

# Une carrière militante à la faïencerie Boch

Josiane Jacoby, sociologue

**Mots-clés : militantisme, syndicat, usine**

**C**rée en 1841 par la famille Boch, la faïencerie de La Louvière connaît pendant plus de cent cinquante ans une activité florissante. Sa création de vaisselle ou d'objets en faïence est internationalement réputée. La manufacture développa de façon galopante la ville de La Louvière et un bon millier de travailleurs/euses y trouve un emploi.

Les années septante amènent progressivement la fin de la prospérité de l'usine et la faïencerie Boch accumule les faillites, les suppressions d'emplois, les recours aux aides de la Région wallonne et les reprises par des directeurs sans réelles perspectives d'avenir... Depuis 1985, date de la première faillite, la vétusté des bâtiments et des outils est chronique et témoigne de façon saisissante de cette mise à mort souvent annoncée.

En avril 2011, l'arrêt définitif de l'activité manufacturière est officiellement prononcé et la trentaine d'ouvriers qui travaillaient encore à la production de vaisselle est licenciée pour cause de faillite. Dans le même temps, le bâtiment situé au cœur de la ville est démoli.

«*On ne peut pas imaginer La Louvière sans ses travailleurs*»<sup>1</sup> clamait les derniers ouvriers/ères, traduisant ainsi l'inimaginable, voir s'éteindre le cœur économique de la ville. Un an et demi plus tard, c'est l'usine Duferco, anciennement Boël, l'autre usine historique de La Louvière, qui donne des signes inquiétants de mauvaise santé économique. Là aussi, les travailleurs se sentent menacés par les projets de restructuration de l'entreprise. L'impensable devient réalité.

Rencontrer Marie-Thérèse Mancini, ouvrière-décoratrice chez Boch pendant 40 ans et déléguée syndicale pendant une bonne trentaine d'années, c'est décrocher le sésame pour comprendre et récolter le témoignage de ce que fut la vie des travailleurs de Boch.

Pour le Carhop investi dans un projet de récolte de récits<sup>2</sup> de travailleurs/euses de Boch, elle fut une personne ressource précieuse. Cette militante connaît «son» usine par cœur et connaît (presque) tous les travailleurs. De 2010 à 2011, elle accepta de partager son expérience et son histoire avec passion et dynamisme durant trois entretiens. Elle permit également au Carhop de se mettre en lien avec d'autres personnes qui témoignèrent à leur tour de ce que fut l'entreprise et ses travailleurs.

## Une enfance dans la campagne italienne

Née dans les années 1950 en Italie, dans un petit village des Abruzzes d'un millier d'habitants, Marie-Thérèse Mancini vit une enfance heureuse parmi ses frères et sœurs et ses parents. Son père est boulanger puis agriculteur. Sa mère aide son mari, élève les enfants et travaille saisonnièrement aux champs lors des récoltes de fruits, légumes etc...

De son enfance, elle ne garde qu'un seul regret : celui de ne pas avoir pu aller à l'école autant qu'elle l'aurait désiré. Elle rentre à l'école à huit ans, au lieu de six ans comme les autres enfants, car elle doit s'occuper de ses jeunes frères et de sa sœur. Et à quatorze ans, ses parents l'obligent à arrêter ses études.

1 Royal Boch, *la dernière défaience*, Compagnie Maritime, Théâtre-action, éd. Du Cerisier, février 2012.

2. En collaboration avec Kéramis, futur centre de la céramique.

*«Moi, j'adorais l'école, j'ai pleuré pour y aller, et j'ai pleuré aussi quand on m'a retirée quand j'avais 14 ans. On m'a retiré parce que, soi-disant, j'avais déjà un physique de jeune fille, que ce n'était plus nécessaire d'aller à l'école. Le mariage et tout et voilà.»*

## **L'arrivée en Belgique et l'entrée dans le monde du travail**

En 1971, elle débarque en Belgique, à La Louvière. Deux de ses frères s'y sont installés depuis le début des années 1960 ainsi que quelques tantes. Le projet familial, classique pour de nombreux italiens de ces années- là, est de venir travailler en Belgique où l'emploi se trouve facilement et de regrouper la famille, une fois bien installé. Son père ne s'habitue à la vie en Belgique et retourne en Italie. Marie-Thérèse, elle, reste et cherche un emploi comme lui a conseillé son frère.

