

« VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS »

Document établi après une dizaine d'entretiens avec des témoins directs ou indirects des faits relatés. Quelques expressions savoureuses de ces témoins ont été mises en caractères italiques.

L'ECONOMIE PAYSANNE APRES LA LIBERATION

Avant la période d'entrée dans l'industrie, les villageois de Tully pratiquent une économie paysanne : ils vivent presque en autonomie, mais le plus souvent, avec le sentiment de simplement « vivoter ». Déjà entre les deux guerres, les jeunes, Tullierands, comme tant d'autres habitants des villages de montagne ou de campagne, constatent, que « *la terre ne nourrit plus son monde* ».

L'existence d'une main d'œuvre disponible de paysans, habitués à des travaux physiques lourds et qui ne pouvaient plus vivre de cette activité est une des raisons de la création de l'entreprise ZIG –ZAG sur le site, près de la Dranse en 1920.

La Libération ouvre la période des « 30 glorieuses ». Il faut reconstruire le pays. « *Puisqu'il y a du travail, il faut y aller* ». C'est ainsi que « *tout le monde s'est retrouvé à l'usine, vite fait* ».

Dans leur environnement familial ou villageois, les paysans qui rentrent à l'usine sont critiqués par les voisins : dans la mentalité des ruraux d'alors, quitter la terre pour l'usine, ce n'est pas un vrai travail, c'est refuser les difficultés de la condition paysanne et rompre avec les valeurs traditionnelles ; ce n'est pas un vrai travail.

A Tully, une dizaine de familles seulement exercent le métier de paysans (élevage, culture de céréales, viticulture ou maraîchage), de façon à dégager un revenu capable de faire vivre une famille toute l'année. Seule, la vente du lait, indépendante des conditions météorologiques, accorde la garantie d'un revenu régulier de bon niveau.



Le battage du blé



Les fenaisons

D'autres élèvent une ou deux vaches ou pratiquent l'élevage de chèvres, moutons ou cochons, ou partent en Suisse aux travaux saisonniers de la vigne. Ces deux situations apportent des revenus monétaires, pour faire vivre modestement une famille.

Pour d'autres, c'est une « économie de subsistance » : on cultive ce qu'il faut pour manger. Certains tuent le cochon, et fabriquent leur charcuterie pour une partie de l'année. Presque tous élèvent des poules et des lapins. On vend quelques produits excédentaires de la terre ou de l'élevage (légumes, pommes de terre, œufs, volailles, lapins), ou on pratique le troc. Tout ceci permet d'acquérir l'indispensable : vêtements, ustensiles de cuisine, fournitures scolaires, sans aucun superflu et avec un confort restreint. D'autres n'ont pas ces possibilités et se contentent de louer leurs services de façon saisonnière.

LES ENTREPRISES QUI ONT FAIT VIVRE LES TULLIERANDS

L'ENTREPRISE GIANOLA



HISTORIQUE ET PRODUCTIONS DE L'ENTREPRISE

DIRECTION LUIGI GIANOLA 1863-1903

1863 : Luigi GIANOLA, d'origine piémontaise, ferblantier, lampiste, chaudronnier, plombier, zingueur, encouragé par la bonne conjoncture économique en France, fonde une entreprise de ferblanterie en créant un atelier, cour du Manège. Il prend en charge des travaux de la commune en son domaine de compétence.

DIRECTION JULES GIANOLA: 1903-1936

1907 : l'entreprise s'oriente vers le chauffage central et les installations sanitaires et s'inscrit dans la Fédération du Bâtiment.

Elle équipe les hôtels, les écoles, les châteaux (Ripaille, Montjoux, Yvoire), l'hôpital, et des demeures bourgeoises, dont la villa du Prince de Brancovan, père d'Anna de Noailles, à Amphion, ainsi que des marchés plus éloignés. Elle commence à installer l'eau courante dans les hôtels.

Après la guerre de 14, elle fabrique des arrosoirs, des boîtes, des seaux pour les fruitières, puis installe un atelier de miroiterie. Au bout de quelques années, les ateliers s'étendent de la place des Arts à la rue St-Sébastien.

1932 : elle fabrique des brûleurs à mazout, à charbon et des citernes, continue l'activité chauffage sanitaire et abandonne progressivement la ferblanterie.



