



HAL
open science

Femmes, travail, santé : une histoire des ouvrières de Zodiac à Rochefort, 1960-1986

Geneviève Combeau

► **To cite this version:**

Geneviève Combeau. Femmes, travail, santé : une histoire des ouvrières de Zodiac à Rochefort, 1960-1986. Histoire. 2013. dumas-00918559

HAL Id: dumas-00918559

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00918559>

Submitted on 13 Dec 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Geneviève COMBEAU

**FEMMES, TRAVAIL, SANTE :
UNE HISTOIRE
DES OUVRIERES DE ZODIAC
A ROCHEFORT
1960-1986**

Mémoire de master 2 sous la direction de Michel PIGENET

Histoire des sociétés occidentales contemporaines

Université de Paris1 Panthéon-Sorbonne

REMERCIEMENTS

Que soient ici remerciés pour leur accueil et leur amabilité :

Monsieur Michel Pigenet qui a bien voulu accepter la direction de mon mémoire de Master et m'a prodigué conseils et encouragements,

Monsieur Frank Georgi, pour ses conseils et son soutien,

Madame Rossana Vaccaro qui m'a convaincue de reprendre un cursus universitaire,

Les personnes, dont je ne puis dire le nom, mais qui se reconnaîtront, et qui m'ont si aimablement fait part de leurs souvenirs d'ouvrières chez Zodiac.

LISTE DES SIGLES

AD17	Archives départementales de Charente-Maritime
AMR	Archives municipales de Rochefort
APAS	Association paritaire d'Action Sociale de Charente-Maritime
CGT	Confédération Générale du Travail
CHS	Comité d'Hygiène et de Sécurité
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CRAMA	Caisse régionale d'Assurance Maladie d'Aquitaine
CRAMCO	Caisse régionale d'Assurance Maladie du Centre-Ouest
FACT	Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail
FO	Force Ouvrière
FSE	Fonds National pour l'Emploi
PSE	Plan de Sauvegarde de l'Emploi
PME	Petite et moyenne entreprise
UD	Union départementale
UDTZ	Union de Défense des Travailleurs de Zodiac
UL	Union locale

Le cadre de l'étude :

L'USINE ZODIAC DE ROCHEFORT

Zodiac.

Un zodiac. Le nom d'une marque devenu nom commun.

Une fameuse histoire, celle d'un petit canot pneumatique gris; un plancher, deux flotteurs gonflés ramassés en un museau aplati; un bateau souple, pliable; un canot la plupart du temps motorisé qui donnait l'impression de voler sur l'eau.

Images de mer, de vacances.

Zodiac, c'est aussi une usine de Rochefort¹ qui marquait la ville, tout au moins jusqu'à sa fermeture en 2009. Un établissement qui comptait plus de 500 salariés au début des années Soixante-dix. Des hommes, mais surtout des femmes.

Zodiac à Rochefort

Son histoire rochefortaise commence avant la seconde guerre mondiale, en 1937 précisément :

¹ En Charente-Maritime.

« Ajoutons d'autre part qu'il est confirmé que la maison Zodiac, de Puteaux, s'installera dans une partie encore disponible de l'arsenal, les bâtiments 60 A, 61 A et 70 C, dès qu'elle aura reçu les commandes de l'Etat. »

C'est ainsi que le journal local « Les tablettes des deux Charentes » annonce dans son édition du 6 janvier 1937 en page de Rochefort², l'installation future de Zodiac (ou plus exactement de la « Société Zodiac, (Anciens établissements Maurice Mallet) »³) dans la ville.

C'est à cette date une entreprise aéronautique de Puteaux, spécialisée dans le plus léger que l'air, dirigeables, dirigeables semi-rigides, ballons d'observation, etc... Ses commandes viennent en grande partie de l'administration militaire : dès les années Trente, le ministère de l'Air engage l'entreprise dans la construction de motoballons, ballons captifs motorisés; ils sont produits en série pour l'armée dès 1935⁴.

Les tensions européennes s'exaspérant, le Ministère de l'air souhaite la délocalisation des usines aéronautiques au sud de la Loire; c'est ainsi qu'est choisi le site de Rochefort en Charente Inférieure (actuellement Maritime). Ce site présentait de multiples avantages : la proximité de la base aéronavale, l'existence de bâtiments disponibles, ceux construits dans la seconde moitié du XIX^e siècle lors de l'extension de l'arsenal; lequel venait de fermer en 1927, ce qui avait appauvri une ville⁵ déjà en difficulté et laissé sans travail nombre d'ouvriers. La rénovation et l'aménagement des bâtiments seront menés avec le concours de la Caisse de décentralisation de l'industrie aéronautique.

² Archives Municipales de Rochefort (AMR), « Les tablettes des deux Charentes », 1937

³ C'est en 1965 que la « Société Zodiac, (Anciens établissements Maurice Mallet) » prit pour raison sociale « Zodiac ». *ZODIAC : Un siècle d'Air et d'Eau* édité par Zodiac 1996 p.95

⁴ *ZODIAC : Un siècle d'Air et d'Eau*, (op. cit.) p. 51-52

⁵ Entre 1927 et 1935 Rochefort perd un peu plus de 3000 habitants.

http://cassini.ehess.fr/cassini/fr/html/fiche.php?select_resultat=29352

Ce n'est qu'en 1939 que l'usine Zodiac ouvre à Rochefort, avec une main d'œuvre en partie importée de la région parisienne cependant⁶; N'est localement recrutée qu'une main d'œuvre féminine de couturières.

Si l'entrée en guerre favorise le site de Rochefort (importantes commandes de ballons de protection, transfert du siège et des ateliers parisiens), l'Occupation (Rochefort était zone militaire allemande) réduit fortement son activité : subsistent la fabrication de parachutes et la réparation de ballons de barrage à la demande de l'occupant.

C'est aussi l'époque où l'ingénieur Pierre Debrouille met au point le futur bateau pneumatique qui fera la célébrité de l'entreprise.

La fin de la guerre est terrible pour l'usine rochefortaise dont les magasins de tissus sont incendiés et certains locaux détruits par l'armée allemande au moment de son repli. Les activités ne reprennent véritablement qu'à la fin des années quarante. La production se diversifie. C'est en 1950 qu'est ré-ouvert l'atelier « couture » pour la fabrication de parachutes météorologiques et d'embarcations pneumatiques en tissu caoutchouté, assemblés par pique et collage. Zodiac⁷ redémarre; la reconversion dans le bateau pneumatique sauve l'entreprise avant d'en assurer la notoriété.

A cette date, l'usine rochefortaise compte trois vastes ateliers, un atelier « couture » de plus de 3500 m², avec un étage, un atelier de mécanique de 1330 m², et un atelier de menuiserie de 1250 m²; à cela s'ajoute un hangar de gonflement et de visite de 1100 m² situé un peu plus loin⁸. L'usine Zodiac occupe des bâtiments anciens (60 A, 61 A et 70 C) à l'intérieur de cette zone coincée entre la ville historique et le bord de Charente qui a constitué jusqu'en 1927 l'Arsenal de Rochefort. Espace à la fois très proche de la ville mais séparé d'elle par un mur de constructions contigües percé d'une porte monumentale, la « Porte du

⁶ « Les tablettes des deux Charentes » du 22 février 1939, AMR Les tablettes des deux Charentes 1939

⁷ Comme il est d'usage à Rochefort, nous appellerons simplement « Zodiac » l'usine de Rochefort, même si elle n'est qu'un des établissements d'une entreprise dont le siège social est dans la région parisienne (il eut plusieurs adresses) et plus tard d'un groupe, Zodiac international, chapeauté par une holding, Zodiac SA, avant de devenir ZMP (Zodiac Marine & Pool).

⁸ ZODIAC : *Un siècle d'Air et d'Eau*, (op. cit.) p. 65

soleil »⁹ construite en 1830, et d'une petite porte rue de la Ferronnerie, ancienne entrée principale et longtemps adresse de Zodiac à Rochefort. Jusqu'à sa fermeture, Zodiac occupera ce site où, selon les besoins, elle s'étendra sur des espaces libérés, construira de nouveaux locaux ou se séparera d'anciens. L'aménagement et le développement de la zone industrielle dite « de l'Arsenal » l'ouvrira sur un vaste parking à l'est, 15 rue de l'Arsenal (nouvelle rue à l'intérieur de la zone industrielle, la desservant dans toute sa longueur)¹⁰.

L'usine de Rochefort connaît, à partir des années 1950 une croissance remarquable : sa productivité étant supérieure de 30 % à l'usine de Puteaux, il est décidé de lui confier toutes les fabrications en série, Puteaux ne conservant que le bureau d'études, le service des réparations et un atelier de fabrication à l'unité. Les effectifs rochefortais augmentent fortement au gré des marchés d'Etat. En juillet 1950, 70 personnes sont recrutées.

La production se recentre sur les bateaux pneumatiques, essentiellement pour répondre aux commandes militaires. Cependant d'importants investissements sont faits sur le site de Rochefort, permettant à la société de conquérir de nouveaux marchés, celui des canots de sauvetage à partir de 1955 et celui de la plaisance à la fin des années 50 qui va faire la fortune et la célébrité de l'entreprise.

L'établissement de Rochefort se transforme : rationalisation des méthodes de gestion et de prévision, d'autant que le marché civil se caractérise par un rythme de travail saisonnier, très différent du marché militaire qui induit un travail sur commande au gré des marchés d'Etat. Quoiqu'il en soit, la production pour le marché civil, portée par « l'avènement de la société des loisirs »¹¹ connaît un essor remarquable : 196 bateaux en 1958, 487 en 1960, 1100 en 1961, 2500 en 1962 et un rythme de 6000 par an à la fin de la décennie. Si bien que Zodiac étend ses ateliers rochefortais en 1963 et en 1967, date à laquelle elle acquiert un espace libéré

⁹ La « Porte du Soleil » se situe dans le prolongement de l'ancienne rue de l'Arsenal, (actuellement avenue Charles de Gaulle), l'une des artères principales de la ville historique. Rue commerçante, c'est aussi celle le long de laquelle se tient, trois fois par semaine, le marché.

¹⁰ Annexes 1 et 2 p. 89

¹¹ ZODIAC : *Un siècle d'Air et d'Eau*, (op. cit.) p. 75

dans l'ex-arsenal par le départ des Américains; on prévoit la construction d'un nouvel atelier de 2500 m² ainsi que la création d'un laboratoire d'études¹².

Cette forte croissance se prolongera jusqu'en 1972 au rythme d'une augmentation du chiffre d'affaires de 25% l'an. En 1972 la majorité de la production rochefortaise alimente le marché civil. Zodiac est devenu le premier fabricant de bateaux pneumatiques mondial¹³. Sa renommée dépasse les frontières et plus de la moitié de son chiffre d'affaires se fait à l'étranger.

La forte croissance s'accompagne de nombreuses campagnes d'embauches à Rochefort : entre 1958 et 1963, les effectifs font plus que doubler pour atteindre 260 salariés et presque 400 en 1967. Un projet d'extension de l'usine occasionnera le recrutement de 100 nouveaux salariés; en juin 1971, l'établissement de Rochefort compte 640 personnes¹⁴.

Le développement de Zodiac Rochefort dans la période qui s'ouvre en 1973 est plus erratique. La réduction du marché du nautisme consécutive à la crise de 1973-1974, le changement de mode (le petit bateau spartiate gris perdant de son charme) et une gestion manquant de rigueur affaiblissent Zodiac; les bateaux s'entassent dans les ateliers. Les années 1974 et 1975 seront difficiles; les ventes reculent. Le nouveau directeur général mène une politique de diminution des charges de structure qui prend la forme pour l'établissement rochefortais de réductions d'effectifs; ceux-ci tombent à 452 personnes fin décembre 1974 et à 408 fin 1975¹⁵. A cela s'ajoutent des périodes de chômage partiel. Il faut attendre 1976 pour que la reprise s'amorce et que les effectifs se regonflent¹⁶.

La fin des années 70 et le début des années 80 connaissent d'importants bouleversements¹⁷. Le canot rustique des années 1960-70 a pris de la couleur, de l'ampleur et

¹² Archives Départementales de Charente-Maritime (AD17), 1051 W 33. Demande de prime d'équipement, 1967.

¹³ *ZODIAC : Un siècle d'Air et d'Eau*, (op. cit.) p. 101

¹⁴ AD17, 1051 W 33. Demande de prime d'équipement, 1967 et le Rapport annuel du Médecin du travail 1971.

¹⁵ AD17, 1051 W 33. Rapports annuels du Comité d'hygiène et de sécurité 1974 et 1975.

¹⁶ Annexe 5 p. 94

¹⁷ AD 17, 1051 W 33. Réunion de CE 5 novembre 1976, et dossier FACT.

multiplie ses modèles. Les matériaux et les méthodes d'assemblage changent : on passe du tissu néoprène épais et gris assemblé par ponçage et collage à la main, à un tissu PVC plus mince, offrant une gamme de couleurs différentes, et assemblé par « thermo-bandage », c'est-à-dire par fusion de la matière effectuée sur une machine spécialement conçue; l'organisation des ateliers est repensée, certaines opérations sont mécanisées. Le temps de fabrication des petites embarcations est réduit de moitié entre le début et la fin des années Soixante-dix¹⁸.

Une nouvelle direction, de nouveaux modèles, de nouveaux matériaux, de nouvelles techniques, une nouvelle organisation du travail : l'usine de Rochefort se transforme.

Les ventes reprennent, les embauches aussi : les effectifs remontent à 485 salariés fin 1977, mais ils ne retrouveront jamais leur niveau du début des années Soixante-dix. La mécanisation se solde par des suppressions de postes. Peu de licenciements jusqu'en 1985, mais des mises à la retraite ou des départs volontaires. En revanche, 1985 et 1986 connaissent deux vagues de licenciements collectifs : l'une de 20 personnes, l'autre de 70¹⁹.

Après quelques années de stabilisation, les difficultés reprennent et avec elles les licenciements; ceux-ci touchent 40 salariés dans l'été 1991²⁰. Dans le même temps, les méthodes de production évoluent : dans les années 90 la conception assistée par ordinateur est introduite. Zodiac élargit sa gamme de bateaux puis développe les « semi-rigides » à caillebotis en composite; l'atelier menuiserie ferme. Le marché reste irrégulier et plans sociaux et mises au chômage partiel jalonnent les années 90.

A partir du milieu des années Soixante-dix, l'entreprise Zodiac se développe par une politique d'acquisitions de concurrents et de diversification externe dans l'aéronautique : elle met fin au mono-produit, rachète des entreprises en France et entre sur le second marché de la Bourse de Paris en 1983. Parallèlement, elle s'engage dans une politique d'internationalisation, multiplie les filiales à l'étranger (Espagne, Etats-Unis, Grèce, Italie, Argentine, Allemagne). La fin des années Quatre-vingt et les années Quatre-vingt dix voient

¹⁸ ZODIAC : *Un siècle d'Air et d'Eau*, (op. cit.) p. 115

¹⁹ AD17, 1315 W 105, Autorisation de licenciements décision n°256 du 22 juillet 1985 et Liste du personnel dont le licenciement est envisagé (janvier 1986)..

²⁰ Archives personnelles, Documents Muguette RAUD. « La France », édition du 26 septembre 1991.

l'extension du Groupe par acquisitions d'entreprises en France, en Europe et dans le monde. Le Groupe Zodiac International se compose alors de deux branches principales, la branche Marine et la branche Aéronautique. En 2007, la branche Marine est rachetée par le fonds de pension Carlyle²¹ et devient Zodiac Marine & Pool, tandis que la branche aéronautique prend le nom en 2008 de Zodiac Aerospace.

D'externalisation en regroupement d'activités sur d'autres sites du sud-ouest (Chevanceaux, Ayguesvives, Saint-Jean d'Illac²²), l'usine de Rochefort laisse dans les années 2000 ses effectifs lentement se réduire. Ils s'élèvent à 190 en 2004 et 165 en 2007²³. En 2008 un plan de fermeture est annoncé; la fermeture de l'établissement de Rochefort est effective le 31 juillet 2009²⁴, à l'exception d'un petit atelier de modelage qui durera jusqu'en 2012.

Zodiac, usine de femmes

Zodiac. Un canot pneumatique évoquant les vacances.

Mais qui le fabrique ? Qui travaille dans cette usine ?

Des femmes très majoritairement.

Dès l'origine, l'entreprise recherche des femmes. Dans un article des « Tablettes des deux Charentes », en date du 1^{er} avril 1939 intitulé « L'ouverture des usines Zodiac à Rochefort », le journaliste cite l'extrait d'une lettre du directeur de l'usine au député ; voici ses mots :

« Je pense que dans quelques semaines, nous serons en mesure d'examiner les demandes d'embauche du personnel afin de commencer à exécuter les commandes que

²¹ AMR 3 C 31. "Sud-Ouest", édition de Charente-Maritime, en date du 5 mai 2007..

²² Chevanceaux (17210) commune proche de Montendre, Ayguesvives (31450) à une vingtaine de kilomètres au sud de Toulouse, Saint Jean d'Illac, (33127) à une quinzaine de kilomètres à l'ouest de Bordeaux.

²³ AMR, 3 C 27 et 3 C 31 "Sud-Ouest", édition de Charente-Maritime, du 19 mars 2004 et du 19 avril 2007

²⁴ AMR, 3 C 35 "Sud-Ouest", édition de Charente-Maritime, en date du 25 juillet 2009.

nous avons à faire à Rochefort. Nous vous signalons toutefois que nous n'avons besoin, ni de sténo-dactylos, ni de manœuvres; ce sont seulement des femmes couturières qui, comme personnel, présenteront un intérêt pour notre industrie. »²⁵

Dans les années 1960-70, elles représentent entre les deux tiers et les trois quarts de la main d'œuvre. C'est d'ailleurs à Rochefort la seule entreprise d'une certaine importance pourvoyeuse d'emplois féminins. A une époque où les petits ateliers de confection locaux ferment les uns après les autres, leurs ouvrières frappent à la porte de Zodiac; de même que les jeunes filles sorties des écoles de secrétariat ou celles, filles d'agriculteurs, cherchant un emploi salarié. Car Zodiac embauche beaucoup et régulièrement tout au long des années 60 et jusqu'en 1972. Des ouvrières essentiellement. La fin des années 70 et le début des années 80 connaîtront à nouveau des vagues d'embauches, même si elles sont moins régulières et moins spectaculaires.

On ne demande point de qualification aux postulantes; si les qualités de couturières sont toujours appréciées, (ne parle-t-on pas d'un atelier « couture » pour désigner certains travaux d'assemblage des pièces ?), la dextérité suffit, l'apprentissage se fait sur le tas. Aussi envoie-t-on une lettre de candidature et si l'on est retenue, on fait un essai d'une journée, un simple test d'habileté²⁶.

En 1962, Zodiac compte 139 femmes (sur un effectif de 229 salariés), en 1965, 258 (sur 398), en 1970, 332 (sur 472) ; en 1974, on compte 483 ouvrières²⁷.

Seul un tiers des emplois, un peu plus un peu moins selon les périodes, concerne des hommes. Cadres et ingénieurs sont tous masculins et ce, jusqu'au début des années 80. La maîtrise aussi, mais cela évolue lentement à la fin des années 70; Une part importante des ouvriers est qualifiée : menuisiers, peintres, mécaniciens, conducteurs...²⁸. Quant aux femmes,

²⁵ AMR Les tablettes des deux Charentes 1939

²⁶ AMR, Mémoires ouvrières, Zodiac Entretien18_A-Caillaud_zodiac ; Entretien19_D-Rauch_zodiac ; Entretien21_M.Guillon_zodiac.

²⁷ Annexe 5 p. 94

²⁸ AD17, 1051 W 33 : Rapports annuels du Comité d'hygiène et de sécurité 1974 à 1979 et 1315 W 106, Rapport du Comité d'hygiène et de sécurité 1983.

elles sont essentiellement OS 1 et plus rarement OS 2 ou chefs d'équipe. Elles travaillent à l'atelier « couture » où s'effectuent la découpe des pièces de bateau, le montage et les finitions.

De nombreux salariés ont de longues carrières chez Zodiac, particulièrement les femmes; certaines n'ont travaillé que dans cette entreprise²⁹. En 1993, le nouveau directeur « *a heureusement débuté dans ses nouvelles fonctions en remettant vingt-et-une médailles du travail à autant d'employés de Zodiac Rochefort. Rappelant que ancienneté rimait avec fidélité...* »³⁰. La médaille d'or est attribuée à un homme (38 ans chez Zodiac), la médaille de vermeille à une femme (30 ans); dans les 18 médailles d'argent (20 ans) un seul homme et dix-sept femmes. Certaines seront encore en poste au moment de la fermeture de l'usine en 2009³¹. A cette date, la moyenne d'âge du personnel licencié est exceptionnellement élevée, 48 ans pour l'ensemble du personnel et 52,11 ans pour les seules femmes, avec une ancienneté moyenne de 30,5 ans³².

Cependant il existe aussi un volant de personnes qui ne durèrent pas chez Zodiac, soit que peu de temps après leur arrivée, il y eût des licenciements collectifs dont elles furent prioritairement victimes (comme en 1974)³³, soit qu'elles aient démissionné, soit quelles aient été embauchées en contrat précaire.

Que bien des carrières chez Zodiac soient longues, c'est certain; mais l'attachement à l'entreprise se marque aussi par la recherche d'une embauche familiale. Qui, a fait embaucher sa femme, qui, sa fille ou son fils, ou sa sœur; Au long des divers documents, on peut reconstituer des géographies familiales : des noms reviennent avec d'autres prénoms. On ne peut les citer ici bien sûr, mais le fait n'est pas rare. Une petite anecdote : aux élections de

²⁹ Une employée administrative enquêtée en 2012 précise n'avoir pas connu d'autre entreprise dans sa carrière, qui a débuté en 1967 et s'est terminée avec la fermeture de l'entreprise en 2009. Archives privées, Entretien 002 Sylvie BOURNET. Elle n'est pas la seule dans ce cas.

³⁰ AMR, don Allary, Sud-Ouest, édition de Charente-Maritime, en date du 25 février 1993.

³¹ En particulier une personne enquêtée en 2012. Archives privées, Entretien 001, Francine CHENAUD

³² Archives privées, documents Julie FILLON : Zodiac International. Compte-rendu de réunion du 10 mars 2008, p 2.

³³ AD17, 1051 W 33 : Licenciements chez Zodiac, février 1974 (liste manuscrite).

délégués du personnel de 1970 se présente une personne, nom, prénom, et à la suite, entre parenthèses, cette précision : « le père »³⁴. Un fils du même prénom devait certainement travailler aussi dans l'usine.

Un travail dur

Zodiac. On y travaille longtemps, on y fait entrer des membres de sa famille, et pourtant les conditions de travail y sont rudes, les locaux vétustes, tout au moins jusqu'à leur modernisation à la fin des années soixante-dix. Les accidents ne sont pas rares, même s'ils ne sont pas exceptionnellement graves. Mais, par-dessus tout, les produits manipulés ne sont pas sans risque : les ouvrières parlent de façon récurrente du « toluène », solvant utilisé pour le nettoyage des bateaux les charges à porter sont lourdes faute de matériel de levage mécanique. Ces conditions de travail sont une préoccupation majeure.

Tout ceci cependant évolue. La vieille organisation peu mécanisée va, à la fin des années Soixante-dix, se moderniser : les techniques et les matériaux changent; les ateliers sont réorganisés et équipés petit à petit de matériel de levage. Les années Quatre-vingt dix apportent aussi leur lot de transformations. L'organisation du travail change, sous le double coup de la modernisation des techniques et des transformations des méthodes de gestion du personnel. Les ouvrières racontent aussi, pour le regretter bien souvent, les modifications que cela entraîne dans les relations de travail.

³⁴ Procès verbal, élections des délégués du personnel 1970, premier collège, AD17 cote 1051 W 33.

PREMIERE PARTIE

MISE EN FORME D'UN PROJET

Chapitre 1

UN OBJECTIF, DIRE LE TRAVAIL

Genèse d'un projet

L'envie de travailler sur Zodiac est née d'une tristesse, celle de l'annonce de la fermeture programmée de l'entreprise. « *Zodiac, c'est fini* » titrait Sud-Ouest le 11 avril 2008, en page de Rochefort¹. La disparition de l'usine a été vécue durement par la population locale. La perte des emplois (plus d'une centaine) bien sûr, après beaucoup d'autres, mais aussi le sentiment que disparaissait un des fleurons de l'activité de la ville qui en avait fait la renommée et avait rythmé pendant une longue période la vie de la zone industrielle de l'Arsenal. La perte d'un savoir-faire aussi.

« Travailler sur Zodiac » n'est pas le mot juste. Dès l'origine, il était bien plus question de s'intéresser aux salariés de Zodiac, et plus particulièrement aux ouvrières, à toutes ces personnes que la fermeture jetait à la rue et qui avaient l'impression d'être « *bradées* »². Nombre d'entre elles avaient une longue carrière dans l'entreprise. Elles se sont battues pour empêcher la disparition de cette activité rochefortaise (dont on savait bien qu'elle était délocalisée sur d'autres pôles en France et hors de France), puis pour obtenir des conditions de départ honorables. La presse régionale s'en est fait l'écho. Elles qui n'en avaient pas

¹ AMR 3 C 33.

² AMR Témoignages, « mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien18_A-Caillaud_zodiac

l'habitude ont mené une grève de près d'un mois, se sont investies dans des syndicats, ont organisé des manifestations, ont participé à des négociations.

A l'occasion des ces mouvements sociaux, les journaux locaux ont mené des enquêtes et interrogé des ouvrières. Certaines parlent volontiers. « Sud-Ouest » du jeudi 17 juillet 2008³ ouvre sa page de Rochefort sur un long article titré « *Paroles d'ouvrières* » où certaines évoquent ce qu'était leur travail. Deux citations en gras attirent l'œil : « *La moitié de notre vie est ici* » et « *On y a laissé la santé* ».

N'y avait-il pas là matière à entreprendre une étude pour que cette « moitié de vie » ne disparaisse pas, que cette vie ouvrière si spécifique qui avait marqué la ville pendant trois quarts de siècle ne soit pas rapidement oubliée. Et pourquoi disent-elles y avoir laissé leur santé ? Quelles étaient donc ces conditions de travail dont on disait dans la ville que ce n'était pas bien sain ?

Clairement, au départ c'est une démarche purement patrimoniale qui a motivé mon intérêt pour cette entreprise. Il s'agissait d'abord et avant tout de récupérer des matériaux de travail, en premier lieu des témoignages oraux, c'est-à-dire mener des enquêtes auprès des anciens salariés, mais aussi collecter des photos, des documents⁴, etc..., à partir desquels pourrait se construire « quelque chose » qui permette de saisir les divers aspects du travail de ces personnes qui avaient fait la renommée de la ville.

