

ANNÉES 1970 : « L'AUTOGESTION N'EST PAS DE LA TARTE MAIS CELA VAUT LE COUP »

CHANOINE Wendy (Étudiante, ISCO-CNE)

GHAYE Elodie (Étudiante, ISCO-CNE)

**EDUCATION
PERMANENTE
ET HISTOIRE.
UN RETOUR
D'EXPÉRIENCES.**

Revue n° 10,
Septembre 2019

MOTS - CLÉS

- Autogestion
- Balai libéré
- Féminisme
- L'Espérance

COMITÉ DE LECTURE

Marie-Thérèse Coenen
Anne-Lise Delvaux
Christine Machiels
Amélie Roucloux
Julien Tondeur

CONTACTS

Éditrice responsable :
Christine Machiels

Coordinateur n° 10 :
Amélie Roucloux
amelie.Roucloux@carhop.be

Support technique :
Neil Bouchat
neil.bouchat@carhop.be
Claudio Koch
claudio.koch@carhop.be

www.carhop.be

Tél : 067/48.58.61
02/514.15.30



" Au départ de l'aventure du Balai libéré,
il y a la revendication de meilleures conditions de travail.
Jusqu'en février 1975, la société de nettoyage ANIC
effectuait en sous-traitance les travaux de nettoyage
pour l'Université Catholique de Louvain
sur le site de Louvain-La-Neuve (Ottignies).
[...] Suite à une restriction budgétaire de l'UCL,
le directeur de la société décide d'envoyer,
sans aucune concertation, une vingtaine de travailleuses
sur un chantier à Recogne en Ardenne, à 150 km de là.
Le 25 février 1975, les travailleuses se mettent en grève.
Elles réfléchissent à l'utilité d'avoir un patron pour effectuer
un travail qu'elles connaissent mieux que quiconque et
après plusieurs jours de réflexion, adressent une lettre de licenciement
à leur patron et à leur brigadier."

Marie-Thérèse COENEN,
" L'autogestion au féminin", CARHOP, 2005.

Quelle drôle d'idée de renvoyer son patron ! Car, comment organiser le travail sans lui ? L'initiative des travailleuses du Balai libéré est-elle la seule à cette époque ? Si non, comment ces femmes, qui jouent un rôle prépondérant dans la structure familiale, parviennent-elles à allier défense de leur projet et soutien de la vie de famille ? Et, pourquoi aborde-t-on ce sujet dans un numéro portant sur la démocratie et la participation ?

Au printemps 1968, un vent de contestation souffle sur le vieux continent. En France, des émeutes étudiantes éclatent à Paris le 10 mai. Elles lancent l'événement qui est rentré dans l'histoire sous le nom de « Mai 68 ». Face à la répression policière, les syndicats soutiennent le mouvement étudiant et appellent à la grève générale. Largement suivie, le nombre de grévistes atteint 6 à 9 millions le 22 mai sur un nombre total de 15 millions de salarié.e.s. Si le conflit social trouve une issue lors de la signature des accords de Grenelle le 26 mai, le souffle révolutionnaire des événements de Mai 68 perdure dans le temps et dans l'espace.

Ainsi, l'idée d'autogestion prend place dans les esprits. On théorise alors sur la possibilité de se passer des patrons en mettant sur pied des collectifs de travail, avec une propriété collective des moyens de production. En Belgique, la gauche chrétienne se montre sensible à cette forme d'organisation du travail. Puis, en 1973, l'occupation de l'usine LIP par ses ouvriers, qui s'organisent ensuite en autogestion, rend tangible cette théorie et impacte le monde ouvrier.

Pour ce sujet, les auteures détaillent dans un premier temps l'historique du Balai libéré. Puis, elles s'intéressent à d'autres expériences d'autogestion au féminin en Belgique et cherchent à savoir quel en est l'impact sur la vie professionnelle et personnelle de ces militantes ouvrières. Voici le fruit de leurs recherches et réflexions.

Amélie Roucloux, formatrice.