DIRECTION LOUIS, ALEXIS, PAUL, GEORGES GIANOLA: 1936-1998



La salle d'essais

1939 : l'entreprise compte 50 monteurs, et se tourne vers la fabrication d'appareils de chauffage et sanitaires.

En 1959, elle construit une usine de 3000 m² à la Fontaine couverte, qui s'agrandira à 11000 m² couverts en 1980. En 1960, elle réalise une dernière installation de chauffage sanitaire : le nouvel établissement thermal de Thonon. La puissante chaudière d'Idéal Standard de ce chantier, une Kewanée monobloc en tôle d'acier de près de trois tonnes doit être glissée sur poutres à son emplacement en sous-sol avant de couler la dalle.

L'entreprise décide alors d'abandonner son activité d'installateur pour se consacrer à la fabrication de matériel de chauffage et sanitaire.



La conduite d'eau de la pisciculture

Au plus fort de son activité elle compte 270 salariés.

Au besoin, elle construit ses propres machines : presse pour former les fonds de citerne par secteurs, presse plieuse automatique de six mètres, machine de soudage automatique des fonds de cuves...

Grâce à une équipe d'agents commerciaux dynamiques, elle développe son chiffre d'affaires "préindustriel" Le périmètre prospecté jusqu'alors était restreint aux deux Savoies, Ain et Jura. GIANOLA apporte aux installateurs, et par leur intermédiaire aux petits industriels en plein développement, le matériel et l'assistance technique nécessaires.

1965 : 186 ouvriers pour la fabrication de 6000 chauffe-eau et de 3000 brûleurs par an, de cabines de douche, de plonges de restaurant et collectivités et finalement de chaudières.

L'entreprise se tourne ensuite vers le chauffage à air chaud des bâtiments : immeubles, églises, usines, salles de sport

Elle réalise, à la commande, des travaux exceptionnels nécessitant une grande innovation technique, tels la conduite lacustre d'amenée de l'eau à la pisciculture de Thonon (200 mètres, diamètre 10 cm, épaisseur 4 mm, poids 1800 kg).



Test de soudure au chalumeau

1976 : pour élargir ses marchés de chaudières sur toute la France, l'entreprise, qui jusqu'alors vendait aux installateurs, adopte la distribution par grossistes. L'activité s'accroît mais la marge baisse, dans un contexte de dégradation de la rentabilité, due à la forte concurrence avec l'Allemagne et à la crise du pétrole.

Paul et Georges, proches de la retraite, décident de vendre à Jacques LOQUINEAU.

DIRECTION Jacques LOQUINEAU 1980 - 1995

Des productions nouvelles n'améliorent pas la situation. Après deux redressements judiciaires avec licenciements collectifs, la liquidation survient le 28 juin 1996.

Un repreneur, AUER, transfère toutes les machines de fabrication dans ses usines, formant l'entité AUER-GIANOLA. Les produits conçus par GIANOLA, notamment les chaudières électriques GIALIX, continuent d'être distribués.

LE PERSONNEL

LA DIRECTION



Citerne

Chacun des quatre frères tient fermement son rôle dans l'intérêt de l'entreprise : Louis directeur général, et concepteur de produits, Alexis, responsable des finances et de la clientèle, décédé à 38 ans, Paul, ingénieur Arts et Métiers, Georges, responsable de la production et de la commercialisation.

L'entreprise accepte de répondre à des défis techniques de haut niveau. Elle maintient une exigence permanente de qualité, de formation et d'innovation, soutenues par le recrutement de personnes qualifiées, fidélisées dans l'entreprise par un bon salaire, et formées régulièrement.

Dans les années d'après-guerre, Paul GIANOLA est le fédérateur de la communauté de travail. Il inspire une confiance qui lui permet d'obtenir une mobilisation de tous pour les objectifs de l'entreprise, à tel point que « *les ouvriers travaillaient pour leur entreprise en même temps que pour eux* ». Il établit un contact personnel avec chaque salarié. Il va voir à l'hôpital les ouvriers malades, et, si besoin, les assure qu'il leur garde leur place dans l'entreprise.

Ainsi, à un jeune entré comme apprenti depuis un peu plus d'un an, le patron dit : « *tu es qualifié, mais je ne peux pas te passer P1 (ouvrier qualifié), parce que tu es apprenti* ». Il l'encourage à rompre son contrat, et le reprend au salaire de P1.

L'entreprise appuie ceux qui veulent construire leur propre maison auprès des banques. Le 1% logement a été utilisé pour acheter des appartements pour loger les étrangers, dès leur arrivée en France.

