



# CATALOGUE DES ENQUÊTES

RECUEIL D'ARCHIVES ORALES  
« HISTOIRE SOCIALE DU TERRITOIRE A TRAVERS LES MEMOIRES ORALES  
DES INDUSTRIES MARSEILLAISES »  
ANNÉES 2015/2016

POUR L'ASSOCIATION PAROLES VIVES,  
ÉLODIE MANIAVAL, ANTHROPOLOGUE

COMMANDITAIRE : ARCHIVES DÉPARTEMENTALES DES BOUCHES-DU-RHÔNE  
RÉALISATION : ASSOCIATION PAROLES VIVES





## TABLE DES MATIÈRES

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| Quelques données sur le fonds ..... | 1   |
| Notices des enquêtes .....          | 3   |
| Index des descripteurs Ganoub ..... | 110 |
| Index des descripteurs IDREF.....   | 112 |
| Index des lieux cités .....         | 115 |
| Index des noms cités.....           | 117 |
| Index des périodes citées .....     | 118 |

## QUELQUES DONNÉES SUR LE FONDS

| Données générales                                |   |
|--|---|
| Commanditaire                                    | Archives départementales des Bouches-du-Rhône   |
| Enquêteur  | Élodie Maniaval   |
| Localisation des originaux                       | Archives départementales des Bouches-du-Rhône   |
| Lieux de consultation                            | Archives départementales des Bouches-du-Rhône<br>Phonothèque de la MMSH   |
| Droits de diffusion et d'utilisation             | Contrat d'autorisation d'utilisation et de diffusion signé entre les Archives départementales des Bouches-du-Rhône et l'informateur |
| Format de numérisation                           | WAVE 44.1 kHz / 16 bits   |
| Durée de la totalité du corpus                   | 82 h  |
| Analyse documentaire et réalisation du catalogue | Élodie Maniaval   |

- Liste des témoins (par ordre alphabétique) avec correspondance des numéros d'enquête : 50 informateurs dont 6 anonymes

| Nom                                | Cote Archives départementales des Bouches-du-Rhône | N° enquête MMSH |
|------------------------------------|--|-----------------|
| ABALOS, Jacques                    | 23 AV 37 1   | 5167            |
| ACHOURI, Mouloud                   | 23 AV 30 1, 23 AV 30 2                             | 5160, 5183      |
| ANGELINO, Jacques                  | 23 AV 12 1   | 5142            |
| ARBONA, Daniel                     | 23 AV 41 1   | 5171            |
| BARRIELE, Jérôme                   | 23 AV 43 1   | 5173            |
| BENOÎT, Yves et BENOÎT Micheline   | 23 AV 42 1   | 5172            |
| BIANCHERI, Charles                 | 23 AV 13 1   | 5143            |
| BIANCONI, Michel                   | 23 AV 2 1  | 5132            |
| BOETTO, Daniel                     | 23 AV 10 1   | 5140            |
| BOETTO, Julien                     | 23 AV 6 1  | 5136            |
| BUR, François                      | 23 AV 24 1   | 5154            |
| CLAVERIE, Richard                  | 23 AV 32 1   | 5162            |
| DAUBET, Jacques                    | 23 AV 26 1   | 5156            |
| DEMEURE, Bernard                   | 23 AV 45 1   | 5175            |
| GAILLET, Philippe et GAILLET Alice | 23 AV 40 1   | 5170            |
| GRIVOT, Jean-Louis (Henri)         | 23 AV 4 1  | 5134            |
| HIRT, Michel                       | 23 AV 8 1  | 5138            |
| Informateur n°1412                 | 23 AV 23 1   | 5153            |
| Informateur n°1413                 | 23 AV 25 1   | 5155            |