Un mois après son arrivée, elle rentre au travail, par l'intermédiaire d'une cousine, chez Boch, la faïencerie louviéroise. Elle a seize ans.

*«Tout de suite, je n'ai même pas eu le temps de m'en rendre compte (Rires) Un mois après...Je suis arrivée ici fin janvier et le 22 février, je travaillais déjà»*

Les débuts ne sont pas faciles. Marie-Thérèse ne connaît pas la langue du pays. De plus, elle passe d'un monde rural vivant quasi en autarcie à un monde urbain, fortement industrialisé. La Louvière, c'est la faïencerie qui occupe à l'époque un bon millier de travailleurs, c'est aussi la grande usine métallurgique Boël, voisine de Boch. La ville et l'usine ressemblent à une fourmilière.

*«Tous les jours, on découvre des gens qu'on avait jamais vu. On rencontre des personnes même un an après qu'on travaillait là... J'ai connu vraiment les coins et recoins de Boch que lorsque j'ai été déléguée syndicale»*

L'entrée en usine, c'est aussi une prise de conscience de la pénibilité des conditions de travail imposée par une entreprise de production de masse et de travail parcellisé. Il y a le travail aux pièces qui détermine le salaire, le bruit, la poussière, les cadences, les produits toxiques, le froid terrible en hiver, ou la canicule en été avec les grands fours qui dégagent une chaleur insoutenable.

Dans le début des années 70, le bien-être au travail est une notion phare qui mobilise l'action syndicale et les revendications des travailleurs .... Les actions permettent des avancées, les conditions de travail progressent comme l'obtention des vêtements de travail, de la soupe à midi, de l'eau chaude, des ventilateurs, ou encore le suivi de la médecine du travail notamment pour la question du plomb dans les peintures, ou l'importance de l'ergonomie pour les maux de dos, etc.

Grâce à la mobilisation des travailleurs, il y a également des avancées salariales modestes mais appréciées. Il y a aussi les primes obtenues comme la «prime de haute conjoncture».

## **La découverte du syndicalisme et l'engagement actif au service de la cause des travailleurs/euses.**

Marie-Thérèse est une militante dans l'âme. Déjà enfant, elle veut agir contre les injustices, changer le monde et être la porte-parole des plus faibles. Cette disposition personnelle à se mettre au service de la justice sociale s'affirme dans le terrain syndical.

*«Bon, moi j'ai été élevée, c'est cela peut-être qui a fait mon caractère, j'ai été élevée avec des garçons, j'étais la septième après six garçons, je pense que j'ai du m'affirmer déjà toute petite, et je n'aimais pas l'injustice. Je n'aimais pas quelqu'un qui ne savait pas se défendre, qui voulait dire certaines choses et qui n'osait pas les dire. Cela me frustrait beaucoup et c'est cela qui m'a motivée»*

Sa découverte du syndicalisme se fait par la rencontre de quelques personnes actives dans l'entreprise. Les délégués syndicaux qu'elle côtoie défendent une cause à laquelle elle adhère. Et son souci des plus faibles, ici des ouvriers et ouvrières, l'amène à développer une solidarité de classe.

Sa découverte de la vie de l'entreprise l'amène donc assez vite vers le syndicat. Trois mois après son arrivée, elle s'affilie au syndicat chrétien. En 1974, encouragée par les délégués, elle s'inscrit sur les listes de la CSC et est élue *«par surprise»* Il faut dire qu'elle connaît beaucoup de gens dans l'usine dont beaucoup de travailleurs Italiens. Inscrite sur la liste «Jeunes», elle rentre au CPPT, le Conseil Sécurité et Hygiène comme on dit à l'époque. Plus tard, elle rentre au conseil d'entreprise.

Pour elle, le syndicat, c'est d'abord quelques personnes rencontrées à l'usine. Le syndicat, c'est avant tout le travail de militants avec lesquels on partage des valeurs communes. Ce n'est que plus tard qu'il signifiera aussi une organisation plus large qui dépasse le monde particulier de Boch.