LE RECRUTEMENT

L'entreprise emploie 80 % d'ouvriers qualifiés, qui y entrent pour faire carrière. Certains ont obtenu des C.A.P. au Centre d'apprentissage, d'autres, sans diplôme au départ, sont formés et qualifiés dans l'entreprise, par la transmission du savoir de la part des plus qualifiés, par des passages dans différents ateliers successifs, ou par une formation plus systématique.

Les ouvriers sans qualification sont recrutés parmi les harkis, les marocains, ou d'autres nationalités. Certains pouvaient également, plus tard, devenir qualifiés.



Machine à bomber les fonds

LES TULLIERANDS DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise emploie les fils des paysans de la génération précédente. Les Tullierands, habitués à la dureté du travail agricole, entrent volontiers dans les exigences de l'activité industrielle. Plusieurs familles sont très présentes, par plusieurs salariés, dans le personnel de l'entreprise : GROS, FLEURY, PREMAT, BROTHIER, MICHAUD GALLAY, MORAND, DUTRUEL...

Plusieurs Tullierands sont employés à des postes qualifiés, très qualifiés ou d'agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs.

L'entreprise encourage certains de ses salariés à créer leur propre entreprise pour prendre un créneau d'activité. Ainsi SANICALOR (DENTAND, PERROLAZ, PREMAT assure l'installation des chaudières, ELECTROMATIC (DUREUIL, FILLON, HOTELIER) assure la maintenance des chaudières.

LA VIE SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

ACTIVITES DU COMITE D'ENTREPRISE

Le Comité d'entreprise, créé en 1962, organise de nombreuses activités : une équipe cycliste, une équipe de foot en championnat corpo, un concours de pêche, des sorties...



L'équipe cycliste

Les ouvriers arborent avec fierté le maillot avec le nom de l'entreprise.

Le Comité met en place une centrale d'achats, affiliée à une centrale d'achats parisienne, pour fournir vivres et produits ménagers à des conditions avantageuses au personnel.

Il crée une mutuelle médicale, afin de garantir un remboursement total des frais de maladie à tous les salariés. Cette initiative a été reprise par la CGT au plan départemental.

L'ACTIVITE SYNDICALE

Les syndicats (CGT et CFDT, en bonne entente entre elles) et la Direction travaillent en bonne intelligence, ce qui n'empêche pas des conflits du travail.

Le niveau important de qualification permet une activité importante du Comité d'Hygiène et de Sécurité et une bonne prise en compte des problèmes posés par les techniques très pointues.

UNE ENTREPRISE OU IL FAIT BON TRAVAILLER

Pour la population, l'entreprise est ressentie comme une usine où il fait bon travailler, et les ouvriers comme des gens qui ont réussi. « *Tu es chez GIANOLA, tu as de la chance* » se disaient les ouvriers entre eux. « *Quand j'allais à l'usine, j'allais chez moi* », dira un ancien ouvrier, de nombreuses années plus tard. Les ouvriers se considéraient « *comme une grande famille* ».

L'ENTREPRISE ZIG-ZAG



HISTORIQUE ET PRODUCTIONS DE L'ENTREPRISE

LA FONDATION

Les fondateurs, Jacques et Maurice BRAUNSTEIN, d'origine roumaine, créent à Paris (Belleville) en 1879 un atelier de confection de cahiers de papier à cigarettes (20 femmes), puis fondent en 1892 une usine de fabrication de papier à Gassicourt, près de Mantes la Jolie (200 ouvriers).

En 1897, ils déposent le brevet d'une « enchevêtreuse » qui permet la confection de cahiers aux feuilles enchevêtrées avec une bande de colle au bord de la feuille. Le « cahier Zig-Zag » domine le marché mondial.

L'USINE DE PUBLIER

Une usine s'installe à Publier en 1920, sur le site d'un ensemble industriel de 25 hectares. L'eau et l'électricité sont à proximité, et une main d'œuvre d'origine rurale est disponible.

La société se développe avec 2 usines de production, Gassicourt et Publier, et une usine de Transformation, Angers. Pendant la deuxième guerre mondiale, l'usine de Publier est arrêtée de 1944 à 1946, Gassicourt est occupée par les Allemands et détruite par bombardements alliés.