Il me paraissait important, à un moment où *la question ouvrière a été progressivement refoulée dans l'opinion*⁵, où la réalité ouvrière tendait à disparaître de l'horizon social, où *les mutations des vingt dernières années ont affectées des catégories entières de population « ringardisées » dans leurs savoir-faire professionnels et sociaux*⁶, de mettre en valeur ces

³ AMR 3 C 33

⁴ « d'enquêter, collecter, recueillir les dernières traces de pans entiers du passé de la ville », Michel PIGENET : *Mémoires du travail à Paris : faubourg des métallos : Austerlitz-Salpêtrière-Renault- Billancourt*, Créaphis, 2008, p.8

⁵ FOURCAUT Annie, « De la classe au territoire ou du social à l'urbain », *Le Mouvement Social*, 2002/3 n° 200, p. 174.

⁶ Entretien avec Michel PIGENET « L'histoire du travail, une histoire en chantier », dossier « Comment les historiens parlent-ils du travail ? » in *Cahiers d'histoire, revue d'histoire critique*, n° 83 2nd trimestre 2001, p. 117-118.

tranches de vie qui furent celles de nombreuses femmes de la région de Rochefort sur plusieurs générations.

Collecter des sources

En fait, rapidement, le seul point de vue patrimonial s'avéra à la fois difficile à suivre, insatisfaisant et possiblement redondant : en effet, au cours de premières investigations, je découvris que le Service Régional de l'Inventaire de Poitou-Charentes avait déjà entrepris, sous la direction de Madame Moisdon-Pouvreau, des campagnes de collecte de mémoires ouvrières orales parmi lesquelles avait été réalisée en 2011 une série de sept entretiens, d'une heure environ chacun, avec d'anciens salariés de Zodiac⁷.

Les entretiens de « Mémoires ouvrières »

Madame Moisdon-Pouvreau, chargée de cet inventaire des « mémoires ouvrières », explique dans un article de 2012⁸ l'origine du projet. Celle-ci, se situe dans le double moment :

- de la fin de l'inventaire du patrimoine industriel régional et de l'idée de le prolonger par une campagne de collecte de mémoires ouvrières afin d'ajouter à celui-là le vécu de l'homme au travail;
- de la décentralisation du Service de l'Inventaire qui conférait de nouvelles compétences dans ce domaine à la Région.

Suivons toujours les explications de Madame Moisdon-Pouvreau : Il s'agissait de récolter des témoignages oraux de 1950 à aujourd'hui, selon un échantillonnage de témoins à parcours assez long dans la même entreprise. Les débuts de la collecte se déroulèrent dans

⁷ Sources, p. 103

⁸ MOISDON-POUVREAU Pascale et HAMELIN David, « Inventaire des mémoires ouvrières de Poitou-Charentes », *Cahiers d'histoire, revue d'histoire critique*, janvier-mars 2012 n°118 p. 133-139

plusieurs villes de Poitou-Charentes, dont Rochefort en 2011, où le Centre international de la Mer coordonna le comité de pilotage⁹.

La campagne rochefortaise d'enquêtes (15 au total) s'est inscrite dans la problématique suivante : « *être ouvrier à Rochefort après l'Arsenal* »¹⁰ et s'est étendue sur trois entreprises « *choisies en raison de leurs liens avec le complexe militaro-industriel de l'arsenal* ». Zodiac en faisait partie. Cinq thèmes ont été définis : l'arrivée du salarié dans l'entreprise, son parcours dans celle-ci, la description détaillée d'un poste de travail, sa description de l'arsenal, sa représentation de l'arsenal¹¹. Les entretiens ont été réalisés par Marlène LE GAL et Dominique CAMBON.

Le contenu des ces entretiens s'avère d'un grand intérêt. Toutes les personnes interrogées (six femmes et un homme) ont une carrière de plusieurs dizaines d'années chez Zodiac. Six d'entre elles ont débuté dans les années 60 ou au début des années 70. Les 6 femmes ont commencé comme ouvrières au montage des bateaux même si leurs fonctions ont évolué, l'homme travaillait à la menuiserie. A l'exception de deux personnes, toutes les autres ont connu la fermeture de l'usine et en parlent longuement. En 2011, le sujet est encore sensible et la désillusion profonde.

Ces entretiens racontent, souvent par le menu, les gestes et les savoir-faire, l'inquiétude face aux produits employés et les atteintes corporelles consécutives à la rudesse du travail et de ses conditions d'exercice, particulièrement au début de leur carrière. Certaines évoquent aussi les évolutions techniques, les transformations du travail et de son organisation. Chacun des entretiens fait voyager au sein de l'entreprise, la plupart des personnes ayant connu des

⁹ Idem, p. 138

¹⁰ Idem, p. 136

¹¹ Arrivée dans l'entreprise (origine géographique, filiation professionnelle, âge, apprentissage, formation qualification). Son parcours dans l'entreprise (postes, promotion, changements, durée). La description détaillée d'un poste de travail (période, horaires, outils/machines, tenue de travail, tâches, produits, environnement de travail, relations avec les collègues, la hiérarchie, salaires, ressenti, santé, toxicité, accidents, sécurité, mouvements sociaux, syndicats, règlement intérieur, sanctions). Sa description de l'arsenal (activités situées dans l'arsenal, statut des ouvriers de l'Arsenal, lieu, trajets domicile/travail). Sa représentation de l'arsenal (patrimoine historique, savoir-faire commun, sentiment d'appartenance, fierté/rejet). Document de travail, Grille d'entretien-Mémoires ouvrières ROCHEFORT.

évolutions de carrière vers d'autres responsabilités, chef d'équipe ou d'atelier, mais aussi autres services.

Des avis, des récits, des remarques sur les relations entre collègues parcourent leurs discours. Particulièrement intéressants aussi, les divers regards sur la hiérarchie, les jugements sur sa compétence, sur la politique menée, jugements parfois à l'emporte-pièce, parfois plus nuancés. L'un d'entre eux fait part de son expérience d'élu au Comité d'entreprise. Le rôle des syndicats est brièvement évoqué.

La qualité des entretiens vient aussi de l'émotion qui transparaît chez certains à l'évocation de leur vie dans l'entreprise; les mots, les expressions, les rires, les gorges serrées aussi, l'accent local souvent font de ces témoignages des documents d'une grande richesse. L'évocation des licenciements ou de la fermeture de l'usine se dit dans l'amertume et parfois encore le désarroi¹².

Il manque cependant à ces témoignages des repères chronologiques précis. Les souvenirs sont souvent difficiles à dater et les transformations de l'usine sont confusément évoquées. Les différents temps de l'entreprise se bousculent, on parle d'« avant » et d'« après » sans plus de précision. Néanmoins ces entretiens sont d'une grande richesse sur le vécu des ouvriers mais surtout des ouvrières et méritent d'être exploités même si d'autres sources sont indispensables pour construire une approche historique des ouvrières de Zodiac.

Restait à rassembler d'autres matériaux qui mettent en perspective ces entretiens afin de construire une histoire de ces ouvrières, si nombreuses et au travail si particulier, de préciser une chronologie, de mieux cerner les évolutions et les transformations du travail, de pénétrer *l'ordinaire de leur existence quotidienne*¹³. De comprendre aussi ce qui avait forgé l'identité de ces ouvrières qu'on appelait, et qui s'appellent elles-mêmes, « les filles de Zodiac »¹⁴

¹² A ce sujet, particulièrement émouvant est le témoignage n° 21

¹³ Entretien avec Michel PIGENET, in *Cahiers d'histoire, revue d'histoire critique*, n° 83, op.cit. p. 104

¹⁴ Cette expression revient souvent dans les entretiens enregistrés.

Les archives de l'Inspection du travail

Existents aux Archives départementales de Charente-Maritime quatre boîtes cotées 1051 W 33, 1315 W 105, 1315 W 106 et 1315 W 107 versées par la Direction du travail et de l'emploi de La Rochelle consacrées tout entières à l'entreprise Zodiac de Rochefort. Ces archives provenant de l'Inspection du travail sont en consultation libre. Les deux premières sont assez volumineuses, comptant la première plus d'une centaine de dossiers, la seconde au moins quatre-vingt ; les deux autres sont plus légères. Donc au total de 250 à 300 dossiers de plusieurs pages chacun courant sur les années 1962-1986.

Ces liasses sont d'un maniement peu aisé : les unes, par leur volume « explosent » véritablement, les dossiers y sont dans un certain désordre. Leur contenu n'a, semble-t-il, jamais fait l'objet d'un véritable travail de classement : même si, dans la plupart, existent des chemises en papier affichant des contenus correspondant plus ou moins à ce que l'on y trouve, d'autres, aux intitulés aussi vagues que « dossier A », « Correspondance », « Documentation générale »¹⁵, ou « ZODIAC 4 », « ZODIAC 5 »¹⁶, offrent une grande variété de documents sans suite. Seule la liasse 1315 W 105 présente un classement thématique à peu près respecté.

La chronologie est aussi à reconstituer : si les années 1962-1976 n'apparaissent que dans les documents de la liasse 1051 W 33, en revanche les 10 ans suivants sont éclatés entre les quatre liasses. Ainsi, certains dossiers ne sont compréhensibles qu'au hasard de trouvailles dans d'autres boîtes qui les complètent et les rendent intelligibles.

Il a donc fallu lister les documents, repérer par une lecture rapide les dossiers les plus intéressants. La possibilité de photographier a été fort appréciable. J'ai ainsi sous la main les documents sélectionnés ce qui permet une exploitation plus approfondie grâce à des relectures aussi souvent que souhaité.

Près de 300 dossiers, des thèmes fort divers : conflits personnels ou collectifs de toute nature, comptes-rendus de l'inspecteur du travail, procès-verbaux de réunions, bilans sociaux, rapports des diverses instances de sécurité ; mais aussi réclamations sur les conditions de

¹⁵ Cote 1051 W 33

¹⁶ cote 1315 W 106

travail, plaintes, dossiers de licenciements collectifs, interventions syndicales. La liste est longue. Les dossiers comptent parfois une ou deux pages; les plus intéressants se composent d'une dizaine de feuillets agrafés (rapports, bilans ...) ou d'échange de courriers entre l'Inspecteur du travail, la Direction de Zodiac et un (ou des) salarié(s), appuyé(s) ou non par des lettres syndicales.

De quoi construire une histoire de la vie au travail en croisant les voix et les regards puisque s'y trouvent des documents de diverses parties.

Sources complémentaires

Parallèlement au dépouillement et à la lecture des archives de l'Inspection du travail, j'engageai une collecte d'entretiens; j'eus le plaisir, au cours de cette année 2012-2013 de réaliser 5 entretiens avec des ouvrières. Pour trois d'entre eux, la personne a accepté d'être enregistrée, 2 autres furent pris en notes.

Ces entretiens furent longs, d'une à deux heures chacun, riches de relations. Ils se passèrent chez la personne interrogée, à l'exception d'un pour lequel le rendez-vous a été fixé au local de l'Union locale CGT, cette personne y ayant des responsabilités. Les enregistrements durent :

- Entretien 001, Francine CHENAUD, du 20/11/2012 : 42 minutes
- Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012 : 50 minutes
- Entretien 003 Julie FILLON, du 01/02/2013 : 2 heures 02

Les deux entretiens pris en notes correspondent aux références « notes Muguette RAUD » et « notes Marie-Claude MASSON »

Le choix des personnes fut aléatoire, dépendant des contacts possibles. En effet, la violence de la fermeture de l'entreprise reste toujours vivace quatre ans après et bien des personnes ne souhaitent pas rappeler ce passé. D'autres ne désirent tout simplement pas répondre à ce type d'enquête, par méfiance parfois ou parce qu'elles estiment n'avoir rien à dire d'intéressant. Cela explique aussi la lenteur et la difficulté pour obtenir des rendez-vous et donc, vu l'étroitesse du « carnet d'adresses » l'impossibilité de faire un choix en fonction de critères prédéterminés.

Cependant la chance a voulu que je rencontre des personnes ayant une longue carrière chez Zodiac et à parcours professionnel assez varié, chacune apportant ainsi une parole nouvelle. Toutes ont été ouvrières mais ont débuté à des périodes différentes, ce qui aide à classer leurs souvenirs en fonction d'une chronologie plus rigoureuse : 2 ont été embauchées à la fin des années 60 et ont des souvenirs aigus de cette période encore traditionnelle de l'entreprise; 3 sont entrées chez Zodiac, au moment de la modernisation et de la réorganisation des ateliers. Certaines ont vécu la fermeture de l'entreprise, l'une fut licenciée en 1993. Leurs carrières furent différentes, certaines restant au montage, d'autres évoluant vers d'autres services, le service qualité pour l'une, le SAV, puis l'Expédition et enfin la Comptabilité pour une autre. Elles donnent un point de vue plus étoffé sur l'entreprise et datent plus exactement leurs souvenirs.

Trois personnes eurent des responsabilités syndicales dans l'entreprise. L'une a siégé quelques années au CHSCT; 2 autres ont mené la lutte de l'année 2008-2009 et ont participé aux négociations du PSE (bien mal nommé Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

Autre difficulté : le fil de l'entretien. Avait été prévu un certain nombre de thèmes à aborder, explicités dans un questionnaire qui devait servir de guide pour balayer une part importante des centres d'intérêt à approfondir. Les choses ne furent pas si simples. Même si les entretiens furent préparés par un long appel téléphonique et l'envoi de documents explicitant l'objet, l'enjeu, la méthode et les thèmes, mener un entretien enregistré lors d'un premier rendez-vous (et ce fut le choix des personnes rencontrées) s'est avéré parfois chaotique. J'ai pris le parti de laisser dire, quitte à demander des précisions et à revenir en fin d'entretien sur certains aspects qui n'auraient pas été évoqués. Ceci a permis, me semble-t-il, un échange libre et ouvert, débouchant parfois sur des digressions inattendues, mais riches d'expériences. A moi ensuite, dans l'analyse des discours « en vrac » de retrouver les éléments d'une démarche.

Dans ces entretiens les personnes interrogées disent à nouveau la dureté du travail, les effets des émanations de produits chimiques et la pression des rendements, complètent la description des gestes du travail, racontent les relations avec les collègues ou la hiérarchie. L'une d'elle a parlé volontiers des accidents du travail, des atteintes à la santé, expérience

qu'elle a elle-même vécue, de la médecine du travail. Plusieurs évoquent le rôle du CHSCT. Elles parlent abondamment des différentes vagues de licenciements, des plans sociaux, des périodes de chômage partiel, de l'impact sur l'ensemble des salariés, de leurs réactions. La période de la fermeture de l'entreprise est aussi largement évoquée et expliquée. Chacune évoque le rôle des syndicats à cette période. Bien évidemment, les responsables syndicales enregistrées ont été plus disertes sur l'action de leur organisation à ce moment et sur leur rôle personnel dans les luttes et dans les négociations. En revanche peu de choses ont été dites sur leur vie personnelle hors travail, si ce n'est par bribes.

Toutes ces voix démultiplient et enrichissent la perception que l'on peut avoir de cette vie des salariés de Zodiac.

D'autres sources, plus éparses, ont été collectées. Des journaux, des photos, des documents divers prêtés par les personnes que j'ai rencontrées, un mémoire sur l'entreprise datant de 1968¹⁷. Ce dernier document contient en particulier une série de photographies en noir et blanc d'excellente qualité, prises par l'auteur au mois de septembre 1968, montrant l'intérieur des ateliers de montage et les ouvrières au travail.

L'ensemble de ces sources aujourd'hui abordées offre déjà un beau terrain d'analyse. Elles mériteront cependant d'être enrichies par d'autres, complémentaires, qui permettent un approfondissement de l'étude.

¹⁷ « Sources », Archives privées p.104

Chapitre 2

ENVISAGER UNE DEMARCHE

Un premier mouvement, évoquer la santé au travail

A l'origine du projet, s'est tôt imposé le thème de la santé. Une conjonction d'éléments y amenait :

- Déjà, nous l'avons dit, dans un article de Sud-Ouest en avril 2008, des ouvrières insistaient sur les dégâts physiques subis, « *on y a laissé la santé* » et évoquaient les émanations de solvant cancérigène, les poussières de ponçage, les lombalgies, les tendinites, les opérations à la main, aux épaules...¹
- Des photographies d'ouvrières au travail à la fin des années 1960² invitaient à un questionnement sur les conditions de travail et leurs effets sur la santé, tout au moins à l'époque de la prise de vue. Les produits qu'utilisaient certaines ouvrières étaient d'odeur forte et entêtante ; étaient-ils nocifs ? Peut-être. On voyait sur les photos que, pour travailler, les ouvrières n'avaient ni masque, ni protection d'aucune sorte (annexe

¹ AMR, 3 C 33, Sud-Ouest, du jeudi 17 juillet 2008.

² Archives privées : COMBEAU Micheline : « *Mémoire sur l'étude du milieu, l'usine Zodiac de Rochefort* », Pour l'obtention du CAECT, session 1968.

3, p 91 photographies 4 et 5). A l'atelier coupe (photo n°2 p. 90), la dimension des pièces et le matériel utilisé obligeaient à des contorsions certainement éprouvantes pour le dos. Chaque photographie amenait à des remarques sur les conséquences sanitaires des conditions de travail dans les ateliers de Zodiac.

- Les ouvrières enquêtées en 2011 par les soins de Madame Moisdon-Pouvreau ou celles que j'ai plus récemment interrogées font largement état des atteintes physiques de leur travail : les ouvrières évoquent abondamment les effets du « toluène », insistent sur la dureté physique de leur travail. Toutes sans exception y viennent et y reviennent, parlent de la fatigue, se disent « cassées », « fracassées », mais y ajoutent aussi les dégâts, plus récents à leurs dires, du « stress »³.
- Ces questions de santé, mais aussi les inquiétudes sur les conditions sanitaires chez Zodiac, occupent une large place dans les archives de l'Inspection du travail de 1962 à 1986.

La richesse des archives de l'Inspection du travail

L'hygiène et la Sécurité à l'usine Zodiac : préoccupation majeure de l'Inspection du travail

Le gros des documents concerne les conditions de travail et de sécurité dans l'établissement de Rochefort.

C'est un sujet permanent de préoccupation de toutes les parties concernées : salariés, syndicats, médecin du travail, Direction, caisse d'assurance maladie et bien sûr, inspecteur du travail. Que ce soit des notes (manuscrites) ou des comptes-rendus de visites de l'entreprise par l'Inspecteur du travail, des échanges de courriers entre celui-ci et la direction de Zodiac, des lettres de délégués syndicaux, des comptes-rendus de réunions de CHS-CHSCT, des rapports ou des interventions du Médecin du travail, d'enquêtes de relevés d'atmosphère, tous

³AMR, « Mémoires ouvrières » Entretien17_A-Chauveau_zodiac, Entretien18_A-Caillaud_zodiac, Entretien22_MT-Lamoulère_zodiac. L'un des plus explicites sur le sujet : Archives personnelles : entretien 003 Julie FILLON.

ces documents montrent les déficiences de l'entreprise en cette matière, le sous-équipement, mais aussi les progrès qui sont réalisés, parfois sous la pression des autorités de surveillance qui prélèvent, enquêtent, demandent avec insistance, menacent, sanctionnent même, mais aussi grâce à d'évidentes prises de conscience et à une volonté de transformer les méthodes de travail. La suite de ces documents, leur chronologie et, par moment, leur répétition, en dit long sur la lenteur des améliorations (et singulièrement dans les ateliers de femmes), et la réactivité plus ou moins grande de la Direction à ces situations. Les comptes-rendus de réunions ne sont pas toujours laconiques et certains laissent entrevoir les demandes des salariés et l'attitude des instances dirigeantes. Les rapports médicaux sont aussi précieux pour comprendre la situation et connaître l'état de santé des salariés, particulièrement des ouvrières. Un gros dossier « FACT »⁴ (demande de subventions au Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail), est riche d'indications sur la réorganisation des espaces et des méthodes de travail des ateliers de montage où travaille l'essentiel des ouvrières et contient des appréciations documentées sur ce qu'en pensent ces dernières.

A cela, s'ajoute un nombre conséquent de documents (rapports, comptes-rendus de visite, divers courriers) qui renseignent sur l'évolution des horaires.

Tous ces documents offrent à l'historien des éléments :

- pour une histoire des conditions de travail, de leur transformation et
- pour celle de la prise en compte de la santé et des risques par l'entreprise et par les diverses instances dont c'est la responsabilité,
- mais aussi des faits, des demandes, des commentaires, des agissements... à partir desquels se perçoit l'écheveau des interactions et des pressions entre l'Inspection du travail, le Médecin du travail, la Direction de l'entreprise, et les salariés, dont la parole est loin d'être absente, soit par l'intermédiaire de leurs délégués, soit par des lettres personnelles à l'Inspecteur du travail où leur cas est évoqué.

⁴ AD 17, 1051 W 33,

L'intérêt des « dossiers personnels » et de la correspondance.

« Personnels », ces dossiers le sont de plusieurs façons :

Il peut s'agir de lettres individuelles (souvent manuscrites) exposant un dysfonctionnement et demandant l'intervention de l'Inspecteur .

On trouve aussi de nombreuses lettres évoquant des problèmes personnels : lettres de salarié(e) s'adressant directement à l'Inspecteur perçu comme un recours face à la Direction de Zodiac, lettres accompagnées de copie de « pièces à conviction », parfois doublées de lettre de délégué syndical; s'ensuit tout un échange de courriers entre l'inspection, la direction et le (ou la) plaignant(e) riche d'indications sur des cas sociaux ou médicaux, et sur la politique de l'entreprise vis-à-vis de ces cas. Certains (ou certaines) salarié(e)s savent plaider leur cause avec énergie et ne s'en laissent pas conter, d'autres sont plus timides ou plus désemparé(e)s.

La maladie, les accidents du travail, sont l'occasion d'une assez abondante correspondance évoquant des cas personnels. On y saisit bien les aléas de santé et la fatigue au travail de certaines personnes en même temps que leur difficulté à se faire entendre.

Il n'est pas facile de faire une typologie de ces « dossiers personnels » tant sont divers leurs objets, les modes d'intervention, les résultats. Mais tous apportent un éclairage sur la vie des salariés et, singulièrement dans cette usine, des femmes au travail.

Cette riche correspondance plonge dans le vécu quotidien, initie aux rapports de force, désarrois ou victoires au fil des ans. Le style, les mots ou expressions employés, le ton en disent long sur la nature des relations. Et la correspondance patronale n'est pas exempte de surprise. Y transparaît la rigueur de la discipline et l'obsession de la hiérarchie pour faire filer doux, mais aussi la volonté réelle de régler au mieux le cas de certaines personnes, le rôle modérateur de l'Inspecteur du travail prenant tout son sens.

Au-delà de cette masse de documents utiles pour aborder la santé au travail, les archives recèlent aussi de nombreux dossiers concernant les vagues de licenciements ou les divers plans sociaux, autre grand sujet massivement évoqué. Ces documents, beaucoup mieux classés, se répartissent essentiellement entre les liasses 1051 W 33 en ce qui concerne les licenciements de 1974 et 1315 W 105 pour ceux de 1985 et 1986. Pratiquement la moitié de cette dernière liasse est constituée d'un très gros dossier intitulé « ZODIAC emploi,

licenciements économiques ». Elle contient entre autre des listes de salariés riches de renseignements, en particulier sur certaines situations sociales.

Les relations entre les syndicats (et principalement la CGT) et la Direction génèrent une correspondance intéressante pour saisir l'ambiance dans l'entreprise et l'état d'esprit de chacun. Quelques affaires semblent avoir pris de l'importance certaines années : les temps après 1968 sont contestataires, chacun marque son territoire; 1977 voit se crispier les relations entre les délégués CGT et la Direction. Les transformations du travail au début des années 80 ont aussi été l'objet d'importants différends.

Ces premières sources, lues et relues, écoutées et réécoutées, me convainquaient qu'il y avait là matière à construire une histoire de cette communauté de travail qu'était l'usine Zodiac, elles permettaient de croiser des points de vue, ceux des ouvrières (ou ouvriers), de la Direction, de l'inspection du travail, du médecin; Matière à étudier des situations quotidiennes, banales, mais révélatrices de conditions de travail, d'attitudes et de pratiques,; Matière à saisir l'écheveau des relations personnelles ou hiérarchiques, à tenter une « *authentique histoire sociale de l'entreprise envisagée comme matrice de coopérations, de tensions et d'antagonismes reconnus* »⁵. Histoire des relations sociales dans l'entreprise, mais aussi histoire des pouvoirs et des rapports de pouvoir sur ce quart de siècle (1962-1986) à cheval sur les Trente Glorieuses et la période de plus faible croissance et de transformations économiques qui la suivit.

Certes, pas d'épopée, pas de temps forts de luttes collectives dans cette entreprise (la seule notable se déroula au moment de sa fermeture), mais « *ce qui se passe dans l'ordinaire de l'existence quotidienne, les valeurs, les systèmes de référence et d'interprétation à partir desquels s'étalonnent le souhaitable, l'acceptable, l'insupportable, les pratiques individuelles et collectives qu'ils engendrent* »⁶.

⁵ CHEVANDIER Christian et PIGENET Michel, « L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards », *Le Mouvement Social*, 2002/3 no 200, p. 166

⁶ PIGENET, Michel (entretien avec), « L'Histoire du travail, une histoire en chantier », *Cahiers d'Histoire, revue d'histoire critique*, Paris, 2001, N° 83, p.104

Construire une problématique

Des doutes

Le foisonnement et la diversité-mêmes des archives de l'Inspection du travail, s'ils me confortaient dans mon projet de recherche sur la population ouvrière de Zodiac, me laissaient perplexe quant à l'orientation sur la seule santé. Ne serait-ce pas une approche trop réductrice, voir pauvre ? N'y avait-il pas le risque de perdre tout une partie de la richesse du matériau à disposition, que ce soit les archives écrites, ou celle des entretiens enregistrés qui ouvraient sur des perspectives bien plus larges ?

Cependant, pour ne pas s'orienter vers une monographie à volonté exhaustive, ne convenait-il pas de déterminer une entrée, un « angle de vue », à partir duquel étudier la vie sociale de cette communauté nombreuse des ouvrières, des « filles de Zodiac ».

Ces réflexions ont rencontré un article de Pierre-André ROSENTAL et Catherine OMNES où ils soulignent la fécondité d'une approche de l'histoire du travail et des entreprises par la santé : « *On peut voir dans la santé au travail l'un des objets qui permettent la recomposition d'une histoire sociale à la fois attentive, comme autrefois, au sort des hommes et à leur soubassement économique, mais aussi à son interaction avec les dynamiques institutionnelles et avec la construction et la diffusion des savoirs.* »⁷. L'article montre la richesse potentielle de cette voie et donne des pistes.

La « Santé au travail » comme révélateur

La première : « *rapporter la santé ouvrière aux conditions de travail, et ces dernières aux rapports de force socioéconomiques dont elles sont le produit* »⁸, voie pour laquelle les archives de l'Inspection du travail fournissent, à elles seules, des indications utiles et détaillées, tout ceci à travailler en corrélation avec les récits des ouvrières enregistrées qui ne

⁷ ROSENTAL, Paul-André et OMNÈS, Catherine, « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail » », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009/1 n° 56-1, p. 5.

