

TRAVAIL DES FEMMES ET POLITIQUE SOCIALE : BERLIET, ANNÉES 1950-1960*

—
Perrine GALLICE

Perrine GALLICE

Centre Pierre Léon

Une histoire du travail des femmes chez Berliet se situe à la croisée des chemins entre deux champs historiques récemment explorés : l'histoire des entreprises encore toute jeune et une histoire des femmes qui doit faire ses preuves. « Creuset de la société industrielle, l'usine est notre mère. Or nous ne savons presque rien sur elle¹ ». Si les monographies d'entreprises se multiplient depuis une dizaine d'années, des zones d'ombre subsistent sur les structures de l'entreprise, ses hiérarchies, ses acteurs, les relations entre des salariées et un patronat trop souvent vues sous un œil manichéen au détriment d'une analyse fine d'intérêts, d'attitudes très diverses, en fonction des individus, en fonction également de temps différents. Michelle Perrot explique cette méconnaissance ou ce désintérêt pour l'entreprise par le fait que « l'usine est un monde clos, [un] espace patronal privé » au sein duquel il est difficile de pénétrer. L'intérêt pour

* L'ensemble des résultats dans GALLICE (Perrine), *Le travail des femmes chez Berliet, début des années 1950-fin des années 1960*, mémoire de maîtrise, université Lumière-Lyon 2, septembre 1996, 184 p. (direction Sylvie SCHWEITZER).

1 - PERROT (Michelle), « De la manufacture à l'usine en miettes », *Le Mouvement social*, n° 125, octobre-décembre 1983.

2 - C'est dans ce souci de sauvegarde du patrimoine historique, que la fondation Berliet a ouvert les archives de l'entreprise Berliet aux historiens et je tiens ici à la remercier pour son accueil.

3 - PERROT (Michelle), « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, n° 140, juillet-septembre 1987, p. 3.

4 - BLUNDEN (Katherine), *Le travail et la vertu. Femmes au foyer : une mystification de la révolution industrielle*, Paris, Payot, 1982, 251 p.

5 - Genre : « désigne non pas le sexe, mais sa construction sociale considérée à la fois comme champ de recherche et grille d'analyse », MAGRI (Susanna) et VARIKAS (Eleni), *Genèses, sciences sociales et histoire*, n° 6 décembre 1991, p. 2.

6 - Pour ces questions, se référer à SACHSE (Carola), SCHWEITZER (Sylvie), « Stratégies du marché du travail », *Bulletin du Centre Pierre Léon d'histoire Économique et Sociale*, 1994, n° 2-3

7 - LAFERRÈRE (Michel), *Lyon ville industrielle. Essai d'une géographie urbaine des techniques et des entreprises*, Paris, PUF, 1960, p. 380.

l'usine a vu le jour dans les années 1980, en partie à cause de sa disparition, c'est-à-dire de son éclatement².

Quant à l'histoire des femmes et plus particulièrement de leur travail, elle est relativement récente, peut-être justement à cause d'une petite phrase souvent entendue : « maintenant que les femmes travaillent... Or, comme le souligne Michelle Perrot « les femmes ont toujours travaillé », même si « elles n'ont pas toujours exercé de métiers »³ et l'idée d'une femme longtemps restée au foyer (sa place idéale, ou idéalisée ?) n'est autre, comme l'affirme Katherine Blunden, qu'un mythe produit par la révolution industrielle avec la séparation de la sphère domestique et de la sphère économique⁴.

L'étude du travail des femmes chez Berliet s'inscrit dans le cadre des *gender studies* qui tentent de dresser une image complète du monde du travail et des salariés en prenant en compte l'existence d'espaces, de travaux ou de métiers sexués⁵. Susanna Magri et Eleni Varikas soulignent à ce propos que « la différenciation des sexes fut longtemps [...] ignorée par la recherche historique et les sciences sociales [...] dans la mesure où les expériences féminines étaient en quelque sorte supposées identiques ou assimilées à celles des hommes, et par là-même non susceptibles de modifier la pertinence des catégories d'analyse et des concepts par lesquels on s'efforce de comprendre le social ». Faire l'histoire des femmes permettrait alors, comme le souligne Sylvie Schweitzer, de « réexaminer les emplois, les métiers et leurs caractéristiques⁶ ».

Après une présentation sommaire de l'entreprise, on s'intéressera au travail des femmes en essayant de cerner l'image qu'on en donne dans l'entreprise, les caractéristiques spécifiques du personnel féminin (origine géogra-

phique, situation familiale), les travaux qu'occupent certaines, les métiers qu'exercent les autres, on essaiera de voir enfin, quelle a été la politique sociale et salariale pratiquée par Berliet à l'égard du personnel féminin.

L'USINE : HISTORIQUE ET DESCRIPTION SOMMAIRES

Du petit atelier créé en 1896 par Marius Berliet, on passe au début des années 1920, à l'usine gigantesque de Vénissieux dont Michel Laferrère évoque les « dimensions exceptionnelles⁷ ». Elle est construite sur le modèle américain : « de grandes avenues perpendiculaires séparent les bâtiments ». Les avenues comme les bâtiments sont désignés par des lettres, avenue A, B, C, ou des chiffres, bâtiment BC1, BC2 ou encore CD1, etc. Quant à la production, elle a été orientée très tôt vers la grosse voiture (tout début du XX^e siècle), puis progressivement vers la production de camions en 1905, pour finalement abandonner définitivement la voiture de tourisme en 1939. En 1950, Berliet ne fabrique donc plus que des camions et des autocars.

L'entreprise est, jusqu'à la deuxième moitié des années 1950, et c'est ce qui fait sa spécificité, une « usine intégrale » type : elle combine toutes les étapes de la production. En effet, toutes les phases de la fabrication des camions et des autobus sont réalisées au sein de l'usine. On trouve en amont les « ateliers de brut » : la fonderie, la forge, l'emboutissage ou tôlerie ; vient ensuite ce que Michel Laferrère appelle la « mécanique » ou encore « l'usinage » ; enfin en aval : le montage, l'assemblage et la finition. Berliet regroupe de ce fait, au milieu de ce siècle, un grand nombre d'activités très diverses. Pour compléter cette description succincte, il faut souligner

que l'effectif du personnel de l'usine de Vénissieux s'élève, en 1958, à 11 280 personnes (ce qui confirme encore une fois le gigantisme de l'entreprise), soit 82 % des effectifs de la société et que sa production, qui se monte à 50 véhicules par jour, représente environ 40 % du total français et la place au 2^e rang européen. L'ancienne usine de Lyon-Monplaisir s'occupe du montage des pièces rénovées, de la gestion du stock des pièces de rechange, mais aussi de toutes les phases de production qui complètent les fabrications en grande série. Au début des années 1960, les nouvelles exigences de compétitivité stimulées notamment par l'ouverture à l'Europe, aboutissent à l'éclatement de l'usine qui se traduit par une décentralisation et le recours à la sous-traitance pour certaines productions légères. C'est ce grand ensemble industriel qui a permis de donner une image plurielle des femmes au travail.

PEUT-IL EXISTER UNE MÉTALLURGIE AU FÉMININ ?

La manière de voir les femmes par l'entreprise et dans l'entreprise, même si les images et les mots ne diffèrent guère des représentations communément véhiculées sur le travail des femmes est tout à fait intéressante. A une époque où le travail féminin est considéré comme secondaire (derrière l'activité principale, celle de mère et de femme au foyer) et au sein d'une entreprise comme Berliet, industrie métallurgique, symboliquement et traditionnellement masculine, peut-on trouver des femmes ? Ou plutôt accepte-t-on la présence de femmes ?

Le problème se pose essentiellement à l'atelier, car dans les bureaux leur présence est mieux acceptée avec la féminisation d'un certain nombre d'emplois amorcée depuis longtemps déjà⁸.

Lorsqu'on aborde la question des femmes, tout un ensemble d'images apparaît : fragiles, dotées d'un potentiel de force physique beaucoup moins élevé que celui des hommes, ou encore, ce qui est plus de l'ordre du jugement culturel ou moral : une femme ne connaît rien à la mécanique, a besoin de plus de confort qu'un homme. Les ouvrières sont pourtant bien là et pour les accepter on éprouve le besoin de justifier, comme si cela n'allait pas de soi.