*«Le syndicalisme, la première chose qui m'a motivée, c'est que j'ai ressenti tout de suite qu'il y avait une certaine injustice... Ma première motivation, ça a été cela, je sentais qu'il fallait dire haut et fort ce qu'on pensait même si des fois, on ne sait pas changer le monde, cela ...je crois qu'à seize ans, on croit qu'on va changer le monde !»*

*J'ai connu le syndicat par des personnes, pas par un organisme... Je ne connaissais pas la langue. Ils ont dit «le syndicat, c'est la défense des travailleurs» mais j'ai connu le syndicat par l'intermédiaire des gens qui le représentait surtout.»*

Une de ces personnes, c'est une femme déléguée CSC, Maria Moreau<sup>3</sup>, qu'elle décrit ainsi :  
*«Maria qui avait une personnalité, comment je vais dire, maternelle aussi parce qu'on était des jeunes filles et tout. Très gentille, je ne trouve pas le mot. Quelqu'un de très sûre d'elle et qui assumait bien son militantisme, son travail. J'ai eu l'impression de quelqu'un de très épanoui mais très combattif aussi. Elle remarquait très vite ce qui n'allait pas, elle nous en parlait, elle nous donnait la possibilité de nous exprimer. Très positive. Il y a eu aussi un autre délégué mais là, c'était après. Mais c'est surtout par Maria Moreau que j'ai connu le syndicat.»*

Pour Marie-Thérèse Mancini, cette femme est un modèle. Elle devient, en quelque sorte, la fille spirituelle de cette syndicaliste qui marqua considérablement le combat et la mémoire syndicale chez Boch.

## **Un travail de terrain, quotidien et permanent**

L'entrée dans la délégation syndicale signifie, pour elle et son équipe, un combat militant au quotidien. La réunion hebdomadaire CSC qui réunit les délégués et le permanent, les permanences du midi, les rencontres de travailleurs sur les postes de travail. Il y a le travail routinier comme les cotisations, les primes, les documents à remplir. Il y a aussi le dialogue avec les travailleurs, les actions, manifestations, ... Dans les années 70, les représentants syndicaux ont obtenu 4 heures de délégation par jour. L'usine est immense et le taux de syndicalisation tourne autour des 99%. Il y a aussi la présence, l'écoute permanente des travailleurs. Le délégué est sans cesse sollicité, les journées de travail dans l'usine sont longues, pénibles et mal payées. Pour les militants, il y a sans cesse un combat à mener.

*«Bon, quatre heures, on avait déjà une surface énorme à parcourir. Cela semble énorme, quatre heures par jour mais lorsqu'on voit le nombre de personnes, on était confronté à toutes sortes de problèmes. Des problèmes qui sortent du cadre strict de la profession. Un travailleur parle plus facilement à son délégué qu'à un cadre ou un employé, fut-il assistant social»*

## **Les priorités de l'action syndicale**

Jusqu'au début des années 80, les équipes syndicales de l'entreprise mènent un engagement militant de type traditionnel. Un investissement ancré sur un terrain, l'usine, où l'engagement des personnes s'inscrit dans la durée. Beaucoup y consacreront d'ailleurs des dizaines d'années. Le groupe syndical est hiérarchisé et structuré et les mobilisations des ouvrier(e)s tels que arrêts de travail, grèves, manifestations ... en faveur de la cause des travailleurs de Boch sont des grands moments pour le groupe. Les actions sont privilégiées aux négociations. L'occupation de l'usine en 1975, suite au licenciement de Maria Moreau, qui a duré pratiquement 4 mois, est un moment clé de la vie syndicale chez Boch et est inscrit durablement dans la mémoire des militants.

Les combats que l'équipe syndicale mène s'imposent à Marie-Thérèse comme une évidence. Elle adhère aux principes qui motivent l'action de ses collègues, aux priorités, aux enjeux et à la stratégie collective définis par l'équipe. En d'autres termes, entrer dans l'équipe signifie qu'elle monte «dans un train en marche» : la lutte contre les bas salaires et contre les mauvaises conditions de travail. Active dans un premier temps au sein du comité de sécurité et d'hygiène, le bien-être au travail, la préservation de la santé sont des priorités essentielles. Cela n'est pas une question de luxe ou de confort. C'est un principe, un droit non négociable même par une contrepartie financière.