⁸ Idem p.8

sont avares ni d'explications, ni de descriptions (on pourrait même dire de démonstrations), ni de commentaires. Ces deux archives sont suffisamment précises pour que l'on puisse se faire une claire idée des conditions de travail et de leur pénibilité dans la période envisagée.

Au delà des conditions de travail, la santé est aussi un chemin menant à l'étude des relations entre le travail et le hors-travail, la vie personnelle des femmes, l'une et l'autre s'imbriquant.

Une autre voie s'ouvre que porte largement le fonds de l'Inspection du travail : celle des « *ajustements entre médecine et droit, implication de l'État et des experts, conflits entre partenaires sociaux autour des enjeux financiers, articulation entre gestion des entreprises, protection sociale et politique sanitaire* ». Il est possible alors de suivre les rapports de force entre ces figures fondamentales de la politique de santé que sont le médecin du travail, l'inspecteur du travail, les représentants du personnel, la direction, rapports de force coopératifs ou conflictuels, faits de recommandations, de rappel à la loi, de menaces, ou de laisser-aller, de réponses dilatoires ou de mesures énergiques.

L'entrée par la santé au travail est aussi une façon de « *réinvestir le chantier des inégalités sociales* »⁹ et singulièrement de poser la « *la question du genre, c'est-à-dire de la différence des sexes socialement construite* », selon l'expression de Michèle PERROT¹⁰. Les types d'atteintes à la santé, la prise en compte de l'effort physique, l'investissement dans du matériel efficace, la mise en place de la prévention, tout cela diffère entre les ateliers des hommes (menuiserie, mécanique) et ceux des femmes (montage). Les archives de l'Inspection du travail en témoignent et la chronologie des prises en compte de la santé des uns et des autres souligne des inégalités fortement sexuées. Autre élément : les réflexions, les façons de

⁹ ROSENTAL, Paul-André et OMNÈS, Catherine, « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail » », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009/1 n° 56-1, p. 5

¹⁰ MARUANI Margaret et ROGERAT Chantal, « L'histoire de Michelle Perrot », *Travail, genre et sociétés*, 2002/2 N° 8, p. 15

dire et de penser, les comportements des uns envers les autres ouvriront l'étude à la compréhension de « *l'imbrication entre corps, travail, genre et sociétés* »¹¹.

Enfin, la santé, les inquiétudes face aux produits employés, les maladies, les accidents du travail sont une composante importante du discours des femmes interrogées lors des enquêtes orales. Les mêmes soucis, les mêmes mots, mais aussi les mêmes souffrances, les mêmes marques indélébiles de la rudesse du travail. Ces atteintes à la santé, ce sentiment « *d'y avoir laissé la santé* » ne sont-ce pas là, à côté d'autres, des éléments d'une identité des « filles de Zodiac » ?

Ainsi se dessine une carte des pratiques, valeurs, pouvoirs et rapports de pouvoirs à l'échelle de l'usine Zodiac de Rochefort, focale étroite certes, mais permettant de saisir au plus près la vie des hommes et des femmes au travail.

La période envisagée

Quant à la période chronologique envisagée, elle débutera dans les années soixante et ce pour trois raisons :

- Les archives de l'Inspection du travail ne remontent pas plus loin dans le temps ;
- Il en est de même pour les entretiens : les plus anciennes enquêtées ont débuté chez Zodiac en 1961;
- Cette période correspond aussi à la spécialisation de Zodiac dans les bateaux pneumatiques, à sa grande expansion, à l'agrandissement des locaux et au début d'une période de forte embauche.

Pour l'instant, c'est la période 1962-1986 qui retiendra notre attention : c'est en effet la plus riche en documents directement accessibles. Cette période est aussi à elle seule tout un pan de l'histoire de Zodiac :

¹¹ANGELOFF, Tania et LABOURIE-RACAPE, Annie, « Le travail du corps », *Travail, genre et sociétés*, 2004/2 N° 12, p.30

- elle s'ouvre sur la forte croissance, l'embauche d'une main d'œuvre jeune, la tradition d'un travail encore fortement manuel, l'usage massif et sans précaution de produits nocifs (colles et solvants), des conditions d'hygiène et sécurité déplorables, souci principal des visites de l'Inspecteur du travail, un paysage syndical dominé par la CGT;
- elle voit l'introduction d'un nouveau mode de production, de nouveaux matériaux, de nouvelles techniques, une nouvelle organisation du travail, en même temps que certaines femmes prennent de plus en plus de responsabilités dans la représentation de leurs collègues;
- elle se clôt sur une vague de licenciements massifs qui perturbe l'entreprise et une main d'œuvre qui sera désormais régulièrement amputée, en même temps que les forces syndicales s'amenuiseront.

Questions de méthode

Indispensable pluridisciplinarité

Enrichir l'approche de ces questions de santé et de leurs multiples aspects nécessitera de se mettre à l'écoute des autres sciences sociales dont on pourra se nourrir et où on puisera considérations et méthodes d'analyse. La sociologie, l'anthropologie seront mises à contribution. Les apports de Michel Verret et d'Olivier Schwartz, ceux de Stéphane Beaud et de Michel Pialoux sont précieux, aussi bien pour la connaissance du monde ouvrier que pour les leçons de méthode qu'ils donnent¹². Les analyses de Christophe Dejours¹³ en psychopathologie du travail et ce qu'elles apportent sur l'étude des comportements et sur les mille et une façons de dire la souffrance obligent à être attentif à chacune des paroles, des

¹² Michel VERRET, *La culture ouvrière*, L'Harmattan, ParisMontréal, 1996 ; SCHWARTZ, Olivier, *Le Monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*. Paris, Presses Universitaires de France, coll Pratiques théoriques, rééd en 2002 ; BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris, La découverte, 2012.

¹³ DEJOURS, Christophe, *travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 2008.

attitudes et des réactions des ouvrières rencontrées. L'ethnologie peut être convoquée, en particulier pour mener les entretiens. La pluridisciplinarité ne peut qu'enrichir l'approche.

Des historiens se sont déjà emparés de ces recherches dans leurs propres travaux; ceux-ci nous guident, par exemple en ce qui concerne l'histoire des genres (Catherine Omnès, Anne-Marie Sohn, Nicolas Hatzfeld, Margaret Maruani, Laura Downs) ou celle de la santé (Paul-André Rosental, Anne-Sophie Bruno, Fanny Gallot). Leur lecture sensibilise à certaines problématiques, aiguise l'attention à certains « détails » lus ou entendus et qui soudain revêtent une signification nouvelle à partir de laquelle enclencher une analyse.

L'histoire « au raz du sol »¹⁴

Traquer ces « détails » obligera à s'intéresser au plus près à la vie de et dans l'entreprise, là où se forge l'engagement quotidien de ces femmes au travail, dans la lutte pied à pied pour affronter un emploi qu'elles disent fatigant, dans les solidarités et les liens personnels qui se nouent, dans les comportements, dans les tensions et les antagonismes quotidiens, dans les représentations et les regards des uns et des autres, des uns sur les autres, « regards d'en-haut, regards d'en bas »¹⁵. Autant d'histoires personnelles que relatent par bribes les lettres que certaines ouvrières adressent à l'inspecteur du travail. Autant d'espaces aussi où se jouent des rapports de domination qui pèsent lourds sur les femmes, et plus spécifiquement sur les femmes ouvrières, et dont l'étude de la santé au travail peut témoigner.

Histoire au quotidien, histoire des hommes et des femmes au travail, dans la perspective historiographique initiée par Giovanni LEVI et suivie par les historiens de la micro-histoire sociale. Dans cette approche, le niveau restreint de l'entreprise, en réduisant la focale, permettra une observation détaillée de l'articulation entre normes et pratiques, entre événements et structures, riche d'un vécu collectif. Ici les mémoires orales seront précieuses.

¹⁴ « Microhistoire et pratiques historiennes », Journée d'étude , *Calenda*, Publié le vendredi 06 avril 2012, <http://calenda.org/207128>

¹⁵ MINARD, Philippe (entretien avec), « Le travail dans son histoire: les fils renoués », *Cahiers d'Histoire, revue d'histoire critique*, Paris, 2001, N° 83, p.58.

Rechercher les faits, même les plus ordinaires, montrer en quoi ils sont signifiants, mais aussi analyser comment on en parle, avec quels mots, quelles hésitations ou quelles récurrences. Mener de minutieuses études de texte qui, au-delà des faits, tiennent compte des mots employés, de la construction du discours, de la mise en page parfois, pour les lettres, autant d'éléments significatifs d'états d'esprit, de bonne ou mauvaise volonté, d'urgence ou d'exaspération.

Une histoire quantitative en contrepoint

Cependant, cette méthode navigue entre deux écueils : ne constituer qu'une collection d'histoires singulières et, en ce qui concerne l'utilisation des enquêtes orales, multiplier les citations, les récits biographiques, au risque de diluer le discours et « *qu'à vouloir trop en connaître on n'en connaîtrait plus aucune (ouvrière), que le lecteur les confondrait* ». Ces sources ne peuvent être pertinentes que si on peut « *les rattacher à des réalités que seule une approche statistique permet d'effectuer* »¹⁶.

Intérêt majeur d'une histoire quantitative qui permet de relier des histoires individuelles à des phénomènes collectifs.

Or les fonds de l'Inspection du travail contiennent des documents qui se prêtent à ce traitement : des listes de personnel, soit exhaustives (en Janvier 1974), soit partielles (listes de personnel à licencier, Janvier 1974, Juillet 1985, Janvier 1986)¹⁷ ; elles renseignent sur l'âge et l'ancienneté des salariés, leur qualification, mais aussi leur situation familiale, ... et selon les listes, sur d'autres éléments utiles et quantifiables.

Mis à part ces documents qui donnent des photographies de la main d'œuvre (ou d'une partie) à des moments précis, existent d'autres types de documents pour lesquels nous disposons de séries sur plusieurs années et où se trouvent des données chiffrées utiles :

¹⁶CHEVANDIER, Christian, *Ecrire l'histoire des hommes et des femmes qui travaillent en France à l'ère industrielle*, Habilitation à diriger des recherches, Paris, Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne, 2004, p. 67.

¹⁷ AD 17, 1051 W 33 pour les listes de 1974, et 1315 W 105 pour les autres.

- Les rapports annuels de CHS puis CHSCT (années 1974 à 1979, puis 1981 à 1985)¹⁸ : effectifs selon la fonction et le sexe, accidents du travail, leur total, leur rythme, leur nature et leur gravité, récapitulés dans des « tableaux comparatifs » (en fait des courbes d'évolution).
- Les rapports annuels du médecin du travail (année 1971, puis 1982 à 1985)¹⁹ qui renseignent sur le nombre de visites médicales et leur raison d'être, sur les accidents du travail, sur la fréquence de certaines pathologies, sur les inaptitudes prononcées, sur le nombre de grossesses, etc...

Ces documents sont aussi souvent une mine de renseignements divers, de constatations, de remarques, conseils ou souhaits pour une future politique de santé.

A ces deux types de rapports, nous ajouterons : des bilans sociaux (de 1981 à 1985) et des « Rapports Roudy » (sic) (1985 à 1987)²⁰, où s'alignent les chiffres (effectifs, répartition selon la catégorie, le sexe, pyramides des âges, de l'ancienneté, rémunérations, formation, etc...).

Dans le même ordre d'idée d'histoire quantitative, nous ferons référence aux procès-verbaux d'élections de délégués du personnel (de 1967 à 1979 puis de 1983 à 1984)²¹ : évolution des listes, audience des syndicats, mais aussi féminisation des candidatures, nombre d'élues, autant d'aspects quantifiables sur une quinzaine d'années. Ceci permet aussi de repérer certains militants dont il serait certainement intéressant de retrouver trace en vue d'éventuels entretiens.

¹⁸ Cote 1051 W 33 « délégués du personnel », sous-chemise « CHS » et 1315 W 106 « ZODIAC 4 »

¹⁹ Cote 1051 W 33 « correspondance » et 1315 W 106 « ZODIAC 4 »

²⁰ Cote 1315 W 107

²¹ Cote 1051 W 33 « Comité d'entreprise » et 1315 W 105 « relations professionnelles »

Constituer des sources

Car, et c'est un autre point, une part importante du travail entrepris consistera en la production de sources, en constituant, autant que faire se peut, une collection d'enquêtes orales.

A ce sujet, les considérations sur les « obstacles épistémologiques » des mémoires du travail que fait Michel PIGENET sont précieuses : mises en garde sur la « fragilité mémorielle », problème de « rapport du vécu d'hier au présent », remarques sur les différents niveaux de mémoire, celle des cadres et dirigeants plus précise, plus argumentée, celle des ouvriers plus pragmatique et plus discontinue²². Les conseils méthodologiques furent utiles, en particulier pour construire un questionnaire.

Alain-P MICHEL, ayant évoqué les sources traditionnelles qu'utilise l'historien en histoire du travail et la nécessité de leur relecture, conclue ainsi : « *mais cette opération de distanciation vis-à-vis des principales sources de l'histoire du travail laisse des zones d'ombres et des angles morts. Elle permet certes de mesurer l'écart entre les représentations et les pratiques, entre le travail prescrit et le travail réel, mais, à propos de ce dernier, la plupart des documents sont muets et l'histoire perplexe. Ainsi, lorsqu'à partir de ces textes, on veut s'approcher des pratiques elles-mêmes, les frontières entre les entités se brouillent.* »²³.

Les récits à provoquer au cours de enquêtes peuvent être un moyen, lorsqu'on entreprend une histoire sur un passé si récent que les acteurs eux-mêmes peuvent en parler, de pallier ce mutisme des documents sur les pratiques, mais aussi sur le ressenti de cette vie au travail.

²² C'est ce qu'explique Michel Pigenet lorsqu'il estime que « frappés de manque de légitimité patrimoniale, les groupes affectés par des mutations rapides s'avèrent mal préparés à métamorphoser leur mémoire vive en mémoire collective autonome et concurrente de celle des classes dominantes » ». Michel PIGENET : *Mémoires du travail à Paris* op. cit. p. 11. Nous remarquerons cependant que les ouvrières qui acceptent de parler ont non seulement des choses d'une rare qualité à dire, mais qu'elles sont souvent prolixes et heureuses de coopérer et de faire connaître leur métier.

²³ MICHEL, Alain-P, « Les mondes du travail et leurs images », in *L'OURS recherche socialiste*, « Monde(s) du travail », hors série N° 60-61, juillet-décembre 2012, p. 71

SECONDE PARTIE

« CRISES DE NERFS » EN 1970.

UN EXEMPLE D'UTILISATION DES

SOURCES

Chapitre 3

LES « CRISES DE NERFS » DE NOVEMBRE 1970

Sources et méthode

Pour évoquer une série de crises de nerfs qui affectèrent en 1970 l'usine Zodiac, plus précisément les ateliers de montage des bateaux où travaillait une main d'œuvre essentiellement féminine, nous adosserons notre étude à deux documents contenus dans la boîte 1051 W 33¹ des archives départementales de Charente –Maritime :

- le compte-rendu de la Réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) du 17 Décembre 1970² : la fin de la réunion a été consacrée à une discussion à propos de « *désordres* » et « *crises nerveuses* » ayant affecté certaines ouvrières en novembre 1970.
- Le Rapport Annuel du Médecin du Travail de l'année 1971³ qui, en page X et XI sous la rubrique « *Considérations sur la morbidité générale* », consacre un long paragraphe aux « *manifestations neurologiques* » qui ont secoué certains ateliers⁴.

¹ Les archives de l'Inspection du Travail utilisées ici proviennent, sauf indication contraire de la boîte 1051 W 33 ; nous ne le repréciserons pas.

² Annexe 8 p. 98. Ce document est classé dans une chemise intitulée « Délégués du Personnel » de la boîte susdite.

³ Annexe 9 p.99. Ce document se trouve dans la chemise « Correspondance » de la même boîte.

⁴ Il paraît évident, si l'on suit les analyses de Fanny Gallot, qu'elles correspondent aux « crises de nerfs » évoquées dans le précédent document. Fanny Gallot, « La « crise de nerfs », de la souffrance à la résistance ? », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés* n°29, « 68', révolutions dans le genre ? » Presses Universitaires du Mirail, 2009.p. 152-164 Fanny Gallot explique comment, face à de telles crises de nerfs, la réaction fréquente dans les entreprises est de médicaliser le problème.

A ces deux documents on peut rattacher un courrier de l'Inspecteur du travail G. Battu, à Monsieur le DIRECTEUR des Ets Zodiac ROCHEFORT, en date du 27 Novembre 1970, lettre brève, évoquant des « malaises » survenus à des ouvrières et invitant la Direction à en débattre lors de la prochaine réunion du CHS, donc celle de décembre 1970 et de préciser « l'étude du cas pourrait s'appuyer sur des analyses d'atmosphère auxquelles le Dr Liauzun pourrait procéder ce jour-là. ». L'Inspecteur du travail n'en dit pas plus.

Donc, les sources sont maigres, mais suffisamment explicites pour souligner à quel point ces « crises de nerfs » ont inquiété les responsables de Zodiac. Par ailleurs, un article de Fanny Gallot⁵ montre tout l'intérêt qu'il y a à prendre en considération ces réactions de la main d'œuvre féminine et à analyser ce qu'elles révèlent du vécu des ouvrières, mais aussi des comportements de leur entourage, spécifiquement dans l'entreprise ; d'où l'intérêt, a-t-il semblé, de suivre le fil de ces événements pour s'introduire dans la réalité des ateliers.

Revenons aux deux sources principales : l'une comme l'autre sont les premières du genre dans les archives conservées par l'Inspection du travail. C'est la première fois qu'on trouve trace de réunion de CHS et qu'on en ait le compte-rendu⁶, c'est le premier rapport annuel du médecin du travail que l'inspection ait conservé, ce qui tendrait à prouver l'importance des informations qui y sont contenues.

Cependant, ces deux documents méritent quelques remarques préliminaires sur leur rédaction déterminant les précautions à prendre dans leur lecture et délimitant le champ de leur utilisation.

Le compte rendu dactylographié de la réunion de CHS, ou plutôt sa copie carbone, ne porte aucune signature⁷, ni aucun nom de secrétaire, et pourtant sa facture ne laisse guère de

⁵GALLOT Fanny, « La crise de nerfs, de la souffrance à la résistance », *revue Clio, histoire, femmes et sociétés*. N° 29, 68' *révolution dans le genre* p. 153-164, Presses universitaires du Mirail (2009)

⁶ La seule fois où il est fait allusion au CHS c'est pour en signaler l'inactivité. AD17 1051 W 33, Compte rendu de visite de l'Inspecteur du travail, 11 mai 1962.

⁷ Et pourtant 8 personnes siégeaient dans cette réunion: le Directeur de Zodiac, deux cadres, deux élus du personnel, l'inspecteur du travail, le médecin du travail et le contrôleur de la Caisse d'assurance maladie.

doute sur son auteur : la qualité de la rédaction, la précision de la documentation, et, pour le passage qui nous importe, le développement de l'argumentation, le choix des mots, tout indique que ce document est la voix de la Direction⁸, même si la plupart du temps, elle se dissimule sous des périphrases ou des formes passives aussi anonymes que « *Une autre opinion émise* », « *il est décidé que....* », « *Il a été demandé, et admis, que...* », « *Il a été cité...* ». Il n'en ressort pas de véritables débats; n'y en eut-il pas, ou le compte-rendu les neutralise-t-il ? Toutefois, sur 4 pages de ce qui semble un bilan de l'activité du CHS au cours de l'année 1970, une page entière est consacrée à l'évocation des crises de nerfs, preuve de l'importance prise par le sujet⁹.

Quant au Rapport annuel, il est signé du Docteur LIAUZUN, médecin de l'APAS, en charge de l'usine Zodiac depuis de nombreuses années, puisqu'il était déjà en place en 1962¹⁰. Ce document compte 10 pages, bilan de son activité dans l'année 1971 qui a suivi les incidents évoqués dans la réunion du CHS. Sa présence auprès du personnel de l'entreprise est très régulière, à raison de deux vacations par semaine ; le nombre de visites médicales effectuées dépasse les 800. Son rapport, long de 10 pages, en consacre une à l'exposé et au traitement des « *manifestations neurologiques* ». Il semble que ce sujet ait largement occupé son temps au point d'en faire état avec certains détails (très différemment du reste du rapport) et d'indiquer la politique mise en place pour faire face à ce problème.

Malgré leur brièveté, ces deux sources sont remarquables pour trois raisons :

- Leur date : 1970 : nous sommes dans la droite ligne de Mai-Juin 1968.
- Leur nature : nous avons ici la voix patronale et la voix médicale, parfois dans toute leur naïveté. On voit agir (ou pas), les membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité, Direction, représentants élus, mais aussi Inspecteur du travail et Médecin du travail.

⁸ Sous ce vocable de « la Direction » nous désignerons le Directeur lui-même et/ ou les cadres présents sans pouvoir les distinguer.

⁹ Outre cette « discussion », le compte-rendu aborde, dans les 3 autres pages, la présentation des membres, dont les nouveaux élus au Comité, les résultats de contrôles d'atmosphère, les accidents du travail enregistrés, leur périodicité et une liste détaillée des diverses activités du CHS.

¹⁰ APAS : Association Paritaire d'Action Sociale de Charente maritime, dont fait partie la société ZODIAC et qui y assure le service de médecine du travail. AD17, 1051 W 33, Compte rendu de visite de l'Inspecteur du travail, 11 mai 1962.

Entendre leurs voix, comprendre comment ils appréhendent ces phénomènes, quels sont les enjeux, décrypter les imaginaires, analyser les représentations (et nous avons là des documents de première main), c'est tout l'intérêt d'évoquer ces événements de la fin 1970. Mais les ouvrières ne s'y expriment pas; il faudra alors rechercher leur parole dans d'autres documents; et il y en a.

- La politique mise en place pour contrer ces désordres, qui souligne la gravité de l'alerte et révèle en creux les défaillances précédentes.

C'est donc à un parcours dans d'autres archives qu'invitent ces deux textes :

- En premier lieu dans les autres dossiers de l'Inspection du travail concernant la période 1962-1974 encadrant les « crises » de 1970, une vingtaine de dossiers éclairant le contexte dans lequel se déroulèrent ces crises et les particularités de cette entreprise à la fin des années 60.
- Seront utilisées aussi des photographies de l'atelier montage prises en septembre 1968 montrant des conditions de travail qui n'ont pas changé deux ans plus tard.
- Les enquêtes orales seront aussi mises à contribution; elles ajouteront des voix féminines et ouvrières en contrepoint des documents de départ. Celles dont nous disposons sont très récentes (2011, 2013). Elles sont donc à prendre avec précaution : se pose pour l'évocation de cette période déjà ancienne le degré de véracité des témoignages lorsqu'on évoque un moment précis dans le travail quotidien. N'y a-t-il pas risque de confusion des époques, particulièrement lorsque les personnes interrogées ont une longue carrière dans l'entreprise ? Pour contourner cette difficulté, ont été sélectionnées des paroles d'ouvrières qui ont été embauchées dans cette période précise et qui ne sont restées dans les ateliers de montage que peu d'années, soit qu'elle n'aient fait qu'un bref passage dans l'entreprise, soit qu'elles aient rapidement changé de poste et bien souvent d'atelier. Dans ce cadre, les enregistrements des « Mémoires ouvrières »¹¹ sont précieux puisque sont systématiquement demandées aux ouvrières leurs impressions de la première journée de travail et qu'alors les souvenirs sont précis.

¹¹ Sources, p 103

D'autre part, lors des enquêtes que j'ai menées, j'ai systématiquement évoqué ces « crises de nerfs ». Si la plupart du temps on ne s'en souvient pas, un entretien cependant offre sur ce sujet un éclairage très intéressant¹².

La mise en perspectives de ces « crises de nerfs » de novembre 1970 amène à un triple questionnement : le travail et ses conditions d'exercice dans les ateliers de femmes de l'usine Zodiac au début des années 1970, les relations qui s'y tissent et l'enjeu que représentent les ateliers d'ouvrières, la prise en charge de la santé au travail chez Zodiac à cette époque. Pour chaque élément de questionnement, c'est un mot, une expression, une phrase de l'un ou l'autre des deux documents de base qui interrogent et conduisent à une enquête.

Les crises de nerfs de novembre 1970 et les mots pour le dire

Si l'on suit le compte-rendu de la réunion du CHS, qu'apprend-t-on de ces crises ?

- Qu'il y eut au début du mois de novembre 1970 une « *crise de nerfs collective* » dans l'atelier 61 A , à l'étage, atelier de fabrication de bateaux avec des postes de collage, de montage et de nettoyage, tous ces travaux manipulant des solvants volatiles, le toluène en particulier, dont le médecin du travail vérifie la teneur dans l'atmosphère (page 1 du compte-rendu). Il est aussi noté que la crise a été déclenchée par une ouvrière (dont le nom est donné) et s'est transformée en crise collective¹³.
- En page 3, on parle « *des désordres qui ont été constatés, en particulier au cours des derniers mois* », et qui « *semblent être la conséquence de crises nerveuses qui affectent à l'origine des ouvrières isolées.* »

Ainsi, en l'espace de 3 pages, on passe d'un événement singulier (et donc difficilement déchiffrable et peu significatif) à un phénomène récurrent impliquant diverses personnes, et pas seulement dans l'atelier de montage, puisque (page 4) on évoque « *divers cas précis* » et plus particulièrement une ouvrière mutée, après une crise, à l'atelier de coupe réputé calme, qui

¹² Archives privées Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012

¹³ Le médecin fait un prélèvement « à l'emplacement du poste de travail de Melle N. R., l'ouvrière ayant déclenché (sic) la crise de nerf (sic) collective du mois de novembre ».

perdre dans son comportement et entraîne d'autres ouvrières « *alors qu'aucun cas de ce genre ne s'était produit dans cet atelier* ».

Quant au rapport du médecin du travail, il explique que ces phénomènes ont été constatés depuis 1969 et jusqu'au mois de mai 1971.

Qu'exceptionnellement une ouvrière explose dans une crise de nerfs n'aurait pas constitué un sujet d'étude, devant la difficulté de débrouiller les éléments personnels des éléments liés au travail. En revanche, lorsque ces crises se transforment en crises collectives, qu'elles se répètent sur plusieurs années, on peut justement estimer, en suivant la démonstration de Fanny Gallot¹⁴, qu'elles révèlent un mal être au travail, une remise en cause ou tout au moins une réaction à des contraintes devenues insupportables. Voilà qui pique la curiosité lorsqu'on entreprend une histoire des « filles de Zodiac ».

Quant à la « dramaturgie » de ces crises, les documents sont peu bavards. A l'origine, il y a toujours une ouvrière qui « *fait une crise* » (et on pourra se poser des questions sur la nature de cette « crise ») et cette attitude provoque des réactions de la part de ses collègues (entraide et soutien ? Réaction identique ? Action de défense quand intervient l'encadrement, voir accusation de celui-ci ? Simple occasion d'interrompre le travail ? Nous ne savons point). Cela n'affecte-t-il que les proches collègues, ou bien une grande partie de l'atelier ? Questions sans réponse au regard des sources collectées. Deux entretiens évoquent des jets d'outils, des départs, des malaises (elles « *tombent par terre* ») ou des cris¹⁵. L'encadrement interrogé signale que cela affecte principalement des ouvrières jeunes et précise « *qui sont venues au travail sans avoir pris de nourriture depuis la veille au soir.* » (Annexe 8). En tout état de cause, cela désorganise la production.