La justification passe essentiellement par la définition de caractéristiques, de compétences innées aux femmes pour l'exécution de certaines tâches : les ouvrières sont habiles, rapides, possèdent des petits doigts plus agiles pour manier certaines pièces. Elles résistent beaucoup mieux que les hommes à la monotonie de tâches répétitives ne requérant aucune initiative personnelle, elles en profitent justement « pour bavarder, pour s'échanger des recettes de cuisine⁹ ». Mais l'acceptation passe aussi par la métaphore : le vocabulaire employé pour décrire les travaux de femmes est tout à fait révélateur. A en croire Paul Berliet, ainsi que les différentes personnes interrogées, à l'atelier les femmes « tricotent », « cousent », « assemblent », « confectionnent des gâteaux » dans une analogie avec la couture et la cuisine omniprésente, sans être cependant nouvelle ni spécifique à Berliet : Rageot déjà en 1918 affirme « [qu'] il reste de la ménagère dans la tourneuse d'obus et [que] les femmes font de la métallurgie comme du tricot¹⁰ » ! Et pourtant, quelle ressemblance existe-t-il entre un atelier où l'on travaille le fer, où l'on assemble des fils électriques et un atelier de couture ? Le refus ou la difficulté de tolérer le travail des femmes se lit aussi bien à travers les emplois qu'elles occupent que dans l'attitude au quotidien des hommes à leur

8 - GARDEY (Delphine), *Un monde en mutation. Les employés de bureau en France, (1890-1930). Féminisation, mécanisation, rationalisation*, thèse de doctorat d'histoire, université Paris 7, janvier 1995, 946 p. (direction Michelle PERROT), et ALONZO (Philippe), *Femmes employées. La construction sociale sexuée du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1996, 237 p.

9 - Entretien avec un ancien chef d'atelier, mars 1996.

10 - RAGEOT (Georges), *La Française dans la Guerre*, Paris, Plon, 1918, cité par DOWNS (Laura Lee), « Les mairaines élues de la paix sociale ? Les surintendantes d'usine et la rationalisation du travail en France, 1917-1935 », *Le Mouvement social*, n° 164, juillet-septembre 1993, p. 58.

11 - CHAPELLE (Monique), *L'emploi féminin dans une entreprise industrielle*, 30 septembre 1972, p. 12. Archives Berliet.

12 - MARUANI (Margaret) et NICOLE (Chantal), *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989, p. 15-16.

égard : les témoignages recueillis montrent que les femmes amenées à traverser des ateliers masculins étaient systématiquement chahutées, sifflées.

Quant aux bureaux, on y conçoit difficilement que les femmes accèdent à des postes à haut degré de responsabilité ; ainsi on s'appuie sur des discours pseudo-scientifiques qui tendent à prouver l'existence de différences naturelles entre les hommes et les femmes, pour conserver des chasses gardées. C'est ce qu'on retrouve dans un document produit par Monique Chapelle, ancienne secrétaire de Paul Berliet. Elle écrit : « les caractéristiques psychologiques de l'homme et de la femme sont liées à leurs réalités biologiques. Pour évident qu'il paraisse, ce principe mérite d'être rappelé car il signifie que : la femme et l'homme ont des comportements naturels différents ; la référence à un comportement masculin exclusif n'a pas plus de sens que la référence à une psychologie neutre. Et que la notion de mixité apporte un enrichissement à l'un et à l'autre¹¹ ». L'acceptation par une femme des idées en cours, alors même qu'elle fait partie des cadres de l'entreprise et qu'elle s'est battue tout au long de sa carrière contre un machisme omniprésent au sein de l'usine, illustre l'ambiguïté des rapports masculins-féminins, des définitions, des acceptations, etc. En outre, cette manière de concevoir le travail des femmes, si elle donne une image souvent faussée, se lit pourtant dans la réalité effective des travaux ou métiers occupés par les femmes. Il existe des secteurs féminins, d'autres masculins. Cependant, il n'est, en définitive, pas étonnant de s'apercevoir que les discours ramènent à une réalité qui fait du personnel féminin une catégorie à part, spécifique, car tout part « des processus de production - d'invention - de la qualification », « c'est dans la défini-

tion même de la qualification que se créent les discriminations¹² ».

Certains métiers mettent toutefois à jour le décalage entre les discours et des aptitudes, et montrent que les représentations sont devenues réalités parce qu'elles ont été subtilement imposées pour justifier l'existence de sphères masculines et de sphères féminines et si possible d'une sphère économique exclusivement masculine. Berliet peut néanmoins être considéré comme en avance sur son temps, dans la mesure où il conçoit très tôt le travail des femmes comme une nécessité et non comme une activité annexe. En 1965, un document établi par l'entreprise donne les raisons pour lesquelles les femmes travaillent et les classe en deux catégories. La première catégorie rassemble « les femmes seules, célibataires et chefs de famille, pour lesquelles le travail est une nécessité ». La deuxième catégorie regroupe « les femmes mariées qui actuellement travaillent dans la majorité des cas pour améliorer le revenu familial ». Le document souligne cependant un changement : « Toutefois, l'évolution prévisible verra arriver sur le marché du travail des femmes n'ayant pas de besoin indispensable sur le plan du revenu, mais désireuses de prendre par ce biais une place importante dans les activités sociales ». L'intérêt de consacrer des études à la description des travaux féminins est donc de donner une image complète du travail.

DES IMAGES, DES MOTS, MAIS QUELLE RÉALITÉ ?

L'effectif féminin

Si la part relative des femmes dans l'entreprise est faible (elles représentent à peine 10 % de l'effectif total du personnel), leur nombre s'élève en moyenne à

un millier sur la période étudiée, ce qui est un chiffre important.

Le personnel féminin est dispersé au sein de nombreux secteurs à l'atelier comme dans les bureaux, mais il existe des secteurs pôles dans lesquels leur concentration est forte. C'est le cas par exemple dans les ateliers d'usinage des petites pièces et dans les bureaux pour les emplois de secrétariat, en particulier, qui sont exclusivement féminins.

Jusqu'en 1960, les ouvrières sont les plus nombreuses : en 1957, 57 % des femmes sont ouvrières, contre 47 % de « mensuelles¹³ » et 0,3 % de cadres. On assiste progressivement à un changement structurel de l'effectif féminin, du début des années 1950 à la fin des années 1960, qui se traduit par un gonflement de l'effectif féminin mensuel au détriment de l'effectif ouvrier féminin. Les « mensuelles » deviennent alors beaucoup plus nombreuses que les ouvrières dont l'effectif diminue par ailleurs significativement. C'est en 1960 que la tendance s'inverse avec 51,2 % de mensuelles, 48,3 % d'ouvrières, 0,5 % de cadres. En 1970, les mensuelles représentent 71 % de l'effectif total féminin contre seulement 28 % d'ouvrières, les cadres progressent lentement et passent à 1 %. Cette réduction du personnel féminin ouvrier est la conséquence directe de l'éclatement, au début des années 1960, de l'usine de Vénissieux et de la décentralisation progressive de l'usine. Les ateliers de petites productions, les ateliers d'usinage disparaissent du site de Vénissieux au profit de sous-traitants ; dans ces ateliers est rassemblé l'essentiel des ouvrières. En outre, à cette logique de décentralisation correspond une véritable politique, plus ou moins implicite, de « suppression » des femmes à l'atelier. L'entreprise s'applique alors à reconvertir les ouvrières en employées de

bureau, afin de ne pas licencier son personnel.

Enfin, la particularité Berliet réside dans le fait que la part relative des femmes a tendance à baisser alors même qu'on assiste en France à un gonflement du salariat féminin¹⁴.

Origines géographiques

Trois tendances se dégagent. Tout d'abord, les « migrations quotidiennes » du personnel féminin sont plus faibles que celles du personnel masculin et s'effectuent sur des distances moindres : en 1966, 58 % des employées sont domiciliées à Lyon et Villeurbanne et 42 % en dehors de l'agglomération. Toutefois, la migration pendulaire du personnel féminin s'inscrit dans la carte géographique de l'ensemble du personnel, à savoir que « d'une façon générale, les cadres habitent le centre et le sud-est de Lyon (Terreaux, Bellecour, États-Unis, Monplaisir, Montchat). Les employés se regroupent à Lyon et dans sa proche banlieue, tandis que les ouvriers se recrutent loin de l'usine¹⁵ ». On peut de ce fait tirer les conclusions suivantes : plus la qualification du personnel considéré est élevée, plus la distance domicile-usine est réduite : les cadres et les mensuelles habitent dans une circonférence plus restreinte que les ouvrières qui habitent parfois loin de l'usine. Par exemple, d'après une étude réalisée par l'entreprise en 1966, la majorité des ouvrières mères de jeunes enfants effectuent chaque jour un trajet de plus de 35 minutes pour se rendre à leur travail (soit plus d'une heure aller et retour). Il faut cependant souligner que la maternité semble être un facteur déterminant de la distance domicile-usine : les mères de jeunes enfants habitent généralement le plus près possible de leur lieu de travail.