APRES LA LIBERATION

A la fin de la guerre, Roger BRAUSTIEN, seul survivant de la famille, prend la tête des « anciens établissements BRAUNSTEIN ».

En 1960, celle-ci devient la propriété de 2 sociétés papetières : JOB et BOLLORE. Elle utilise la spécificité de l'entreprise à fabriquer des papiers minces pour évoluer vers les « supports carbonés » (elle devient leader mondial de cette spécialité), puis, à partir de 1975 vers les papiers reprographiques (supports autocopiants, liasses administratives, carnets de reçu) ; elle revient ensuite vers les papiers minces (Bibles, Coran, Pléiade, catalogues, périodiques). Ces évolutions exigent, outre des investissements importants, des contrôles sévères, des techniciens à la pointe, des compétences affinées des opérateurs.

En 1985, BOLLORE devient seul propriétaire des anciens établissements Braunstein. Fort développement des papiers pour impressions minces, et retour progressif du papier pour cigarette.

PAPETERIE DU LEMAN

En 1997, BOLLORE filiale l'Usine de Publier sous le nom de PAPETERIE DU LEMAN. Actuellement, PDL dépend d'un actionnaire américain.

LE PERSONNEL



Une machine à papier

Effectifs : 650 salariés en 1939, 350 en 2003, un peu plus de 300 actuellement.

Dès les années 20, l'entreprise fait appel à des professionnels italiens de la papeterie. Elle crée des logements pour leurs familles les « Cités ZIG-ZAG », qui seront également habitées par des ouvriers locaux, dont des Tullierands.

Les premiers professionnels ont formé d'autres générations de papetiers, parmi lesquels du personnel local

Pendant longtemps, les interventions du personnel exigeaient d'abord la force physique : manutention avec des « diables » pour transporter la matière première, textiles ou pâtes de bois, des chariots pour approvisionner en produits chimiques. Les chargeurs à moteur électrique ou thermique ont supprimé ces tâches pénibles.

LES TULLIERANDS DANS L'ENTREPRISE

La proximité de l'Usine a fait que des Tullierands ont fait le chemin : les SENEVAT, GROS, FAVRE-VICTOIRE, BROTHIER, BERTHET... tous n'y ont pas fait carrière. Et d'autres venus plus tard.

Dans la même famille MARCHAT, Joseph dès 1930, Edmond, Henri et Thérèse, épouse d'Edmond travaillent à ZIG-ZAG. Thérèse est contremaîtresse, et a des hommes et des femmes sous sa responsabilité. L'entreprise est en avance sur son époque !

LE RECRUTEMENT

Assez longtemps, le recrutement se fait par cooptation : les ouvriers proposent quelqu'un de leur famille, de leur voisinage ou de leurs connaissances. L'entreprise les accepte, en tenant compte de ses propres contraintes, d'autant qu'à certaines époques, elle a des difficultés à trouver des candidats. Afin de simplifier les circuits des cars de ramassage, l'entreprise recrute dans les villages où il y a déjà des ouvriers.

Les salariés sont réticents à l'embauche d'étrangers : ils craignent que ceux-ci, plus vulnérables, soient « plus dociles », notamment pour accepter le travail en continu, refusé par les syndicats et par une partie du personnel.

Progressivement, ZIG-ZAG est amené à recruter des personnes extérieures à la région. D'autant que, en 1975, du fait du transfert du Siège Social de Paris à Publier, de nombreux cadres, techniciens, employés sont arrivés, venant de la région parisienne.

A la différence de la pratique en usage dans les autres établissements du groupe, à l'emploi d'intérimaires, il a été préféré des emplois plus stables justifiant un plus grand attachement à l'usine.



Les papiers carbone

Les agents techniques et les contremaîtres de fabrication sont, à l'origine, formés « sur le tas » ; il faut 10 ans pour former un conducteur de machines. Dès 1960, contremaîtres et techniciens suivent les cursus de formation mis en place par la branche professionnelle, à l'Ecole de Papeterie. Ils viennent d'autres régions françaises. Tous sont attachés au métier et ont la perspective de passer leur carrière dans l'entreprise.

Dès 1976, le service formation assure des cours de Papeterie pour les nouveaux embauchés, ainsi que des formations aux risques spécifiques (exemple : produits chimiques).

Comme dans toute industrie, dès le milieu des années 60, les choix de recrutement se font davantage à partir de critères incluant pour beaucoup de postes une formation initiale professionnelle, sanctionnée par un diplôme.