Ainsi 5 éléments caractérisent ces « crises de nerfs »

- Elles sont récurrentes depuis trois ans,
- Elles touchent plutôt des femmes jeunes,

¹⁴ « La crise de nerfs appropriée collectivement se révèle être un symptôme collectif de la violence du travail » Fanny Gallot, « La « crise de nerfs...op cit p 160

¹⁵ Archives privées Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012, et Entretien 003 Julie FILLON, du 01/02/2013

- Elles prennent assez systématiquement un caractère collectif,
- Elles perturbent fortement le rythme de la production,
- Elles se déclenchent principalement dans l'atelier de montage et certains produits utilisés sont suspectés.

Quoi qu'il en soit, la récurrence de ces phénomènes inquiète la Direction de l'entreprise qui prend soin de retranscrire dans le compte-rendu les points qui lui paraissent essentiels. On semble assez désarmé et le vocabulaire employé ne manque pas d'interroger : on parle de « *désordres* », de « *désordres qui prennent un caractère collectif* », de « *crises nerveuses* », de « *crises de nerfs collectives* », de « *troubles nerveux* », d'une ouvrière « *qui a commencé sa crise* », et d'ouvrières qui « *se trouvent maintenant entraînés dans des crises nerveuses* ». Le médecin, lui, évoque des « *troubles d'ordre psychique* », des personnes « *dont le psychisme n'est pas parfaitement équilibré* ». Dans son rapport, il ira même jusqu'à « *manifestations Neuropsychiatriques* », et « *tares neurologiques* ». Des femmes malades, en quelque sorte et c'est le médecin qui devra apporter des solutions ¹⁶.

Et pourtant, bien qu'on ne veuille pas le reconnaître, on se pose des questions sur les conditions et sur les relations de travail; les deux sources le laissent entendre en creux, chacune à sa façon.

¹⁶ Christophe Dejours parle de « médicalisation de la souffrance mentale » due au travail. Cf Christophe DEJOURS, *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 2008. p. 156

Chapitre 4

LES « CRISES DE NERFS »

COMME SYMPTÔME DE LA PENIBILITE DU TRAVAIL DES OUVRIERES.

Lorsqu'on lit les récriminations du personnel dans les lettres envoyées à l'Inspection du travail ou qu'on écoute les entretiens récents, les ouvrières ont beaucoup à dire sur les conditions de travail de ce début des années 70. Toutes en parlent longuement. C'est aussi une préoccupation de l'Inspecteur du travail en charge de Zodiac qui multiplie les visites de contrôle.

Une entreprise en plein essor

A la fin des années 1960, l'entreprise Zodiac est en plein essor; en témoignent deux demandes de primes de développement, l'une de 1967 ou 1968, l'autre datée du 2 décembre 1970¹.

Le virage pris à la fin des années cinquante vers la conquête de marchés civils ainsi que le développement de commandes d'Etat (pour l'armée, la police ou la sécurité) ont ouvert une période de forte croissance, le marché français se doublant d'un marché international en plein essor. Zodiac a mis au point des techniques de travail des toiles en caoutchouc synthétique qui lui

¹ AD17 1051 W 33. La première est une demande de prime d'équipement, non précisément datée; la seconde, copie dactylographiée sur papier pelure bleu, est une demande de prime de développement industriel.

ouvre aussi un vaste marché de fabrications spéciales pour un grand nombre d'industriels. A la fabrication de radeaux pneumatiques, Zodiac adjoint celle de tentes et de réservoirs gonflables, de ballons de toutes formes et capacités pour le CNES et pour le CEA en particulier, de vêtements de protection contre les retombées des poussières radioactives, etc...

Les anciens ateliers ne suffisent plus; en 1967 Zodiac s'agrandit d'un nouvel atelier de 2500 m² (et recrute une centaine de salariés) et d'un autre de même capacité en 1969. Ils seront spécialement adaptés à la fabrication de produits sur mesure pour le CNES et le CEA, les anciens ateliers, dont le 61 A, assureront la production des bateaux de plaisance.

Dans le même temps, Monsieur LORDEREAU prend la direction des ateliers de Rochefort (1963). Il a pour mission de moderniser l'entreprise, de l'adapter à la croissance de ses nouveaux marchés. Pour cela, il faut en finir avec les pratiques préindustrielles, voire artisanales en vigueur jusqu'au début des années 1960. Il impose des méthodes d'organisation industrielles. On se dote d'outils de gestion et de prévision, on met au point des plannings de fabrication et des tableaux de charge en même temps que des plannings prévisionnels de trésorerie. Cette rationalisation des méthodes s'échelonne au long des années 60. Ainsi, le temps de fabrication par bateaux diminue considérablement. A la fin des années 60, il sort 6000 bateaux par an des ateliers de Rochefort.

Pour cela, on ne cesse d'accroître la main d'œuvre : une centaine en 1967-1968, mais les recrutements massifs continuent jusqu'en 1970. Fin 1970, l'entreprise prévoit la création de 170 nouveaux emplois, en majorité de la main d'œuvre féminine².

Fin juin 1970, l'entreprise compte 554 salariés dont 363 ouvrières à la « couture », autrement dit au montage des bateaux; en janvier 1969 ils étaient 476 au total dont 269 « horaires femmes »³, c'est-à-dire ouvrières.

L'intensification du travail et ses conditions matérielles d'exercice font dire à Monsieur Grilly qu'on avait l'impression d'entrer dans un « *baignoire de femmes* »⁴.

² AD17 1051 W 33. Demande de prime de développement industriel datée du 2 décembre 1970, p.3.

³ AD17 1051 W 33. Demande de prime de développement industriel datée du 2 décembre 1970, p.1 ; Attestation d'effectifs du 10 mars 1969, signée de l'Inspecteur du travail et de la Main d'œuvre

⁴ Monsieur Grilly est le Directeur de l'usine de Rochefort qui succéda à Monsieur Lordereau en 1972. Voici sa phrase complète telle que rapportée dans *ZODIAC : Un siècle d'Air et d'Eau*, op.cit. p 89 : « Même si le bateau

La chaîne

La chaîne concerne les ateliers où travaillent les femmes au montage des bateaux. Si depuis 1967 s'en construisent de nouveaux plus modernes et plus confortables, en revanche, l'atelier 61 A où se déclenchèrent les « crises de nerfs » collectives est un vieux bâtiment datant du XIX^e siècle, le plus ancien bâtiment de l'usine, marqué par la vétusté et l'inconfort.

Les lieux sont peu accueillants, les photographies en témoignent⁵.

Un vaste atelier, mal éclairé par des ouvertures pourtant larges mais insuffisantes pour apporter la lumière dans le profond de l'atelier. Des bâtiments anciens, un sol par endroit défoncé. Lieu « *sinistre, selon certaines, gris-noir par la poussière* »⁶. Pas d'isolation, « *l'hiver on gelait, l'été on cramait, y avait 35 - 40 degrés. C'était pas trop clos leur machin* »⁷, même si les huisseries viennent d'être remises en état⁸. Lieu bruyant, près des machines à coudre ou des ponceuses. C'est dans ce vaste atelier que s'effectuent les diverses étapes du montage des bateaux jusqu'à la finition y compris la préparation des petits accessoires installée dans un endroit reculé⁹.

pneumatique était un produit amusant à fabriquer, on avait l'impression d'entrer dans un « bain de femmes ». Leurs blouses étaient pleines de colle. A force de poncer, elles étaient toutes décoiffées. ». Provocation ou inconscience ?

⁵ Annexe 3 p. 90 photographie 1

⁶ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien17_A-Chauveau_zodiac

⁷ Notes Muguette RAUD, du 2/ 11/ 2012

⁸ AD17, 1051 W33 Réunion de Comité d'Hygiène et Sécurité du 10 Décembre 1970, p. 3

⁹ Le tissu caoutchouté (une toile de coton recouverte de couches de néoprène) que les ouvrières appellent « néo » est découpé selon des gabarits dans l'atelier de coupe, un atelier particulier isolé des autres; Puis les pièces passent au ponçage où les bandes d'assemblage sont préparées pour une meilleure adhérence; ce ponçage à la ponceuse électrique nécessite de la précision pour « ne pas dépasser » la zone tracée au préalable. Les diverses pièces du bateau vont ensuite à l'atelier « montage » où elles sont encollées de cordons de colle benzolique puis montées pour former les boudins gonflables latéraux et l'élément de nez; ces trois pièces sont elles-mêmes assemblées. Le corps du bateau est ensuite gonflé afin de pouvoir y coller un fond de tissu « néo » sur lequel prend place un caillebotis de bois. Enfin, le bateau est fermé par un tableau-arrière en bois vernis, ajusté entre les deux boudins gonflés et collé par des bandelettes de « néo » (cornières). Le bateau, une fois constitué, est paré des divers accessoires. Ce montage se fait dans de vastes ateliers longtemps encore appelés « ateliers couture ». Le toluène y est abondamment utilisé puisque ce solvant hydrocarbure entre dans la composition des colles et sert au nettoyage des excès de colle.

Le travail s'effectue sur des alignements de tables, planches recouvertes de tissu posées sur des tréteaux, serrées en plusieurs rangées. C'est ce que les ouvrières appellent « la chaîne », bien qu'il n'y ait ni tapis roulant ni matériel de levage et que le travail s'y fasse essentiellement à la main.

Les postes de travail sont étroits, on manque de place. L'atelier est encombré de pots de produits volatiles sans bouchon, de chiffons imbibés qui traînent, de récipients de colle. Il y flotte un air saturé d'odeurs nauséabondes¹⁰. Le ponçage se fait dans un local attenant où la poussière neigeuse du « néo » poncé jonche le sol et les tables. Traînent à terre les longs cordons électriques des ponceuses¹¹. Dans ces ateliers où l'on manipule des produits dégageant des « *vapeurs incommodes ou toxiques* », la ventilation est bien souvent défailante, insuffisante, mal conçue, encrassée, ou tout simplement arrêtée¹².

Travaillent dans les ateliers de montage presque uniquement des femmes. Les rares hommes aident à la manutention des plus gros bateaux d'un poste à l'autre, ou assemblent les pièces de bois. Là joue la répartition sexuée du travail: aux femmes les matériaux souples et les techniques de couture, aux hommes les matériaux durs et la force physique¹³.

¹⁰ Le 28 mars 1974, le syndicat CGT, dans une analyse de la situation parue dans « Sud-Ouest » et conservée par l'Inspecteur du travail parle de « ces vieux chiffons imbibés de toluène, entreposés dans des poubelles où ils y restent souvent longtemps, dégageant leurs odeurs nauséabondes »

¹¹ Annexe 3 photographie 4 p. 91

¹² Lettre du 28 juin 1971 où l'Inspecteur du travail enjoint le Directeur de Zodiac de veiller à l'élimination de ces vapeurs toxiques. Le Rapport de visite de l'Ingénieur conseil de la CRAMCO, du 11 mai 1977, pointe encore les problèmes de ventilation. AD 17, 1315 W 106.

¹³ TABET Paola : *La construction sociale de l'inégalité des sexes: des outils et des corps*, ParisMontréal(Québec) l'Harmattan, 1998. A propos des sociétés agricoles primitives, Paola Tabet explique que « les matières dures telles les métaux, la pierre, l'os, le bois, la coquille, la corne, etc, sont travaillées exclusivement par les hommes, tandis que les matières souples comme la terre, l'argile, les peaux, les fibres végétales et animales pour le tressage et le tissage sont travaillées aussi et surtout par les femmes. » p.70. Les tâches les plus longues et les plus monotones de l'agriculture, celles qui se font à main nue sont l'apanage des femmes, les hommes se réservant les opérations nécessitant l'usage d'outils ou de machines. Il en est de même dans l'industrie taylorisée. Chez Zodiac, les hommes travaillent pour la plupart dans les ateliers de menuiserie et de mécanique.

Les femmes, sans qualification (pour être embauchée, un simple essai de dextérité suffit), sont formées sur le tas, sans grande possibilité de promotion à cette époque : rares sont les ouvrières qualifiées, la plupart sont O.S.1 ou O.S.2, seules 2 femmes sont des ouvrières qualifiées¹⁴. Leurs compétences, bien souvent considérées comme des dispositions naturelles, ne sont pas reconnues, y compris pour celles qui travaillent ici depuis plusieurs années et forment elles-mêmes les nouvelles recrues¹⁵.

Elles sont aussi plus étroitement soumises aux contraintes les plus rigides du taylorisme¹⁶.

C'est d'abord la nature du travail qui est en cause, le travail posté. Les femmes sont à la coupe, au ponçage, « à la colle » selon leur expression, aux finitions, aux « accessoires », au pliage; le travail est « *fractionné à l'extrême (20 à 23 postes)* »¹⁷ sur les chaînes de montage. Travail fragmenté, répétitif, ennuyeux.

Le montage est essentiellement manuel : lorsque les ouvrières emploient le terme de « chaîne », il ne faut pas y voir une mécanisation de l'entreprise ; Tout se fait à la main; la chaîne n'est que l'alignement des différents postes sur des tables fixes. Il y faut cependant de la dextérité, de la précision, de l'attention, du soin aussi pour faire de « *beaux bateaux* », un tour de main pour coller certaines pièces délicates ou pour travailler vite.

Il y faut de la force, pour « *dévrer* » les bateaux, incruster le tableau arrière ; de la souplesse aussi, certains postes exigeant de véritables contorsions pour effectuer le travail¹⁸.

¹⁴ Répartition de personnel employé dans l'établissement au 1^{er} janvier 1969. En janvier 1969 Zodiac compte 298 ouvrières spécialisées alors qu'à l'exception de 8 O.S. et de 16 manœuvres, tous les autres ouvriers (soit 90) sont des ouvriers qualifiés.

¹⁵ ALONZO Philippe, *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, ParisMontréal, l'Harmattan, Logiques sociales, 2000. P. 10

¹⁶ Fanny Gallot, « La « crise de nerfs », de la souffrance à la résistance ? », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés* n°29, « 68^e, révolutions dans le genre ? » Presses Universitaires du Mirail, 2009.p. 157

¹⁷ Courrier de l'Inspecteur du travail au Directeur régional du Travail et de l'Emploi, en date du 30 novembre 1978 qui, à propos d'une opération d'amélioration des conditions de travail, rappelle ce qu'étaient les anciennes.

¹⁸ Annexe 3 photographies 2 et 8 p.90 et 92

Un risque : le toluène

Le toluène¹⁹, tout le monde y pense. Absolument toutes les ouvrières enquêtées l'évoquent longuement dans les entretiens; on le sent, on le respire largement dans les ateliers. L'hypothèse de sa responsabilité dans les « crises de nerfs » est même envisagée en Comité d'hygiène et de sécurité. Pour être abandonnée par la direction.

Et pourtant, il agresse, entête, « *saoule* ». L'odeur est pénétrante, imbibe les cheveux, altère l'haleine. « *On sentait la colle, même l'haleine, mon mari le disait* ». « *Le toluène, ça saoule à force de nettoyer, quand on montait dans les grands bateaux, les bateaux de 7 mètres, on montait dedans, on zigzagait !* ». Certaines font des allergies : « *J'avais des boutons partout sur le visage quand j'ai commencé le travail ; les copines m'ont dit que ça passera, mais ça a duré huit semaines. Je suis allé chez le médecin, mais ça a passé* »²⁰.

Les concentrations dans l'atmosphère sont régulièrement surveillées et tout aussi régulièrement déclarées « *élevées, mais à des taux inférieurs aux taux de concentration maxima tolérables* »²¹. Cependant, on est bien conscient que certains postes sont plus exposés, en particuliers ceux de la « finition » où les femmes nettoient l'ensemble du bateau, la tête plongée dans des vapeurs de toluène qui s'y concentrent. Il n'est pas rare que des ouvrières soient victimes de « *petits malaises passagers* »²², d'évanouissements et qu'elles soient transportées à l'infirmerie pour se reposer 10 à 15 minutes. Preuve de la faible gravité de ces « malaises » ? Preuve surtout des pratiques salariales que dénonce la CGT : au delà d'un quart d'heure d'absence au poste de travail, les salariées sont pénalisées sur leur salaire²³ ; elles reprennent place rapidement. L'été, quand la forte chaleur accélère l'évaporation du toluène, c'est insupportable, les malaises se multiplient. Et pourtant, l'ouverture des vasistas ne peut se faire

¹⁹ Solvant qui entre dans la composition des colles utilisées et dont on se sert abondamment pour nettoyer les bateaux. L'inhalation chronique des vapeurs de cet hydrocarbure peut provoquer des étourdissements, des maux de tête, de l'irritabilité. cf le site de l'INRS : www.inrs.fr, fiche 74, « TOLUENE fiche toxicologique » version PDF.

²⁰ Archives privées : Notes Marie-Claude MASSON du 1/ 02/ 2013 et Notes Muguette RAUD, du 2/ 11/ 2012

²¹ Rapport annuel du Médecin du Travail, année 1971, p. VI

²² Idem

²³ Sud-Ouest en date du 30 mars 1974. AD17, Jx 262/159-160.

qu'avec l'autorisation de la maîtrise qui seule évalue les conditions hygrométriques de l'atelier²⁴. La ventilation est insuffisante ou arrêtée, les vapeurs stagnent.

On fait peu de cas de la santé des ouvrières : Elles n'ont aucune protection, ni gants, ni masque (cf. photographie 5 p. 91), leurs blouses blanches sont tachées de colle. Elles s'engluent les doigts, or cette colle (mastic néoprène) est nocive et même interdite; la Direction le sait qui a dû, fin octobre 1970, demander une dérogation pour pouvoir continuer à s'en servir au prétexte « *qu'elle est indispensable à nos fabrications et qu'il n'existe actuellement aucun substitut* »²⁵. « *Fallait voir les mains qu'on avait au début, ça nous mangeait la peau* » ; « *Moi, j'ai assez bien supporté, mais il y en avait, fallait voir, elles avaient la peau tout emportée* ». La colle est difficile à éliminer, les ouvrières se nettoient au toluène : « *on essayait de se laver les mains avec ça, d'enlever la colle avec ça et même avec la pierre ponce des fois, parce que la colle tenait* »²⁶ Eczéma et autres « *Lésions de Dermites Irritatives ergiques* » sont fréquents selon le rapport annuel du médecin du travail (p. VIII).

Remarquons cependant que si aujourd'hui les ouvrières disent que c'était malsain, en 1970 ce n'était pas à l'ordre du jour : l'absence de revendication est remarquable, de même que l'absence de précaution : les bidons restent ouverts, les chiffons imbibés traînent. Le risque est accepté, nié, il fait partie du métier ; on ne peut pas faire autrement, on a besoin de travailler. On se laisse rassurer par les contrôles négatifs.

Alors on préfère en jouer et en rire : « *parfois il y en a qui abusaient, qui versaient le toluène au fond du bateau et puis qui s'amusaient à le respirer, et bien évidemment, bon... il y avait toujours des pitres, hein !* », « *Elles faisaient n'importe quoi, elles riaient ou elles... elles respiraient trop de produit et puis voilà... tout ça c'est de bons moments.* »²⁷. Prises de risque peut-être, mais aussi moments de détente, d'amusement collectif, une façon de briser les rythmes et d'évacuer l'inquiétude.

²⁴ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien13_F-Mathurin_zodiac

²⁵ Lettre de Zodiac au Directeur général du travail et de la Main d'œuvre, datée du 29 octobre 1970. La réponse de l'Inspecteur du travail (4 novembre 1970), fait allusion à l'interdiction d'utilisation formulée à l'article 1 d'un décret du 14 juin 1969, et rappelle les dérogations possibles, les précautions à prendre et la surveillance médicale à assurer.

²⁶ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien21_M.Guillon_zodiac

²⁷ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien17_A-Chauveau_zodiac

L'intensité du travail

Le travail est dur, physique, épuisant : Les femmes sont debout la journée durant dans la poussière ou les vapeurs malodorantes, amenées à soulever de lourdes charges quand il faut retourner les bateaux ou les transporter d'un endroit à l'autre de l'atelier (« *on était les uns sur les autres, on passait les bateaux au dessus des tables* »²⁸) ou les « *gerber* », c'est-à-dire les stocker en pile. Pas étonnant que le Médecin du travail compte une vingtaine « *d'accidents du travail, généralement par faute de manutention, ... et des accidents de déchirure musculaire* »²⁹.

Travail douloureux aussi. Encoller au pistolet fatigue les bras et les mains, coller plus encore puisqu'il faut faire adhérer les pièces l'une à l'autre à l'aide d'une « *lisette* » petit morceau de bois d'une vingtaine de centimètres arrondi en son milieu et aplati aux extrémités avec lequel on écrase le cordon de colle entre les tissus jusqu'à ce qu'il ne reste plus de fuites³⁰. Les mains et les poignets endurent. « *Quand je me suis arrêtée (changement de poste), je pouvais plus, j'avais très mal dans la main, je pouvais plus relever mes doigts la nuit, j'avais trente ans quoi ...; j'avais mal partout.* »³¹ Douleurs d'hier, troubles musculo-squelettiques d'aujourd'hui.

Dans ces ateliers, les journées sont longues : huit heures-midi, deux heures-six heures ; sur cinq jours. Quarante heures par semaine. Mais les rythmes de production sont saisonniers et en cas de presse, les heures supplémentaires s'additionnent, particulièrement de février à mai et secondairement en octobre-novembre qui sont des mois de coup de feu. En font foi de récurrentes demandes d'autorisation d'accroître les horaires pour tous, y compris les ouvrières de moins de 18 ans³². Ces périodes d'intensification du travail se repèrent aussi dans les rapports annuels de CHS, à la recrudescence des accidents et novembre 1970 en compta deux, second pic de l'année.

²⁸ Archives privées, Notes Muguette RAUD, du 2/ 11/ 2012.

²⁹ Rapport annuel, p.X ; ils augmenteront d'un tiers en 1971.

³⁰ Annexe 3 photographies 4 et 5 p. 91

³¹ Archives privées Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012

³² C'est ainsi qu'en février 1969, la Direction de Zodiac sollicite de l'Inspecteur du travail « *l'autorisation de faire travailler nos ateliers entre le 24 février et le 30 mai suivant les horaires ci-après : Couture : 45 heures par semaine au lieu de 40 heures, Menuiserie et Mécanique : 50 heures par semaine au lieu de 45 heures* ». Lettre de la Direction de Zodiac à l'Inspecteur du travail en date du 20 février 1969.

45 heures de travail hebdomadaire, 9 heures de travail quotidien. Une journée qui commence à 7 heures. Aussi sélectionne-t-on à l'embauche des jeunes qui tiennent le coup³³.

D'autant que les cadences sont difficiles à supporter, surtout pour les débutantes. Toutes le disent. Au long des divers entretiens, cela revient comme un leitmotiv : « *Moi j'étais quelqu'un qui travaillait bien, mais très lent, donc le rendement c'était jamais ça, donc j'avais toujours des soucis...j'ai toujours eu un souci parce que j'étais trop lente, donc on se fait toujours engueuler.* »; « *J'avais toujours un problème avec mon rendement* »³⁴. Même si la chaîne n'est pas mécanisée et qu'aucun tapis roulant ne rythme le travail, les ouvrières ont à faire un « rendement » comme elles disent, un nombre imparti de pièces à effectuer dans la demi-journée. On travaille vite, suffisamment vite pour que la colle ne sèche pas trop ou talonnée par celle(s) qui attend(ent) pour continuer. L'encadrement veille à la productivité et exerce une constante pression.

La plupart des ouvrières jugent les cadences impossibles à tenir si l'on veut faire du bon travail ; c'est une source d'angoisse et de frustration pour des femmes fières des bateaux qu'elles produisent et de leur savoir-faire³⁵. On s'inquiète de la « dérive » (retard sur le temps imparti). Or l'organisation du travail est source de retards : à attendre quelqu'un pour aider à porter, à attendre un outil, à attendre le contrôle de la chef d'équipe. De quoi s'énerver parfois. D'autant que les primes s'en ressentent.

Travail supplémentaire : les ouvrières doivent à tour de rôle balayer l'atelier le soir après avoir fait « leur rendement »³⁶. Femmes elles sont, femmes elles restent, « bonnes à tout faire »³⁷.

³³ Rapport manuscrit d'une visite de l'Inspecteur du travail, 11 mai 1962, p. 2: L'inspecteur du travail précise, au paragraphe « Mouvements de main d'œuvre » : « *femmes, prennent des jeunes (9 h de station debout par jr)* »

³⁴ Archives privées, Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012 et Notes Muguette RAUD, du 2/ 11/ 2012.

³⁵ Archives privées, Entretien 001, Francine CHENAUD, du 20/11/2012 et AMR Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien18_A-Caillaud_zodiac. On pourrait parler de sentiment de désajustement entre les objectifs assignés et les moyens attribués. Cf : CARTRON Damien et GUASPARE Catherine, « La Perception d'un « désajustement » dans la situation de travail : les enseignements d'une revue de littérature sur les risques psychosociaux », *Travail et Emploi n°129, les risques psychosociaux au travail: d'une question de société à des questions scientifiques*. Janv-mars 2012 DARES, Documentation française, p. 67-77.

³⁶ Annexe 7 p. 96. En 1969, l'entreprise n'emploie que deux seules femmes de ménage pour l'ensemble des bureaux et des ateliers. C'est peu. cf Effectifs de 1969.

³⁷ Selon le titre : *18 Millions de bonnes à tout faire*, Paris Syros 1978

Dans ces conditions, la fatigue se fait sentir. Toutes les ouvrières interrogées en témoignent : « *Dans les années 70, ça devait être dur parce que c'était que du collage* », « *Elles en avaient plein le dos quand elles débauchaient le soir; j'ai vu ma copine Ch..., elle rentrait chez elle le soir, elle était lessivée hein,... après sa journée à Zodiac, hein..., à faire du néoprène* » .»³⁸

Or certaines, qui vivent dans leur famille en campagne, ajoutent à ces rudes journées de travail de longs déplacements parfois plus d'une dizaine de kilomètres que l'on fait en vélo moteur, mais aussi souvent à cette époque en vélo³⁹. Elles aident aussi leurs parents à la terre⁴⁰.

Et la plupart d'entre elles assurent bien souvent l'essentiel ou tout au moins une grande part du travail domestique, qu'elles soient jeunes mariées, sœurs aînées de famille nombreuse, ou mères célibataires.

Les journées sont bien remplies. Pas étonnant qu'elles se disent « *éreintées* »⁴¹.

³⁸ Archives privées, Entretien 003 Julie FILLON, du 01/02/2013.

³⁹ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien21_M.Guillon_zodiac

⁴⁰ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien19_D-Rauch_zodiac

⁴¹ AMR, Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien19_D-Rauch_zodiac et Entretien21_M.Guillon_zodiac.