| Nom                        | Cote Archives départementales des Bouches-du-Rhône | N° enquête MMSH |
|----------------------------|--|-----------------|
| Informateur n°1414         | 23 AV 31 1   | 5161            |
| Informateur n°1415         | 23 AV 34 1   | 5164            |
| Informateur n°1416         | 23 AV 36 1   | 5166            |
| Informateur n°1417         | 23 AV 49 1   | 5179            |
| MARTIN-CHAVE, Gilles       | 23 AV 50 1   | 5180            |
| MAUNIER, Daniel            | 23 AV 44 1   | 5174            |
| MAVRIDES, Mireille         | 23 AV 19 1   | 5149            |
| MAZZOLENI, Daniel          | 23 AV 47 1   | 5177            |
| MICHEL, Didier             | 23 AV 48 1   | 5178            |
| MORDINI, Jacques           | 23 AV 39 1   | 5169            |
| MOULY, Philippe            | 23 AV 5 1, 23 AV 5 2                               | 5135, 5181      |
| MOUROU, Jacques            | 23 AV 35 1   | 5165            |
| NANNINI, Robert            | 23 AV 18 1   | 5148            |
| NGUYEN TAN GIOANG, Bonnard | 23 AV 3 1  | 5133            |
| OBIER, Robert              | 23 AV 11 1   | 5141            |
| OMS, Thierry               | 23 AV 28 1   | 5158            |
| PEVERELLI, Serge           | 23 AV 15 1   | 5145            |
| PUTTO, Frédéric            | 23 AV 7 1  | 5137            |
| QUILICHINI, Daniel         | 23 AV 20 1   | 5150            |
| RIGNAC, Jocelyne           | 23 AV 9 1  | 5139            |
| SALSANO, Michel            | 23 AV 14 1   | 5144            |
| SEGHIN, Yannick            | 23 AV 38 1   | 5168            |
| SPINELLI, Gilbert          | 23 AV 17 1   | 5147            |
| STEFANINI, Laurent         | 23 AV 22 1   | 5152            |
| TERRIN, Bruno              | 23 AV 16 1   | 5146            |
| TIRROLONI, Jean-Claude     | 23 AV 46 1, 23 AV 46 2                             | 5176, 5182      |
| TISSERAND, Thierry         | 23 AV 1 1  | 5131            |
| TRÉMOLIÈRE, Pierre         | 23 AV 33 1   | 5163            |
| TRUJILLO, Fabien           | 23 AV 27 1   | 5157            |
| VASSEROT, Maristella       | 23 AV 21 1   | 5151            |
| YENBOU, Amar               | 23 AV 29 1   | 5159            |

## *Témoignage d'un chef de production de la minoterie des Grands Moulins Storione à Marseille, en poste depuis 1979, à propos de sa carrière professionnelle et de l'évolution de l'entreprise, Entreprise : Storione*

L'informateur évoque ses débuts chez Storione en 1979, entreprise qu'il n'a jamais quittée notamment pour son côté familial, ses changements de fonctions, son évolution, jusqu'à son dernier poste de responsable de production (3 min). Les différentes étapes d'obtention de la farine sont décrites (7 min) ainsi que le vocabulaire associé et la transmission des savoir-faire par les anciens (8min). L'informateur explique les différentes tâches qu'il devait mener selon le poste occupé : gestion du planning de fabrication et du mélange des farines par rapport au produit fini voulu en tant que chef d'atelier (12 min), mélange des blés, prospection dans les coopératives, stockage, en tant que le responsable du silo (14 min). Il décrit les différentes étapes de la transformation du blé, les méthodes utilisées et les paramètres à prendre en compte ainsi que les bonnes pratiques du métier de meunier, les formations professionnelles dispensées et leur contenu (18 min). L'informateur n'a pas fait l'école, mais a reçu un apprentissage par les anciens, une formation en double pendant 6 mois (19 min) mais dans ce métier, l'apprentissage est permanent car la variation du blé nécessite sans cesse une adaptation (23 min). Au sein de l'usine, un boulanger fait constamment des essais selon les résultats recherchés, le produit fini voulu. Son rôle est de transmettre les critères souhaités du blé pour faire tel type de pain aux différents services de fabrication (24 min). La plus grande difficulté dans le métier de meunier est d'intégrer tous les circuits de farine qui existent pour fabriquer le type de farine souhaitée (32 min). L'apprentissage du diagramme est très important car il permet de savoir le nombre de cylindres qu'il faut en fonction de la production de farine voulue (34 min). Tous les meuniers de Storione ont été formés en interne, aucun ne sont passés par l'école (36 min). Lorsqu'un meunier est novice, il lui faut deux voire trois ans d'apprentissage, en exerçant en double pendant cette période (37 min). La plupart du temps, les meuniers viennent de formation en électrotechnique et/ou mécanique car il faut savoir repérer où est le problème lorsqu'il y a une panne sur une machine (38 min). L'entretien s'oriente ensuite sur la famille Storione (42 min), la création dans les années 60 de la marque Francine (45 min), la création du groupement France Farine en 1962/63, pour distribuer la farine Francine sur le territoire français (47 min), l'invention par Storione, en 1982, du concept Banette (48 min) et la fondation d'une école associée pour apprendre à faire du pain avec la farine Banette mais aussi pour apprendre à gérer son entreprise (56 min). Les Grands Moulins Storione ont ensuite été rachetés par le groupe Champagne Céréale en 1989 et il n'y a pas eu de transmission sur les savoir-faire de la meunerie entre Storione et le groupe céréalier qui ne connaît pas ce domaine de fabrication (58 min). Aujourd'hui, Storione fait partie de l'holding Nutrixa créée par Hubert François, patron des Grands Moulins de Paris (01 h 01 min). Cela a entraîné de nombreux changements dans les conditions de travail dus à la centralisation (01 h 06 min). Il parle ensuite des échanges permanents et des déplacements qui existent avec les autres entreprises du groupe autour des rendements, des machines... (1 h 7 min). Il a connu l'histoire de Storione par les anciens toujours nombreux dans l'entreprise (1 h 10 min). La fin de l'entretien s'oriente de nouveau vers la transmission du savoir-faire, comment cela s'est passé pour lui (01 h 11 min) et ce qui est mis en place pour que cela perdure (1 h 13 min). Aujourd'hui, il dit être nostalgique du temps de Storione car le côté familial s'est perdu (1 h 17 min). L'entretien se termine sur l'expérience qu'a eue l'informateur aux Moulins Maurel, meunerie-semoulerie appartenant à Storione et la différence de travail entre procédés de fabrication pour le blé et la semoule (1 h 20 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : TISSERAND, Thierry, né(e) le 16/02/1961, à Forcalquier, chef de production dans l'entreprise Storione.