L'encadrement et le personnel employé (services administratifs ou autres) sont en majorité originaires de la région.



Un long parcours dans la machine

LA VIE SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

LE MODE DE DIRECTION

ZIG-ZAG est le seul exemple en Chablais d'industrie lourde (dimensions importantes de l'outil de production) et capitalistique (poids considérable des investissements en matériel pour la fabrication).

Elle doit rester compétitive par la qualité de ses productions et une adaptation constante aux évolutions du marché et aux changements de mode de consommation.

Les différents directeurs successifs sont restés attentifs au site de Publier, et ont su choisir en permanence une stratégie de production « de niche » qui permettait, au prix de réorganisations compliquées (longue conception et montage complexe de nouvelles machines) de garder une position dominante sur un secteur du marché. Ceci a permis de maintenir l'usine dans un site qui n'était plus l'idéal pour des investisseurs, car éloigné des lieux de production de matières premières (pour la plupart importées) et des lieux de consommation (part importante de l'exportation).

Les relations entre la Direction et le personnel s'adaptent au contexte d'un monde qui passe de la paysannerie au salariat et au travail en usine. Dans un monde rural où tout le monde connaît tout le monde, la Direction s'efforce de rester proche du personnel et de reclasser au sein de l'entreprise les personnes devenues inaptes à leur poste de travail, ou touchées par les réorganisations de 1964, 1972 ou 1981.

Il y a un attachement au personnel, et, au sein de celui-ci, une identité collective, une satisfaction et une fierté d'appartenir à ZIG-ZAG.

Cette expérience d'une « communauté d'entreprise », n'empêche pas que les différends aient été nombreux et les tensions palpables : des heures de confrontation, des incompréhensions patentées.

L'usine de Publier a concouru à la construction de la première station d'épuration de la ville de Thonon dont elle a assuré un tiers du financement. Depuis, ses effluents sont traités au sein de l'établissement.

ACTIVITES DU COMITE D'ENTREPRISE

Une Mutuelle des Zig-Zaguiers est créée dès 1936 : elle intervient en complément des Assurances Sociales. A souligner la place importante donnée aux prestations Maternité ... mais le personnel féminin et jeune était important....

Le CHSCT joue un rôle important dans l'examen des risques, l'analyse des accidents a permis de nettes améliorations des conditions de travail , notamment pour le personnel de fabrication.(exemple : cabines de pilotage des machines insonorisées et climatisées).



Théâtre « lesjoyeux prolos »

Une troupe de théâtre « *Les joyeux prolos* » se produit chaque année.

L'origine paysanne du personnel, accroché à un pays, se ressent dans la vie au sein des équipes. Parfois, on a le sentiment de se retrouver sur la place du village... avec des rapports plus ou moins harmonieux... comme dans le village. La diversification du recrutement a changé ce type de rapport. Le travail en équipe fait que l'on se sent souvent plus attaché aux membres de son équipe qu'au reste du personnel.

L'ACTIVITE SYNDICALE

A l'instar de l'ensemble de la profession, la présence syndicale est importante et active. A la différence des autres établissements, la CFTC puis la CFDT jouent les premiers rôles, alors que la C.G.T. est majoritaire ailleurs. Les grèves « perlées », ou arrêts complets ne sont pas rares. Certains conflits sont très durs et durent plusieurs semaines.



Les cahiers de papier à cigarettes

LA MANUFACTURE DE L'INDUSTRIE DU BOIS MIB

HISTORIQUE ET PRODUCTIONS DE L'ENTREPRISE



LA FONDATION



Soudure au chalumeau

Fondée en 1947 par Edmond ALLEMAND avec deux salariés, non associés à la direction, Germain et Louis FAVRE VICTOIRE, auxquels se joindra Germain BRON. Ils travaillent seuls dans un petit atelier de fabrication de buffets de cuisine et crédences, aux Ursules, à proximité du canal de l'Oncion.

En 1955 et 1956, la grande épopée MIB prend son essor : des ateliers de conception de cuisines, et de fabrication d'éléments sont construits au Clos Banderet, avec un financement des familles ALLEMAND et LEVY

La société se lance dans les meubles tubulaires : tables, chaises, tabourets... Elle intègre toutes les opérations : usinage des tubes métalliques et du bois, peinture, montage.