Chapitre 5

LES « CRISES DE NERFS »

COMME MIROIR DES RAPPORTS DE POUVOIR CHEZ ZODIAC DANS L'APRES 68

Evoquer les rapports de pouvoir que révèlent ces crises de nerfs nous transporte d'une part dans l'atelier de montage où elles ont eu lieu (et là nous mettrons largement à contribution les souvenirs des ouvrières pour saisir ce qui s'y passe) et d'autre part à la réunion du CHS, à propos de laquelle, dans tous ses détours, le compte-rendu est particulièrement explicite.

L'enjeu des ateliers de femmes

En cette période d'explosion des ventes, c'est sur l'intensification du travail dans les ateliers de montage que repose la notoriété de Zodiac et sa capacité à répondre au marché. Il est impératif qu'ils fonctionnent sans heurts, particulièrement le 61 A qui alimente le marché civil de bateaux de plaisance. On ne peut se permettre de laisser s'y développer une contestation des conditions de travail. Or le vent de Mai 68, même légèrement, est passé sur Zodiac.

La reprise en main des ateliers de montage après 1968

Entraînée par sa voisine Sud-Aviation, en grève avec occupation des locaux, Zodiac a connu quelque agitation en Mai-Juin 1968. Même si la grève ne fut pas très ardente, il y eut des arrêts de travail. Dès le 15 mai, Zodiac est en grève partielle. Le 22 mai, la direction ferme l'usine, lock out disent les syndicats, fermeture par manque d'approvisionnement répond la Direction. Réunion intersyndicale, assemblée générale le 27 mai, puis le 31 mai. L'usine réouvre le 4 juin¹.

La Direction a particulièrement mal vécu cette période qui l'a fort inquiétée. Elle est bien décidée à reprendre la barre au plus tôt. Quelques preuves : début juillet, elle inflige un avertissement à un délégué qui s'était opposé à la maîtrise dans un atelier de montage et commente : « *la gravité de ces divers actes qui sont l'aboutissement de votre attitude depuis quelques semaines...* »². Elle renâcle à payer une prime de bilan sur l'année 1967, donc acquise fin décembre 1967 qui devait être versée intégralement en juillet 1968, et l'explique ainsi à l'Inspecteur du travail : « *vous n'ignorez pas que certains événements sont intervenus en mai et en juin derniers en pleine saison commerciale qui pour nous commence en avril pour se terminer en juillet* ». Comme une vengeance. Elle en veut particulièrement à la CGT, et la tentative de reprise en main n'a pas tardée.

Il faut dire que ce syndicat s'implante de mieux en mieux dans l'entreprise à cette période. Dès le 31 mai, l'Union locale CGT a organisé une assemblée générale « *dont le but essentiel est le renforcement du syndicat CGT chez Zodiac* »³ et cette volonté va dynamiser la section Zodiac de la CGT, les résultats d'élections des délégués du personnel en sont la preuve⁴, la CGT gagnant 3 élus sur 5, puis 5 sur 7 en 1969 et 1970, 6 sur 7 en 1971. Volonté

¹ AD17, Jx 262/124, 2 Mai à Juin 1968 ; Sud-Ouest, édition de Charente-Maritime des 15, 23, 24, 27, 30, 31 mai et 4 juin.

² Deuxième avertissement à Monsieur M. R., 3 juillet 1968

³ AD17, Jx 262/124, 2 Mai à Juin 1968 ; Sud-Ouest, édition de Charente-Maritime du 31 mai..

⁴ Dans le premier collège, « ouvriers et employés » , deux listes s'affrontent : celle de l'UDTZ (Union des travailleurs de Zodiac, syndicat maison s'il en est), et celle de la CGT : alors que de 1967 à 1971, la première est toujours à un peu moins d'une centaine de voix en moyenne, celle de la CGT ne cesse de progresser (passant de 143 à 261 voix)

aussi des ouvrières de Zodiac de prendre leur sort en main, : certaines, malgré le risque de répression de la part de leurs chefs (d'atelier ou d'équipe) se syndiquent à la CGT et se présentent sous cette étiquette aux élections de délégués du personnel ; lentement elles conquièrent une place remarquée sur les listes (1 en 1967, 2 en 1968, 6 en 1969, 4 en 1972), et sont élues de plus en plus fréquemment (1 en 1969, 2 en 1972 et 4 en 1973). Belle percée des femmes dans les instances représentatives, en même temps que belle percée de la CGT. L'une d'entre elles, élue pour la première fois en 1969, sera encore déléguée du personnel en 1986.⁵

Certainement, Mai 68 a rendu la main d'œuvre plus contestataire, a pu agir en quelque sorte comme un « *apprentissage collectif revendicatif* »⁶ et l'implantation plus solide de la CGT donne des idées. Son influence se lit dans une lettre datée du 19 Août 1970⁷ envoyée par une ouvrière de 57 ans à « *Monsieur le Ministre* » et revenue à l'inspecteur du travail de La Rochelle qui y répond. Cette personne pose le problème de l'arbitraire du salaire, s'indigne que les ouvrières soient obligées à tour de rôle de balayer l'atelier le soir, réclame une prime de salissure et s'étonne de l'absence de convention collective. Elle évoque aussi le problème du toluène et celui de l'absence d'infirmière. Bien qu'elle ne se présente pas comme syndiquée, on la sent particulièrement revendicative. C'est, chronologiquement, la première occurrence où, dans les archives de l'Inspection du travail, sont exprimées avec autant de clarté les difficultés et les attentes des ouvrières de Zodiac.

La Direction va travailler à contenir cette contestation. Une lutte sourde s'engage entre elle et la CGT autour des ateliers de femmes. A ce sujet quelques relations d'incidents émaillent les archives de l'Inspection du travail :

Dès juillet 1968, le délégué CGT se rend dans les ateliers de femmes, leur expliquant qu'elles n'ont pas à obéir à la maîtrise quand celle-ci leur demande de préparer leur poste avant le début du travail et leur refuse de se nettoyer les mains sur le temps de travail ; s'en

⁵ La série 1051 W 33 contient les procès verbaux des élections de représentants du personnel pour les années 1967 à 1975, la série 1315 W 33 ceux des années 1980 à 1983 ainsi que des Procès verbaux de réunions de CE pour l'année 1986.

⁶ KERGOAT Danièle, *Se battre disent-elles...*, Paris, La Dispute, coll. Le Genre du monde 2012

⁷ Annexe 7 p. 96-97

suit un avertissement à l'encontre de ce délégué pour être intervenu et « *avoir manifesté publiquement son refus de reconnaître l'autorité de la maîtrise en donnant des instructions contraires aux siennes* » et « *tenté de substituer son autorité à celle des agents de maîtrise responsables* »⁸. L'Union locale soutient son délégué : dans un courrier⁹, elle qualifie cet avertissement « *d'entrave à la liberté syndicale* », elle reprend le point de vue de son délégué sur les droits des ouvrières et conseille au personnel d'« *avoir recours au syndicat CGT si des remontrances lui étaient faites, afin qu'il intervienne auprès de la Direction* ». Véritable lutte d'autorité.

Autre incident : en décembre 1968, en raison d'une panne de chauffage, des ouvrières, ne pouvant travailler les matériaux au froid, « *prennent leur bon de sortie* »; Zodiac veut qu'elles récupèrent ce temps; La CGT prend la défense des ouvrières et rédige une motion. Et la Direction d'opposer « *les responsables des ateliers [qui ont] pu s'entendre avec elles (les ouvrières) dans un parfait esprit de confiance et de compréhension* » et l'attitude « *d'un Syndicat [qui a] pris l'initiative de la motion du 13 décembre alors qu'à notre connaissance, aucune réclamation n'a été faite par notre Personnel* »¹⁰. Il s'agit de déconsidérer ce syndicat aux yeux des ouvrières quant à sa représentativité et sa loyauté.

Dernier exemple, le lendemain de la réunion du CHS, l'un des « *délégué CHS* » CGT, appelé à l'atelier « *ponçage* » pour une « *anomalie* » (en fait, « *une table toute disloquée* »), est interpellé par le chef de production qui lui refuse l'accès¹¹.

Les délégués ou les élus du CHS sont tenus à l'écart des ateliers, particulièrement de ceux où travaillent les femmes. La Direction borne soigneusement leurs déplacements. Sous prétexte qu'ils n'ont « *rien à faire dans ces ateliers* », ils en sont chassés¹² et si des ouvrières veulent s'adresser à eux, leurs réclamations sont filtrées.

⁸ Deuxième avertissement à Monsieur Mey. Ro., 3 juillet 1968

⁹ Lettre de l'UNION LOCALE CGT ROCHEFORT à Monsieur l'Inspecteur du Travail en date du 9 juillet 1968

¹⁰ Motion du Syndicat CGT Usine Zodiac du 13 décembre 1968 et courrier de Zodiac à l'Inspecteur du travail, daté Rochefort, le 23 décembre 1968

¹¹ Lettre manuscrite de Monsieur M. à l'inspecteur du travail, datée du 28/12/1970.

¹² « *Sans qu'il soit le moins du monde question de gêner les délégués dans l'exercice de leurs fonctions, il est précisé qu'il n'est pas pour autant possible que ceux-ci aillent quêter les réclamations des ouvriers, désorganisant ainsi le travail et faisant même courir aux fabrications un risque certain de malfaçon. La*

La Direction se méfie de la CGT, craint son influence et cherche à reprendre son entier pouvoir sur les ateliers de montage.

Et dans cette reprise en main, le « syndicat maison », l'UDTZ¹³, aura sa place. Ainsi, aux dires d'une personne interrogée, après 1968 la maîtrise « *faisait le forcing auprès des ouvrières* » pour qu'elles adhèrent à ce syndicat. Les tensions étaient parfois vives, elle s'en souvient avec aigreur, ayant essuyé elle-même des remarques désobligeantes, et parle de « *guerre syndicale* »¹⁴ ; les pressions aussi certainement, au point que 2 ouvrières candidates aux élections de délégués du personnel se présentent, d'une élection à l'autre (entre 1968 et 1970), sur la liste CGT puis sur celle de l'UDTZ.

Il n'est pas impensable non plus que certaines chefs d'équipe plus proches de l'UDTZ aient eu pour mission, tout comme la maîtrise, de tenir les ateliers. Certaines peut-être usèrent-elles de leurs pouvoirs disciplinaires avec plus de rigueur sur les sympathisantes CGT ? Ne serait-ce pas une des raisons de l'arbitraire dont pâtit sur son salaire, la personne qui adresse un courrier à « *Monsieur le Ministre* »¹⁵ ?

Cependant, il faudrait des informations complémentaires pour véritablement apprécier l'impact de chaque syndicat et mesurer les tensions que les oppositions syndicales engendraient dans les ateliers ainsi que pour tester les incidences qu'elles avaient sur le comportement dans le travail.

Direction demande donc aux délégués du personnel d'étudier les procédés qui pourraient faciliter la transmission des réclamations du personnel (boîte aux lettres par exemple) ce qui en aucun cas n'exclut la possibilité de contact personnel dès l'instant où un salarié en fait la demande... ». Lettre du directeur de Zodiac à Monsieur l'Inspecteur du Travail, en date du 28 février 1968.

¹³ Union de défense des travailleurs de Zodiac

¹⁴ Archives privées, notes Sylvie BOURNET, du 28/12/2012

¹⁵ Annexe 7 p 96-97

La mise au travail des nouvelles ouvrières

La croissance importante des ventes à la fin des années 60 nécessite un appel régulier à une main d'œuvre nouvelle. Entre 1967 et juin 1970, l'entreprise gagne près de 180 salariés, dont près de 150 femmes, pour l'essentiel ouvrières¹⁶.

Selon une liste exhaustive du personnel au 1^{er} janvier 1974, qui classe les salariés par catégories, donne leur date de naissance et leur date d'embauche, deux remarques s'imposent :

- La massivité des embauches depuis 1968 : sur 346 ouvrières en 1974, plus du tiers ont été recrutées entre 1968 et 1970, dont 70 pour la seule année 1970.
- Leur jeunesse aussi : plus des deux tiers des ouvrières (tout au moins en 1974) sont nées après 1944 et ont donc moins d'une trentaine d'années en 1974 et à cette date, près d'un tiers a moins de 25 ans et une vingtaine à peine dix-huit ans¹⁷.

Cette jeunesse est corroborée par les entretiens oraux : 9 personnes sur 14 ont moins de vingt ans à leur date d'embauche. Pour la plupart, c'est leur premier emploi et cette plongée dans le monde du travail au sortir de l'école (beaucoup ont préparé un CAP) est difficilement vécue¹⁸. Embauchées sans qualification, elles apprennent ensuite sur le tas auprès d'ouvrières expérimentées.

Travailler chez Zodiac est un choix par défaut la plupart du temps : l'échec des études, l'absence de débouchés dans leur formation (secrétariat, couture,...), mais aussi les difficultés sociales, filles de cultivateur en fermage, d'ouvriers, fille de mère veuve avec plusieurs enfants à charge, mère célibataire, il a fallu travailler et l'emploi féminin à Rochefort est peu abondant à cette époque¹⁹. On n'a pas le choix et beaucoup au moment de leur arrivée ne pensent pas y

¹⁶ Annexe 5 p. 94

¹⁷ Annexe 6 n° 1 n°2 p. 95. Certainement les effectifs recrutés entre 1968 et 1970 sont plus importants ; en effet, le turn over est important à cette époque.

¹⁸ «Tout le monde travaillait et quand on est jeune, c'est très impressionnant » « Ouh là ! ça fait peur tout de même » AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien17_A-Chauveau_zodiac et Entretien18_A-Caillaud_zodiac .

¹⁹ « Les industries de l'agglomération de ROCHEFORT n'occupent pratiquement pas de main d'œuvre féminine. ... L'usine ZODIAC est la seule à employer une proportion importante de personnel féminin et nous estimons que la main d'œuvre potentielle féminine est importante dans l'agglomération rochefortaise ». Copie dactylographiée sur papier pelure bleu d'une Demande de prime de développement industriel datée du 2 décembre 1970

rester; Le travail leur paraît très dur. Finalement, elles s’y feront; cette impression d’être assignée à cette usine favorise un vécu dépressif du travail²⁰ peu favorable à un véritable investissement. Beaucoup lâchent aussi quand le mariage, l’enfant ou un autre emploi se présentent. Ces jeunes filles ou ces jeunes femmes, à peine sorties de l’école, ont tout un apprentissage à opérer. Apprendre le métier, mais apprendre aussi l’usine et ses contraintes. Ces bandes de copines qui aiment rire et bavarder vont devoir se plier à une discipline sévère imposée par l’encadrement, chefs d’atelier et chefs d’équipe dont le médecin du travail révèle en creux la rigueur quand, faisant la liste des améliorations apportées pour faire disparaître les crises, il signale « *un effort de compréhension humaine plus grand de la part des Chefs d’ateliers et d’Equipe.* »

Les rapports hiérarchiques se doublent de rapports de genre. Les ouvrières sont sous le regard de chefs d’atelier tous masculins et certains sont réputés très durs et peu compréhensifs; une ouvrière : « *Il y avait là ... le bureau du chef d’atelier qui était... qui était là.... Et qui n’était pas marrant lui, du coup, c’était pas ...enfin ! il était... c’était un homme...qui était très juste...* »²¹ ses hésitations à parler laissent entrevoir tout ce qu’elle n’ose dire. Certains sont qualifiés de « *garde-chiourme* » de « *petit roquet qui interdisait de parler* ».

Les ouvrières sont surtout sous l’œil des chefs d’équipe, toutes des femmes, anciennes collègues promues ; ces chefs d’équipe sont d’une autre génération bien souvent, nées dans l’entre-deux guerres (19 sur 22). Pour un tiers elles ont été recrutées dans les années 50, les autres au début des années 60²². Elles ont connu l’usine d’avant la production de masse, quand on faisait du sur-mesure, et en ont gardé le goût du travail bien fait, mais aussi celui de la discipline qu’elles inculquent aux jeunes recrues. Elles sont exigeantes. On a là certainement dans cet après 68 qui secoue les habitudes, un décalage générationnel d’autant plus grand que les jeunes arrivent en masse. Elles sont rebelles, refusent l’autorité, la hiérarchie. Elles devront s’y plier.

²⁰ KERGOAT Danièle, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982. p.49 ; DEJOURS Christophe, *travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 2008, p.74

²¹ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien21_M.Guillon_zodiac

²² Annexe 6 p. 95

D'où cette dureté de la discipline imposée dans les ateliers. Les chefs d'équipe veillent au rythme du travail et exercent une pression constante. L'encadrement « *met la pression au niveau du boulot, on te faisait suer si tu faisais pas le rendement; et le rendement, il fallait s'y tenir!* »²³ « *C'était pas humain, les cadences qu'on nous faisait faire* ». Les retards, les bavardages sont sanctionnés. La pression du rendement est vécue comme un harcèlement. Une jeune femme, entrée à 18 ans en 1969 et qui n'est restée qu'un an, se souvient :

« *J'étais une petite nouvelle, c'était difficile avec les chefs. (...) Il fallait filer doux, travail travail. (...) Les chefs étaient très très durs. On n'avait pas le droit de parler, de lever la tête, travail travail* ». Elle évoque aussi « *la surveillance de la part de la Direction* ». Et puis « *les gens avaient besoin de bosser, il fallait la fermer.* »²⁴ Elles sont sanctionnées « *comme à l'école* »²⁵, avertissements, déplacement vers un autre poste (souvent plus pénible) pour éloigner les bavardes, punir une récalcitrante ou séparer celles « *qui s'entendent trop bien* » au risque même de briser le collectif de travail. Mais la discipline prime. Et les chefs d'équipe chargées de la faire respecter sont elles-mêmes sous l'œil des chefs d'atelier qu'elles craignent parfois, et qui les évaluent.

Les chefs d'équipe notent les ouvrières, remplissent des fiches d'appréciations. Elles enregistrent les retards, les absences. Elles vérifient le travail et consignent leurs remarques sur des feuilles journalières, proposent chaque mois, les augmentations individuelles. Les primes de fin d'année dépendent de leurs appréciations, reprises (ou non) par les chefs d'atelier qui seuls négocient avec la Direction²⁶. Et tout ceci est ressenti comme arbitraire.

On se permet aussi des remarques désobligeantes sur la qualité du travail exécuté et pour peu qu'elles soient faites à voix haute, cette remise en cause des compétences peut exaspérer.²⁷

²³ Archives privées, Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012

²⁴ Archives privées, Notes Annie MOURMON du 22/ 11/ 2012

²⁵ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac Entretien18_A-Caillaud_zodiac

²⁶ AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien21_M.Guillon_zodiac . La personne interrogée a longtemps été chef d'équipe.

²⁷ La reconnaissance par les pairs de la beauté de ce que l'on produit est un élément essentiel de la valeur qu'on donne au travail : MOLINIER Pascale et FLOTTE, Anne, « Travail et santé mentale: approches cliniques »,

Autant de contraintes, d'« effacement des comportement libres »²⁸ qui deviennent vite insupportables pour les jeunes ouvrières.

Les « crises de nerfs » comme résistance à ces pressions

« R- Des petites crises de nerfs, oui, il y a eu des petits trucs comme ça oui, mais ...

Q- Et vous pensez que c'était dû au toluène ?

R- Ya peut-être le toluène, mais des fois..., il y avait le toluène mais, avant, il y avait eu une pression parce qu'on avait dit « qu'est-ce tu fous, t'as pas encore nettoyé ton truc, ça va être trop sec », et puis, bon, ben elle était en colère, elle nettoyait son truc et puis là, le toluène en plus faisait que ... faisait que bon, elle montait en mayonnaise, et qu'y avait des crises voilà ...et que ... »²⁹

Ainsi, c'est bien le harcèlement sur les cadences qui provoque les réactions les plus vives, les crises³⁰.

Mais les choses ne sont pas si simples ; une autre clé est proposée par la même ouvrière : ayant évoqué les crises de nerfs, elle ajoute : « *Moi, si on me faisait trop suer, ...je jetais mes affaires... Je me laissais pas faire non plus quand j'étais gamine... Mais, ... c'est sûr que...on n'aime pas qu'on nous embête de trop. ... Et puis surtout dans des ateliers de femmes, c'est celles qui vont être les plus fortes... quoi... qu'on va moins embêter, alors faut ... faut se montrer quoi, c'est...* ». Un jeu subtil de rapports de force pour tenir les chefs

Travail et Emploi n°129, les risques psychosociaux au travail: d'une question de société à des questions scientifiques Janv-mars 2012 DARES, Documentation française, p. 51-66

²⁸ DEJOURS Christophe, *travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 2008, p.57

²⁹ Archives privées, Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012

³⁰ Quant à la question du harcèlement sexuel, il n'apparaît ni dans les archives de l'Inspection du travail (évidemment), ni même aujourd'hui dans les « mémoires ouvrières ». Une seule personne a employé l'expression de « droit de cuissage » à ce propos, mais sans plus de précision. Et quand on lui parle de harcèlement, elle en revient à la pression sur les rendements et élude l'idée de harcèlement sexuel. Cependant quelques vagues réflexions ou rires laisseraient entendre que certaines personnes de l'encadrement s'accordaient un pouvoir parfois ambigu créant des jalousies (Annexe 10).

d'équipe ou d'atelier à distance. Une façon de s'imposer, de définir les limites de l'acceptable, de circonscrire l'espace de son autonomie. Y compris dans des ateliers de femmes.

Et de fait, une chef d'équipe se souvient : « *il y avait des coriaces parfois* », dit-elle en parlant de certaines ouvrières, et d'expliquer qu'elles refusaient ses conseils et « *l'envoyait promener* ». Il n'y avait pas toujours de sanction, cela se terminait par une négociation quand la chef d'équipe était compréhensive (ou ne voulait pas elle-même de problème avec sa hiérarchie). Parfois aussi la répétition des reproches, l'autoritarisme de certaines ou du chef d'atelier, ajoutés aux effets délétères du toluène et de la fatigue pouvaient pousser à bout certaines ouvrières.

Mais pour que ces crises prennent une telle ampleur dans les ateliers, il faut bien admettre qu'au-delà des individus, un collectif se soit construit, fait de jeunesse, d'entraide, de volonté d'émancipation dans ces années d'après 68, collectif capable de remettre en cause les conditions de travail et la discipline³¹.

Ne peut-on voir aussi dans ces crises de nerfs collectives une demande de reconnaissance, un moyen de pression, une stratégie pour se faire entendre. Un type d'action à bas bruit chez ces jeunes ouvrières souvent dépourvues d'engagement syndical solide. Sans aller, en ce qui concerne Zodiac, jusqu'à parler « d'insubordination ouvrière »³², on peut penser que ces comportements participent d'un état d'esprit proche, d'autant plus que les thèmes abordés sont les mêmes, salaire libéré du rendement, contestations du caractère arbitraire des primes, dénonciation des abus du pouvoir hiérarchique.

Quoi qu'il en soit, ces crises inquiètent par leur caractère collectif et répété.

³¹ KERGOAT Danièle, *Se battre disent-elles...*, Paris, La Dispute, coll. Le Genre du monde 2012

³² VIGNA Xavier, *L'insubordination ouvrière...* op. cit.

Les rapports de pouvoir au prisme de la réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité

Le Comité d'Hygiène et Sécurité ne fonctionne véritablement, dans l'établissement rochefortais de ZODIAC, que depuis peu : longtemps, il n'était constitué que de membres nommés par la Direction et restait « sans activité »³³. En 1970, son fonctionnement chez Zodiac est récent et les rôles mal assurés. Malgré cela, c'est un lieu privilégié où voir jouer les rapports de force qui parcourent l'entreprise ; et le compte-rendu du CHS en est un riche témoignage.

Ses membres comptent le Directeur de l'établissement, Monsieur LORDEREAU qui préside, deux cadres membres de droit, le chef de Production et le contremaître à l'entretien, et trois élus du Comité d'établissement et des représentants du personnel : un élu de l'UDTZ, et deux élus CGT, dont un seul sera présent à la réunion du 17 décembre. Trois autres personnes y assistent, l'Inspecteur du travail, le Médecin du travail et le Contrôleur de sécurité, membres extérieurs à l'entreprise.

Là aussi les enjeux de pouvoirs sont déterminants.

La voix des ouvrières oblitérée

Tous les membres du CHS sont des hommes; les salariées sont absentes de cette institution : aucune femme ici pour une entreprise qui compte 401 femmes et 158 hommes, effectifs de fin mai 1970³⁴. Est-ce un souhait patronal ? Est-ce qu'elles sont convaincues du peu de pouvoir des élus au sein du CHS ? Est-ce confisqué par les hommes plus sensibles aux risques occasionnés par les machines? Toujours est-il qu'en 1970 les femmes ne s'impliquent pas dans cette institution.

³³ Rapport sur une visite de l'Inspecteur du travail , le 11 mai 1962, p. 11. Et pourtant c'est le décret du 1^{er} Août 1947 qui institue les Comités d'Hygiène et de Sécurité et qui précise leurs missions.

³⁴ Copie d'un avis du Directeur départemental du travail et de la Main d'œuvre à propos d'une demande de prime de développement industriel du 2 décembre 1970.

Les trois représentants du personnel travaillent dans l'atelier de menuiserie³⁵, aucun dans l'atelier « montage » où il y eut les « malaises » et où, à l'exception de 4 ou 5 manutentionnaires, l'ensemble du personnel est féminin, chefs d'équipe compris. Or, il semble qu'il y ait peu de relations entre les divers ateliers³⁶. Les ateliers d'hommes (menuiserie ou mécanique) et ceux de femmes (« couture » et « ponçage ») sont dans des locaux distincts et l'on ne circule pas entre eux. Même les élus du personnel ont toute difficulté à y enquêter ; Nous avons vu précédemment de quelle façon on les empêchait d'agir.

Quant aux visites obligatoires d'atelier, elles se font juste avant la réunion de CHS, en délégation de tous ses membres, autant dire fortement encadrées, et trop rapides pour être approfondies³⁷ et alors « ...pourquoi ne passer que dans les ateliers modèles ? Pourquoi éviter les ateliers où les postes de travail sont particulièrement sales (ponçage par exemple) ? »³⁸, s'interroge la CGT.

Dans ces conditions, comment les élus peuvent-ils représenter efficacement les intérêts des ouvriers et plus encore ceux des ouvrières ? Difficile de comprendre la réalité de leur travail. Leurs problèmes ne sont point pris en compte. Les représentants ne plaident pas leur cause et ne s'offusquent nullement des conclusions tirées. Tout au moins, aucun débat, aucune remarque de leur part ne sont consignés dans le compte-rendu.

Non seulement les femmes ne sont pas représentées au sein du CHS mais, au moment de débattre de ce qui les touche personnellement, elles ne sont pas elles-mêmes interrogées, tout au moins il n'en paraît rien dans le compte rendu. Seul « le personnel d'encadrement » (chefs d'équipe et chef d'atelier) a été entendu. La voix des femmes, ouvrières, jeunes qui plus est (nombre d'entre elles sont encore mineures), n'a pas vocation à être écoutée : ici la

³⁵ Procès verbal de la réunion du CHS du 17 décembre 1970, p.1

³⁶ Philippe Alonzo souligne la césure qu'il y a entre les « emplois des femmes et les métiers des hommes (qui) se côtoient sans se mêler ». ALONZO Philippe, *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, ParisMontréal, l'Harmattan, Logiques sociales, 2000, p.13

³⁷ Dans les années ultérieures, l'Inspecteur du travail s'en plaindra.