13 - Le terme utilisé ici est un terme propre à l'entreprise Berliet (que l'on retrouve dans d'autres entreprises telle Paris-Rhône). Le terme « mensuel » comporte deux sens : un sens originel, il signifie alors « personnel payé au mois » ; par analogie, il est devenu l'équivalent de tout le personnel ETDA (employé, technicien, agent de maîtrise). Les mensuelles ce sont en définitive les « cols blancs », les employées.

14 - MARCHAND (Olivier) et THÉLOT (Claude), *Deux siècles de travail en France. Population active et structure sociale, durée et productivité du travail*, Études INSEE, 1991.

15 - Berliet Informations, n° 113, janvier 1966.

16 - Pour les problèmes relatifs au lien entre femme, famille et travail se référer notamment à l'article de LETABLIER (Marie-Thérèse), « Les femmes entre famille, travail et politiques, dans l'union européenne », *Politiques familiales. Problématiques de l'immigration. Les Cahiers du Mage* 3/96, p. 15 et suivantes. Paul Berliet confiait lors d'un entretien « On fait des camions avec des gens présents », sous-entendu, pas avec des femmes en congé maternité ou en congé spécial pour soigner un enfant malade.

17 - DUBESSET (Mathilde) et ZANCARINI-FOURNEL (Michèle), *Parcours de femmes. Réalités et représentations, Saint-Étienne, 1880-1950*, Lyon, PUL, 1993, 270 p.

18 - Tous les chiffres évoqués proviennent d'une étude réalisée par l'entreprise en 1965. (Archives Berliet).

19 - DUPÂQUIER (Jacques), (dir.), *Histoire de la population française, de 1914 à nos jours*, t. 4, Paris, PUF, 1988, p. 309.21 - Le décolletage est la fabrication de pièces métalliques tournées à partir de barres métalliques (ou de couronnes de fil) et pouvant comporter des perçages, des filetages, des taraudages.

Situation familiale des femmes

La situation familiale constitue pour le personnel féminin un élément fondamental et déterminant dans le choix d'un emploi, dans l'évolution de la vie professionnelle, comme dans l'attitude des chefs d'entreprises à leur égard¹⁶. Mathilde Dubesset et Michelle Zancarini-Fournel soulignent le fait que « la maternité [est un] dénominateur commun à beaucoup de femmes », même si la « condition féminine [...] ne s'y résume pas¹⁷ ». En réalité, à entendre le personnel d'encadrement de l'entreprise, on aurait tendance à garder uniquement la première partie de cette citation et à placer comme axiome de départ « femme égale mère ». Qu'en est-il dans les faits ?

Chez Berliet, 67 % des femmes sont mères de famille, 65 % sont des femmes mariées. Ces chiffres globaux masquent des réalités qui varient en fonction de la qualification du personnel féminin et de son âge. Plus la qualification est élevée plus la proportion de femmes célibataires et sans enfant augmente : 65,9 % des ouvrières sont mariées, 64,7 % des « mensuelles » et 60 % des cadres. Les célibataires se répartissent de la manière suivante : 9,5 % chez les ouvrières, 23,9 % chez les « mensuelles » et 40 % chez les cadres. Le restant des femmes se partage entre les divorcées (respectivement, 9,7 %, 7,4 % et 0 % pour les cadres) et les veuves (14,9 % et 4 %).

Si la majorité des femmes, comme cela a été évoqué ci-dessus, sont mères de famille, on note des différences selon la qualification : 83 % des ouvrières ont des enfants, 52 % des mensuelles et 40 % des cadres¹⁸. Le nombre de femmes mères d'enfants en bas âge (de 0 à 6 ans) est connu pour l'année 1966, leur proportion est relativement faible : seulement 11 % des mensuelles, 2,5 % des ouvrières et 0,06 % des cadres ont des

jeunes enfants et parmi ce petit nombre la majorité n'a qu'un seul enfant de moins de 6 ans. Il semble donc que les problèmes liés à la maternité ne concernent pas, en 1966, une majorité de femmes. Cependant, la fin du baby-boom et la chute de la courbe des naissances (le « baby crash ») sont déjà amorcées depuis 1964¹⁹ et l'on ne peut donc généraliser les chiffres de 1966 à la période antérieure.

QUELS TRAVAUX, QUELS MÉTIERS ?

En 1965, une liste établie par l'entreprise permet de connaître les différents métiers qui ont déjà été occupés par des femmes dans l'entreprise, elle répertorie le personnel féminin par catégorie socio-professionnelle et service. Ainsi, les cadres féminins occupent ou ont occupé des postes dans divers secteurs. Elles sont au service achat, elles sont ingénieurs de laboratoire, travaillent à la gestion comptable, au service du personnel, au service social (l'assistante sociale en chef), aux services commerciaux extérieurs, elles sont encore attachées de direction (la secrétaire de direction principale attachée au directeur de l'entreprise). La grande majorité des « mensuelles » sont cantonnées dans des emplois de secrétariat, cependant celles qui ne sont pas secrétaires exercent des activités très diverses.

On trouve tout un panel de femmes aux emplois très différents : des calqueuses, des dessinatrices d'études et petites études, des techniciennes d'essais professionnels, des assistantes et des opératrices psychotechniciennes (chargées de faire passer les examens courants d'embauche ainsi que les examens de promotion du personnel), des calculatrices, des agents techniques

de laboratoire ou des chimistes, des agents de planning, des agents de lancement et ordonnancement (le « lancement » est la mise en route d'une production précise, ainsi il faut assurer l'unité du lancement sur l'ensemble de l'entreprise et déterminer les quantités de telle ou telle pièce à « lancer », établir des fiches prévisionnelles de lancement etc.). En amont, l'ordonnancement a, quant à lui, une double fonction d'étude et de réalisation : il se penche sur les commandes reçues (études commerciales), réalise ensuite une étude technique (étude des dessins, des nomenclatures, etc.), pour enfin recenser les moyens matériels à mettre en œuvre (les machines), les moyens humains disponibles (la main-d'œuvre), il réalise une étude quantitative de la production. A partir de ces études l'ordonnancement définit les programmes généraux de production. La liste se poursuit avec des archivistes techniques et des archivistes non techniques, des fichistes, des traductrices techniques, des secrétaires techniques, des assistantes techniques d'ingénieur. Au niveau de la gestion du personnel, on trouve des femmes employées administratives ou de gestion, des employées « contentieux », des agents administratifs. A la comptabilité, des auxiliaires comptométrices, des chiffreuses, des agents comptables et des comptables, ainsi que des employées « statistiques ». Dans les services de mécanique, des perceuses et des vérifieuses ainsi que des mécanographes. Au service ventes et achats, on trouve des agents d'études à la prévision commerciale, et des employées « achats ». Au service d'expédition et de réception des agents expéditeurs ou « livraison », des agents de réception et de répartition, ainsi que des agents d'approvisionnement. Dans les magasins, elles sont chefs magasinnières, employées de gestion

magasinier. On trouve également tous les échelons des emplois de secrétariat, ainsi que des standardistes-téléphonistes. Les services médicaux et sociaux regroupent les assistantes sociales (10 personnes chez Berliet), des infirmières et une femme médecin. Dans la catégorie appelée « surveillance et gens de maison », on trouve des femmes huisnières, hôtesse, ainsi que des gens de maison²⁰. Parmi les ouvrières, enfin, ont été recensées des ouvrières (spécialisées ou professionnelles) payées au bonus, au perçage, au taraudage ainsi qu'à la « soudure rectification ». Les ouvrières (OS ou OP) payées à l'heure se trouvent quant à elles dans les ateliers d'affûtage, au contrôle.

Cette liste longue peut paraître au premier abord indigeste, cependant, les nomenclatures précises de métiers manquent très souvent lorsque l'on parle des femmes, c'est pourquoi cette description précise qu'offre l'entreprise est précieuse. L'étude d'une période aussi contemporaine que les années 1950-1960, si elle ne permet pas de connaître précisément des itinéraires de vies au travail (les fichiers du personnel ne sont pas accessibles), permet, toutefois, de disposer d'informations détaillées sur les services de l'entreprise, conservées pour les besoins mêmes de celle-ci, ainsi que sur les métiers précisément étudiés et détaillés dans les qualifications.