*«Moi, je pense qu'il y a aussi le bien-être au travail et qu'on ne doit pas opposer le bien-être au travail à quelque chose de financier. C'est vrai que parfois, on avait une opposition des gens qui à la limite, ... les gens, ils préféreraient des fois de mauvaises conditions de travail et gagner plus d'argent »*

Les travailleurs ont de très bas salaires. Là aussi, le travail syndical doit se mobiliser. Les différences sont criantes quand on compare les salaires d'autres entreprises, comme Boël, l'usine voisine, par exemple. Une injustice selon Marie-Thérèse surtout quand on sait la charge de travail imposée à chacun.

---

3. Maria Moreau est entrée chez Boch en 1965. Militante jociste et institutrice maternelle de formation, elle choisit de travailler en usine. En 1970, elle devient la première femme déléguée syndicale CSC de l'entreprise. Elle s'impliqua avec force dans la défense des femmes de l'usine dont les salaires et les conditions de travail étaient indécents. En 1975, Maria Moreau est licenciée pour faute grave. La direction l'accuse d'avoir fomenté une grève sauvage dans un atelier où la chaleur insoutenable avait poussé les femmes à arrêter le travail. Après dix ans de combat devant les tribunaux, elle fut réhabilitée.

*«En fait, le travail à fournir par rapport au salaire, il y avait quelque chose qui... parce que c'est vrai que le travail, c'était un travail valorisant (pour certains) parce qu'il y avait des postes où il fallait connaître sa profession, il fallait connaître son travail. Et puis il y avait toute cette problématique où même les postes où on aurait dit que c'était un poste simple, c'est un poste pénible parce que on fait les mêmes gestes à longueur de journée, le bruit et tout cela et je pense que ce n'était pas en parallèle avec le salaire qu'on aurait pu avoir. Je regrette qu'on n'a pas pu faire évoluer les choses à ce niveau là.»*

Comme jeune femme déléguée, Marie-Thérèse a voulu travailler pour et avec les femmes de l'entreprise. Fidèle encore à celle qui l'a précédée, Maria Moreau. Celle-ci fut la première femme déléguée chez Boch. La première également à plaider la cause des femmes. Le secteur vaisselle de l'entreprise est, en effet, occupé par une majorité de femme, plus de 80 %. Celles-ci ont des salaires encore plus bas que les hommes. Et l'organisation du travail dans l'usine ne tient pas compte de la particularité du travail féminin de l'époque qui exige de concilier vie professionnelle et familiale. Les travailleuses commencent leur journée de travail à sept heures du matin or les garderies scolaires ouvrent plus tard, les places dans les crèches sont peu nombreuses. Les femmes se tournent alors vers la famille ou vers les gardiennes, d'autres encore interrompent le travail le temps que les enfants soient plus grands.

*«Alors une chose que je voulais dire, à certains moments, c'est vrai qu'il y a eu le combat plus axé sur les femmes parce que les salaires étaient moindres. Il y avait aussi le problème lié à la garde d'enfants, à tous les problèmes qu'une femme peut connaître. Des fois, une séparation ou des choses comme cela. Et je me souviens qu'une fois, on a dû intervenir au niveau d'une école ici à La Louvière. On a eu de très bons échos. On a dû faire une ou deux réunions je pense avec d'autres femmes. On a été trouvé la direction de l'école de l'institut Sainte Marie, pour qu'on ouvre les garderies plus tôt le matin parce que nous, on commençait à 7 heures or c'était impossible de déposer les enfants car la garderie, à ce moment là, elle ouvrait à 7 heures et c'était vraiment un problème. Là, on a obtenu que la garderie, elle ouvre à 6h30 le matin. C'est vrai qu'il y a eu des choses qu'on n'aurait pas pensé. A un moment donné, il avait été question de faire une crèche au niveau de l'entreprise. Je pense que du côté patronal, on avait imaginé quelque chose comme cela mais je crois que finalement le projet n'a pas été porté parce que très vite l'entreprise a connu des difficultés.»*

Effectivement, au début des années 70, la récession économique de l'entreprise se profile et de nouveaux investissements ou de nouvelles infrastructures ne sont plus envisageables.