³⁸ Article inséré à la demande du syndicat CGT dans le journal « Sud-Ouest », page de Rochefort, du 30 mars 1974. AD17 série JX 262 / 159-160

discrimination fonctionne sur un triple registre : ce sont des femmes, des jeunes, des ouvrières. Elles ne sont ni entendues ni défendues. Leur voix est totalement absente.

L'attitude de la Direction

Elle s'inquiète de ces crises répétées et ne prend pas l'affaire à la légère, il en va de la régularité du travail, de l'ordre dans les ateliers, mais aussi de la réputation de l'entreprise.

Elle affiche un triple objectif :

- Faire cesser ces « *désordres* », c'est son mot, qui perturbent les ateliers, ralentissent la production et sèment un ferment de révolte contre l'encadrement ;
- Mettre hors de cause l'entreprise et les produits qu'elle emploie en particulier le « toluène » ;
- Couper court à toute espèce de rumeur et préserver la réputation de l'entreprise.

Pour cela, la Direction prend en main la réunion, confisque la parole et impose son discours en usant de tous les registres du paternalisme et du sexisme.

Elle bloque tout discours sur la dangerosité du toluène (ou d'autres produits manipulés) et s'appuie pour cela sur l'expertise médicale³⁹: Elle use de son autorité pour imposer à tous un discours officiel sur le sujet : il faut absolument « *éviter que soit entretenu, en ville, l'idée que les dissolutions employées par la fabrication sont susceptibles de causer des maladies...* ». Il s'agit de désamorcer la polémique et de protéger la réputation de l'entreprise. Il n'y a pas à envisager chez Zodiac de risque pour la santé; celui-ci est nié pour que le travail ne soit pas remis en cause. La Direction sait aussi que, pour répondre au marché, elle va devoir à nouveau recruter. Il ne faut pas que les bruits qui courent effraient les candidates.

³⁹ « *Le médecin du travail a précisé quant à lui que les produits utilisés dans la fabrication ne peuvent être mis en cause* ».

Elle s'est permis, et le dit sans ambages, d'enquêter jusques et y compris dans les familles des ouvrières, alertant parents ou conjoints, sans embarras devant cette atteinte à la vie privée et à l'intimité des ouvrières⁴⁰, traitant ces jeunes femmes comme des enfants indisciplinés dont on prévient les parents, mais aussi se donnant le droit de s'approprier leur vie personnelle hors travail et d'une certaine façon leur corps puisqu'elle leur impose des visites médicales particulières et l'obligation de répondre à un questionnaire. Elles doivent obéir. Leur être tout entier est dévolu à l'entreprise.

Pèse ainsi, sur ces jeunes femmes récalcitrantes, le plus étroit contrôle, patronal, médical et familial.

Regards sur les femmes :

Et, puisqu'il n'y a pas à envisager chez Zodiac de risques pour la santé, on trouvera d'autres explications : pour dédouaner l'entreprise et ses conditions de travail, la responsabilité des crises de nerfs sera remise sur les ouvrières elles-mêmes. Sont développés alors par la Direction (et par le Médecin) tous les poncifs sur les femmes.

On invoquera leur légèreté et leur comportement infantile : « *celle-ci a commencé sa crise* », d'autres « *se trouvent maintenant entraînés dans des crises nerveuses* », elles déclenchent « *des désordres* ». Ne mangeant ni ne dormant suffisamment (cf. annexe 8 p. 98), elles montrent leur inconséquence, incapables qu'elles sont de prendre soin de leur santé et de se mettre dans les meilleures conditions pour affronter leur journée de travail (on oublie la fatigue et les effets du toluène).

Leur fragilité est aussi soulignée, et, c'est le médecin qui parle, ce sont « *des personnes dont le psychisme n'est pas parfaitement équilibré* »; dans son rapport de 1971, il y revient en

⁴⁰ Et ce, au mépris de la loi du 17 juillet 1970, codifiée dans l'article 9 du nouveau Code Civil. Lettre de l'Inspecteur du travail au Directeur de Zodiac, en date du 25 janvier 1971. (AD17 série 1051 W 33).

Pour l'attitude de la Direction, voir Annexe 8 page 98.

des termes variés : « *manifestations neuropsychiatriques* », « *tares neurologiques* ». Femmes fragiles, femmes hystériques; il n'y a aucune raison de soupçonner des conditions de travail difficiles. Ainsi, ces crises de nerfs seraient imputables à une spécificité biologique des femmes. Cliché traditionnel dont ne s'est pas départi l'homme de l'art.

On ira même jusqu'à soupçonner leurs mœurs : « *dans plusieurs cas les crises ont affecté des personnes qui avaient quitté leur domicile légal depuis plusieurs jours* ». Ainsi, l'entreprise, si sourcilleuse sur sa propre réputation, fait bien peu de cas de celle de ses ouvrières et n'hésite pas à laisser planer le doute sur leur moralité.

Femmes inconséquentes, influençables, comportements infantiles, mœurs douteuses, femmes fragiles, déséquilibrées, hystériques éventuellement, on a là un éventail de tous les stéréotypes sexistes utilisés comme explication de moments de détresse féminine.

Mais, le dernier paragraphe du compte rendu⁴¹ ne laisse pas de surprendre. Le déroulement des faits tel qu'il est exposé (une ouvrière sujette à des crises de nerfs, et déplacée dans un autre atelier, réputé très calme, sans effluves incommodantes, continue à faire des crises et entraîne à sa suite d'autres ouvrières qui n'avaient jamais manifesté auparavant de tels syndromes) semble peu cohérent, à moins qu'on émette l'hypothèse que ce ne sont pas des crises de nerfs, mais plutôt l'attitude de quelqu'un qui maugrée, s'oppose, revendique et catalyse ainsi la révolte de ses collègues. Ne cacherait-on pas, sous le nom de « crises de nerfs » une contestation (syndicale ?) plus cohérente ? Le doute est permis.

Au passage, remarquons que ces moments d'explosion féminine, provoquent au sein de l'entreprise les mêmes réactions que celles rencontrées au cours des grèves de femmes⁴² : les ouvrières n'ont pas le soutien de leurs collègues masculins (qui ici acceptent, semble-t-il, le point de vue et les mesures de la Direction), les femmes sont dévalorisées, considérées comme des hystériques ou des irresponsables, on invoque leurs mœurs. On les renvoie à la maladie ou à la délinquance.

⁴¹ Annexe 8 p. 98

⁴² VIGNA Xavier, *L'insubordination ouvrière...* op. cit. p. 118-119

Dans ce contexte, à la fois contraignant et revendicatif, ne peut-on voir les « crises de nerfs collectives » qui désorganisent le rythme de production, qui défient les cadences, qui libèrent de la contrainte et permettent l'expression momentanée du caractère insupportable de certaines situations, comme une pause dans la routine quotidienne, un moment de reprise de possession de soi dans le travail⁴³, de maîtrise du temps, de respiration et de renversement (voire de retournement) des contraintes?

Un moment de résistance aussi, en même temps qu'une demande de reconnaissance de la dureté du travail, à la frontière de l'individuel et du collectif. Comme un petit moment de grève en mode mineur.

⁴³ DEJOURS, Christophe, *travail, usure mentale ... op. cit.* p.63

Chapitre 6

LES « CRISES DE NERFS »

ET LA MISE EN LUMIERE DE LA POLITIQUE DE SANTÉ DANS L'ENTREPRISE :

Ces crises de nerfs, qui tant inquiètent, déterminent-elles l'amorce d'une prise de conscience de la pénibilité du travail dans les ateliers de femmes et d'une attention plus grande aux risques qui pèsent sur la santé des ouvrières ?

Les acteurs de la santé

L'inspecteur du travail et le Contrôleur de sécurité de la Caisse régionale d'Assurance maladie.

Ces deux personnes suivent l'entreprise de près, assistent aux réunions de CHS et effectuent des visites de contrôle. L'inspecteur du travail particulièrement qui est en lien étroit avec la Direction de Zodiac. Ses inspections sont systématiques, longues et approfondies, certains documents le laissent entendre, que ce soient des comptes-rendus de visite ou des courriers y faisant référence. A la suite de ses observations, il agit auprès de l'entreprise pour normaliser les situations. Cependant, sa capacité d'action reste faible; il pointe des anomalies, demande des

améliorations, mais l'insistance et les réitérations de ses courriers sur les mêmes sujets montrent les limites de son pouvoir.

Quant au contrôleur de la CRAMA, il alerte, sans grande efficacité sur la toxicité de certains produits.

La Direction

La Direction, tout spécialement le Directeur Monsieur Lordereau, premier responsable de la sécurité et de la santé dans l'entreprise, fait montre d'une certaine impéritie en la matière.

La production et la rentabilité de l'entreprise priment, les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé passent loin derrière. La législation n'est pas respectée, l'inspecteur du travail le rappelle et met le directeur en demeure¹ ; les mises en conformité tardent. On fait la sourde oreille, on trouve des contre-arguments ou on promet sans calendrier. Le responsable CGT s'en plaint : à propos de l'aération des ateliers menuiserie : « *cette revendication a bien été accordée, mais elle traîne depuis fort longtemps et rien n'est fait sinon en promesses* »².

Beaucoup de laisser-aller dans cette usine où pourtant sont utilisés des produits chimiques nocifs ou inflammables.

Dans cet établissement qui compte plus de 500 personnes, il n'y a eu bien longtemps ni infirmerie ni infirmière, le Directeur arguant du fait qu'il n'arrive pas à recruter de personnel infirmier diplômé. On fait avec du personnel de Zodiac formé au secourisme et si nécessaire en appelant un médecin extérieur ; L'explication donnée par le Directeur ne manque pas de sel ... ni de mépris : « *Nous sommes convaincu, comme notre médecin d'établissement, que les soins que nous donnons ainsi sont aussi valables et, en tout cas, plus rapides que ceux que l'on peut attendre d'une infirmière installée dans un local éloigné.* »³. La première infirmière ne sera employée qu'en 1974 ; le personnel en réclamait, à juste droit, depuis 1968⁴!

¹ Lettre de l'Inspecteur du travail au Directeur de Zodiac du 5 novembre 1968

² Lettre du Secrétaire de l'Union Départementale des Syndicats Confédérés à l'Inspecteur du travail, en date du 26 septembre 1968.

³ Lettre du directeur de Zodiac à l'inspecteur du travail, le 23 décembre 1968

⁴ Lettre de l'Union locale CGT Rochefort à Monsieur l'Inspecteur du travail, Rochefort, le 8 juillet 1968

Incurie, lenteur, désintérêt qui lui sont reprochés par le responsable de l'Union départementale CGT qui dans une lettre à l'inspecteur du travail s'exclame, parlant du directeur : « *C'est vraiment faire preuve d'un désintéressement (sic) pour l'hygiène et la sécurité du travail* »⁵.

Les syndicats

L'UDTZ est absente des dossiers de l'Inspection du travail : aucune intervention semble-t-il; on se satisfait de la politique de l'entreprise.

Seule la CGT apparaît, mais manifestement, la santé n'est pas le centre d'intérêt premier de la section locale. On défend ses droits syndicaux, les droits des salariés; on réclame, à juste titre, le respect des normes pour les éléments de « confort », le chauffage par exemple, ou des douches; on demande instamment une infirmière. Mais jamais un mot sur les produits nocifs ni sur les conditions de travail. La nécessité de travailler prime leur remise en cause⁶. On dénie volontiers les risques auxquels les femmes sont soumises⁷.

La section locale ne semble pas avoir un grand pouvoir dans le domaine d'hygiène et sécurité; elle fait plus souvent appel à l'Union locale ou départementale pour la soutenir auprès de l'Inspection du travail, qu'elle charge d'agir auprès de la Direction de Zodiac.

Les ouvrières

Quant aux ouvrières elles ne se plaignent pas⁸. La plupart sont elles-aussi dans le déni du risque en particulier sur le toluène. Certaines préfèrent même en jouer, nous l'avons vu. Quant

⁵ idem

⁶VIGNA Xavier, « *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines* », Presses Universitaires de Rennes, 2007.

⁷OMNÈS Catherine, « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009/1 n° 56-1, p.64

⁸ Idem p. 70-71

aux accidents du travail (déchirures musculaires) et aux TMS, leur jeunesse et leur peu d'ancienneté les protègent encore.

Au fond, elles endurent : et celles qui évoquent leurs souvenirs disent qu'il fallait bien travailler, qu'elles n'avaient pas le choix ; mais aussi qu'elles étaient plus dures au mal, plus courageuses qu'on ne l'est aujourd'hui⁹.

Celles qui ne peuvent pas tenir adoptent des stratégies individuelles de fuite, soit en demandant des postes moins exposés, soit en multipliant les arrêts de travail pour maladie¹⁰ ; Il s'agit de reprendre souffle pour tenir. Soit encore, et c'est souvent le cas en ce tout début des années 70, en « *prenant leur compte* », en démissionnant : au 1^{er} janvier 1974, près de 200 ouvrières avaient été embauchées dans les 4 années précédentes, c'est sans commune mesure avec le rythme d'accroissement des effectifs de femmes sur la période, preuve d'un très important turn over¹¹.

Le Médecin du travail

Il est certainement le mieux au fait de l'état sanitaire de la population de Zodiac, d'autant qu'il a, en 1970, une longue pratique de cette entreprise : il y assumait déjà la médecine du travail en 1962¹².

Tout en soutenant la Direction dans son discours sur le toluène, il est conscient de la dureté des conditions de travail qu'il évoquera, dans son rapport de 1971, comme jouant possiblement un rôle dans ces manifestations collectives que sont les crises de nerfs puisqu'il lie la disparition de ces phénomènes à l'amélioration de certaines d'entre elles.

Les excellentes relations¹³ qu'il entretient avec la Direction lui donne du poids. C'est sur lui que le CHS s'appuie pour apporter des solutions.

⁹ Par exemple : AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien21_M.Guillon_zodiac

¹⁰ L'inspecteur du travail le signalait déjà dans son compte-rendu de visite du 10 mai 1962, certains entretiens le laissent transparaître aussi (cf Par exemple : AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien21_M.Guillon_zodiac). Quant au Médecin du travail en 1971 il effectue 99 visites de reprise du travail après arrêt pour maladie. Rapport annuel du Médecin du travail 1971, p V.

¹¹ Annexes 5 et 6 n°2 p. 94-95

¹² Compte-rendu de visite de l'inspecteur du travail 11 mai 1962, p 10

Le poids du genre dans l'approche de l'hygiène, la santé et la sécurité

Les conditions d'hygiène et sécurité dans les ateliers d'ouvrières sont déplorables, nous l'avons vu. Encombrement et hygiène défaillante dans les ateliers, pas assez d'issues de secours¹⁴, absence de protections malgré l'emploi de produits nocifs¹⁵, ventilation insuffisante etc...

L'inspecteur du travail évoque régulièrement des problèmes d'hygiène et de sécurité, mais ses urgences cependant sont différentielles.

Ses inquiétudes vont prioritairement à l'atelier de menuiserie : protection sur les machines, toxicité des vernis, risques incendie. Il exige des travaux pour améliorer la ventilation et aspirer les poussières de bois, ou pour installer des cabines de vernissage. Il suit l'affaire, demande des comptes et obtient des améliorations.

En revanche, peu de choses avant 1970 sur les ateliers de femmes. Lorsqu'il repère des anomalies, elles portent surtout sur des éléments de « confort » : le nombre de toilettes ou de vestiaires individuels, le chauffage. Il sera cependant le premier à évoquer les charges portées par les femmes et à demander, au cours de la réunion de décembre 1970, l'installation de « vireurs » mécaniques et de matériel de levage pour l'atelier montage. Mais le toluène l'inquiète peu, il se repose sur les contrôles et sur l'avis du médecin du travail ; seul le préoccupe le caractère inflammable de ce produit volatil. Il demande cependant que des bouchons diffuseurs soient prévus sur les bidons de toluène et que la ventilation soit révisée dans ces ateliers. Rien ne sera fait avant 1977 et ses rappels émailleront les courriers des années suivantes.

Quant à la section locale CGT, si elle est attentive à certains éléments d'hygiène (douches par exemple dans cette usine où le travail des femmes est très salissant), elle ne dit rien sur

¹³ « le travail médical est facilité au maximum par tous les membres de l'entreprise... » « l'ambiance des visites est excellente » Rapport annuel du Médecin du travail 1971, p XI

¹⁴ Une issue de secours est « en cours de réalisation » en décembre 1970 Compte-rendu de réunion du CHS p. 3

¹⁵ Annexes 3 Photographies 2, 4, 5 p.89 et 90

l'absence de protections ni sur l'usage abondant de toluène, et encore moins sur la pression au travail qui épuise les femmes.

C'est certainement le médecin qui sera le premier à se pencher sur le sort des ouvrières, mais d'abord pour médicaliser leurs accès d'exaspération et y voir quelque « *tare neurologique* » ou tout au moins des manifestations de « *personnes dont le psychisme n'est pas parfaitement équilibré* ». Ce n'est qu'un an plus tard, après enquêtes qu'il envisagera autre chose.

Mais, peu d'éléments sur les incidences du toluène sur la santé. Il signale des « *petits malaises passagers de 10 à 15 minutes*», « *des irritations oculaires* » par suite de projection de toluène, mais c'est tout. Les analyses hématologiques (16) ne sont pas alarmantes et « *aucun cas d'affections professionnelles occasionnées par les colles n'a été relevé cette année* ». Les risques chimiques sont minorés.

Une meilleure prise en compte de la santé et de la prévention

Si les crises ont commencé en 1969, il a fallu plus d'un an à Zodiac pour prendre le problème au sérieux, cesser de penser que ce sont des comédies, des histoires de femmes et tenter d'y remédier.

La Direction suggère une méthode : des visites médicales particulières assorties (déjà) d'un questionnaire à remplir obligatoirement. Il s'agit de faire le point (ou de donner l'impression qu'on agit). Ces enquêtes sont à inclure dans une surveillance médicale systématique et approfondie.

Le suivi de la médecine du travail est rigoureux, le rapport annuel en témoigne. Le médecin effectue 2 vacations de 3 heures 30 par semaine, 858 visites médicales (visites systématiques annuelles, visites de reprise du travail, visites d'embauchage, visites de salariés sous surveillance spéciale, visites complémentaires...). Certains postes plus exposés sont particulièrement

surveillés, au total 38 postes sous surveillance spéciale dont 17¹⁶ concernent les ouvrières affectées aux « collures » et il est précisé « colle benzolique »¹⁷.

La situation sanitaire des salariés de Zodiac

Ceci permet au médecin du travail un point de vue documenté sur l'état sanitaire des salariés. Sur ce point, son rapport est précis : pas moins de 3 pages où sont listées les affections rencontrées.

Elles sont nombreuses et variées dans cette population pourtant jeune : 318 cas pathologiques recensés. Remarquable également : près de 40 % (134) des cas ont été dépistés au cours des visites de médecine du travail, preuve d'un accès aux soins déficient dans cette population ; indifférence à sa souffrance, plus faible éducation à la santé, insuffisance de couverture sociale... ?

Le rapport du médecin du travail globalise les cas et n'en fait pas une présentation selon le sexe. Y a-t-il des affections plus fréquemment masculines ou féminines ? Certainement, mais rien ne permet de le mesurer. Il faudrait d'autres sources pour cela.

Soulignons cependant l'importance des « affections des os – articulations – muscles et parois » : 47 cas dont 42 cas d'arthroses diverses (cou, épaules, dos, poignet, genou...) symptomatiques du sous-équipement en matériel de manutention et de la pénibilité des gestes répétitifs ; Il dénombre aussi des troubles dépressifs (10 cas) et des affections dermatologiques (34 cas).

Les études d'environnement

Autre aspect de la prévention santé : les études d'environnement du travail : dosages réguliers d'atmosphère et autres mesures, étude de poste...).

¹⁶ Les 16 autres concernent des hommes (peintre au pistolet, 2 ; vernisseur à la main, 2 ; conducteurs de poids lourds ou d'engins, 4 ; malaxage, 3) ;

¹⁷ Or dans ce vaste atelier, toutes respirent des vapeurs de toluène mais elles ne bénéficient pas de surveillance particulière.

Trois fois par an le médecin effectue des prélèvements d'atmosphère dans divers ateliers qu'il présente en réunions de CHS. Il surveille particulièrement les teneurs en toluène et vérifie qu'elles restent dans les normes officielles. C'est une inquiétude qu'il partage avec l'inspecteur du travail et le contrôleur de la CRAMCO.

Il mesure le niveau sonore, dans les ateliers de menuiserie, mais aussi, chose nouvelle semble-t-il, dans les ateliers de couture : 9 postes sont testés.

Il effectue aussi des études de poste pour l'amélioration de la manutention des bateaux, en particulier pour le poste finition, probablement consécutive à la demande de l'Inspection du travail d'installer des « vireurs » à la finition des bateaux.

Faut-il voir là l'influence de ces crises de nerfs qui auraient alerté le médecin du travail ? Difficile à savoir. Il faudrait pour cela pouvoir comparer avec des rapports des années précédentes.

Améliorer les relations de travail dans les ateliers de montage ?

Cependant, usant de leur expertise, Inspecteur et Médecin du travail vont inciter à la mise en place de meilleures conditions de travail dans les ateliers de montage.

Dans le cas des crises de nerfs, le Médecin date précisément la fin de cette « épidémie », mai 1971, et l'explique par une prise en compte des conditions de travail. Il lie la disparition de ces phénomènes à l'amélioration de certaines d'entre elles : installation de distributeurs de boissons et nourriture (ce qui suppose une pause suffisamment longue pour s'y servir et donc un moment de détente et de « copinage » hors contrainte¹⁸), réduction de certaines cadences, assouplissement du comportement de l'encadrement « *un effort de compréhension humaine plus grand de la part des Chefs d'ateliers et d'Equipe* ».

On peut imaginer que les réponses au questionnaire décidé en CHS ont été suffisamment explicites pour pointer la nature de certaines difficultés rencontrées par les ouvrières et que la

¹⁸ Précédemment les chefs d'équipe distribuaient elles-mêmes des casse-croute dans les ateliers. (AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien21_M.Guillon_zodiac)

Direction, de son propre chef ou sur les conseils du médecin, a donné des ordres pour réviser les comportements, l'entreprise reconnaissant ainsi indirectement une part de responsabilité dans les « crises de nerfs ». Mais nous ne savons pas quelles dispositions exactes furent prises à ce sujet ; les archives sont muettes.

Et, de fait, la répression contre les fauteuses de « désordres » n'a probablement pas été virulente. Le médecin parle du « départ de certaines personnes présentant des tares neurologiques » (volontaire ou contraint ?), mais aussi d'amélioration du suivi des soins; on préféra donc soigner. En revanche, rien n'a été trouvé dans les archives de l'Inspection du travail laissant penser à des licenciements systématiques. Pas de plaintes, pas de récriminations syndicales. Pas de répression ?

Certainement ne fallait-il pas heurter des ateliers sensibles. L'usine a trop besoin de ses ouvrières et mène par ailleurs une politique de stabilisation d'une main d'œuvre qu'elle forme et qui soit capable de subvenir aux besoins des nouvelles techniques appliquées¹⁹. Qui plus est la forte croissance nécessite des embauches : entre décembre 1970 et Juin 1971, les effectifs de Zodiac augmentent d'une soixantaine de personnes passant de 553 salariés à 640²⁰. L'entreprise ne peut se permettre de licencier une main d'œuvre dont elle risque de manquer.

On préfère déplacer les récalcitrantes dans d'autres ateliers, éclater les collectifs, procéder à la « *dissémination des postes de Travail* », selon l'expression du Médecin du travail.

Ainsi, la Direction a cherché à donner des consignes pour réduire les tensions dans les ateliers et pour améliorer les conditions de travail. D'une certaine façon, les « filles » se sont fait entendre. Au moins en partie et pour un temps. Cette prise de conscience de la part de la Direction est assez neuve : l'influence de la recherche médicale, les liens faits entre la pression au travail et la santé, le rôle des syndicats, la mobilisation sociale des femmes, autant d'éléments qui commencent dans ces années soixante-dix, à ouvrir les dirigeants d'entreprises à des

¹⁹ Copie dactylographiée sur papier pelure bleu d'une Demande de prime de développement industriel datée du 2 décembre 1970

²⁰ Rapport annuel du Médecin du travail 1971, p XI ; en décembre 1971, les effectifs seront redescendus à 553.

préoccupations nouvelles sur l'organisation du travail et à leur faire prendre conscience des risques pour la santé de leurs salariés de contraintes insupportables.²¹

Mais le problème du toluène n'est toujours pas abordé, ni celui des colles dont on sait pourtant qu'ils sont nocifs.

En 1974, la section locale CGT dénonce dans un communiqué publié dans Sud-Ouest²² sous le titre « *Alerte à la santé des travailleurs* », « *les conditions dans lesquelles ces femmes travaillent* », met en cause « *un produit particulièrement nocif* », le toluène et promet de « *continuer son action jusqu'à l'amélioration complète des conditions dans lesquelles les ouvrières de Zodiac sont contraintes de travailler.* » Les problèmes sont loin d'être résolus et la section syndicale doit s'appuyer sur la presse pour dénoncer cet état de fait et faire avancer les choses. Nous sommes là aux tout débuts de la prise en compte du risque chimique pour la santé des ouvrières par la section syndicale.

²¹ BRUNO Anne-Sophie et OMNÈS Catherine, « Statut d'emploi, situation de travail et santé : histoires de femmes et d'étrangers » in BRUNO Anne-Sophie, GEERKENS Éric, HATZFELD Nicolas et OMNÈS Catherine, *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs, XIXe-XXe siècles*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2001 p. 103-104 et VIGNA Xavier, « *L'insubordination ouvrière ...* op.cit. p. 311

²² Sud-Ouest du 30 mars 1970, AD17 Jx 262/159-160 ; mars à juin 1974

CONCLUSION EN FORME D'ÉPILOGUE.

De ces « crises de nerfs » des années 1969-1970, qu'en disent aujourd'hui les ouvrières ?

Globalement peu de choses. Aucune des personnes travaillant chez Zodiac à cette époque et enregistrées en 2011 dans le cadre des enquêtes « Mémoires ouvrières » n'y fait la moindre allusion. En ce qui concerne les personnes que j'ai interrogées et à qui j'ai posé directement la question, elles ne s'en rappellent pas, preuve sans doute que le phénomène ne s'est pas généralisé, qu'il a été vite circonscrit et n'a pas marqué les esprits. Deux personnes seulement ont rebondi sur le sujet : L'une pour sourire, parler de « comédie. » tout en rappelant la pression subie. L'autre pour se rappeler que dans les années plus tardives parfois « *ça volait...* » Enervements passagers. Mais il n'est pas fait allusion à un dérapage d'ampleur collective.