HISTORIQUE D'UNE EXPÉRIENCE D'AUTOGESTION AU BALAI LIBÉRÉ

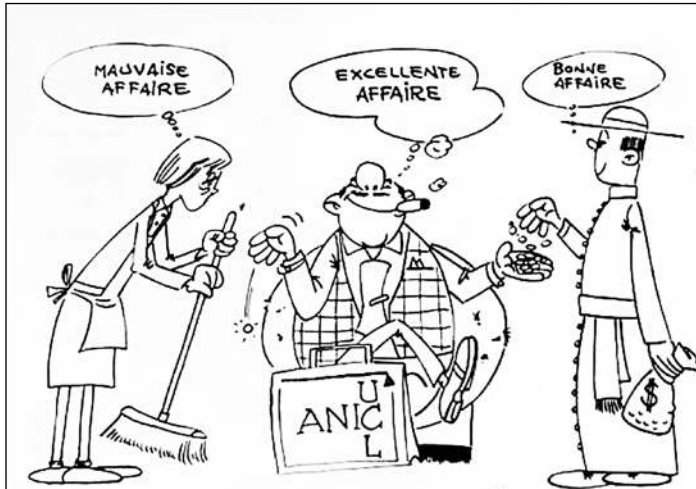
L'asbl le « Balai libéré » naît de l'initiative d'un groupe de travailleuses d'une entreprise de nettoyage. Elles décident de licencier leur patron et de reprendre en autogestion leur société, ANIC. Prenant ainsi le contrôle, elles rebaptisent leur entreprise.

Les travailleuses du Balai libéré ne sont pas seules dans leur initiative. Située dans la toute nouvelle ville de Louvain-la-Neuve, l'entreprise bénéficie à la fois du soutien de l'Université catholique de Louvain qui réitère son contrat et à la fois du soutien financier de l'Institut Cardijn. Dans leur dynamique autogérée, les travailleuses sont aussi soutenues par les organisations syndicales.



CARHOP, fonds Marc Bariaux.

Novembre 1974



CARHOP, fonds Marc Bariaux.

Février 1975

La société ANIC perd son contrat avec l'Université catholique de Louvain. Le patron prend alors la décision unilatérale d'envoyer ses travailleuses sur un nouveau site de travail, à 150 km de là. S'opposant à cette décision, les ouvrières se mettent en grève et rédigent une lettre de licenciement à l'attention de leur patron.



CARHOP, fonds Marc Bariaux.

10 mars 1975

Avec l'aide des syndicats, l'ASBL le « Balai libéré » voit le jour. Pour les aider à se lancer, les travailleuses bénéficient d'un prêt de l'Institut Cardijn qui s'élève à hauteur de 50.000 francs. De plus, elles récupèrent le contrat de nettoyage auprès de l'Université catholique de Louvain.

1978

L'ASBL connaît des moments difficiles en raison d'un budget sous-évalué et de la réalisation de nouveaux investissements trop conséquents. Dès lors, les ouvrières décident de mettre en place un plan de crise. Elles renoncent à une augmentation salariale et chacune accepte un jour de chômage par semaine.

Juillet 1979

L'ASBL du « Balai libéré » devient une coopérative dans laquelle les ouvrières possèdent chacune des parts. De 1975 à 1980, l'entreprise autogérée passe de 35 à 96 personnes. Durant cette période, les travailleuses améliorent leurs conditions de travail : il y a une meilleure coordination, les horaires sont conçus en fonction des transports en commun, des contraintes de la vie, on veille à l'égalité salariale et les barèmes sont adaptés sur ceux du secteur.

1988

L'entreprise autogérée le « Balai libéré » ferme ses portes.



CARHOP, fonds Marc Bariaux.

LES ENJEUX DÉMOCRATIQUES DE L'AUTOGESTION FÉMININE

Durant les années 1970 et 1980, les travailleuses du « Balai libéré » ne sont pas les seules à s'emparer de la gestion de leur entreprise et à prendre leur destin en main. Ainsi, en 1976, l'usine de filature Daphica devient la coopérative « Les Textiles d'Ere ». En 1978, l'usine de de pantalon Salik devient « Le comité des Sans Emploi » puis, en 1980, la coopérative « L'Espérance ». Pour ces femmes et ces travailleuses, cette expérience constitue une révolution sociale et culturelle.