### **Arrêts de travail, grèves, occupations : Une nécessité**

Toutes les avancées syndicales ont dû s'appuyer sur la mobilisation de l'ensemble des travailleurs largement syndiqués. L'usine Boch a connu de nombreux combats syndicaux. Certains disent qu'à la faïencerie, on faisait grève pour un oui ou pour un non. Une réputation que Marie-Thérèse veut nuancer et qu'elle explique par la nécessité de recourir à de telles actions pour obtenir des avancées.

*«... je crois que c'est reconnu dans la région, que Boch, c'était inévitable. Ce n'est pas le fait de dire, on arrête de travailler parce qu'on n'a pas envie de travailler. C'était loin de cela parce que c'était beaucoup de chefs de famille, des femmes et des hommes qui travaillaient vraiment pour gagner leur vie et un jour de grève, cela coûtait de l'argent. Si on faisait grève, c'est que vraiment, soit on voulait progresser dans quelque chose comme les conditions de travail, parce que même pour cela on a arrêté le travail, soit pour faire un peu évoluer les salaires. Parce que sinon, il n'y avait jamais d'augmentation de salaire automatique sauf les index, bien sûr sinon, en tout cas dans mes souvenirs, ce n'est jamais arrivé que le patron dise «bon, je vous accorde 20 cents parce que j'ai envie de vous accorder 20 cents. C'était chaque fois lors des conventions d'entreprise et souvent dans ce qu'on demandait dans les conventions d'entreprise, on n'avait pas l'écoute qu'il fallait. Pour obtenir quelque chose, il fallait faire un mouvement de protestation, soit une grève ou des petits arrêts de travail».*

*«Si le travail syndical n'y était pas, je pense qu'on se serait retrouvé vraiment dans une chose pas possible. Pas possible parce que chaque fois, on s'est battu pour garder les acquis, pour faire des petites améliorations. Les dernières années, on voulait nous retirer le peu qu'on avait acquis et on a dû se battre même pour cela, maintenir les acquis qu'on avait obtenu au fil des grèves, au fil des combats»*

## Crise économique et bouleversement du travail syndical

Les difficultés économiques croissantes de l'entreprise bouleversent considérablement le travail des syndicats. Dès la première faillite, en 1985, les équipes syndicales doivent réorienter leur action en pratiquant un syndicalisme de type défensif. Les équipes se voient acculer à mener un syndicalisme de crise où l'action se replie sur la préservation des acquis sociaux et la préservation de l'emploi. Dans un contexte de licenciements, de diminution de l'activité de la faïencerie, il devient un travail de maintien des acquis. Les dernières années de l'entreprise, la faillite définitive a lieu en 2012, on assistera à une véritable régression d'un point de vue social et l'emploi sera réduit à une peau de chagrin, une trentaine de travailleurs alors que dans les années 70, on comptait encore un bon millier de travailleurs. Dès 1985, le délégué syndical devient aussi un travailleur social. L'usine, en crise, a supprimé le service social, les délégués prennent la relève. Les faillites ou mises en liquidation successives réduisent l'emploi. Vers la fin, il n'y a même plus d'heures de délégation...

*«Le travail syndical...il faut dire que le nombre de personnes, à un moment, cela avait tellement diminué, en 85, cela a été la moitié des personnes et puis après, cela a été la moitié de tout ce que restait et dernièrement, on était arrivé à 40 personnes»*

*«Bref, le travail syndical a beaucoup évolué. Ah, oui, oui, oui. C'est comme les conditions de travail. On est passé du plus ou moins correct à des conditions vraiment déplorables. Et cela a été un peu la même chose pour le travail de délégation syndicale. On était reconnu comme des interlocuteurs vraiment nécessaires à certains moments, un travail de collaboration, vraiment quelque chose de très, très positif. Or, les dernières années, c'était même négatif. Etre délégué, c'était se faire mal voir malgré que quand c'était nécessaire, la direction nous appelait. Mais, bon, le travail syndical, ce n'était plus vraiment quelque chose qui était mis en avant. C'était plutôt quelque chose de négatif sauf quand cela arrangeait la direction d'avoir une visibilité comme quoi il y avait une délégation dans l'entreprise. Il fallait faire sortir cette image là mais sinon, le travail syndical, ce n'était plus vraiment une avancée. »*