Date et lieu de l'enregistrement : le 25/02/2015, dans un bureau de l'usine des Grands-Moulins Storione, 134 Avenue Roger Salengro, 13003 Marseille.

Durée : 83 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : farine, meunier, transmission d'un savoir, carrière professionnelle, histoire de l'entreprise, invention de la tradition, stratégie de l'entreprise, fabrication du pain, apprentissage, relation jeunesse-vieillesse, entreprise familiale, transmission d'entreprise, langage professionnel

Descripteurs Idref : meunerie, farine, Grands Moulins Storione, Grands Moulins de Paris

Lieux cités : Marseille (3e), Paris

Noms cités : Grands-Moulins Storione

Périodes citées : années 60, années 80

## *Témoignage du savonnier du Fer à cheval en poste depuis 1982, à propos des savoir-faire de la fabrication du savon et de l'évolution de cette entreprise marseillaise, Entreprise : Fer à cheval / La Compagnie des détergents et du savon de Marseille*

L'informateur présente tout d'abord son parcours professionnel, les différents postes occupés au fil de sa carrière dans la savonnerie. Son père travaillait déjà dans l'usine, il était maître savonnier et c'est par son intermédiaire qu'il est rentré dans l'entreprise. Aujourd'hui, il a 33 ans d'ancienneté dont 20 années comme maître savonnier (01 min). Son intérêt pour le savon est venu petit à petit (02 min). Au début, il n'avait pas envie de rester à l'usine mais ensuite son travail est devenu une passion, « ça ne s'explique pas » (03 min). C'est sa curiosité personnelle qui l'a amené à devenir savonnier mais les maîtres savonniers de l'époque ne voulaient pas trop montrer leur savoir-faire (04 min). Il explique que pour devenir savonnier il faut se former sur le tas. La transmission se fait par la parole, par le regard (05 min). Depuis un an, il transmet son savoir-faire à un apprenti. Il faut 5 années de formation pour être opérationnel et autonome (06 min). L'informateur explique ensuite les différentes tâches nécessaires à la fabrication du savon (07 min). Il revient ensuite sur le fait qu'il n'existe pas d'école pour être savonnier et que l'apprenti doit occuper plusieurs postes avant d'être savonnier (08 min). Il aurait d'ailleurs aimé transmettre plus tôt à son apprenti car personne à part lui ne sait faire du savon dans l'entreprise (09 min). Toutefois, il n'est là que pour transmettre les bases. Ensuite, il faut être passionné, curieux, le plus important étant de bien observer (11 min). Son père était lui-même savonnier, mais ce n'est pas lui qui lui a transmis son savoir-faire. C'est une fierté pour son père qu'il soit devenu à son tour maître savonnier (15 min). Dans l'entreprise, il y a une quarantaine d'employés sans compter les intérimaires (16 min). Il n'y a pas d'échanges avec les lessiviers qui confectionnent la lessive dans l'entreprise car il s'agit de deux métiers différents (17 min). Les autres maîtres savonniers de Marseille se connaissent mais échangent peu (19 min). L'entretien s'oriente ensuite sur l'obtention du label d'Indication Géographique Protégée (IGP) qu'a obtenu l'entreprise (20 min) et sur la qualification du savon de Marseille (21 min). L'histoire de la savonnerie du Fer à Cheval est également abordée (22 min) ainsi que les évolutions qu'a connues l'entreprise au fil des différentes directions qui se sont succédées. L'informateur explique qu'il a toujours eu confiance dans le maintien de l'entreprise car pour lui, le savon ne peut pas mourir (23 min). L'entretien revient ensuite sur l'art de l'observation pour un maître savonnier car selon le type d'huile, il voit de quelle manière il faut travailler le savon. C'est seulement dans un second temps qu'il procède à des analyses du sel, de l'eau et de la soude, pour être plus précis (28 min). L'informateur parle aussi de la manière d'écouter le savon quand il est en saponification et du vocabulaire associé à cette étape de fabrication : « il faut que le savon roule ». Pour savoir faire cela, l'expérience fait beaucoup, savoir écouter le savon ne peut s'apprendre qu'en situation. C'est pour cela qu'il n'y a pas d'écoles (29 min). Maintenant, tout savonnier travaille avec un laboratoire mais il est capable de faire du savon sans les analyses (30 min). L'informateur parle ensuite de la quantité de savon qui est produite aujourd'hui et explique qu'à l'époque, le travail de saponification se faisait en continu en raison de la forte demande (33 min). A cette époque, la production était industrielle et par conséquent le rôle du savonnier était un peu différent. Il lui fallait savoir gérer les machines (35 min). Pour lui, c'est une fierté de savoir faire du savon et il le voit comme un bien pour la région (40 min). Il termine par l'évolution des composés qui entrent dans la fabrication du savon (47 min). Il précise que la différence de qualité d'huile entre les pays, amène à travailler autrement car la saponification ne se fait pas de la même manière (51 min).



Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : BIANCONI, Michel, né(e) le 26/01/1963, à Marseille, savonnier dans l'entreprise Fer à cheval / La Compagnie des détergents et du savon de Marseille.

Date et lieu de l'enregistrement : le 02/03/2015, dans le laboratoire de la savonnerie du Fer à Cheval, La Compagnie des détergents et du savon de Marseille, 66 Chemin de Sainte-Marthe, 13014 Marseille.

Durée : 62 min

Langue : français

Qualité du son : bon

Niveau de consultation : pas de diffusion publique hors enceinte des Archives départementales des Bouches-du-Rhône et de la phonothèque de la MMSH, internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : savon, histoire de l'entreprise, transmission d'un savoir, apprentissage, évolution du métier, transmission orale, relation de travail, langage professionnel, entreprise artisanale, passion du métier, carrière professionnelle, entreprise en difficulté, transmission d'entreprise

Descripteurs Idref : savonnerie, fabrication du savon, GP, savon de Marseille

Lieux cités : Marseille (14e)

Noms cités :

Périodes citées : années 80

## *Témoignage d'un ancien ouvrier soudeur/ajusteur au sein de l'entreprise de construction ferroviaire Coder, en poste de 1969 à 1971, à propos de son évolution de carrière et de l'histoire de l'entreprise, Entreprise : Coder*

L'informateur, âgé de 79 ans, est né dans le sud du Vietnam et est arrivé à Marseille en 1962 après son service militaire en Algérie. Une fois en France, il fait une formation dans la métallurgie et en 1969 rentre chez Coder (2min) où il restera pendant un an et demi jusqu'à la fermeture de l'entreprise. Il y a occupé plusieurs postes (4min) et durant sa formation, a appris le soudage, le tournage, le fraisage, l'ajustage. Rentré comme simple ouvrier, il est passé ouvrier professionnel première catégorie (OP1) au bout de six mois, puis OP2, avant la fermeture de l'usine (7min). La transmission des savoir-faire par les plus anciens est évoquée (9min) ainsi que les divers types de productions (14min). L'informateur explique les différentes matières qu'il soudait et les savoir-faire associés selon la matière utilisée, les techniques à employer, les difficultés rencontrées (16min, 38min). Son évolution professionnelle lui a permis d'être affecté à la production de pièces de précision après avoir été formé systématiquement en binôme avec un ancien (25min, 41min). Il parle ensuite des échanges entre les ouvriers et de l'entraide qui existait afin de finir les pièces pour assurer le rendement (30min), ainsi que des conditions de travail, des horaires (53min) et de la bonne ambiance qui régnait dans l'atelier avant la reprise par le groupe Titan (56min). Il parle alors du contexte de l'entreprise au moment du changement de direction et donne son avis sur les syndicats, les grèves (58min). L'histoire et l'évolution de Coder sont décrites : fabrication de charrettes, puis de wagons et avant sa fermeture, de yachts et de ponts (01h 03min). Il parle des jardins ouvriers Coder et comment il y a eu accès lorsqu'il est entré dans l'entreprise (01h 07min). Il aborde ensuite la politique sociale : les chalets Coder, construits pour loger les ouvriers maghrébins et attirer la main d'œuvre étrangère, le château d'eau mis en place pour l'accès à l'eau potable (1h 11min), le stade Coder où Darty a été construit aujourd'hui (1h 15min). La politique de rentabilité mise en place par le groupe Titan lorsqu'il a racheté Coder a imposé de nombreux changements (1h 32min). Il parle de la fierté de son travail, du plaisir de travailler en étant content du travail réalisé (1h 35min). Il revient sur sa formation, la découverte de son métier : le soudage, l'ajustage (1h 39min). L'informateur termine en évoquant la réputation de Coder pour la ville de Marseille (1h 45min) et parle du lien qu'il entretient encore aujourd'hui avec les derniers ouvriers Coder qui ont une parcelle aux jardins ouvriers (1h 49min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : NGUYEN TAN GIOANG, Bonnard, né(e) le 25/03/1936, à Travinh, ancien ouvrier soudeur dans l'entreprise Coder.

Date et lieu de l'enregistrement : le 23/04/2015, aux jardins ouvriers Coder, Avenue du Docteur Heckel, 13011 Marseille.