Ce tableau récapitulatif a permis de donner une idée globale des différents travaux ou métiers occupés par des femmes dans l'entreprise, un certain nombre de services ont pu être étudiés plus en détail.

A l'atelier : des manœuvres aux ouvrières professionnelles

L'étude du travail des femmes a permis de se pencher sur le travail des

20 - S'agit-il des personnes employées à la lingerie pour le lavage et la réparation des vêtements de travail ou dans les différentes cantines de l'entreprise à la préparation et au service des repas ?

21 - Le décolletage est la fabrication de pièces métalliques tournées à partir de barres métalliques (ou de couronnes de fil) et pouvant comporter des perçages, des filetages, des taraudages.

ouvrières, même si elles sont souvent difficiles à repérer et que l'on ne dispose que de peu d'éléments d'informations sur leurs activités. Elles sont classées manœuvres, ouvrières spécialisées ou encore ouvrières professionnelles mais aucune description précise de leurs différents travaux n'est disponible, les procès d'usinage ayant été jetés. C'est essentiellement à partir du journal d'entreprise (*Berliet Informations*) et des témoignages qu'il a fallu travailler.

Un tableau non exhaustif peut malgré tout être dressé. Tout en bas de l'échelle, on trouve des manœuvres qui ne sont autres que des balayeuses. Ces balayeuses travaillent dans les ateliers comme dans les bureaux et sont rattachées au service propreté de l'entreprise. Dans les ateliers, elles s'occupent du ramassage des copeaux, elles travaillent très certainement dans des ateliers féminins ou mixtes, les ateliers masculins possèdent leur propre balayeurs. Les ouvrières spécialisées représentent le plus grand corpus de femmes à l'atelier, elles effectuent des tâches très diverses. Elles sont pour la grande majorité usineuses : les décolleteuses²¹, les affûteuses, les ouvrières travaillant à l'usinage des coussinets (le coussinet est une petite pièce métallique en forme de demi-cercle qui vient se poser sur la tête de bielle, cette pièce est usinée dans la masse à l'aide d'une machine spécifique). Au service des faisceaux une partie des femmes sont câbleuses : elles montent les circuits électriques des moteurs sur des planches de bois préalablement coupées par des hommes, puis « sonnent » la nappe, c'est-à-dire vérifient que le circuit électrique fonctionne. D'autres travaillent à l'assemblage des noyaux de culasses, sont pontonnères et actionnent les ponts roulants qui permettent de transporter les matières lourdes d'un bout à l'autre de la

fonderie, sont soudeuses, travaillent à l'emboutissage des petites tôles ou réalisent des travaux annexes comme la confection et le garnissage des sièges d'autobus qui relèvent plus de la couture. Cet atelier féminin est placé sous la direction d'un homme, les femmes y travaillent à l'habillage de la structure des sièges d'autobus : elles sont coupeuses, assembleuses, piqueuses, garnisseuses.

On trouve également des femmes sur les lignes de finition des autobus. Elles sont chargées de donner le coup de chiffon final afin de faire disparaître toute trace éventuelle laissée par la fabrication, mais aussi d'effectuer les retouches de peinture. Berliet a tenu à valoriser cette sorte de « ménagères » de l'autobus, qui revêtent non pas la blouse bleue mais la blouse blanche et qui doivent « faire preuve d'un esprit d'initiative comparable à celui d'une maîtresse de maison » ; faut-il cependant les classer, comme il l'affirme, parmi les ouvrières professionnelles ?

En réalité, les seules ouvrières professionnelles qui ont pu être repérées dans l'entreprise sont les (re)bobineuses ; elles dépendent du service électrique et rebobinent les moteurs électriques brûlés ou endommagés des différentes machines utilisées dans l'usine qui sont réparées sur place (le bobinage est l'enroulement de fils conducteurs autour d'un noyau, dans le cas du rebobinage, il s'agit de réparer les bobines endommagées). Le rebobinage n'est pas une discipline exclusivement féminine, des hommes sont rebobineurs, peut-être sur des moteurs plus gros ?

Dans les bureaux : perforeuses-vérifieuses et secrétaires

Dans les bureaux, deux secteurs exclusivement féminins, ont retenu l'at-

tention, celui des perforeuses-vérifieuses et des secrétaires. Cependant, comme le souligne Josiane Pinto²², par métier ou service féminin, il faut comprendre, non pas concentration des femmes, mais des « métiers qui doivent être exercés de façon féminine » et qui sont par conséquent exclusivement féminins.

Les perforeuses et les perforeuses vérifieuses font partie du groupe « perforation » qui appartient au secteur mécanographie du service de comptabilité statistique. Cette section est exclusivement féminine, elle rassemble à la fin des années 1950 dix femmes, neuf perforeuses ou perforeuses-vérifieuses sous la responsabilité d'une chef de groupe perforation. Elle fonctionne de pair avec la seconde branche du secteur de mécanographie, le « groupe machine » qui réunit dix opérateurs principaux : ils assurent le fonctionnement des différentes machines, le montage des tableaux, procèdent à la tenue des fichiers.

Le travail des perforeuses et les perforeuses-vérifieuses est très fastidieux et on peut en ce sens les qualifier d'OS des bureaux. Les perforeuses sont chargées de taper sur une machine (la perforatrice) les indications qui apparaîtront sous forme de trous sur les cartes mécanographiques. Les perforeuses-vérifieuses vérifient, quant à elles, les cartes préalablement perforées par les perforeuses à l'aide d'une vérifieuse. L'ensemble des cartes mécanographiques (très nombreuses) constitue des fichiers eux-mêmes nombreux (16 fichiers qui totalisent plus d'un million de fiches) utilisés par l'entreprise tels que le fichier clients, le fichier des commandes, etc. Les neuf perforeuses et perforeuses-vérifieuses créent, modifient à elles seules cette masse considérable de fiches selon les instructions qui leur sont données par la chef de groupe perforation. Respon-

sable du personnel du groupe perforation, la chef de groupe est chargée de distribuer le travail à effectuer, de réceptionner les documents à traduire sous forme de cartes perforées, d'en contrôler la présentation et lorsque les documents ne sont pas directement utilisables par les perforeuses-vérifieuses, d'intervenir auprès des services émetteurs (en général par téléphone). Elle est responsable du bon déroulement du travail, du respect des délais et a la charge de prendre toutes dispositions nécessaires en cas d'aléas (absence du personnel, travail urgent, etc.), elle peut également être amenée à effectuer, dans certains cas, des opérations de vérification de cartes, notamment lorsqu'il s'agit de traiter des problèmes présentant une difficulté particulière. Sa fonction l'amène enfin à former les perforatrices débutantes en fixant elle-même le programme et la marche de la formation, tout en se basant sur les instructions générales données par le chef de groupe mécanographie.

Les connaissances générales requises sont élémentaires, les perforeuses sont censées maîtriser le vocabulaire courant de façon à lire avec aisance les documents qui leur sont confiés. Elles doivent également être capables d'effectuer des opérations mentales simples. En ce qui concerne les connaissances techniques spécifiques à leur profession, il est préférable (mais non obligatoire) qu'elles aient une formation aux travaux administratifs de niveau du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Les connaissances pratiques consistent en la nécessaire maîtrise de la machine dans les conditions de rapidité suffisantes. La durée de l'apprentissage est estimée à six mois environ, elle peut être reçue soit dans le cadre de l'entreprise, soit dans le cadre d'une formation donnée par le constructeur.

22 - PINTO (Josiane),
« Le secrétariat, un
métier très féminin »,
Le Mouvement social,
n° 140, juillet-
septembre 1987,
p. 121.

23 - Berliet
Informations, n° 95,
 mars 1961, Archives
 Berliet.

Les perforeuses-vérifieuses sont, quant à elles, censées posséder les mêmes connaissances, elles se différencient simplement par la plus grande expérience acquise par la pratique professionnelle.

La chef de groupe perforation, enfin, qui possède les mêmes connaissances générales et techniques, doit avoir exercé la profession de perforeuse-vérifieuse pendant cinq ans pour accéder à la fonction de chef de groupe.

Les emplois de secrétariat

Si un service tel que le « groupe perforation » est facile à repérer, les emplois de secrétariat sont plus difficiles à recenser étant donné le nombre et la dispersion des dactylographes, sténodactylographes, secrétaires au sein de l'entreprise.