Si l'essentiel dans ce contexte économique est de maintenir les acquis obtenus par les travailleurs, parfois, de petites avancées sont obtenues. Marie-Thérèse Mancini s'en souvient avec fierté : la prime de froid, les chèques-repas, de petites augmentations salariales. Sinon, on lutte pour maintenir des primes comme la prime d'accouchement, la prime en cas de maladie, ou encore pour obtenir des mesures d'accompagnement lors des restrictions d'emploi, des mises en prépension, etc...

Le spectre du chômage, les réductions du temps de travail imposées minent l'élan social et les solidarités. *«On se sent faibles parce qu'on sait que l'entreprise est en difficulté. Je crois que les gens se sont sentis sur le fil rouge en se disant «Si je bouge, je vais tomber»*

En 2008, face au détricotage grandissant des avancées sociales et au manque de soutien des organisations syndicales, elle décide de ne plus se présenter sur les listes syndicales. Sans mandat syndical, elle participera tout de même activement aux dernières luttes sociales comme l'occupation de l'usine en 2009.

En 2011, la troisième et dernière faillite de Boch est prononcée mettant fin à près de quarante ans de travail et de militance au sein de l'entreprise pour Marie-Thérèse Mancini.

## Bonheurs et malheurs d'une militante

Face à sa carrière de militante à l'usine, Marie-Thérèse dresse un bilan de son action et de celle de son équipe. Un engagement militant qui lui a offert des rétributions symboliques mais qui a aussi entraîné des coûts directement liés à son adhésion syndicale.

Il y a dans ce parcours de plusieurs dizaines d'années de réelles satisfactions et fiertés. Des avancées, souvent modestes, obtenues grâce au combat syndical, «des miettes» comme elle répète souvent.

Les mois de lutte pour soutenir le combat mené pour Maria Moreau, déléguée syndicale licenciée pour faute grave, avoir incité une grève sauvage lors de la canicule de 1975. Toute jeune militante, Marie Thérèse participe au près de 4 mois d'occupation de l'usine. Si Maria Moreau n'est finalement pas réintégrée dans l'usine, elle obtiendra gain de cause au tribunal qu'il lui rend justice.

*«Mais c'était une longue, longue occupation et c'est vrai qu'il y a eu l'appui des autres entreprises, du citoyen de La Louvière. Je pense que cela c'était quand même quelque chose même si on n'a pas obtenu la réintégration de Maria Moreau, même s'il a fallu dix ans pour qu'elle obtienne satisfaction. Je pense quand même qu'au niveau du délégué syndical, c'est quand même positif parce qu'on a senti toute cette richesse humaine. Ceux qui se sont inquiètes, qui sont venus voir. Une solidarité sous toutes les formes, financière, des gens qui nous faisaient à manger...»*

Autre bonheur de militante, avoir milité à la CSC et participé à l'essor de son syndicat chez Boch.  
«Bon maintenant, comment je vais dire, une de mes satisfactions, c'est que la CSC n'était pas très bien représentée au niveau de l'entreprise. J'allais oublier de le dire mais une de mes fiertés c'est qu'avec quelques collègues ont a su ... (renverser la FGTB majoritaire) Oui, tout à fait. Il y avait des ateliers qui n'étaient même pas représentés au niveau de la CSC. Cela, c'est quelque chose qui nous a boostés au niveau du travail syndical parce qu'on a été reconnu pour le travail qu'on a fait. Parce que c'était un travail d'escargot. On avançait petit à petit, ce n'était pas vraiment des grandes victoires mais bon, je pense que les gens se rendaient compte...».

D'un point de vue plus personnel, Marie-Thérèse évoque son militantisme syndical comme une formidable opportunité d'enrichissement personnel. Il a été l'occasion de développer son combat contre les injustices et a été aussi un tremplin vers le monde. Il fut aussi une chance, pour elle qui fut privée d'école, d'accéder à de nouvelles connaissances. C'est enfin, pour la jeune italienne, la possibilité de se faire des amis, des connaissances, d'entrer dans d'autres groupes sociaux, plus intellectuels, plus aisés. Ce sont les gratifications, les bénéfices liés à son adhésion qu'elle relève avec lucidité comme le fait d'avoir élargi son capital social et culturel, elle, la toute jeune immigrée italienne qui connaissait si peu de choses en dehors de son village et de sa famille.