Qu'est-ce que l'autogestion ?

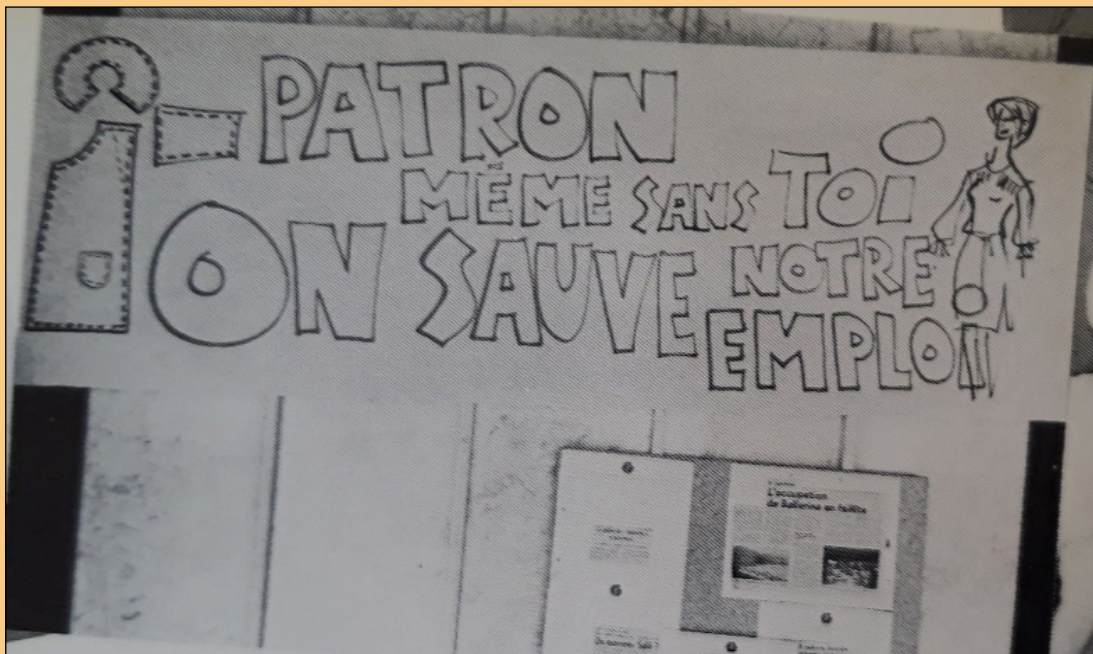
- C'est la gestion d'une entreprise par l'ensemble de ses travailleurs ou par des représentants de ceux-ci (élus parmi les travailleurs). Elle vise à abolir toute distinction entre patron et travailleurs.
- C'est l'approche révolutionnaire qui repose sur des collectifs de travail organisés, avec une propriété collective des moyens de production et qui peut se passer de patrons.
- En plus simple, l'autogestion est la gestion d'une collectivité par elle-même.

Aujourd'hui, l'autogestion reste d'actualité, notamment en Argentine, Italie, Espagne, Belgique même si le phénomène perd du terrain, et France accusées de provoquer le chômage.

Addendum

L'histoire de Salik en quelques mots

En 1970, l'atelier Salik de Quaregnon emploie près de 1.000 personnes, essentiellement des femmes. Or, la crise des années 1970 entraîne des restructurations et les pertes d'emplois sont massives. En 1977, il n'y a plus que 350 personnes qui travaillent à l'entreprise de Quaregnon. En 1978, les actionnaires déposent le bilan. En réponse, les organisations syndicales proposent aux ouvrières d'occuper l'usine. Par espoir de conserver les quelques emplois disponibles, c'est le « non » qui l'emporte à une courte majorité. Or, un groupe de travailleuses est fermement décidées à ne pas se laisser faire et, le 17 août 1978, elles occupent l'usine. Une travailleuse raconte.



CARHOP, Fonds *La Cité*, série image, dossier Autogestion.