La tentative de regroupement des secrétaires en « pool dactylo » au « central dactylo » ne s'est pas révélée concluante dans une entreprise aussi vaste que Berliet (les bâtiments se répartissent sur une surface de cent hectares en 1961) et aux activités aussi diverses.

Ce « pool dactylo » qui regroupe, au début des années 1950, l'ensemble des dactylographes dans un même local « en vue d'un meilleur équilibre de travail²³ » et dans l'idée aussi de réaliser des économies à une époque où selon les dires de Paul « tout le monde demandait sa secrétaire particulière » change rapidement (au milieu des années 1950) de vocation et devient un lieu de formation des jeunes dactylographes embauchées : toute personne embauchée passe par le central dactylo qui détermine, à partir du niveau des connaissances techniques de la personne, le coefficient d'embauche à lui attribuer. A titre d'exemple, en 1958, 92 essais ont été passés, plus de 120 en 1960. Le central dactylo sert aussi de lieu

de perfectionnement, de formation continue pour les secrétaires déjà en service.

Il est frappant, lorsqu'on se penche sur les emplois de secrétariat, de constater la hiérarchie et la grande diversité de fonctions qu'ils englobent. On parle de dactylographes, de secrétaires, indifféremment, alors qu'il existe à chaque strate de la profession des travaux très différents entre la « simple » exécutante (la dactylographe) et le cadre (la secrétaire personnelle du directeur). Au bas de l'échelle, les dactylographes transposent en texte dactylographié des documents plus ou moins simples selon leur échelon. Ensuite, viennent les sténodactylographes, qui prennent en sténographie des textes dictés et les transposent en textes dactylographiés. Selon leur échelon, la difficulté s'accroît : les dictées peuvent alors comprendre des termes techniques, la prise de notes peut concerner des discours d'une ou plusieurs personnes à la fois, etc. Les textes sont pris soit en sténographie soit à l'aide d'une sténotype.

Si l'on continue à monter l'échelle des emplois de secrétariat, on arrive aux secrétaires sténodactylographes qui travaillent très différemment des précédentes. En effet, elles sont « les collaboratrices d'un chef de service » et le suivent dans son travail. On passe donc d'une simple situation d'exécutante au statut de collaboratrice, ce qui signifie (même si dans les faits les limites ne sont certainement pas aussi faciles à cerner) une certaine marge de liberté dans l'action pour cette catégorie de personnel. Ces secrétaires sténodactylographes sont chargées de classer et de conserver tous les documents susceptibles d'être utiles à leur « chef » (selon l'expression utilisée par l'entreprise) et peuvent être amenées, sur ses instructions, à rédiger certaines lettres, à effectuer un certain nombre de calculs simples, etc. Leur situation de collabora-

trice implique d'éventuels changements d'horaires de travail.

Les secrétaires principales, ensuite, travaillent encore différemment puisqu'elles sont chargées de la coordination d'un groupe de secrétariat comprenant plusieurs dactylographes ou sténodactylographes auxquelles elles distribuent le travail à effectuer, et dont elles sont responsables. Avec les secrétaires de direction, l'activité se complique ; elles ont, comme les secrétaires sténodactylographes, le statut de collaboratrices mais à un plus haut niveau : attachées à un « directeur de département » ou au directeur d'un ensemble de services, elles sont alors responsables de la gestion administrative. Ce sont elles qui collectent les informations relatives aux problèmes à traiter par le directeur, qui mettent en forme les décisions de celui-ci, qui en organisent la diffusion, elles sont, en outre, tenues d'assister aux réunions auxquelles participe le directeur et d'en rédiger le compte rendu.

Enfin, tout en haut de l'échelle, on trouve la secrétaire de direction générale qui est la collaboratrice, en principe unique, du directeur général. Elle doit, de ce fait, être au courant des problèmes spécifiques à l'entreprise et en connaître les répercussions, fournir les informations nécessaires au directeur au moment opportun. Elle est chargée, comme les secrétaires de direction, de mettre en forme les décisions du directeur et de les diffuser, d'assurer la rédaction du courrier, d'assister à toutes les réunions tenues à l'échelon de la direction générale et d'en rédiger le compte rendu. Sa fonction l'amène à collaborer avec de hauts dirigeants de l'entreprise et de ses filiales, lors de leurs séjours dans l'établissement de Vénissieux.

Cette revue des différents emplois de secrétariat permet de mettre à jour la diversité des situations, même s'il est vrai

qu'il s'agit de métiers spécifiquement féminins : même la secrétaire de direction, comme le souligne Michelle Perrot²⁴, est le « prototype du métier féminin » : [elle reste] « attachée » à son cadre comme un lierre à son arbre ». Cependant, si les qualités de la parfaite secrétaire (l'attachement docile à un « chef », l'intuition, la disponibilité, la discrétion) en font la subalterne d'un cadre, les rapports dominant-dominé ne sont certainement pas toujours aussi faciles à cerner et l'étude de cas précis met en évidence une réalité contrastée.

Connaissances et formation théorique des secrétaires : de la qualification au métier²⁵

L'affinement de la définition des fonctions, en particulier, chez Berliet, à la jonction des années 1950 et 1960, où l'on s'attache à décortiquer les fonctions, à les définir de la manière la plus précise, dans ce que l'on appelle les qualifications, et la nécessité de posséder une main-d'œuvre de plus en plus compétente, adaptée aux nouvelles technologies permettent de connaître les exigences requises en matière de niveau de formation.

Pour ce qui est des emplois de secrétariat, l'entreprise dresse à la fin des années 1950 un tableau très complet qui permet de connaître la formation théoriquement requise pour chaque qualification. Plusieurs éléments sont pris en compte : le bagage de base, les connaissances technologiques générales, les connaissances technologiques pratiques et enfin, l'expérience. Le bagage de base correspond aux connaissances générales (en français et mathématiques). Seules les chefs de section dactylographe, les secrétaires de direction et les secrétaires de direction principales sont censées posséder un niveau de « 1^{re} partie de baccalauréat ». En ce qui concerne les connais-

24 - PERROT (Michelle), *op. cit.* p. 4.

25 - A ce sujet, voir LEQUIN (Yves) et VANDECASTEELE-SCHWEITZER (Sylvie), *L'usine et le bureau, Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIX^e-XX^e siècles*, Lyon, PUL, 1990, 194 p.

sances technologiques générales qui sont les connaissances plus précises concernant la fonction et qui vont du simple savoir-faire (utilisation de la machine à écrire) au Brevet Professionnel, leur détail permet de s'en faire une idée précise. D'après le tableau dressé par l'entreprise, aucun diplôme particulier ne correspond à l'emploi des dactylographes ; celles-ci doivent simplement être capables d'utiliser une machine à écrire courante, de présenter et de mettre en page un texte, de savoir utiliser les stencils ; par contre, les sténodactylographes sont censées avoir acquis des connaissances du niveau du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de sténodactylographe. Aux emplois de secrétaires correspondent des diplômes, ainsi, les simples secrétaires sont censées posséder un niveau équivalent au brevet professionnel (BP) de secrétaire, les secrétaires principales et les chefs de section dactylographe doivent en outre connaître l'organisation du travail administratif, la gestion du personnel et du matériel du Groupe de secrétariat. Les secrétaires de direction 1^{er} échelon sont, quant à elles, supposées avoir des connaissances de niveau BP de secrétaire de direction ou posséder le BP (2^e échelon). Les secrétaires de direction principales 1^{er} échelon doivent avoir des connaissances de niveau brevet de technicien du secrétariat, et la secrétaire de direction principale, enfin, est censée posséder ce diplôme. Outre les connaissances technologiques générales les dactylographes, sténodactylographes et secrétaires sont censées avoir acquis des connaissances technologiques pratiques qui sont propres à chaque fonction. Enfin, le dernier critère qui permet de les évaluer est l'expérience (qui correspond finalement à l'ancienneté dans la fonction). Ces données théoriques ne sont évidemment pas le reflet parfait de la réalité, la définition des connaissances

exigées pour chaque emploi est mise en place seulement à la fin des années 1950 et l'ensemble des secrétaires en exercice dans l'entreprise ne correspond pas à ces critères idéaux. Qu'en est-il dans les faits pour la période étudiée?