LA CONSTRUCTION DE L'USINE

En 1959, l'achat de la scierie BOUVET, avenue de la Dranse, permet de construire une usine. Tous les éléments de la production sont fabriqués sur place, puis des ateliers sont détachés sur différents sites :

- Coupe et conifage des tubes, avenue des Allinges- Soudure et chromage, chemin du Clos rouge
- Coupe des panneaux, au chemin Vieux
- Usinage des bois et panneaux, assemblage des tables et des chaises, avenue de la Dranse.
- Polissage des tubes, chemin du Clos rouge.

La MIB est référencée dans la presque totalité des centrales d'achat des grands magasins (60% de la production) et des « magasins particuliers », les commerces de meubles (40% de la production).

De 1962 à 1982, la production avoisine 10 000 articles par jour





Montage des escabeaux

En 1962, MIB absorbe son concurrent, COLMON (150 salariés). COLMON continue de produire ses propres articles jusqu'en 1968.

En 1967, la société est victime de deux incendies, à 48 heures d'intervalle : le site du Chemin vieux et l'usine de la Dranse sont presque totalement détruits. La production est transférée aux ateliers COLMON et reprend sur le même rythme en quelques jours.

MIB devient leader national. La distribution est assurée par un réseau d'une quinzaine de dépôts régionaux en France, et d'autres en Suisse et en Allemagne.

L'INSTALLATION EN ZONE INDUSTRIELLE

La même année, la société achète 3.000 m² d'ateliers en zone industrielle de Vongy pour y installer l'atelier de découpe des panneaux. Une usine de 31.000 m² est construite progressivement.

MIB devient leader national. La distribution est assurée par un réseau d'une quinzaine de dépôts régionaux en France, et d'autres en Suisse et en Allemagne.

Afin de rentabiliser le réseau de distribution, une section bois blanc vient s'ajouter à la production. Le chiffre d'affaires de l'entreprise, toutes productions confondues, atteint 200 millions de Francs par an.

Du milieu des années 60 jusqu'en 1982, l'entreprise culmine à 700 ouvriers (dont 80 salariés dans les dépôts en France). Les ouvriers locaux qui commencent à s'orienter vers la Suisse, ne suffisent plus : Il faut recruter des travailleurs immigrés.



Montage des tables

Un certain nombre de transporteurs assurent l'acheminement de la production : MAGNIN, RABILLOUD, MICHOU, STOUFF, SNCF. MIB fait appel également à de nombreuses entreprises sous-traitantes : TRAVAINI, LACT, ESSELGE, PONVOIS...

La concurrence étrangère, notamment allemande, met l'entreprise en difficulté. En 1982, le règne de la famille ALLEMAND s'éteint. La continuité est assurée, par décision du Tribunal, par une SCOP ouvrière. Elle ne résistera pas

Une société concurrente prend la suite ; elle garde seulement la conception des meubles de cuisine et de salles de bains. La MIB devient la Savoyarde du Meuble, qui s'éteint à son tour.

LE PERSONNEL

LE RECRUTEMENT

Jusqu'aux années 60, l'entreprise recrute des ruraux, notamment du secteur du pays de Gavot et de la Vallée du Brevon. Leur acheminement est assuré par un service de cars. Malgré cette origine, le phénomène « ouvriers-paysans » n'existe pas dans l'entreprise.

A l'époque, comme ouvriers spécialisés ou manœuvres, on embauche presque tous ceux qui se présentent. Les chefs d'équipe sont recrutés après leur formation au Centre d'apprentissage. Ils viennent des régions rurales proches, mais aussi de l'extérieur. Les départs de professionnels pouvaient être pourvus par la promotion interne.



Le personnel est constitué de 50 % de français, hommes et femmes, et de 50 % de main d'œuvre immigrée, hommes en très grande majorité, recrutés hâtivement. Les immigrés sont, dès 1962, des maghrébins recrutés dans leurs pays, par l'intermédiaire des ambassades, ainsi que des pieds-noirs récemment rapatriés et des harkis. Un grand nombre sont logés dans la précarité, il faudra attendre quelques années pour construire des H.L.M. en nombre suffisant. Plus tard, les turcs sont recrutés par contrat. La main d'œuvre étrangère est le plus souvent non qualifiée.

Un certain nombre de Tullierands ont travaillé chez MIB notamment dans les bureaux, mais aussi comme chefs d'équipe ou ouvriers qualifiés.