« Plus personne ne nous soutenait même pas les militants. Avant le vote, les délégués nous promettaient de nous aider mais après, ils ne pouvaient plus rien faire. Alors, j'ai fait des réunions chez moi et on a invité une déléguée de la F.G.T.B, Josette. Elle était vraiment formidable. Elle, elle travaillait. Mais elle non plus ne pouvait rien faire si ce n'est nous renseigner. Mais c'est grâce à elle qu'on a su occuper l'usine. On s'était mis d'accord : le 17, on entre. On avait tout préparé : les numéros de téléphone des journalistes, de la télévision, Quand je suis arrivée le matin, j'avais peur : pourvu qu'il y ait quelqu'un. Et en effet, plusieurs filles se cachaient derrière les poteaux électriques. Alors je me suis dit : aujourd'hui on rentre. Et effectivement, Josette a frappé. Le portier est venu ouvrir. On a poussé Josette et on est rentré dans le hall. On éteint la centrale électrique. Pendant ce temps-là, d'autres ne traînaient pas, téléphonaient à la radio, à la télévision et à sept heures et demie, la nouvelle passait sur l'antenne : l'usine Salik était occupée par un groupe de femmes. »

Témoignage de madame D'Amore,
Entretien CARHOP, 1993.

Le jour même, la C.S.C reconnaît le mouvement et soutient les grévistes. Le 1^{er} septembre 1978, plus de quatre mille personnes viennent à l'usine pour témoigner de leur soutien aux grévistes. C'est le début de l'aventure autogestionnaire de l'usine de Quaregnon. En effet, après avoir vendu tout le stock de pantalons pour soutenir l'occupation, les travailleuses reprennent leur place dans la chaîne afin de pouvoir écouler de nouvelles marchandises. Septante ouvrières organisent la production et interdisent l'entrée de l'usine aux directeurs et aux contremaîtres. De son côté, la C.S.C. intente un procès contre l'entreprise Salik pour confusion de capital, création de sociétés fictives, et pour abus de fonds publics. Si l'aventure autogestionnaire s'arrête en 1989, elle n'est pas sans laisser de traces sur celles et ceux qui l'ont expérimentée. Parmi ces travailleuses, certaines témoignent et rendent compte de la complexité des enjeux qu'elles rencontrent.

Ce qui frappe dans l'aventure autogestionnaire, ce sont les avancées émancipatrices pour celles et ceux qui la vivent. La hiérarchie contraignante de la productivité est ainsi balayée pour lui substituer les dynamiques de solidarité et de liberté. Ainsi, une travailleuse se souvient que « le passé, c'étaient des tabliers de couleurs différentes selon les chaînes de travail de manière à repérer les infiltrations de corps étrangers. Chacune à sa place et pas question de sortir du rang. Désormais, la couleur des tabliers n'a plus aucune importance. La communication est ouverte et les décisions se prennent en assemblée générale. »¹ Dans l'autogestion, le groupe de travail se réapproprie l'outil dans une dynamique émancipatrice et non plus aliénante.

Mais comme toute expérience humaine, l'autogestion connaît ses imperfections et ses besoins de rééquilibrages. Parfois ils réussissent, parfois non. Madame D'Amore, l'une des initiatrices du mouvement, se souvient et déclare que « le travail en autogestion n'est pas évident. Nous n'étions

¹ Marie-Thérèse COENEN, « L'autogestion au féminin », *Analyse en ligne*, CARHOP, 2005.

pas prêtes à travailler en autogestion. Tout le monde se prenait pour quelqu'un. Tout le monde voulait faire le chef. Certaines en profitaient pour fumer, bavarder... Alors, avec celles qui avaient un peu plus de conscience professionnelle et qui faisaient leur boulot, il y avait des conflits internes. Bien sûr, il y avait des assemblées générales mais ce sont toujours les mêmes qui prennent la parole et les mêmes qui se taisent. ». D'une occupation d'usine, les travailleuses de Salik passent en autogestion. Mais le temps nécessaire à cette transition épuise les travailleuses qui, petit à petit, quittent l'aventure.