Durée : 114 min

Langue : français

Qualité du son : moyen

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : solidarité ouvrière, condition de travail, histoire de l'entreprise, paternalisme d'entreprise, transmission d'un savoir, apprentissage, évolution du métier, relation jeunesse-vieillesse, carrière professionnelle, grève, attachement au travail, transmission d'entreprise, relation au travail

Descripteurs Idref : métallurgie, jardins ouvriers Coder

Lieux cités : Marseille (11e)

Noms cités : Coder

Périodes citées : années 60, années 80

## *Témoignage d'un ancien agent de maîtrise à l'entreprise de pâtes Rivoire et Carret à Marseille, en poste des années 1940 au années 1970, à propos de son évolution de carrière et du lien entre l'usine et le quartier, Entreprise : Rivoire et Carret*

L'informateur, né le 28 juin 1925 dans le quartier de Menpenti, est rentré chez Rivoire et Carret à Saint-Marcel en 1944 en commençant comme manutentionnaire (1min). Il a pu être embauché car sa sœur et son frère y travaillaient et que l'usine se situait à côté du quartier où il vivait depuis 1934, la cité Michelis (4min). Il a commencé à travailler dans la salle de paquetage et explique les différentes tâches à accomplir lorsqu'il était manutentionnaire (6min). A partir de l'arrivée d'une nouvelle machine en 1948, l'étiqueteuse, il devient machiniste (8min). Lorsque les employés de l'usine de Saint-Marcel partent travailler à la SIPA, l'usine de Rivoire et Carret qui se situe à la Pomme, l'informateur va continuer à être machiniste mais sur les machines allemandes Hesser, qui arrivent en 1952 (9min). Il explique ensuite comment il s'est formé à ce métier (11min), puis le procédé utilisé pour monter une machine, les différentes pièces et le vocabulaire qui y est rattaché (15min). Il témoigne ensuite des différentes étapes pour confectionner le paquet de pâtes (16min) et du remplacement progressif des ouvrières par les machines à partir des années 60 (19min). L'informateur est devenu agent de maîtrise en 1962. Il détaille cette nouvelle fonction qu'il occupera jusqu'à sa retraite (25min) et explique la difficulté qu'il a eue à passer du poste d'ouvrier à celui d'agent de maîtrise (32min). Il énonce ainsi les différents échelons qui existent dans l'usine (36min). Il explique ensuite que les ouvriers qui occupaient un nouveau poste étaient formés en double mais ça n'a jamais été son cas ; c'est par son envie d'apprendre qu'il s'est formé (37min). L'usine s'est adaptée au progrès, avec l'arrivée des machines, mais aussi aux périodes plus difficiles, pendant la Seconde Guerre mondiale notamment (42min). Différentes marques ont été développées par l'usine selon l'endroit où le produit était distribué (44min). L'informateur parle aussi de l'approvisionnement et de la livraison de la semoule par camions à l'usine (46min). L'entretien s'oriente sur les variétés de pâtes fabriquées par l'usine et les différentes machines utilisées pour le paquetage selon le type de pâtes (48min). Il raconte ensuite avoir un attachement particulier à cette usine étant donné qu'il y a fait presque toute sa carrière et qu'il y a rencontré sa femme (54min). Il vient à parler des avantages sociaux qu'il avait à l'usine, notamment les 3 kg de pâtes par ouvrier par mois (55min). Il parle ensuite du lien qui existait entre la cité Michelis et l'usine Rivoire et Carret en raison du nombre important d'habitants qui y travaillaient (1h 01min et 1h 24min) et du dispensaire dans la cité mis en place par Mme Carret (1h 04min). L'entreprise avait un service social et organisait diverses activités au travers du CE (1h 05min). Les mouvements de grève ont rendu sa position compliquée en tant qu'agent de maîtrise (1h 11min). Les différentes directions qu'il a connues au fil de sa carrière ont engendré de nombreuses évolutions et donc des modifications dans les relations avec les patrons (1h 17min). Il parle ensuite des différences qu'il a pu observer entre les trois postes qu'il a occupés, des compétences et des responsabilités qui y étaient rattachées (1h 26min). Il raconte le travail avec sa femme dans le même service et du rapport qu'il entretenait avec les ouvrières lorsqu'il était agent de maîtrise (1h 30min). Il aborde par la suite leurs conditions de travail (1h 36min) et le rapport hommes/femmes en tant que machiniste (1h 44min). Pour finir, l'informateur décrit les différentes parties de l'usine à partir d'une photo (1h 48min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : GRIVOT, Jean-Louis (Henri), né(e) le 28/06/1925, à Marseille, ancien ouvrier/agent de maîtrise dans l'entreprise Rivoire et Carret.

Date et lieu de l'enregistrement : le 23/04/2015, au local de la CLCV, Cité Michelis, 31 Avenue de Tarascon, 13011 Marseille.