LA VIE SOCIALE DANS L'ENTREPRISE



La secrétaire dans les meuble MIB

Jusqu'à la fin des années 70, il n'y a pas de Comité d'entreprise, mais une équipe informelle qui organise des œuvres sociales : arbre de Noël, sortie annuelle, ski en stations...

Un Comité d'entreprise élu a été mis en place les dernières années de la vie de l'entreprise.

ENTREPRISE DONDANA



HISTORIQUE ET PRODUCTIONS DE L'ENTREPRISE

Dès 1947, l'entreprise fonctionne d'abord avec un personnel local, composé de fils de petits paysans de Tully, Armoy, Le Lyaud, recrutés par cooptation, d'italiens ou d'espagnols. Des transports par car sont organisés.

Louis FAVRE-VICTOIRE est contremaître chez DONDANA. Chaque contremaître recrute son équipe. A cette époque, on était embauché en venant au bureau de l'entreprise, en étant présenté par d'autres ou pas. On commence le lendemain.

C'est ainsi que de nombreux Tullierands font partie du personnel.

DONDANA embauche ensuite en nombre des espagnols, des portugais, des algériens à partir de 1956, des yougoslaves vers 1970, pour des emplois non qualifiés. Un certain nombre de harkis sont embauchés en 1962.

Les étrangers font venir des gens de leur village d'origine. L'entreprise leur établit un contrat de travail, sous l'égide de l'Office National d'Immigration. La proportion d'immigrés ne dépasse pas 40 %.

En 1962, DONDANA, route de Tully, fait travailler 150 ouvriers pour fabriquer des meubles en bois. Les tubes nécessaires à DONDANA (bois) sont fabriqués par GARCIA.



Salle d'exposition

L'entreprise se transporte à ALLINGES en 1980, et termine son activité en 1986 ; le bâtiment de Tully est repris par une association d'aide aux handicapés.

LA VIE SOCIALE DANS L'ENTREPRISE



Une centrale d'achats est créée, au moment où le système d'échanges spontanés entre salariés disparaît

Un comité d'entreprise est créé après 1968

DE LA CIVILISATION AGRICOLE AU TRAVAIL INDUSTRIEL

L'ENTREE DANS LE TRAVAIL SALARIE A L'USINE

La génération d'après la guerre entre résolument dans la vie ouvrière qui lui offre un revenu monétaire régulier, en regard d'exigences : subordination, horaires fixes, travail à l'intérieur, difficultés techniques, monotonie et pénibilité des tâches.



Rouleau de foin



Apprentissage

Les jeunes sont conscients qu'ils doivent faire leurs preuves.

Pour cela, ils s'efforcent d'acquérir une formation, au préalable en Centre d'apprentissage ou une fois dans l'entreprise.

Avec l'expropriation des terres proches de la ville-centre pour construire des logements sociaux, ou des services (abattoirs), c'est la fin de la paysannerie à Tully.

Cette génération conserve son attachement à la terre ; beaucoup pratiquent le jardinage à usage familial. Dans certains cas, c'est l'épouse qui maintient une activité agricole lucrative, par un maraîchage intensif, dont les produits sont vendus à des épiceries, ou une petite viticulture avec vente du vin à des bars ou encore par l'activité de femme de ménage, ou la couture.

A Tully, on ne rencontre pas le phénomène de paysans-ouvriers qui tentent de maintenir à la fois les deux activités.

Par exception, un ancien fermier ayant une grosse activité d'élevage, venu de la région annécienne, devenu, après 40 ans, ouvrier très qualifié, a dit avoir, toute sa vie, regretté sa ferme.

En dehors du temps de travail, les Tullierands restent farouchement indépendants, ce qui les pousse à choisir de bâtir une maison individuelle où ils pourront cultiver leur jardin, et en conduit une partie à créer leur propre entreprise.

LA SITUATION DE PAYSANS OUVRIERS

OU OUVRIERS PAYSANS DE ZIG-ZAG

Dès 1920 et pendant l'entre-deux-guerres, la création de l'usine ZIG-ZAG a été reçue comme une « bénédiction » par la jeunesse rurale.

L'entreprise organise un car de « ramassage » dans les vallées de moyenne montagne sur le Plateau de Gavot (Marin, Champanges, Larringes, Féternes) ou au pied des Hermones (Armoy, Le Lyaud). L'organisation du travail en équipes alternantes de 8 heures, rend possible la continuation d'une activité agricole, le plus souvent l'élevage. **Les paysans-ouvriers** continuent à vivre partiellement de leur terre.