“

**C'était une aventure extraordinaire.
Pour nous, c'était la révolution totale
dans tous les domaines !**

”

Quand les femmes se lancent dans l'aventure autogestionnaire, cela a des répercussions au-delà des murs de l'usine et prend aussi place au cœur des familles des travailleuses. En effet, au vu du rôle traditionnel occupé par les femmes dans les structures familiales de l'époque, l'implication des travailleuses dans l'occupation de l'usine bouscule la structuration de ces dernières. Pour mener à bien cette occupation et la production en autogestion, elles doivent réaménager leur temps et les priorités qu'elles y mettent. Ainsi, ce temps, qui se construit au départ dans un équilibre entre vie familiale et professionnelle, ne peut plus se structurer comme tel. Les travailleuses restent dans leur usine pour défendre leur emploi. Les structures familiales qui préexistent à l'occupation de l'usine doivent maintenant s'adapter à ce changement d'équilibre. Liliane Ray se souvient que « [c]'était une aventure extraordinaire. Pour nous, c'était la révolution totale dans tous les domaines ! ».

Émancipatrice pour les femmes, l'expérience autogestionnaire féminine amène donc le besoin de repenser la structure familiale afin de pouvoir mener une lutte collective. Et, pour les personnes qui le vivent, ce n'est pas toujours évident à réaliser. Ainsi, Liliane Ray explique que :

« Quand on est mère de famille et qu'on doit y passer les jours et les nuits [occupation de l'usine], c'est pas évident. Mais toutes ces femmes se sont mises debout. On vivait une révolution sociale et culturelle importante à l'intérieur de l'entreprise et aussi à l'extérieure parce qu'il a fallu se battre avec nos maris. Il fallait qu'ils fassent la bouffe et lavent les gosses... J'ai connu des ménages qui se sont défaits parce que, quand on passe par là, quand on vit ça, on n'est plus jamais la même, on devient quelqu'un d'autre, ça vous transforme. Partout, on s'imposait. On voulait être nous-mêmes, être reconnues pour ce que nous étions. Les femmes qui ont vécu ça ne sont plus jamais redevenues des petits toutous. »²

Mais parfois, les familles parviennent à réaliser cette adaptation et resserrent les rangs. Le partage d'expériences militantes est un facteur qui permet de cimenter les liens familiaux. Ainsi, Raphaël,

² Céline CAUDRON, « Les occupations de Siemens et ex-Salik » dans *La révolution totale dans tous les domaines*, CARHOP, 2008.

le fils de Madame D'Amore, initiatrice de l'occupation de l'usine, se souvient de l'impact de cette grève sur sa mère et sa famille.

« Mon frère et moi étions de jeunes militants de la J.O.C. Avant l'occupation, ma mère nous reprochait tout le temps nos arrivées tardives et le fait qu'on aille manifester, distribuer des tracts et se faire bastonner par la police. Elle nous disait que ce n'était pas ça qui nous donnerait à manger ni nous ferait réussir nos études. Après la réunion qui a précédé l'occupation, elle s'est tout naturellement tournée vers mon frère et moi et nous a demandé comment on fait pour occuper une entreprise. Avec d'autres militants de la J.O.C., on lui a donné un canevas : il faut avertir la presse, mettre un comité de grève sur pied, prévenir les syndicats et essayer de conscientiser un maximum de gens pour vous soutenir dans votre action. À partir de ce moment-là, pour ma mère, tout a changé.

Les rapports entre mes parents et moi ont été complètement bouleversés parce qu'on vivait les mêmes choses ensemble. Mon frère et moi, on a eu une liberté totale d'action parce qu'on se retrouvait dans les mêmes manifestations et les mêmes occupations. Quand mon frère est devenu permanent de la J.O.C., c'est ma mère qui s'occupait de l'intendance pendant les soirées. Elle préparait les soupers spaghetti et les pizzas. Elle nous suivait quasiment partout. Ça l'a marquée. Encore aujourd'hui, quand j'engueule ma fille qui veut sortir et rentrer tard, c'est ma mère qui prend sa défense et me traite de vieux con.