«Assez rapidement, j'ai suivi des formations et je me suis investie dans les formations syndicales malgré que c'est une charge aussi en plus... j'étais tout à fait dépourvue d'une analyse et d'expériences et c'est grâce à mes collègues qui étaient depuis des années et qui m'ont apporté vraiment une ouverture sur tous les sujets».

Son long parcours militant a impliqué des renoncements, des coûts directement liés à son engagement. Dans un contexte de crise économique dès les années 70, son parcours n'est pas sans déception.

Son militantisme lui prend beaucoup de temps et d'énergie. Elle est aussi et surtout travailleuse à la décoration où les cadences imposées aux ouvrières sont infernales. Elle est enfin mère de famille. Arriver à concilier vie professionnelle, vie familiale et engagement militant est un défi difficile à relever. Son engagement actif l'a obligée à renoncer à d'autres projets comme celui de réorienter sa carrière professionnelle alors qu'elle a repris des études de secrétaire de direction. Militier au quotidien c'est un don de soi. Comme elle dit, mon travail de syndicaliste «m'a liée à Boch... même si j'aimais mon travail... ce n'est pas le métier que j'aurais voulu faire».

Les dernières années dans les murs de l'usine sont des moments de crise et de remise en question. Face à la santé de l'entreprise qui se dégrade de plus en plus, elle ressent son travail militant comme inutile. Elle assiste à la remise en question des conquêtes sociales obtenues par la lutte. A cela s'ajoute le manque de soutien de ses pairs, dont les plus proches, comme son permanent. Au début des années 2000, elle traversera une vraie crise de confiance. C'est comme cela qu'elle explique son désengagement en 2008, où elle décide de ne plus se représenter sur les listes électorales sociales.

«...moi, je dis qu'au niveau syndical, on ne servait plus à rien» La délégation syndicale n'est plus que virtuelle «

A côté du sentiment de « ne plus rien apporter», il y a le sentiment d'être abandonné par l'organisation qu'on représente. Et pour cette syndicaliste qui met au centre de son travail les collègues et ami(e)s, le manque de combativité du permanent dans les dernières années est perçu comme une trahison.

«...bon, je pense que c'était une volonté mais pas seulement à la CSC mais aussi à la FGTB. On a laissé tomber Boch pour toutes sortes de raisons. Parce qu'on l'a enterrée beaucoup avant qu'elle soit morte. Et il n'y a plus eu la volonté de suivre cette entreprise comme elle devait être suivie. Et de l'intérieur, je pense que les gens vont dire la même chose, de l'intérieur, on s'est senti un peu abandonné à notre sort... Par les permanents. Pas par les organisations spécialement. Parce que bon, c'est complexe, on dit «les syndicats» or dans une entreprise, on travaille avec un permanent. C'est une personne, une personne finalement»

«J'ai vécu cela comme..., vraiment, une injustice sociale. Il y avait les problèmes à l'interne, les restructurations, les licenciements qu'il fallait gérer. Il fallait gérer toute la problématique de sauvegarde des droits acquis. Il fallait faire front aux conditions de travail qui se détérioraient, à la crise parce que il y avait le chômage et tout. Et moi, j'ai perçu cela comme une injustice, pas vis à vis de moi, mais comme une injustice sociale, une injustice au niveau de l'entreprise. Qu'à un certain moment, on jette l'éponge avant de devoir la jeter. Et je pense que cela a été un peu général, ce n'était pas le fait d'une personne mais c'était l'esprit des gens qui nous représentait à l'extérieur de l'entreprise... Or que je suis sûre qu'on aurait pu faire d'autres avancées et on aurait pu avancer différemment, en faisant moins de dégâts...». Ce qui m'a amenée en 2008 à ne plus me présenter sur une liste syndicale. Mais, bon, mon combat, il ne s'est pas éteint pour autant. «

## La poursuite du combat en faveur des plus faibles dans d'autres lieux que l'usine

La fin de son mandat de déléguée et la fin de sa carrière d'ouvrière, décoratrice chez Boch n'ont pas mis fin à son engagement militant. Son combat est un combat qui s'inscrit dans la durée, «presque une vie», il a continué mais sous d'autres formes et en d'autres lieux.