Le poids des « doubles-actifs » dans les services de production est déterminant. Les grèves se font pendant la période des foins, des moissons, ou des patates !

Au départ, la « paie du lait » dépassait celle de l'usine. Petit à petit, l'activité de l'usine devient la plus lucrative. Vers les années 70, l'usine devient leur référence principale, les travaux de la terre un simple complément. Ils deviennent des **ouvriers-paysans**. La bonne marche de l'usine ZIG-ZAG, une meilleure organisation, des progrès techniques ont permis des salaires parmi les plus hauts de la profession. Et les exploitations concernées, trop petites, deviennent moins rentables. La double activité s'efface petit à petit.

Les Tullierands ne sont pas devenus des ouvriers-paysans...sans doute, parce que trop près de la ville, ils avaient compris que leurs terres seraient un jour dévorées par l'urbanisation.

LE TRAVAIL DES FEMMES

Le travail salarié des femmes ne devient une réalité sociale qu'après la guerre. Dans le travail agricole, la femme n'était qu'un auxiliaire de production. Le travail à l'usine lui permet d'avoir une activité et un revenu personnels.

Les industries implantées localement offrent surtout du travail aux hommes, à l'exception des emplois de bureau.

Lorsque l'homme et la femme d'un même couple travaillent tous deux à l'usine, il s'instaure une parité obligatoire dans les couples : une modification du mode de vie en avance sur l'époque !



Les chiffonnières de Zig-Zag

A l'usine, les femmes sont surtout employées comme « ouvrières spécialisées », sans pouvoir prétendre aux emplois qualifiés. C'est le cas par exemple chez MIB. Les « chiffonnières » à ZIG-ZAG travaillent à couper des chiffons, qui constituaient une partie de la matière première du papier.

« Le travail était si sale que les chiffonnières étaient grises de poussière et avaient des poux dans leurs cheveux, en général relevés en un chignon informe. Elles travaillaient sans masque, et avaient les yeux rougis et à moitié aveuglés par tant de poussière. », témoigne une fille de 15 ans, que son père a emmené visiter l'entreprise. Elle se promet à elle-même de faire de bonnes études pour échapper à ce type de travail.

Mais, au ZIG-ZAG, il y a également une contremaîtresse, une tullierande, qui a des hommes sous sa responsabilité.

L'HERITAGE DE LA SOCIETE PAYSANNE

Nous avons parcouru une période récente de la vie du village qui marque la fin d'une économie paysanne, qui durait à Tully depuis l'époque des Romains, soit 21 siècles. En quelques décennies, de 1920 à 1970, les générations nouvelles font le saut dans l'industrie, sous le statut du salariat.

Les Tullierands, forts de leur expérience du travail de la terre, se sont résolument adaptés à cette nouvelle donne. Ils ont conservé, en même temps, les valeurs de ce vécu de paysan : un travail de qualité, la prise de responsabilités (production, maîtrise, activité syndicale, et, pour certains, création d'entreprise).

Ces générations sont restées attachées profondément à la terre ; elles ont fait le choix de la maison individuelle avec jardin, continué les cultures maraîchères, et, pour certains, l'élevage de petits animaux.



Jardin à Tully

De cette ancienne condition paysanne où l'on a besoin les uns des autres, les Tullierands ont conservé la volonté de vivre quelque chose ensemble ; ceci s'est manifesté dans l'enthousiasme communautaire lors de la création de la paroisse des Vallées, et aujourd'hui dans l'activité de l'association des Tullierands.

De leur passé de vie paysanne traditionnelle, certaines valeurs demeurent :

- l'attachement à la famille,
- l'attachement à la nature,
- la volonté de progresser en compétences et responsabilités,
- la recherche de coopération pour répondre aux besoins collectifs.

La génération de jeunes d'aujourd'hui franchit un nouveau pas, en allant chercher le travail là où il est, à une époque de mondialisation : à l'autre bout de la région, de la France, de l'Europe ou du monde.

Dans un monde où les défis sont encore plus grands et les mutations plus fondamentales, l'expérience d'adaptation de ses ancêtres lui offrira-t-elle un fil directeur, une trace qui lui permette de s'appuyer sur ses racines, afin de mieux développer ses ailes ?



Rassemblement des Tullierands et amis des Tullierands