Une étude réalisée par l'entreprise en 1961 met en évidence une réalité plus contrastée. En effet, les chiffres sont éloquentes. Pour la formation générale, parmi les dactylographes et sténodactylographes, la majorité (87 %) ont le certificat d'étude primaire (CEP), seulement 11 % ont le BEPC et 2 % ont le bac. Pour les secrétaires, 66 % ont le CEP, 20 % le BEPC et 14 % le bac, pour les secrétaires de direction enfin, les chiffres respectifs sont : 25 %, 37,5 %, 37,5 %. Si l'on passe à la formation professionnelle, on s'aperçoit que 80 % des dactylographes et sténodactylographes n'ont aucune formation et seulement 20 % ont le CAP. Les secrétaires sont également très nombreuses sans formation professionnelle puisqu'on atteint le chiffre de 59 %, les 41 % restantes ont un CAP. Par contre, les secrétaires de direction ont toute une formation professionnelle même si celle-ci reste en deçà de celle théoriquement requise : 37,5 % d'entre elles ont le BP, les 12,5 % restantes sortent de l'École Nationale Professionnelle (ENP).

Le bilan met en évidence, au début des années 1960, un niveau de qualification professionnelle en deçà du niveau théorique requis. L'étude de la politique sociale pratiquée à l'égard des femmes permettra de voir si Berliet a cherché à favoriser la formation de ses secrétaires qui doivent leur talent avant tout à l'expérience acquise au fil des années.

Les assistantes sociales : quand les femmes ont un métier...

Les archives Berliet fournissent de nombreuses indications sur le service

social et l'activité des assistantes sociales qui se révèle être complexe. Il faut souligner, tout d'abord, l'importance de ce service qui ne rassemble pas moins de 15 personnes à la fin des années 1950. Il est alors divisé en deux sections, celle des assistantes sociales proprement dites et celle appelée « gestion et liaison » qui gère toutes les questions administratives liées à l'activité des assistantes et qui regroupe une secrétaire et quatre employées de gestion.

Il est frappant, lorsque l'on se penche sur le travail des assistantes sociales, de constater la pauvreté des travaux qui leur sont consacrés. Il existe des études concernant les surintendantes d'usine, pour des périodes antérieures (les assistantes sociales n'apparaissent en tant que telles qu'après la seconde guerre mondiale lorsque leur profession est instituée de manière législative). Des archives intéressantes existent cependant et une synthèse reste à faire, ne serait-ce que pour la région lyonnaise où les assistantes sociales sont estimées, en 1952, et uniquement au niveau des services d'entreprise, à environ 140-150 (pour 85-86 services sociaux d'entreprises)²⁶.

L'étude du cas précis de Berliet a permis de montrer que contrairement à ce que L.L. Downs décrit, les assistantes sociales n'exercent pas une fonction de contrôle direct sur le personnel et qu'elles sont bien rémunérées : une assistante sociale débute sa carrière (en 1959) à 708,2 F et la termine avec un salaire de 846,05 F (sans compter la prime d'ancienneté qui varie entre 30 et 100 F). Elle perçoit donc un salaire de respectivement, 2,5 fois et 3,2 fois le SMIC de l'époque²⁷ et son salaire la place juste au-dessus des secrétaires de direction qui font partie du haut de la pyramide des emplois de bureau. On est loin des surintendantes d'usine

misés à la même enseigne que les ouvrières qu'elles sont censées surveiller. De plus, les informations recueillies mettent en évidence une activité qui n'a rien à voir avec la stricte surveillance de la moralité du personnel et plus particulièrement des femmes. D'après la définition de leur activité donnée par les qualifications Berliet, les assistantes sociales « sont habilitées pour recueillir et éventuellement rechercher les éléments d'informations d'ordre social intéressant le personnel de l'entreprise ». Cette description permet d'imaginer la complexité de leur tâche. Les assistantes sociales exercent bien un métier à part entière auquel correspond un niveau d'étude bien précis : le diplôme d'État d'assistante sociale qui sanctionne trois années d'études supérieures (après le baccalauréat) suivies de stages pratiques destinés à appréhender concrètement le travail sur le terrain.

Au sein d'une usine aussi gigantesque que Berliet, les assistantes sociales sont réparties sur les usines de Vénissieux et de Monplaisir en huit lieux différents afin que le personnel puisse facilement les rencontrer. Leur activité les amène à régler des problèmes très variés et, de ce fait, à travailler non seulement en relation avec de nombreux services à l'intérieur de l'entreprise, mais aussi avec de nombreux organismes extérieurs à l'entreprise. Elles collaborent en particulier avec le service médical, le service d'hygiène et sécurité, travaillent avec le comité d'entreprise. Pour ce qui est des organismes extérieurs, ils sont nombreux : les services sociaux extérieurs (service social des tribunaux, service social des allocations familiales, service social des prisons, service social des populations), les hôpitaux, la sécurité sociale, les allocations familiales, les services administratifs divers (préfec-

26 - Compte rendu de la réunion sur la coordination des services sociaux, 28 mars 1952. Archives de la Société Paris-Rhône, carton 58, fonds de la Maison Rhône-Alpes des sciences de l'homme (MRASH).

27 - Le SMIC s'élève en 1960, sur une base de 40 heures, à 262,4 F.

28 - Sur l'École Technique Berliet, voir GALLET (Christophe), *L'École Technique Berliet. Un exemple de formation initiale des ouvriers et techniciens en école d'entreprise de 1943 à 1970*, mémoire de maîtrise, université Lumière Lyon 2, 1995, 191 p. (direction Sylvie SCHWEITZER).

29 - Rapport fait par l'assistante, en 1957, à l'occasion du compte rendu annuel de l'activité du service social communiqué au comité central d'entreprise.

tures, mairies, etc.), les commissariats de police.

Il existe, en principe, une répartition des tâches entre les assistantes sociales, mais en réalité elles sont souvent amenées à traiter l'ensemble des problèmes qui sont de leur ressort. Ceci n'exclut cependant pas l'existence d'une hiérarchie ; le service est sous la responsabilité de la chef du service social, elle-même assistante sociale. Elle fait partie des cadres de l'entreprise. Au-dessous, d'elle, l'assistante sociale principale s'occupe de l'usine de Monplaisir et est responsable du secteur « gestion et liaison ».

D'une façon générale, les assistantes sociales assument un certain nombre de tâches récurrentes en matière de consultation des nourrissons, de visites médicales des enfants envoyés en colonie de vacances. Elles s'occupent du choix de ces colonies, du bon fonctionnement des séjours, etc. Elles participent avec le comité d'entreprise, dans le cadre de « l'entraide », aux distributions diverses : layettes (822 en 1957), colis de Noël, envois aux militaires (environ 750), distribution de charbon pour les retraités de l'usine. Ce rôle de « dames charitables » hérité des bourgeoises du XIX^e siècle se prolonge dans leur activité de visiteuses. Ainsi, elles se rendent auprès des membres du personnel malades et des retraités. A titre d'exemple, pour l'année 1957, le total des visites s'est élevé à 2006 ce qui représente une moyenne d'environ 200 visites par assistante.

Mais leur activité va bien au-delà de ce rôle de dames visiteuses. Elles sont également des médiatrices, des conseillères. Elles jouent le rôle d'intermédiaire aussi bien entre le personnel et la direction qu'entre le personnel et les organismes sociaux extérieurs. Elles assurent la liaison entre l'École Tech-

nique Berliet et les parents d'élèves en se rendant personnellement dans les familles. Ce sont, en outre, elles qui s'occupent de l'attribution des bourses d'étude²⁸. Les assistantes sociales interviennent auprès des familles lorsque survient un décès afin de les « conseiller utilement dans des situations quelquefois bien difficiles²⁹ ». En ce qui concerne les accidentés du travail, elles se tiennent en relation avec le service d'hygiène et de sécurité qui leur transmet les informations sur les accidents survenus et sur leur nature. Les assistantes sociales informent ensuite le service hygiène et sécurité de l'évolution de la santé des accidentés.

Mais elles gèrent également, tout en assurant ce rôle de médiatrice, des problèmes beaucoup complexes : tels que l'aide aux familles, l'aide aux logements, ou encore la collaboration avec la sécurité sociale et les allocations familiales. Pour l'aide aux familles, les assistantes sociales collectent les demandes des familles en difficulté et se mettent en contact avec l'organisme spécialisé qui envoie auprès des familles concernées une personne (l'aide familiale) pour aider aux soins du ménage (lorsque la mère est malade par exemple). L'aide aux familles représente à elle seule une somme de travail croissante d'année en année : de 11 familles aidées en 1953, on passe à 112 en 1957, augmentation qui laisse des demandes insatisfaites.