Durée : 106 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : évolution du métier, histoire de l'entreprise, relation de travail, conflit social, langage professionnel, paternalisme d'entreprise, comité d'entreprise, progrès, carrière professionnelle, condition de travail, attachement au travail, relation maître-serviteur, travail en usine, transmission d'entreprise, division sexuelle du travail, apprentissage, pâte

Descripteurs Idref : pâtes, Saint-Marcel, La Pomme, cité Michelis

Lieux cités : Marseille (11e)

Noms cités :

Périodes citées : années 60, Seconde Guerre mondiale

## *Témoignage d'un ancien ouvrier établi dans l'entreprise d'alumine Pechiney à Marseille de 1981 à 1987, à propos de son poste de magasinier et des différentes grèves auxquelles il a participé, Entreprise : Pechiney*

L'informateur a 65 ans, il est né à Tunis et est issu d'une famille bourgeoise. À 18 ans, il participe activement à Mai 68 et s'établit en usine à l'âge de 21 ans (1min). Il travaille dans trois usines avant d'être embauché chez Pechiney en 1981, pour travailler au magasin (2min). Pour mieux comprendre son poste, il explique rapidement les différentes étapes de production de l'alumine et les postes dédiés à l'entretien des « quartiers » de la chaîne de production (3min). Il était surtout en contact avec les ouvriers d'entretien qui venaient chercher des pièces au magasin où étaient stockés plus de 10 000 articles (4min). Différents corps de métiers existaient dans l'usine pour aider à la réparation des machines (5min). Les tâches liées à son métier de magasinier étaient l'inventaire, le lien avec le service achat, la réception et la fourniture des pièces (8min). Lorsque pendant quelques mois, l'informateur a travaillé au service achat, il fallait travailler avec des fiches papier, ce n'était pas encore informatisé (12min). Le premier ordinateur est arrivé en 1985 à l'usine pour numériser tout ce qu'il y avait en magasin ; ce procédé prendra plus d'un an et l'usine fermera avant la fin de la numérisation (15min). Sa connaissance des produits en magasin s'est faite au contact du travail, il a appris les termes, le vocabulaire, avec les autres magasiniers (22min). Il parle ensuite du rapport qu'il avait avec ses collègues et ses chefs avec qui les relations étaient plus difficiles (24min). En 1982, la question de l'amiante a été importante pour lui, ce qui a amené des tensions entre les responsables et les salariés (32min). Il revient ensuite sur son travail au magasin en le comparant à celui du service achat, ainsi que sur les conditions de travail (34min). Il participait au CHSCT, comité hygiène sécurité et conditions de travail et travaillait donc sur les risques liés aux métiers de l'usine (44min). En 1987, l'usine commence à vaciller, il décide alors avec un collègue et ami de monter une société de micro-édition grâce aux aides de l'usine dédiées aux employés qui n'ont pas à être reclassés (52min). Le déclin de l'usine s'est fait petit à petit (55min). L'informateur parle ensuite du rapport qu'il avait à son travail, à l'usine, ce qui l'amène à parler de son parcours universitaire et de son choix politique de s'établir en usine pendant 16/17 ans (59min). Il avait mené différents combats syndicaux au sein des précédentes usines où il avait travaillé (1h 04min). Syndiqué à la CGT quand il est rentré chez Pechiney, il a participé aux luttes, mais sans vouloir en être un élément déclencheur (1h 06min). Il aborde aussi la difficulté en tant qu'établi de travailler à l'usine, n'étant pas un manuel et étant vu par les autres ouvriers comme un meneur par sa capacité à pouvoir bien écrire et parler (1h 08min). La grève chez Pechiney est ensuite détaillée : la manière dont les salariés l'ont apprise, les raisons de cette fermeture, les salariés qui ont fait grève, la tenue des piquets de grève, les différentes actions qu'ils ont menées (1h 09min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MOULY, Philippe, né(e) le 15/02/1950, à Tunis, ancien ouvrier magasinier dans l'entreprise Pechiney.

Date et lieu de l'enregistrement : le 23/04/2015, au domicile de l'informateur, Le Saint-J, Bat Ronsard, 56 Bd de la Valbarelle, 13011 Marseille.

Durée : 86 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : évolution du métier, relation de travail, conflit social, progrès, modernisation de la société, condition de travail, sécurité au travail, accident du travail, solidarité ouvrière, relation maître-serviteur, entreprise en difficulté, cessation d'activité, langage professionnel, syndicat, CGT, travail en usine, grève

Descripteurs Idref : alumine, Pechiney

Lieux cités : Marseille (11e)

Noms cités :

Périodes citées : années 60, années 80

## *Témoignage d'un ancien ouvrier établi dans l'entreprise d'alumine Pechiney à Marseille de 1981 à 1987, à propos de l'implantation de l'usine dans le quartier de la Barasse et de sa fermeture, Entreprise : Pechiney*