Tous les rapports ont basculé dans l'autre sens. La vision que j'avais par rapport aux adultes a complètement changé aussi. Le discours de l'époque, c'était que l'adulte est l'ennemi des jeunes. Mais comment je pouvais considérer ma mère, qui occupait son entreprise, comme mon ennemie ? Comment je pouvais considérer mon père, pensionné mineur, membre du parti communiste italien, comme mon ennemi ? Tout ça a changé notre vie. »³

Il y aurait bien d'autres expériences individuelles issues d'expériences autogestionnaires dont on pourrait parler. Toutefois, nous espérons que la mise en regard de deux situations opposées permet de rendre compte de la complexité des enjeux que rencontrent les travailleuses dans les usines autogérées.

CONCLUSION

Comme le montre les différents témoignages, l'autogestion au féminin n'est pas quelque chose de facile et ne s'organise pas n'importe comment. Partant d'une impulsion spontanée de défense de leurs droits, comme au Balai libéré, ou de leurs emplois, comme à Salik, les travailleuses se réapproprient l'outil. Il faut alors s'organiser avec l'aide des syndicats.

Or, l'organisation en autogestion ne s'improvise pas. En effet, la conflictualité ne disparaît pas complètement avec le patron. Il faut donc trouver un système de fonctionnement où chacune s'y retrouve et qui ne permet pas à un nouveau système de leadership de s'installer. C'est en parvenant

³ *Ibidem.*

à mettre en place ce système équilibré que l'on peut installer une forme de démocratie en entreprise. Chacun peut alors s'exprimer librement, chaque avis est pris en considération et discuté lors de réunions collectives.

Ensuite, une entreprise autogérée doit trouver des partenaires et des alliés. Ainsi, très vite les travailleuses trouvent des soutiens extérieurs capables de leur apporter une aide financière ou matérielle. Petit à petit, elles apprennent les rudiments de la gestion de la production. Bénéficiant de soutiens financiers, les travailleuses mettent en balance les bénéfices avec les dépenses telles que l'achat de matériel, les salaires, les taxes, les assurances, les avocats, etc.

Addendum

L'organisation de la production en autogestion

Dans les entreprises autogérées, les travailleuses doivent aussi parvenir à vendre leurs produits sur un marché concurrentiel. Il faut négocier les contrats, produire les marchandises, proposer de nouveaux modèles vendeurs, etc.

Mais, en tant que femmes, elles doivent parvenir à imposer leurs revendications à la fois dans la sphère professionnelle et privée. Et, sur ce point, les mentalités ont la vie dure. À la lecture des témoignages, on découvre les difficultés que les travailleuses rencontrent, que ce soit dans leur vie active ou leur vie de famille. Pour beaucoup, la place des femmes est à la maison et le rôle de l'homme est de subvenir aux divers besoins de sa famille.

Dans les années 1970, c'est un univers très masculin qui a encore à l'esprit les grandes grèves et une certaine nostalgie des mineurs. Or, avec les grèves et l'occupation de leurs usines, les femmes imposent un respect et une profondeur. Au Balai libéré, elles vont même jusqu'à prendre l'initiative de licencier leur patron, le déclarant incompetent. Elles prennent alors pied dans des centrales syndicales.

POUR ALLER PLUS LOIN

Photos et témoignages écrits : archives du CARHOP.

- COENEN M.-T., « Quel Look, mon Salik ! », dans *Les cahiers de La Fonderie, La Fonderie*, 1993.
- COENEN M.-T., *L'autogestion au féminin*, CARHOP, 2005.
- CAUDRON C., « Les occupations de Siemens et ex-Salik », dans *La révolution totale dans tous les domaines*, CARHOP, 2008.
- Interview de CHANOINE F., travailleuse chez Salik d'août 1968 à mars 1973, Bruxelles.

POUR CITER CET ARTICLE

CHANOINE W., GHAYE E., « L'autogestion n'est pas de la tarte mais cela vaut le coup », *Dynamiques. Histoire sociale en revue*, n° 10, septembre 2019, mis en ligne le 24 octobre 2019.

URL : <http://www.carhop.be/>