Dans le cadre de l'aide au logement, les assistantes assurent la liaison entre le personnel et les services spécialisés, s'occupent de monter des dossiers, de procéder à une « enquête-logement » afin de constater l'insalubrité, la promiscuité, l'éloignement etc. de l'habitation du demandeur. L'enquête est rédigée et codifiée selon une grille préalablement établie par l'ensemble des assistantes sociales de l'entreprise. Le résultat est

traduit sous la forme d'un chiffre qui, plus il est important, plus l'urgence de reloger le personnel est grande. Les demandes sont ensuite satisfaites par ordre de priorité en fonction des appartements disponibles, en relation avec le service immobilier. Pour clore cette description non exhaustive, il faut souligner que les assistantes sociales sont amenées à réaliser, à la demande de l'entreprise, un certain nombre d'enquêtes. Ce peut être, par exemple, sur la qualité des colonies de vacances, sur la nécessité de créer une crèche à l'initiative de l'entreprise.

Cette énumération met en évidence la pluriactivité des assistantes sociales, femmes de terrain qui sont amenées à se déplacer, à démarcher auprès d'organismes extérieurs, à endosser en définitive, des rôles divers qui les amènent à être à la fois enquêtrices, gestionnaires, médiatrices. Elles assument également, selon les dires de Paul Berliet, de façon moins implicite, un rôle de protection des femmes oubliées ou même rejetées par les syndicats.

Faut-il voir en elles des femmes au service du patronat, présentes pour surveiller et rendre compte à la direction du comportement du personnel ? Cette vision, un peu réductrice, ne semble pas convenir ici. Les assistantes sociales semblent en effet disposer d'une grande autonomie dans l'exercice de leur fonction, même si le fait de se rendre au domicile du personnel, de connaître des traits précis de la vie privée d'une partie de celui-ci, pouvait peut-être parfois donner lieu à des excès de zèle de leur part. Elles semblent, en tout cas, œuvrer avant tout pour le bien-être des salariés et sont les premières à dénoncer des conditions de travail trop pénibles ; en outre, ce sont généralement les salariés qui se rendent auprès d'elles et non le contraire.

POLITIQUE SOCIALE ET FEMMES : BERLIET EN AVANCE SUR LA LÉGISLATION SOCIALE ?

Question incontournable, la question du salaire est au cœur des débats lorsqu'on s'intéresse à la main-d'œuvre féminine qui encore aujourd'hui est moins bien rémunérée que les hommes. Qu'en est-il chez Berliet ?

Répondre à cette question n'est pas chose facile et comme le souligne Margaret Maruani³⁰, le problème de l'inégalité des salaires est un faux débat dans la mesure où bien souvent les hommes et les femmes ne font pas les mêmes travaux, et où, dans les secteurs mixtes, c'est l'avancement dans la carrière qui fait très souvent la différence.

Dans le cas précis de Berliet, il faut souligner que d'une manière générale, l'entreprise passe pour être une « boîte qui paye bien » : si l'on compare le salaire de base pratiqué par l'entreprise (278,95 NF) avec le SMIC de l'époque (262,4 F en 1960, sur un base de 40 heures), on s'aperçoit qu'il lui est supérieur de 6 %. L'entreprise affirme de plus ne pratiquer aucune discrimination à l'égard du personnel féminin en matière de salaire. En effet, lors d'un exposé sur la marche de l'entreprise communiqué au comité d'entreprise en 1956, la direction avance l'existence de « salaires féminins identiques aux salaires masculins » pour justifier ses charges élevées. Cependant, les revendications du personnel féminin mettent en évidence, pour les secteurs mixtes, et en particulier dans les ateliers, des pratiques qui ne respectent pas toujours ce principe d'égalité, comme pour les rebobineuses qui, pour un même travail, sont classées P1 alors que les rebobineurs sont classés P3...

30 - Pour ces questions, voir MARUANI (Margaret), *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Paris, Syros, 1985, 176 p.

31 - Convention collective des ouvriers des industries métallurgiques du Rhône du 24 décembre 1953 mise à jour au 11 juillet 1953 (Archives Berliet).

32 - Cette prime est une prime d'intéressement aux bénéfices de l'entreprise distribuée à l'ensemble du personnel. Combinée à la prime particulière, elle représente 12 % du salaire réel moyen de chaque catégorie en 1955.

Cependant, s'il n'y a pas parité, l'étude des barèmes des salaires montre que les femmes sont relativement bien payées chez Berliet, leur coefficient de salaire se situant systématiquement en deçà de ceux fixés par la convention collective. Si l'on prend l'exemple du « groupe perforation », on s'aperçoit que les perforeuses touchent un salaire de 380,7 F alors que le salaire fixé par la convention est de 370,75 F. L'écart se creuse pour les perforeuses-vérifieuses ; il est respectivement de 412,7 F au lieu de 390,6 F. La chef de groupe perçoit, quant à elle, un salaire de 490,95 F au lieu des 400,7 F prévus par la convention. Plus on s'élève dans la hiérarchie des emplois, plus la différence entre les salaires Berliet et ceux fixés par la convention est grande.

En outre, la différence ouvrière/mensuelle ne s'établit par sur des critères de salaires. Si le passage du statut d'ouvrière à celui de mensuelle est vu comme une promotion ça n'est pas parce qu'une dactylographe est mieux rémunérée qu'une OS, au contraire, et les chiffres sont éloquentes. Une ouvrière spécialisée travaillant à l'affûtage perçoit un salaire mensuel de 571,36 F alors qu'une dactylographe au premier échelon touche un salaire de 352,5 F. Cependant la différence réside tout d'abord dans le nombre d'heures de travail : le salaire de l'OS est calculé sur une base de 49 heures, celui de la dactylographe sur une base de 40 heures. Si l'on ramène le salaire de l'ouvrière sur une base de 40 heures, il tombe à 422,9 F par mois. La promotion vers le bureau doit donc plus être envisagée sous l'angle d'une accession à de meilleures conditions de travail que d'une promotion au niveau du salaire.

Dispositions liées à la maternité

Les mesures spécifiques au personnel féminin constituent le principal

élément qui permet de repérer les femmes dans l'entreprise. Elles sont de plusieurs ordres, celles qui émanent de la législation du travail et celles qui relèvent du bon-vouloir du chef d'entreprise. Elles interviennent à divers stades de la maternité, pendant et après la grossesse.

Chez Berliet, les femmes enceintes bénéficient de toute une série d'avantages. Les ouvrières et les mécanographes (chez Berliet les perforeuses et les perforeuses vérifieuses) enceintes bénéficient, comme le fixe la convention collective de 1962³¹, d'une réduction de leur journée de travail : elles finissent tous les jours cinq minutes plus tôt que le reste du personnel, à partir du cinquième mois de grossesse. Seulement Berliet va, en 1965, au-delà de ces cinq minutes obligatoires. Il étend cet avantage à l'ensemble du personnel concerné (l'ensemble des femmes) et en allonge la durée : outre les cinq minutes au cinquième mois, on passe à une demi-heure par jour à partir du sixième mois de grossesse, sans perte de salaire.

Les congés maternité Berliet sont également plus avantageux que ceux fixés par la convention. Dès 1958 les accords Berliet stipulent que les femmes bénéficieront de deux semaines supplémentaires avant l'accouchement, ce qui portent à 16 semaines (au lieu des 14 accordées par la convention collective) les congés maternité. En 1964, Berliet aligne la rémunération des congés maternité des ouvrières sur celle des mensuelles. Les ouvrières ne touchaient plus jusqu'à cette date, pendant leur congé maternité la prime de production et de rendement³², contrairement aux mensuelles. La rémunération des congés maternité correspond désormais pour l'ensemble du personnel à l'intégralité du salaire habituellement perçu.

Les mesures Berliet ne s'arrêtent pas aux congés maternité. Dès 1955, des

dispositions sont prises concernant l'allaitement et la maternité. Elles prévoient, d'une part, le paiement d'une heure par jour aux mères allaitant leur enfant, sur présentation d'un certificat d'allaitement, pendant une durée maximum d'un an. D'autre part, elles spécifient que les femmes intéressées peuvent solliciter un congé sans solde d'une durée de douze mois à dater du jour de l'accouchement, pour pouvoir allaiter leur enfant. Mutées à l'équipe de « suspension de contrat » ces mères continuent de faire partie du personnel et conservent l'ancienneté acquise au moment de l'arrêt.