L'informateur explique que les salariés en grève de chez Pechiney ont essayé d'entrer en contact avec les usines de la vallée de l'Huveaune, notamment Nestlé (1min). Il décide de lâcher le mouvement de grève au moment de la mise en place du plan social (2min). Après la fermeture de l'usine, ses collègues ont vécu le reclassement et pris différentes orientations professionnelles (5min). La situation de l'entreprise au moment de l'entrée de l'informateur en 1981/1982, n'était déjà pas brillante malgré la nationalisation (8 min). Pour tenter de la sauver, différents changements sont intervenus : disparition de certains corps de métiers, mise en place de l'intérim, installation d'un calculateur censé mieux gérer la logistique lors de la phase de fabrication (11min). Le rapport qu'entretenait le patron avec ses employés a changé, et il n'est rien resté de ce passé industriel où le patron était présent sur l'usine (15min). Les changements se sont opérés à partir du moment où l'usine de la Barasse a fusionné avec celle de Gardanne (18min). Un temps de latence s'est installé jusqu'à la fermeture de l'usine (19min) entraînant un manque de dynamisme dans la lutte ouvrière (21min). L'entretien s'oriente ensuite vers le lien entre le quartier et l'usine, la poussière dans le quartier, l'embauche des habitants, la résistance des ouvriers pendant la Seconde Guerre mondiale, le mouvement de grève de 1948 et la solidarité avec les paysans du quartier. L'usine occupait une vraie place sur le territoire (25min). Un restaurant-cantine pour les employés de l'usine et des jardins ouvriers Pechiney avaient été créés, ainsi qu'une ligne de chemin de fer Marseille-Toulon qui passait en plein milieu de l'usine (31min). La politique sociale de l'entreprise est abordée et l'informateur témoigne qu'un grand nombre de formations étaient proposées aux salariés, des colonies de vacances par le comité d'entreprise, du matériel photo mis à disposition dans l'usine (42min). Les ouvriers et les ingénieurs représentaient deux mondes séparés, mais ils ont eu tendance à se rapprocher petit à petit (49min). Il raconte comment s'est déroulée la fermeture de l'usine (54min) et témoigne des moments forts qu'il a connus à l'usine (56min). Il parle ensuite de l'image qu'il a de l'usine, une image vieillie, du 20e siècle, dont il n'a aucun attachement et qui a très vite fait partie de son passé (1h). Ce qui n'empêche pas que ce passé soit important pour lui car il représente des hommes et des femmes, et cette mémoire est en train de disparaître depuis que l'usine a été rasée (1h 04min). Pendant qu'il y travaillait, il a d'ailleurs réalisé trois livres avec Michel Bijon, un homme de théâtre, afin de révéler cette mémoire à partir de témoignages d'employés (1h 09min). Et même s'il n'avait pas d'attachement envers son métier de magasinier à cause du manque de créativité, le monde ouvrier lui manque un peu en raison des rapports simples, de franchise, qui pouvaient exister (1h 16min). Cependant, il met en garde de ne pas idéaliser le monde ouvrier car il a aussi pu y observer du racisme (1h 20min).



Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MOULY, Philippe, né(e) le 15/02/1950, à Tunis, ancien ouvrier magasinier dans l'entreprise Pechiney.

Date et lieu de l'enregistrement : le 21/05/2015, au domicile de l'informateur, Le Saint-J, Bat Ronsard, 56 Bd de la Valbarelle, 13011 Marseille.

Durée : 84 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : relation de travail, conflit social, comité d'entreprise, entreprise en difficulté, cessation d'activité, travail en usine, hiérarchie sociale, grève, relation maître-serviteur, paternalisme d'entreprise

Descripteurs Idref : Huveaune, La Barasse, Gardanne, alumine, Nestlé, Pechiney

Lieux cités : Marseille (11e)

Noms cités :

Périodes citées : Seconde Guerre mondiale, années 40, années 80

## *Témoignage du savonnier de la savonnerie du Sérail à Marseille, en poste depuis 2014, autour de l'apprentissage de son métier et de la transmission des savoir-faire au sein de l'entreprise familiale, Entreprise : Le Sérail*