La suite des archives Zodiac de l'Inspection du travail, lesquelles courent jusqu'en 1986, sont muettes sur ce sujet. Ni compte-rendu de réunion de CHS, ni rapport médical (dont il existe des suites presque complètes), ni courrier n'en font état.

Les transformations des conditions de travail et des modes de gestion de la main d'œuvre, l'évolution des comportements, l'émancipation des femmes et leur accès à une certaine égalité, la mise en place de nouveaux moyens d'expression du malaise au travail, la dénonciation, voire la répression de certains comportements de la hiérarchie (du machisme au harcèlement), tout ceci relèguerait-il les « crises de nerfs » collectives à un passé lié aux années post-soixante-huit ?

Quoi qu'il en soit, les exemples analysés par Fanny Gallot et repris par Xavier Vigna¹, tout comme ceux trouvés dans les archives de l'Inspection du travail concernant Zodiac sont concentrés sur cette seule période.

Cependant, à la fois pour des raisons technologiques, mais aussi pour « aménager et préserver l'usine taylorienne » (selon l'expression de Xavier Vigna), la nouvelle Direction qui s'installe chez Zodiac en 1972 entreprendra un long processus de réorganisation des ateliers à

¹ GALLOT Fanny, Les crises de nerfs... op cit et VIGNA Xavier, *L'insubordination ouvrière...* op. cit.

partir de 1976. Trois objectifs sont affichés : réduire fortement l'utilisation du toluène, mieux aménager l'espace pour réduire les manutentions et « *enrichir considérablement les tâches effectuées par chaque ouvrière* ». Constatation de la « *matérialité des opérations d'amélioration des postes de travail* » par l'Inspecteur, mais « *accroissement des rendements demandés* » selon certains délégués².

² AD 17, 1051 W 33, Courrier de l'Inspecteur du travail au Directeur Régional du Travail et de l'Emploi, du 30 novembre 1978.

CONCLUSION GENERALE

Partant de cette étude sur les « crises de nerfs », nous avons expérimenté combien l'entrée par le thème de la santé était prometteur et invitait, dans une perspective de micro histoire, à une véritable plongée au cœur de l'entreprise, au plus près de son personnel.

Ecouter ce que la santé dit des conditions de travail des diverses catégories de salariés, (particulièrement des ouvrières dans le cas évoqué, mais les autres archives évoquent les employées et les hommes des ateliers menuiserie); analyser dans cette perspective l'intrication des relations de travail, aussi bien à l'intérieur des ateliers (ouvrières entre elles, avec leurs collègues masculins, avec les divers échelons de l'encadrement) qu'avec la Direction, voir ce qu'elles pèsent sur la santé, être attentif aux discours et aux regards des uns sur les autres, « regards d'en haut, regards d'en bas »¹; comprendre comment chacun appréhende la santé de soi, la santé des autres ; décrypter les relations de pouvoir dans l'entreprise, le rôle des délégués du personnel et des CHS- CHSCT, les prises de conscience et les capacités d'agir des syndicats pour promouvoir des améliorations dans l'hygiène et la sécurité; voir comment tous appréhendent ces questions de santé au travail, quelles tensions ou qu'elles coopérations se manifestent entre pouvoirs concurrents en charge de ces questions, la Direction de l'usine bien sûr, elle-même dépendant de la politique du siège social parisien, le Médecin du travail, l'Inspecteur du travail et au-delà, la puissance publique qui légifère et édicte des normes. Autant de pistes possibles.

Dans cette perspective, l'usine Zodiac est un beau terrain d'analyse pour deux raisons :

- Dans cet établissement où, peu ou prou, deux tiers des salariés sont des femmes et un tiers des hommes, la division sexuelle du travail est si fortement marquée, dans ses

¹ MINARD Philippe (entretien avec), « Le travail dans son histoire: p. 58

activités et dans ses lieux, l'imperméabilité entre les ateliers d'hommes et ceux de femmes si forte, que ce sera l'occasion de mettre en lumière les formes que prend l'approche différentielle de la santé selon les genres.

- D'autre part, dans cette PME rochefortaise, à la lourdeur des contraintes du taylorisme, s'ajoutent pour les femmes un évident risque chimique et une absence de mécanisation qui rendent le travail particulièrement dur, beaucoup plus dur semble-t-il que celui des hommes². Rappelons la réflexion du futur Directeur, Monsieur Grilly, qui parle de « baigne de femmes ». Comment est accepté par les uns et les autres cet état de fait touchant le « sexe faible » ? Comment en parle-t-on ? Comment le justifie-t-on ? Quand et comment le prendra-t-on en compte et y remédiera-t-on (peut-être) ?

Nous avons choisi d'approfondir, à l'occasion des « crises de nerfs », ce qui se jouait dans cette année 1970. L'étude proposée est pensée comme une base de départ, un état des lieux en quelque sorte, dans cet après 68.

Nous avons choisi cette période pour la raison première que nos sources ne remontent guère plus loin, en particulier les sources orales. Ce choix se justifie aussi pour des raisons internes à l'entreprise elle-même : c'est la période où la main d'œuvre, et particulièrement la main d'œuvre féminine, est la plus nombreuse, en lien avec la massification de la production sans développement de la mécanisation des tâches. C'est pour deux ou trois ans encore une période de croissance où l'usine recrute fortement, d'autant que les difficiles conditions de travail couplées à la faiblesse du chômage favorisent un important turn over.

Les années 1970-80 changent la donne, aussi bien pour des raisons internes à l'entreprise que eu égard au contexte économique et social national.

² Un homme s'exprime ainsi : « *C'est surtout dans les ateliers où il y avaient des femmes que c'était dur. ... Les ateliers « bateaux », c'est dur, c'est physique. Au début, y avait pas de matériel de manutention. Retourner un bateau, on le retourne pas comme ça, comme on retourne une tôle avec un aimant. Le bateau lui-même fait 40-50 kilos, mais c'est-à-dire qu'il n'y a pas de prise, ça glisse des mains..... Pour un homme c'était acceptable. Pour les filles c'est vrai que c'était dur.* » AMR. Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac, Entretien13_F-Mathurin_zodiac

En 1972, l'usine Zodiac change de Direction; Monsieur Grilly remplace monsieur Lordereau. Son approche des problèmes d'hygiène de sécurité et de santé n'est pas la même, ni son comportement face à l'Inspection du travail. Le CHS se réunit plus régulièrement, nous en avons des procès-verbaux de réunions plus fréquents mais aussi souvent plus formels³.

Les modes de production changent aussi : nouveaux matériaux, nouveaux procédés sont mis au point. L'époque « néo » (et le collage) se termine remplacée par la thermo-soudure de tissus PVC. La mécanisation se développe. Mais, nouveaux risques ? Nouvelles maladies ?

Sous la pression conjuguée des experts, des syndicats (qui relaient les revendications de plus en plus vives sur les mauvaises conditions de travail) et de certaines franges du patronat (l'UIMM en particulier)⁴, les questions de santé au travail affleurent plus régulièrement dans les discours et les rapports commandés par l'Etat; les risques liés au travail et à son organisation tayloriste commencent à être pris en compte. On l'a évoqué à propos de la réorganisation du travail chez Zodiac à partir de 1976. La législation progresse, souvent sous la pression de la Communauté européenne, en particulier sur les risques chimiques et ceci n'est pas sans impact sur Zodiac.

D'autre part, la structure économique de la région de Rochefort évolue ainsi que la qualification des jeunes femmes, de nouveaux emplois se développent qu'elles peuvent occuper, emplois dans la branche sanitaire et sociale, dans le tourisme, dans l'administration, tous concurrents pour Zodiac qui en 1977 se plaint de difficultés de recrutement, au moment où une certaine reprise de son activité exige de la main d'oeuvre.

Cependant, l'entrée dans la crise frappe Zodiac qui pour la première fois depuis la guerre, licencie début 1974 une trentaine d'ouvrières « *pour réduction de l'activité en raison de l'importance des stocks* ». Les années suivantes connaîtront des périodes de baisse de régime et de reprise. Entre difficultés économiques et mécanisation, Zodiac verra lentement ou de façon beaucoup plus accélérée (comme en 1985 et 1986 où des licenciements massifs

³ En même temps que les CE et les CHS voient s'étendre leurs prérogatives (loi du 27 décembre 1973). VIGNA Xavier, « *L'insubordination ouvrière ...* op.cit. p. 308

⁴ MOUTET Aimée, « La place de l'ergonomie dans la politique du patronat...p. 258

eurent lieu) ses effectifs se réduire inexorablement. A partir de 1984, Zodiac ne recrute plus, sa main d'œuvre fixe va lui suffire malgré les départs à la retraite ou autre⁵; pas ou très peu de recrutements. Et, face à la montée du chômage, les ouvrières en poste, gagnant en ancienneté, vont s'attacher à Zodiac et y rester.

Ceci explique le vieillissement inexorable de la main d'œuvre ouvrière de Zodiac; le personnel n'est pas régénéré. Au moment de la fermeture, la moyenne d'âge du personnel féminin est de plus de 51 ans. Nous ne sommes plus dans les années 70.

Partant de ce que nous avons observé autour de 1970 chez Zodiac et compte tenu des évolutions de l'entreprise et du marché du travail, mais aussi des nouvelles revendications sur la santé au travail, de nouvelles questions affleurent :

- Comment les ouvrières vécurent-elles les diverses périodes de transformation des ateliers, des méthodes de travail et d'organisation de l'entreprise ?
- Comment évoluèrent leurs stratégies défensives pour préserver leur santé ? L'abandon du travail (absentéisme ou démission) n'est plus une solution. Comment résolvent-elles ce dilemme ? Quelles pratiques développent-elles ? Quels discours tiennent-elles ?
- Comment l'entreprise elle-même, sous le triple effet de la législation, de la pression sociale (salariés et syndicats) et du vieillissement de sa main d'œuvre a-t-elle réagi et pris en compte la santé dans sa politique ?
- Quel impact sur la santé ont eu les diverses vagues de licenciements que connut Zodiac (point évoqué par plusieurs ouvrières enquêtées) ? Mais aussi quel impact l'usure des ouvrières a-t-elle quand elles se trouvent à nouveau sur le marché du travail ?

Ce sont là quelques pistes que les documents dépouillés invitent à suivre, tout au moins jusqu'en 1986 pour les archives de l'Inspection du travail, mais bien au-delà en ce qui concerne les archives orales. Quelques archives personnelles confiées par les personnes rencontrées éclairent certains moments.

Pour l'heure, ce n'est qu'une petite partie, une vingtaine de dossiers, qui a été exploitée, se cristallisant autour d'un thème restreint. La suite des autres dossiers est tout aussi

⁵ Les aléas de la production sont absorbés par des intérimaires

riche et souligne des évolutions notables. Les enquêtes orales sont précieuses aussi pour enrichir tout cela à condition de pouvoir reconstruire le fil chronologique du discours. Une infime partie d'entre elles a servi ici; il reste encore beaucoup à faire, mais des sources complémentaires sont indispensables.

Nous avons dépouillé pour l'instant uniquement les sources en accès libre, les 4 boîtes des archives de l'Inspection du travail, les entretiens « mémoires ouvrières » et la documentation personnelle. Nous espérons pouvoir accéder à d'autres :

- Celles des syndicats présents dans l'entreprise, mais elles risquent d'être pauvres. Peu (voire pas) de documents sont archivés à l'Union locale, en particulier pour des périodes anciennes ; il faudrait que d'anciens délégués en aient conservé certains et qu'ils soient accessibles.
- Celles du tribunal des prud'hommes, mais elles semblent difficilement accessibles vu leurs conditions de conservation et peu fournies, Zodiac ayant l'habitude de régler les problèmes en interne.
- Celles de l'APAS, en espérant au moins y trouver les rapports du médecin du travail manquant, éventuellement des comptes-rendus de réunion de CHS puis CHSCT, des études de postes, des relations d'accidents du travail, des dossiers de maladies professionnelles, des commentaires divers, peut-être une correspondance avec l'entreprise.
- Les archives de la CRAMCO et en particulier celles concernant les inspections du Conseiller sécurité.
- Celles des caisses de retraites.
- Celles de l'entreprise elle-même, concernant le personnel de l'usine de Rochefort, dans la mesure où elles existent et sont archivées de façon accessible et si elles peuvent être ouvertes.

D'autre part, les Archives départementales de Charente-Maritime conservent d'autres boîtes issues de l'Inspection du travail cotées 1964 W 154, 2486 W 3, et 2606 W 1. Elles poursuivent jusqu'en 1998 celles déjà consultées. Mais leur communication nécessite une dérogation.

Ainsi, l'approfondissement de certains thèmes et l'élargissement de la tranche chronologique envisagée sont pour partie liés à l'accès à certaines archives.

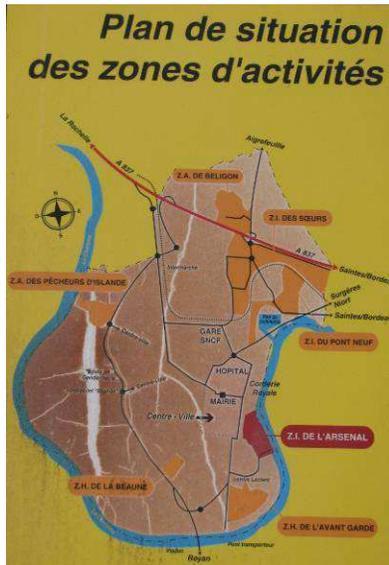
D'autre part, continuer les enquêtes orales me semble une voie utile. D'autres contacts sont pris. En revanche, il est nécessaire de redéfinir le questionnaire en fonction de la problématique.

L'objet de l'entretien lui-même sera probablement à réorienter. Les discours sont redondants par rapport au contenu des entretiens menés dans le cadre de « Mémoires ouvrières ». Ceci est dû pour partie à une conception assez généraliste du questionnaire. Je pense donc, pour poursuivre ces enquêtes, le reconstruire à partir d'éléments plus précis que fournissent les archives, afin que les personnes interviewées puissent apporter des compléments, des explications, des commentaires, des appréciations de sorte que les souvenirs et les points de vue des ouvrières et des ouvriers s'ajoutent aux informations des archives. Il faudra aussi ouvrir l'éventail des types de personnes interrogées : ouvriers, cadres et employés, particulièrement du bureau des méthodes, qui travaillaient en étroite relation avec les ateliers, Direction si possible. Il serait aussi intéressant de pouvoir enquêter auprès de personnes, en particulier de délégués syndicaux, rencontrées dans les archives.

Ainsi pourrait se construire, par le biais de la santé, une histoire des « filles de Zodiac » dans cette seconde moitié du XX^e siècle.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Localisation de la Zone d'activités de l'Arsenal



ANNEXE 2 : Le site de l'ancienne usine Zodiac en 2012 :



Ancienne entrée rue de la Ferronnerie



Entrée rue de l'Arsenal et ateliers

ANNEXE 3

1- L'atelier 61 A en 1968



2- L'atelier de coupe



3- Les ouvrières traçant les limites du ponçage





4- Le ponçage



5- L'encollage

6- Le montage



7- La pose du tableau



8- Le pliage



ANNEXE 4

1- Les outils pour le montage



2- Une lissette

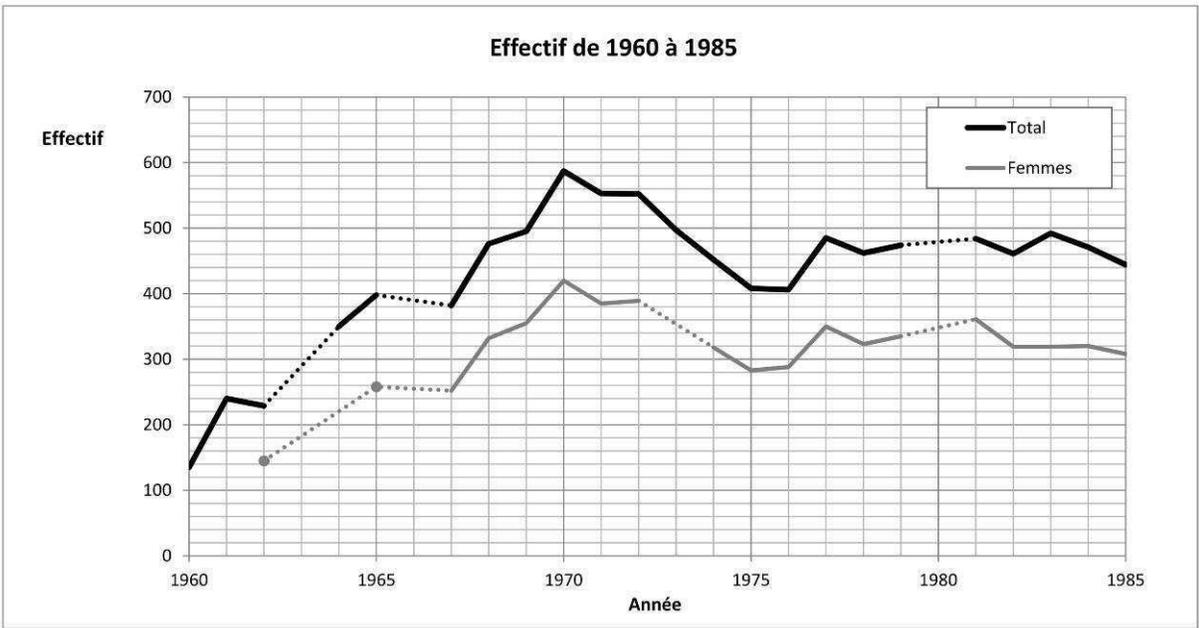


3- Les gestes



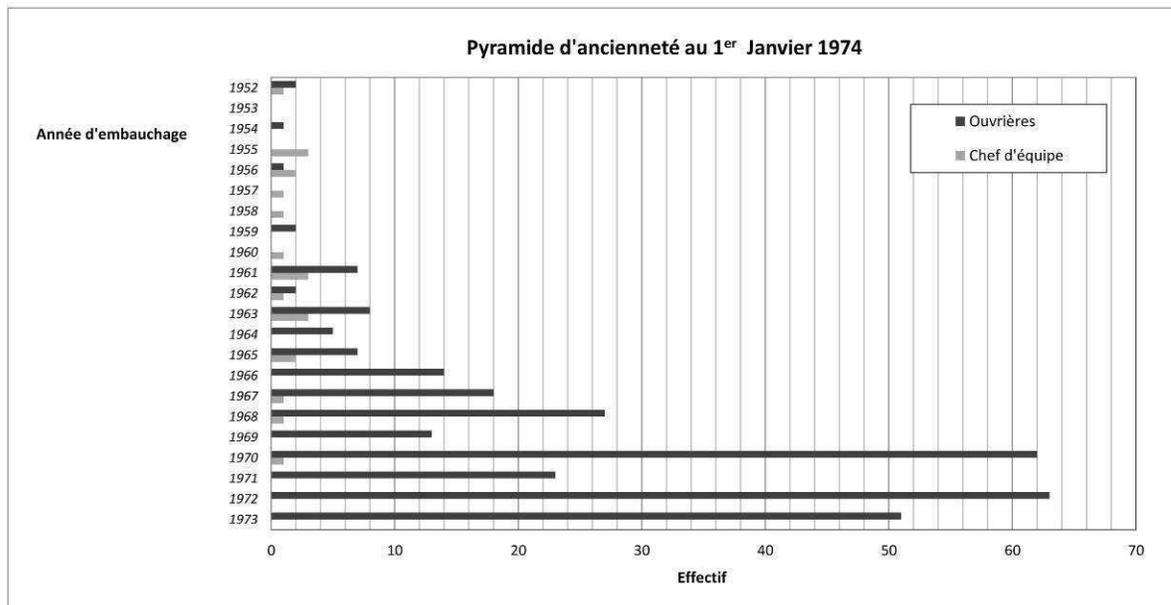
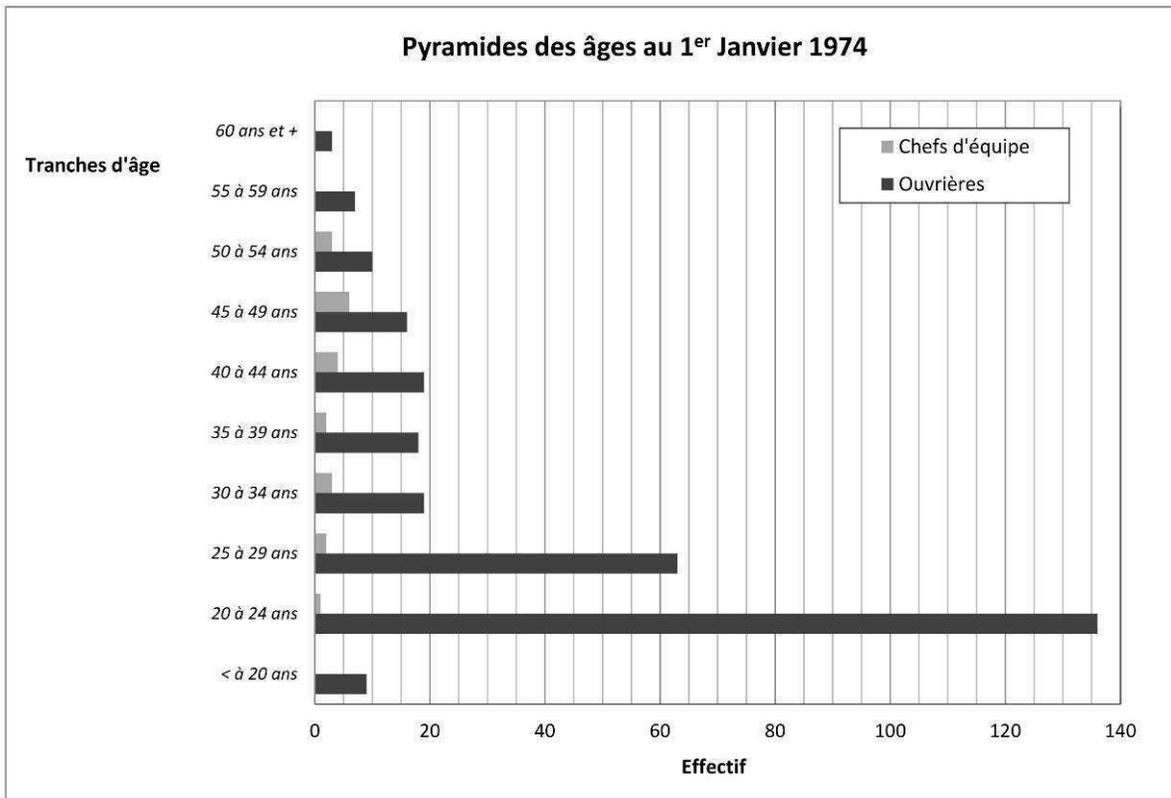
ANNEXE 5

Effectif de l'usine Zodiac à Rochefort, 1960-1985



Source : AD 17, 1051 W 33 Divers documents.

ANNEXE 6



Source : AD 17 1051 W 33 Liste du personnel au 1^{er} Janvier 1974

ANNEXE 7

Lettre d'une ouvrière à Monsieur le Ministre du 19 Août 1970, AD 17, 1051 W 33
(nb : la lettre est tamponnée de l'inspection du travail le 21 Aout 1970) :

Mercredi 19 Aout

Madame F.Ch.....
.. rue Judith
Rochefort (17)

Monsieur le Ministre,

Par la présente, je viens solliciter de votre bienveillance quelques renseignements
Je suis âgée de 57 ans, je travaille à l'usine ZODIAC à Rochefort comme ouvrière
depuis Novembre 1967

Le travail s'effectue par équipe et nous sommes horaires, nous sommes astreintes
à faire le même rendement Or aucune de nous ne touche le même salaire, le salaire est-il payé en
fonction du rendement

Je touche le moins et je dois faire le même travail, le même rendement que mes
camarades; Est-ce normal ?

De plus, j'ai un certificat médical m'interdisant de toucher le TOLUENE, Or ce
certificat médical n'est pas observé

En outre tous les soirs les ateliers doivent être balayés ce sont les ouvrières
travaillant dans l'atelier qui doivent effectuer le balayage à tour de role ; mais avant de nettoyer il
nous faut faire le rendement. Est-ce logique ?

Le travail à effectuer est très salissant, chaque ouvrière apporte sa blouse, mais
nous ne touchons aucune prime de salissure; Est-ce que cette prime est facultative ou
obligatoire ?

(suite TSVP)

Egalement, il n'existe aucune convention collective à laquelle nous pourrions nous reporter Je voudrais savoir

- Si dans cet établissement où travaillent environ 500 personnes des conventions collectives ne devraient pas être obligatoires
- Si 1 infirmière ou aide soignante ne peut y être affectée

Dans l'espoir que ma demande de renseignements retiendra toute votre attention.

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre a l'expression de ma considération respectueuse.

F Ch.

(l'orthographe et la ponctuation ont été respectées)

ANNEXE 8

AD17, 1051 W 33 Compte rendu de la réunion du Comité d'Hygiène et Sécurité

Réunion du 17 Décembre 1970

Extrait p. 3 et 4

« Une discussion est engagée au sujet des désordres qui ont été constatés, en particulier au cours des derniers mois, dans le déroulement du travail. Ces désordres qui prennent parfois un caractère collectif semblent être la conséquence de crises nerveuses qui affectent à l'origine des ouvrières isolées. Le personnel d'encadrement a constaté que souvent les personnes qui sont à l'origine de ces crises sont des jeunes femmes qui sont venues au travail sans avoir pris de nourriture depuis la veille au soir.

Des questions posées et des enquêtes effectuées auprès des familles ont révélé que dans plusieurs cas les crises ont affecté des personnes qui avaient quitté leur domicile légal depuis plusieurs jours et la Direction a émis l'hypothèse que dans certains cas le manque de nourriture ou de sommeil, ou les deux, est susceptible d'expliquer un état physique déficient de certaines ouvrières.

Une autre opinion émise a été que la colle par son odeur pouvait être à l'origine des troubles nerveux constatés.

Le médecin du travail a précisé quant à lui que les produits utilisés dans la fabrication ne peuvent être mis en cause, mais que par contre dans certains cas l'absence de sommeil ou de nourriture est suffisant pour expliquer le déclenchement d'une crise chez des personnes dont le psychisme n'est pas parfaitement équilibré et qui présentent un état de fatigue manifeste. Le médecin fait remarquer qu'il est quasiment impossible de déceler à l'avance des troubles d'ordre psychique et que le dépistage des personnes sujettes à troubles nerveux, non pathologiques, est aléatoire.

Pour tenter d'éclaircir le problème il est décidé qu'un questionnaire serait établi suivant les indications du médecin auquel devront répondre toutes personnes ayant manifesté des troubles et que ces personnes subiraient une visite médicale particulière quelle qu'ait été la durée pendant laquelle ces troubles se sont manifestés. »

Dans quelques mois, il sera examiné s'il est possible de tirer des conclusions des examens qui auront été effectués et entretemps, il a été demandé, et admis, qu'en aucun cas la nature des produits employés dans la fabrication ne soit mise en cause pour justifier ces crises que ce soit par leur composition ou par leur odeur.