Comme dans beaucoup d'entreprises, Berliet célèbre la fête des mères. Elle prend la forme, jusqu'en 1952, d'un goûter et de la distribution d'une allocation. La partie festive supprimée, l'allocation est augmentée, en 1963 ; elle s'élève à 10 F par mère de famille, 15 F pour les mères chefs de familles, 5 F supplémentaires sont alloués par enfant à charge. Pour donner un ordre d'idée, pour une mère de trois enfants, la prime qui s'élève alors à 30 F, correspond à 13,7 heures de SMIC horaire, ou encore, lui permet d'acheter huit places de cinéma. Cette prime concerne, en 1954, 353 mères dont 80 chefs de famille à Vénissieux et 60 mères dont 7 chefs de famille à Monplaisir. Sachant que 638 femmes travaillent à Vénissieux et 100 à Monplaisir à cette date, il en ressort qu'un petit peu plus de la moitié des femmes sont concernées par cette prime.

Enfin, la construction d'une crèche et d'une garderie d'enfants pour faciliter le travail des mères demeure à l'état de projet. En 1961, l'assistante sociale, à la suite d'une requête émanant du personnel féminin, estime que les conditions nécessaires ne sont pas réunies et notamment, selon elle, que la chose n'est pas envisageable à cause de l'éloignement du personnel : « il n'est pas concevable

de faire voyager des nouveau-nés dans des transports en commun d'adultes surchargés et il est difficilement concevable également qu'une mère de famille habitant Vénissieux ou Saint-Priest amène tous les matins sur son vélo ou sur son vélomoteur, par tous les temps, son nouveau-né ». Finalement, le problème n'est pas réglé. Il réapparaît en 1967 et, là encore, le résultat des enquêtes aboutit au rejet du projet : « les mères préfèrent d'une part placer leur enfant le plus près possible de leur domicile, d'autre part le confier à des membres de la famille plutôt qu'à des organismes officiels pour des raisons psychologiques et de facilité dans le cas de maladie bénignes ». Cependant, l'assistante ajoute « [qu'] il y aura lieu d'étudier, en liaison avec le Service Social, quelles seraient les autres possibilités qu'aurait l'entreprise pour aider les mères de famille ayant de jeunes enfants ». Berliet en reste donc sur ce point là aux discussions, mais peut-on pour autant en conclure qu'il est en retard dans ce domaine lorsqu'on sait, que, de manière générale, les crèches ne vont se développer que beaucoup plus tard ?

Politique de formation professionnelle

Le problème de la formation professionnelle est à la base de nombreuses inégalités entre hommes et femmes au travail. Les femmes, dont la seule qualification réside finalement dans les attributs de leur féminité (petits doigts agiles, rapidité, dextérité, douceur, gentillesse, docilité) sont dotées de tout un ensemble de qualités innées à partir desquelles sont construites des qualifications qui leurs sont propres. Cependant, et en particulier (exclusivement ?) dans les bureaux, la nécessité de dispo-

33 - « Formation professionnelle et emploi » du comité d'entreprise de Vénissieux en 1967.

ser d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée va jouer en faveur du développement de la formation pour les femmes. Chez Berliet, ce besoin se fait sentir dès le début des années 1960, parallèlement à tous les changements qu'entraîne la décentralisation de l'entreprise. La direction se met à aborder « le problème » de la formation féminine et développe peu à peu des structures, essentiellement pour les emplois de secrétariat. Toutefois, c'est seulement en 1965 que des cours sont effectivement mis en place. Ces cours revêtent plusieurs formes : il peut s'agir d'une actualisation des connaissances, d'un perfectionnement, de la préparation à un examen tel que le brevet professionnel de secrétaire ou un CAP. Si les cours d'actualisation sont destinés à un personnel apprenant le métier sur le tas (par exemple des ouvrières devenues dactylographes), les cours de perfectionnement sont plus complets et s'adressent au personnel déjà en fonction. Ces cours présentent le double intérêt d'être gratuits et de se dérouler pendant les heures de travail. Ils fonctionnent par cycle et s'adressent à des petits groupes de personnes (en moyenne dix). Cependant, ils ont l'inconvénient de n'être pas accessibles à toutes : ce sont les chefs de services qui choisissent les personnes à former, et ils restent aux yeux de certaines, le privilège de quelques-unes³³. A côté de ces cours de perfectionnement, l'entreprise propose des cours de préparation aux examens pour les personnes déjà inscrites en dernière année de BP. de secrétariat auprès d'organismes extérieurs à l'entreprise. Celles-ci peuvent alors assister aux cours qui ont lieu pendant les heures de travail sur accord du chef de service.

La formation des secrétaires est la mieux connue, parce que la plus développée, mais cette période est marquée

également par la mise en place de cours pour les standardistes, les mécano-graphes. Les possibilités de formation pour les ouvrières n'aboutissent pas, essentiellement parce que leur formation ne représente pas un enjeu pour l'entreprise qui s'applique à transformer ses ouvrières en dactylographes.

On peut parler chez Berliet de mesures pionnières dans la mesure où elles précèdent les débats qui vont voir le jour au niveau national autour des problèmes du travail féminin et plus généralement de la profession professionnelle, en 1965 et 1966. Si l'on prend l'exemple de Paris-Rhône, on s'aperçoit que c'est seulement en 1967 que l'assistante sociale insiste sur la nécessité de former les femmes, requête qui ne semble d'ailleurs pas trouver d'écho à cette date. Il est cependant difficile d'établir des comparaisons entre des entreprises qui ne rassemblent pas le même nombre de salariés (Berliet est dix fois plus grande que Paris-Rhône), qui n'ont pas les mêmes marges bénéficiaires, etc. Si Berliet forme ces femmes très tôt, ce n'est certainement pas par simple philanthropie envers ses employées, mais bien parce qu'il a les moyens de le faire.

L'analyse du travail des femmes chez Berliet a permis de repérer des îlots féminins au milieu d'un personnel majoritairement masculin ce qui n'a rien en soi de surprenant dans une usine métallurgique. Ce groupe se caractérise par une identité commune mais retient aussi l'attention par sa diversité. L'identité commune est conférée avant tout par la maternité qui, bien que les mesures Berliet soient en avance sur la législation sociale, reste un problème majeur pour de nombreuses femmes. Elle rend, en particulier, difficile l'accès des travailleuses à un certain nombre d'emplois pour lesquels l'absentéisme n'est pas toléré. Le regard porté sur les

femmes conduit également à classer ce personnel à part, en particulier à cause de la plus grande fragilité qu'on lui suppose, aussi bien physique que psychologique. On va même à l'époque jusqu'à définir de manière « scientifique » les aptitudes spécifiques à chaque sexe. L'idée que l'entreprise se fait du travail des femmes n'est pas anodine : elle se traduit concrètement par l'existence de travaux ou de métiers réservés aux femmes.

Les travaux qu'elles effectuent ont, pour la grande majorité, des caractéristiques communes qui correspondent à la conception que l'on a alors du travail des femmes. Que ce soit dans les bureaux (perforeuses, standardistes) ou à l'atelier, elles exécutent très souvent des tâches répétitives qui requièrent rapidité, dextérité et précision. Ceci permet de les assimiler à des « ouvrières spécialisées », les OS du tertiaire. Cependant le regard actuel, le jugement que l'on porte sur leur travail a tendance à fausser la réalité de l'époque. Dans les années 1950 et 1960, être dactylographe ou standardiste, c'est avoir un métier, c'est être reconnue socialement, bénéficier d'un salaire en conséquence. L'étude des rémunérations a mis en évidence la pratique d'une politique des salaires élevés qui profite aux femmes. Le problème de l'inégalité des salaires entre les sexes, s'il n'est pas complètement absent, n'empêche pas l'entreprise de rétribuer généreusement ses salariées.

Mais l'identité commune n'exclut pas l'existence de situations diverses, ni d'exceptions qui remettent en cause les pré-supposés. Tout d'abord, l'analyse fine permet d'observer que si l'on parle d'ateliers féminins, dans la majorité des cas, les ouvrières travaillent dans des ateliers mixtes à quelques rares exceptions, ce qui remet en cause la conception de tâches spécifiques aux femmes. Ensuite,

on observe un clivage entre les « cols blancs » et les « cols bleus », chez les femmes comme chez les hommes. Enfin, on constate qu'un petit nombre de femmes se démarque du reste du personnel féminin. Il illustre lui aussi une division arbitraire des tâches entre les sexes, résultat de constructions idéologiques. Ce groupe distinct comprend en particulier les cadres et les assistantes sociales.