A l'intérieur de la CSC elle reste active au sein du comité «femmes CSC» et au comité de secteur où elle s'implique pour sa région. Elle est engagée aussi à «Pirouline<sup>4\*</sup>» où elle défend la cause de femmes, les gardiennes encadrées.

Le temps libre qu'elle retrouve à la fin de son mandat de déléguée syndicale, l'incite également à répondre favorablement à la demande du CDH local de participer aux élections communales de 2006. Elle obtient un mandat de conseillère CPAS où elle lutte encore une fois contre les problématiques d'exclusion, d'injustices sociales,... au travail et dans la vie au quotidien. Pour elle, ce mandat politique s'inscrit dans une logique de continuité du combat. A ce titre, elle est loin des nouvelles formes de militance type «post-it», de militantisme distancié où l'engagement pour une cause est éphémère, ponctuel.\*

*«..., c'est la vie quotidienne, c'est la problématique du citoyen qui, bien souvent non plus, n'est pas toujours écouté. Puis, c'est aussi, juste m'impliquer au niveau de la commune. Au niveau communal, pas plus loin. Cela je l'avais déjà dit lorsque je me suis présentée sur les listes. Essayer d'améliorer les choses quotidiennes qu'il y a dans une commune. Et on arrive aux mêmes choses. La problématique «jeunes», la problématique de l'emploi, la problématique «femmes».*

*«Moi, ce que je souhaite au moins, c'est que l'être humain, il puisse au moins, vivre dans la dignité. Dans la dignité. Qu'il puisse, comme on dit, subvenir à ses besoins. Moi, je pense que c'est le minimum, on peut l'obtenir par le travail mais depuis des années, on est dans une problématique où même si on veut travailler, or par toutes sortes de raisons, on n'arrive pas à avoir un travail. Je ne vais pas me prolonger ici mais la problématique reste majeure. C'est vrai que pour la grande majorité des gens, ils n'arrivent pas à trouver un travail. Alors, je dis, on devrait mieux répartir la richesse. Mais je me rends compte qu'on est confronté à des choses qui nous dépassent ...»*

*«Mais bon, par l'aide que l'on apporte aux gens au niveau du CPAS, on essaye au moins de sortir les gens des problèmes qu'ils ont. Mais je pense qu'il y a encore un autre combat à mener et le fait de dire «mieux partager le travail disponible», c'était un de mes objectifs il y a quelques années»*

*«Je ne dis pas qu'on doit imposer à tout le monde un rythme d'heures de travail mais au moins aux gens qui sont demandeurs, disent «on va vous permettre de travailler moins, de gagner correctement» parce que si on ne gagne pas correctement c'est un cercle vicieux. Gagner le minimum pour permettre une vie décente et permettre aux gens de profiter un peu des loisirs et tout cela. Parce que des fois, on n'a même pas le temps de s'accorder quelques loisirs»*

Enfin, si le lieu de militance n'est plus l'entreprise mais le terrain politique, l'organisation syndicale ou l'associatif, Marie-Thérèse Mancini garde toujours la même devise pour expliquer son militantisme :

*«Moi, je me dis toujours que ne fût-ce qu'une petite avancée mais à plusieurs, fait que les choses changeront».*



## Ouvrages consultés:

- *Paroles de militants, Récits de vie de travailleurs chrétiens de la Fédération de Charleroi-Entre-Sambre-et-Meuse-Thuin, CSC Charleroi-ESEM-Thuin-FEC-Carhop, 2001*
- *Au cœur de l'engagement militant, Florence Moussiaux, CIEP/MOC n°70, 2011*
- *De la définition du militant et de la militante : un concept aux dimensions plurielles, Marie-Thérèse Coenen, www.carhop.be, décembre 2011*

4. Service d'accueillantes pour la petite enfance créé par Vie Féminine.