Cette mesure est en particulier destinée à éviter que soit entretenu, en ville l'idée que les dissolutions employées par la fabrication sont susceptibles de causer une maladie alors que cela est complètement faux ainsi que l'on prouvé tous les examens et tests effectués tant par le médecin du travail que par la Sécurité Sociale.

A l'appui de cette discussion il a été cité divers cas précis, en particulier celui d'une ouvrière qui ayant manifesté des crises nerveuses dans un atelier de montage a été mutée à l'atelier coupe où elle effectuait un travail assis dans une ambiance particulièrement calme, sans bruit, et hors emploi de toute dissolution. Malgré cette mutation cette ouvrière continue de manifester les mêmes troubles nerveux et l'expérience a montré qu'alors qu'aucun cas de ce genre ne s'était produit dans cet atelier, d'autres ouvrières se trouvent maintenant entraînées dans des crises nerveuses à la suite de l'ouvrières en cause lorsque celle-ci a commencé sa crise. »

ANNEXE 9

AD 1051 W 33 Rapport Annuel du Médecin du Travail, année 1971.

Extrait p. X et XI

CHAPITRE VI – CONSIDERATIONS SUR LA MORBIDITE GENERALE

Dans l'ensemble, cette Année nous retrouvons les principales manifestations constatées les Années précédentes, mais je dois noter la nette amélioration en ce qui concerne les manifestations Neuropsychiatriques que nous avons constatées en 1969 et 1970. Depuis le mois de Mai 1971 ces manifestations ont cessé et ne se sont plus renouvelées.

Cela tient probablement à :

- La possibilité de s'alimenter le matin grâce à des distributeurs automatiques d'aliments et de boissons diverses.
- La diminution de certaines cadences.
- A la dissémination des postes de Travail.
- A un effort de compréhension humaine plus grand de la part des Chefs d'ateliers et d'Equipe.
- Au départ ou à l'amélioration par des traitements plus suivis, de certaines personnes présentant des tares neurologiques.
- Au refus d'embauchage de toutes les personnes inadaptées nerveusement.

(orthographe respectée)

ANNEXE 10

ENTRETIEN AVEC UNE OUVRIERE (extraits)

Archives privées, Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012

Minute 01' 05'' à 06'04''

Q- Le toluène , qu'est-ce que c'est ? Qu'est-ce que ça fait ?

R- Quand on respire ça, c'est comme si on respirait un truc... ça saoule, si on est trop.... Normalement, il fallait faire attention, mais les gens qui n'étaient pas habitués ou qui travaillaient salement et qui nettoyaient pas assez vite les débordements de colle quand par exemple ils nettoyaient le fond, le bateau qu'on a vu qui était debout, tout à l'heure¹... bon, bien, quand elles nettoyaient le fond, c'était comme ça, elles ouvraient la cornière et elles nettoyaient la colle qui avait tenu la bande de tissu en deux et si elles avaient trop attendu, cette colle partait mal, les vapeurs elles étaient là au-dessus et la personne était penchée au-dessus du bateau, comme ça.

Q- le toluène ça servait à quoi ?

R- à décaper, à nettoyer les morceaux de tissus qui avaient été poncés quand c'était du néoprène, parce qu'après, on s'en servait beaucoup moins, c'était de l'acétate, du métylethylcétone après, et c'était un produit plus sec. Ca sentait aussi mais ça devait être moins nocif... Parce que vraiment ça (le toluène) saoulait quand même, ça les faisait tomber dans les pommes, d'autres qui s'endormaient plus ou moins et puis en même temps on sait jamais... où était vraiment le degré; s'il y en a qui jouaient un peu dessus.

Q- Mais il y en a que ça énervait vraiment ?

R- Ca faisait un peu, je pense comme si on prenait une drogue, je pense que ça faisait un truc comme ça; on était un peu enivré, ivre.

Q- Y compris avec des phénomènes ?

R- Bien voilà ; certains sont gais, ils vont déconner alors je me rappelle, A. un jour, ...on ne comprenait pas ce qu'elle disait, on rigolait, elle rigolait ! (rires) c'était des anecdotes, on s'en rappelle encore !

On allait faire un tour à l'extérieur, pour pas ... ça dépendait des postes, quand c'était aéré, les filles qui faisaient du bandage et qui nettoyaient autour, elles étaient près du toluène, mais c'était pas pareil; mais quelqu'un qui était dans un coin à nettoyer le coin du tableau et que toute l'odeur... et pour bien regarder, qui avait le nez pour ainsi dire dessus et bien ça !

Q- Et des crises de violence, il y en avait ?

R- oh ! non.

Q- Il n'y en avait pas ? Parce qu'une personne me l'a dit...

R- Des petites crises de nerfs, oui, il y a eu des petits trucs comme ça oui, mais...

Q- Et vous pensez que c'était dû au toluène ?

¹ Allusion à la photographie 7 annexe 3

R- Y a peut-être le toluène, mais des fois, il y avait le toluène mais, avant, il y avait eu une pression parce qu'on avait dit « qu'est-ce tu fous, t'as pas encore nettoyé ton truc, ça va être trop sec », et puis, bon, ben elle était en colère, elle nettoyait son truc et puis là, le toluène en plus faisait que ... faisait que bon, ben elle montait en mayonnaise, et qu'y avait des crises voilà ...et que ...

Q- Elles s'en prenaient à quelqu'un ?

R- Ah ! bien non. Par exemple elle jetait des affaires, ou voilà. Moi, si on me faisait trop chier, ...je jetais... Je me laissais pas faire non plus quand j'étais gamine. Après je suis devenue beaucoup plus posée. Mais, ... c'est sûr que...on n'aime pas qu'on nous embête de trop. .. Et puis surtout dans des ateliers de femmes, c'est celles qui vont être les plus fortes... quoi... qu'on va moins embêter alors faut ... faut se monter quoi, c'est...

Q- Vous pensez que c'est typique des ateliers de femmes ou que c'est partout pareil ?

R- J'en sais rien. J'ai fait que cette boîte hein...donc je sais pas.

Q- Et ces crises de nerfs, elles ont duré longtemps ? Est-ce que vous avez l'impression que ça a toujours existé ? Que ça s'est arrêté quand on a arrêté le toluène ?

R- Non, je pense que... mais il y avait aussi un peu de, ...un peu de comédie. Moi j'y crois toujours qu'à moitié dans ces choses-là. Il y avait plein de choses, c'était....

Q- Et comment réagissait la Direction et puis les chefs d'équipe, chefs d'atelier ?

R- Ils faisaient attention quand même, quand il y avait des gens qui tombaient par terre et qui se mettait à crier ou à machiner, bon ben, ...Il y avait Mr X. qui arrivait, qui sortait, ... C'était souvent les petites qui étaient bien avec lui à qui ça arrivait (rires)... ou celles qui voulaient que ça leur arrive (rires)

Q- Vous pensez ? Et il se déplaçait depuis là-haut ?

R- A ben, depuis là-haut ; il visitait, parce que c'était à l'époque de Mr Grilly donc Mr Grilly étant le Directeur, lui c'était le chef du personnel, c'était pas le directeur....

Q- Donc il était toujours... ?

R- Il était toujours au niveau des ateliers.

Minute 09' à 09'58''

Q- Si on en revient au toluène, est-ce que les personnes étaient inquiètes pour leur santé ? Les ouvrières, est-ce qu'elles en parlaient ?

R- Oui, certaines, Il y a toujours eu des gens qui sont un peu hypocondriaques, qui ont toujours peur de tout avoir donc... et puis il y a ceux qui passent là-dessus parce qu'ils trouvent que... ben, il y a des gens qui avaient des grandes mains donc en fait, il y a les gens qui travaillent vite et puis qui n'avaient pas les soucis des autres qui étaient...il fallait quand même porter les bateaux, quand ils les tournaient et tout là, au montage général, c'était très très lourd, c'était dur, lourd, c'était un boulot...parce que quand ils montaient ces tableaux et la planche devant là..., la planche de butée pour le caillebotis, c'était quand même..., fallait le faire, c'était un boulot dur.

Q- Ca se faisait à une, à deux ?

R- Et bien, elles s'entraidaient, Elles s'aidaient, souvent elles travaillaient chacune d'un côté du bateau.

LES SOURCES

ARCHIVES PUBLIQUES :

ARCHIVES DEPARTEMENTALES DE CHARENTE-MARITIME (AD17)

Archives versées par la Direction du Travail et de l'Emploi de La Rochelle, Inspection du Travail.

- 4 liasses consacrées entièrement à l'établissement ZODIAC de Rochefort et qui sont en consultation libre ;
Elles couvrent la période 1962-1986

Les séries :

- 1051 W 33
- 1315 W 105 : dossier de l'Etablissement ZODIAC Rochefort 1977-1986
- 1315 W 106 : Décembre 88 ZODIAC 6
- 1315 W 107 : Décembre 88 ZODIAC 7 et 8

- Sont répertoriées d'autres liasses couvrant des années plus récentes et concernant Zodiac Rochefort, celles versées par la DDTE(puis DDTEFP) Inspection du travail 1^{ère} section :

Les séries :

- 1964 W 154 : Zodiac Rochefort 1987-1991
- 2486 W 3 : Dossiers des entreprises, dont l'entreprise Zodiac 1990-1997
- 2606 W 1 : Dossiers des entreprises, dont Zodiac Rochefort de 1988 à 1998

Elles ne sont pas encore communicables.

Journaux et périodiques:

Sud-Ouest :

- Jx 262/86-87 ; janvier à avril 1962
- Jx 262/116-121 ; 1967
- Jx 262/124, 2 Mai à Juin 1968
- Jx 262/159-160 ; mars à juin 1974

Le Démocrate Charentais : Jx 111 [1928-1963]

La Nouvelle République : Jx 263 [1944-1992]

ARCHIVES MUNICIPALES DE ROCHEFORT (AMR)

« Mémoires ouvrières »

Il s'agit d'entretiens réalisés par les soins du Service Régional de l'Inventaire de Poitou-Charentes ; 7 d'entre eux concernant des salariés de l'entreprise Zodiac.

- Témoignages, « Mémoires ouvrières », Zodiac
 - Entretien8_MT-MATHURIN_zodiac
 - Entretien13_F-Mathurin_zodiac
 - Entretien17_A-Chauveau_zodiac
 - Entretien18_A-Caillaud_zodiac
 - Entretien19_D-Rauch_zodiac
 - Entretien21_M.Guillon_zodiac
 - Entretien22_MT-Lamoulère_zodiac

Journaux et périodiques:

Les Tablettes des Deux Charentes :

- Tablettes des deux Charentes 1937 et 1939

Sud-Ouest, édition de Charente-Maritime :

- Don Allary du 25 février 1993
- 3 C 2 Septembre 1978, 3 C 9 Juin 1987, 3 C 10 Août 1988, 3C27 19 mars 2004, 3 C 31 19 avril 2007, 3 C 33 11 avril 2008, 2C35 25 juillet 2009.

Archives imprimées :

ZODIAC : Un siècle d'air et d'eau : édité par Zodiac 1996 cote 2 C 35.

Classeur Zodiac, dossier de Madame THEBAULT Patricia » cote 2 C 1985.

ARCHIVES PRIVEES

Des entretiens réalisés au cours de l'année 2012-2013 :

Entretiens enregistrés :

- Entretien 001, Francine CHENAUD, du 20/11/2012
- Entretien 002 Sylvie BOURNET, du 28/12/2012
- Entretien 003 Julie FILLON, du 01/02/2013

Entretiens pris en notes :

- Notes Muguette RAUD, du 2/ 11/ 2012
- Notes Marie-Claude MASSON du 1/ 02/ 2013
- Notes Annie MOURMON du 22/ 11/ 2012
- Notes Michel DAUTEL du 06/ 03/ 2013

Un mémoire sur l'entreprise Zodiac :

COMBEAU Micheline, *Mémoire sur l'étude du milieu, Usine Zodiac de Rochefort*. En vue de l'obtention du CAECT, session 1968

Divers documents glanés auprès des personnes enquêtées et numérisés

- Documents Muguette RAUD
- Documents Sylvie BOURNET
- Documents Julie FILLON

Des photographies personnelles numérisées :

- Zodiac Décembre 2009
- Zodiac 28 Août 2012
- Julie FILLON Mars 2012, outils et gestes.

BIBLIOGRAPHIE

I- OUVRAGES GENERAUX

KERGOAT Danièle, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982.

KERGOAT Danièle, *Se battre, disent-elles*. Paris, La Dispute, 2012.

MARUANI Margaret, MERON Monique, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012.

NOIRIEL, Gérard, *Les ouvriers dans la société française XIXe-XXe siècle*, Paris, Le Seuil 1986, préface inédite, 2002

II- PERSPECTIVES HISTORIOGRAPHIQUES

ANGELOFF Tania et LABOURIE-RACAPE Annie, « Le travail du corps », *Travail, genre et sociétés*, 2004/2 N° 12, p. 29-31.

CHEVANDIER Christian et PIGENET Michel, « L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards », *Le Mouvement Social*, 2002/3 no 200, p. 163-169.

CHEVANDIER Christian, *Ecrire l'histoire des hommes et des femmes qui travaillent en France à l'ère industrielle*, Habilitation à diriger des recherches, Paris, Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne, 2004

FRIDENSON Patrick, « Notre nouvelle place dans l'atelier de l'histoire sociale et culturelle », *Le Mouvement Social*, 2002/3 no 200, p. 3-9.

FOURCAUT Annie, « De la classe au territoire ou du social à l'urbain », *Le Mouvement Social*, 2002/3 no 200, p. 170-176.

JOLLET Anne, « Comment les historiens parlent-ils du travail ? » *Cahiers d'Histoire, revue d'histoire critique*, Paris, 2001, N° 83.

MARUANI Margaret et ROGERAT Chantal, « L'histoire de Michelle Perrot », *Travail, genre et sociétés*, 2002/2 N° 8, p. 5-20.

MICHEL Alain-P, « Les mondes du travail et leurs images », in *L'OURS recherche socialiste*, « Monde(s) du travail », hors série N° 60-61, juillet-décembre 2012, p. 65-86.

MINARD Philippe (entretien avec), « Le travail dans son histoire: les fils renoués », *Cahiers d'Histoire, revue d'histoire critique*, Paris, 2001, N° 83.

PERETTI Jean-Marie, BACHELARD Olivier et ABORD DE CHATILLON Emmanuel, *Management de la santé et de la sécurité au travail : un champ à défricher*, Paris, l'Harmattan, 2005.

PIGENET Michel (entretien avec), « L'Histoire du travail, une histoire en chantier », *Cahiers d'Histoire, revue d'histoire critique*, Paris, 2001, N° 83.

PIGENET Michel, « Jalons pour une histoire sociales et politique de l'entreprise » *Revue européenne d'histoire sociale. Histoire et sociétés* N° 14 / 2ème trimestre 2005 pp. 6-8.

PIGENET Michel, *Mémoires du travail à Paris : faubourg des métallos : Austerlitz-Salpêtrière-Renault-Billancourt*, Créaphis, 2008.

ROT Gwenaële, « Les incidences inattendues des transformations organisationnelles sur le travail », *Le Mouvement Social*, 2006/4 no 217, p. 5-10.

III- ENQUETES ET HISTOIRE ORALE

BERTAUX Daniel, *L'enquête et ses méthodes. Le récit de vie*. Armand Colin, 2^e édition, 2005.

DESCAMPS Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone. De la constitution de la source orale à son exploitation*. Paris, CHEFF, 2001; rééd. 2005

DESCAMPS Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone. De la constitution de la source orale à son exploitation*. Paris, CHEFF, 2001; rééd. 2005

MOISDON-POUVREAU Pascale et HAMELIN, David, « Inventaire des mémoires ouvrières de Poitou-Charentes », *Cahiers d'histoire, revue d'histoire critique* janvier-mars 2012 n°118 p. 133-139

THÉBAUD Françoise DERMENJEAN Geneviève Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse, *Quand les femmes témoignent : histoire orale, histoire des femmes, mémoire des femmes*. Paris, Éd. Publisud, DL 2009.

IV- HISTOIRE RECENTE DU MONDE OUVRIER ET DES MOUVEMENTS SOCIAUX

BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris, Librairie Arthème Fayard, 1999, Ed, La découverte, préface et postface inédites des auteurs, 2012.

GILLES Christiane, CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL et CENTRE CONFÉDÉRAL D'ETUDES ECONOMIQUES ET SOCIALES, *Femmes à l'usine et au bureau : enquête sociologique sur la condition des femmes travailleuses (ouvrières et employées)*, Paris, CGT, 1976.

KERGOAT Danièle, *Se battre disent-elles...*, Paris, La Dispute, coll. Le Genre du monde 2012

MARGAIRAZ Michel et TARTAKOWSKY Danielle, « Mai-Juin 1968 et ses suites », in *Histoire des mouvements sociaux en France de 1914 à nos jours* » ss la direction de Michel PIGENET et Danielle TARTAKOWSKY., Editions La Découverte, Paris 2012.

SCHWARTZ Olivier, *Le Monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*. Paris, Presses Universitaires de France, coll Pratiques théoriques, 1990, rééd en 2002

SOHN Anne-Marie, « La jeunesse, un mouvement social ?(1955-1975). » ; in *Histoire des mouvements sociaux en France de 1914 à nos jours* » ss la direction de Michel PIGENET et Danielle TARTAKOWSKY., Editions La Découverte, Paris 2012.

THEBAUD Françoise, « Le privé est politique. Féminismes des années 1970 » ; in *Histoire des mouvements sociaux en France de 1914 à nos jours* » ss la direction de Michel PIGENET et Danielle TARTAKOWSKY., Editions La Découverte, Paris 2012.

VERRET Michel, *La culture ouvrière*, L'Harmattan, ParisMontréal 1996

VIGNA Xavier, « *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines* », Presses Universitaires de Rennes, 2007.

V- ROCHEFORT ET L'ARSENAL

RENARD Roger. « Le Pays Rochefortais et l'industrie ; entre craintes et espoirs. » *Norois*. N°176, 1997. pp. 695-703.

RICAUD-DUSARGET Jean-Luc, « Restructuration de la Marine à Rochefort. Les nouveaux enjeux liés au patrimoine et à l'image urbaine. », *Noirois*, N° 189, 2002-1, pp. 73-80

VI- TRAVAIL ET GENRE

ALONZO Philippe et ANGELOFF Tania, « Ouvrières, les dessous de l'embellie », *Travail, genre et sociétés*, 2002/2 N° 8, p. 21-23.

ALONZO Philippe, *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, ParisMontréal, l'Harmattan, Logiques sociales, 2000.

BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel, « Jeunes ouvrier(e)s à l'usine » Notes de recherche sur la concurrence garçons/filles et sur la remise en cause de la masculinité ouvrière, *Travail, genre et sociétés*, 2002/2 N° 8, p. 73-103.

DOWNS Laura, *L'inégalité à la chaîne: la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, Paris, Albin Michel, 2001

GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, « La mise au travail des stéréotypes de genre » Les conditions de travail des ouvrières, *Travail, genre et sociétés*, 2002/2 N° 8, p. 25-53.

LAUFER Jacqueline, « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, 2003/1 Vol. 53, p. 143-173.

LUROL Martine et PÉLISSE Jérôme, « Les 35 heures des hommes et des femmes », *Travail, genre et sociétés*, 2002/2 N° 8, p. 167-192.

MEDA Dominique et PERIVIER Hélène, *Le deuxième âge de l'émancipation : la société, les femmes et l'emploi*, Paris, Seuil coll. La République des idées, 2007

OMNES Catherine, « Les trois temps de l'emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique*, 2003/2 Vol. 53, p. 373-398.

OMNÈS Catherine, *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris, Ed. de l'Ecole des hautes études en sciences sociales, 1997

SOHN Anne-Marie, « Un nouveau défi : traiter à égalité féminin et masculin, ou de l'histoire des femmes à l'histoire de « tous les garçons et les filles » », *Le Mouvement Social*, 2002/1 no 198, p. 129-150.

TABET Paola, *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, ParisMontréal(Québec) l'Harmattan, 1998.

VII- LA SANTE AU TRAVAIL : LES RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHO-SOCIAUX

BLUM Françoise et VACCARO Rossana, « L'Ennui à l'atelier et à l'usine. Discours des ouvriers sur « ces jours qui passent, immenses. », in GOETSCHER Pascale, GRANGER Christophe, RICHARD Nathalie et VENAYRE Sylvain (dir.), *L'ennui .Histoire d'un état d'âme XIXe-XXe siècle*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2012.

BROWN Elizabeth *et al.*, « Les paroxysmes de la conciliation » Violence au travail et violence du conjoint, *Travail, genre et sociétés*, 2002/2 N° 8, p. 149-165.

DEJOURS Christophe, *travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 2008.

DEJOURS Christophe, *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale*. Point, 2009.

GALLOT Fanny, « La crise de nerfs, de la souffrance à la résistance », *revue Clio, histoire, femmes et sociétés*, N° 29, 68' révolution dans le genre p. 153-164, Presses universitaires du Mirail (2009)

HATZFELD Nicolas : « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? » *Travail et Emploi n°129, les risques psychosociaux au travail: d'une question de société à des questions scientifiques*. Janv-mars 2012 DARES, Documentation française, p. 11-22.

LORIOLE Marc, « Donner un sens à la plainte de fatigue au travail », *L'Année sociologique*, 2003/2 Vol. 53, p. 459-485.

LE ROUX Thomas, « L'effacement du corps de l'ouvrier. La santé au travail lors de la première industrialisation de Paris (1770-1840) », *Le Mouvement Social*, 2011/1 n° 234, p. 103-119.

MESSING Karen *et al.*, « La souffrance inutile: la posture debout statique dans les emplois de service », *Travail, genre et sociétés*, 2004/2 N° 12, p. 77-104.

MOLINIER Pascale et FLOTTE, Anne, « Travail et santé mentale: approches cliniques », *Travail et Emploi n°129, les risques psychosociaux au travail: d'une question de société à des questions scientifiques*. Janv-mars 2012 DARES, Documentation française, p. 51-66

THÉBAUD-MONY Annie, *Travailler peut nuire gravement à la santé : sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels*. Paris, La Découverte, coll. Cahiers libres, 2007;

VIII- LES POLITIQUES DE SANTE AU TRAVAIL

ABORD DE CHATILLON Emmanuel, BACHELARD, Olivier, CARPENTIER, Stéphanie, *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, Paris, Magnard-Vuibert, 2012.

BRUNO Anne-Sophie et OMNÈS Catherine, « Statut d'emploi, situation de travail et santé : histoires de femmes et d'étrangers » in BRUNO, Anne-Sophie GEERKENS Éric, HATZFELD Nicolas et OMNÈS Catherine, *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs, XIXe-XXe siècles*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2001 p. 97-117

CARTRON Damien et GUASPARE Catherine, « La Perception d'un « désajustement » dans la situation de travail les enseignements d'une revue de littérature sur les risques psychosociaux », *Travail et Emploi n°129, les risques psychosociaux au travail: d'une question de société à des questions scientifiques*. Janv-mars 2012 DARES, Documentation française, p. 67-77.

CLAVEL-FAUQUENOT Marie-Françoise, MARINIER Natacha et RIGAUD Frédérique, *Le CHSCT*, Rueil-Malmaison, Groupe Liaisons, 2010

HATZFELD Nicolas, « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009/1 n° 56-1, p. 177-196.

HATZFELD Nicolas , « La Communauté européenne et les maladies professionnelles : l'impulsion sociale des années 60. », COURTET C. et GOLLAC M. (dir.), *Les risques du travail, la santé négociée*, Paris, La Découverte, 2012, p. 51-64.

HATZFELD Nicolas, « Santé des travailleurs : des combats récurrents, une dynamique nouvelle. », in *Histoire des mouvements sociaux en France de 1914 à nos jours* » ss la direction de Michel PIGENET et Danielle TARTAKOWSKY., Editions La Découverte, Paris 2012.

MOUTET Aimée, « La place de l'ergonomie dans la politique du patronat et des syndicats ouvriers de la métallurgie française, 1960-1973 », in BRUNO Anne-Sophie, GEERKENS Éric, HATZFELD Nicolas et OMNÈS Catherine, *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs, XIXe-XXe siècles*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2001 p. 255-268.

OMNÈS Catherine, « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009/1 n° 56-1, p. 61-82.

ROSENTAL Paul-André et OMNÈS Catherine, « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail » », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009/1 n° 56-1, p. 5-11.

SULTAN-TAÏEB Hélène et NIEDHAMMER Isabelle, « Le poids imputable à l'exposition au stress au travail en termes économiques et de santé publique : enjeux et écueils méthodologiques », *Travail et Emploi n°129, les risques psychosociaux au travail: d'une question de société à des questions scientifiques*. Janv-mars 2012 DARES, Documentation française, p. 35-49.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	1
LISTE DES SIGLES	2
Le cadre de l'étude : L'USINE ZODIAC DE ROCHEFORT	3
Zodiac à Rochefort.....	3
Zodiac, usine de femmes	9
Un travail dur	12

PREMIERE PARTIE

MISE EN FORME D'UN PROJET

Chapitre 1 UN OBJECTIF, DIRE LE TRAVAIL	14
Genèse d'un projet	14
Collecter des sources	16
Chapitre 2 ENVISAGER UNE DEMARCHE	23
Un premier mouvement, évoquer la santé au travail	23
La richesse des archives de l'Inspection du travail	24
Construire une problématique	28
Questions de méthode	31

SECONDE PARTIE

« CRISES DE NERFS » EN 1970. UN EXEMPLE D'UTILISATION DES SOURCES

Chapitre 3 LES « CRISES DE NERFS » DE NOVEMBRE 1970.....	37
--	----

Sources et méthode	37
Les crises de nerfs de novembre 1970 et les mots pour le dire	41
Chapitre 4 LES « CRISES DE NERFS » COMME SYPTÔME DE LA PENIBILITE DU TRAVAIL DES OUVRIERES	44
Une entreprise en plein essor.....	44
La chaîne	46
Un risque : le toluène	49
L'intensité du travail	51
Chapitre 5 LES « CRISES DE NERFS » COMME MIROIR DES RAPPORTS DE POUVOIR CHEZ ZODIAC DANS L'APRES 68	54
L'enjeu des ateliers de femmes	54
Les rapports de pouvoir au prisme de la réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité....	64
Chapitre 6 LES « CRISES DE NERFS » ET LA MISE EN LUMIERE DE LA POLITIQUE DE SANTE DANS L'ENTREPRISE	70
Les acteurs de la santé	70
Le poids du genre dans l'approche de l'hygiène, la santé et la sécurité.....	74
Une meilleure prise en compte de la santé et de la prévention.....	75
CONCLUSION EN FORME D'EPILOGUE	80
CONCLUSION GENERALE	82
ANNEXES.....	88
SOURCES	102
BIBLOGRAPHIE.....	105
TABLE DES MATIERES.....	112