L'informateur, âgé de 25 ans, fait partie de la troisième génération de savonnier au Sérail. Son grand-père a créé l'entreprise en 1949 (40s). Il cherche sa voie durant plusieurs années avant de se décider à travailler dans l'entreprise familiale (1min 50s). Il a toujours eu de l'intérêt pour le savon et en a toujours parlé avec passion. Au vu de son investissement dans la savonnerie, son oncle, qui dirige l'entreprise avec le père de l'informateur, décide de lui apprendre le métier (3min). Il n'y a pas de diplôme, il s'agit d'une reconnaissance par les pairs (4min 30s). C'est un apprentissage au quotidien qui a commencé par une période d'observation et qui l'a amené petit à petit à être autonome (6min). Une fois que son oncle et son père l'auront désigné comme maître-savonnier, il sera reconnu au sein de la communauté des savonniers (8min). L'entretien s'oriente ensuite sur l'appellation du savon de Marseille, passée dans le domaine public. Pour contrer cela, les dernières savonneries au chaudron sont en train de développer une Indication Géographique Protégée (IGP), avec la création d'un logo commun pour certifier la méthode traditionnelle. Au Sérail, il s'agit toujours de la même méthode depuis 1949, qui implique un minimum de machines dans le procédé de fabrication (11min 30s). L'histoire de l'entreprise est directement liée à l'histoire familiale : créée par son grand-père, puis dirigée par sa grand-mère, et ensuite son père et son oncle (12min). Le travail s'est toujours fait en famille et les employés en font partie (16 min). L'informateur peut occuper chaque poste dans la savonnerie et énumère les différents savoir-faire mis à l'œuvre dans l'entreprise. Il explique ensuite les étapes de la fabrication du savon (20 min). Il aborde la composition du savon vert et du savon blanc, les différentes huiles utilisées et leur quantité de production (26 min). Il revient ensuite sur les étapes qui suivent la fabrication du savon dans les chaudrons : les mises, le séchage, le découpage, le moulage (30 min). L'entretien s'oriente sur la fabrication des savonnettes parfumées colorées, développées à partir d'une méthode propre à la savonnerie du Sérail (33 min). Il aborde la provenance des essences des savonnettes et raconte comment la savonnette a été mise en place pour répondre à une demande (35 min). La réputation du Sérail s'est faite par le bouche à oreille ce qui lui a même permis de se faire un nom à l'étranger. Beaucoup de pays étrangers se sont présentés à eux, le démarchage de leur côté s'effectue seulement envers les grandes surfaces (37 min). L'informateur parle des deux marques « Le Sérail » et « La Bague », que la savonnerie a développées (44 min). Depuis quelques années, il explique que l'on observe un retour vers le traditionnel, la savonnerie a donc décidé de jouer la carte de la transparence et de faire un travail de ré-information (45 min). La sensibilité de l'informateur vis-à-vis du savon est ensuite évoquée, il est question des sens auxquels cela fait appel (46 min). Un vocabulaire propre est employé pour parler du savon mais au sein même du Sérail, il existe un vocabulaire particulier utilisé entre les employés. Il ressent un certain isolement dans sa savonnerie et aimerait qu'il y ait plus d'échanges avec les autres savonneries traditionnelles (52 min). Aujourd'hui, il espère une prise de conscience des politiques pour mettre en place une protection du savoir-faire français afin de continuer à travailler dans les mêmes conditions et ainsi pouvoir subsister (55 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : BOETTO, Julien, né(e) le 29/06/1990, à Marseille, savonnier dans l'entreprise Le Sérail.

Date et lieu de l'enregistrement : le 29/04/2015, à la Savonnerie Le Sérail, 50 Bd Anatole-de-la-Forge, 13014 Marseille.

Durée : 57 min

Langue : français

Qualité du son : bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : transmission d'un savoir, histoire de l'entreprise, passion du métier, langage professionnel, transmission orale, entreprise familiale, entreprise artisanale, attachement au travail, relation jeunesse-vieillesse, croissance de l'entreprise, apprentissage, transmission familiale, coopération professionnelle, savon

Descripteurs Idref : savonnerie, fabrication du savon, GP, savon de Marseille

Lieux cités : Marseille (14e), quartier Sainte-Marthe

Noms cités :

Périodes citées :

## *Témoignage du préparateur de commande de la savonnerie du Sérail à Marseille, en poste depuis 2005, à propos de son travail et de l'évolution de l'entreprise, Entreprise : Le Sérail*

L'informateur, âgé de 35 ans, est préparateur de commande, cariste, à la savonnerie le Sérail depuis 10 ans (54s). Son poste de préparateur de commande consiste en partie à étiqueter, cellophaner, confectionner et être en contact avec les forains (1min 40s). Il a été formé par l'ancien préparateur de commande et se sert aujourd'hui également des compétences acquises par son ancien métier de cuisinier (3min 39s). Il travaille avec le commercial et les autres corps de métiers de l'entreprise (6min). L'expédition à l'étranger est ensuite abordée, il explique que le Sérail produit pour le Japon, l'Australie, l'Italie, l'Allemagne, les États-Unis (8min 35s). L'ensemble des salariés de l'entreprise du Sérail passe par les différents postes ce qui leur permet d'être polyvalents (10min 45s). Lui, a commencé au moulage, puis à la manutention, pour ensuite passer à la machine (13min). Il raconte ce qui lui plaît dans son métier de préparateur de commande : l'intérêt d'être en relation avec des gens, participer à la fabrication d'un produit de qualité (16min). Il échange avec les autres salariés et les patrons (17min 30s). Il met en avant l'esprit de famille qui est présent au Sérail (20min) et parle ensuite du lien entre la savonnerie et le quartier. Les anciens du quartier ont une certaine fierté d'avoir Le Sérail implanté sur leur territoire (22min). Il a pu constater une augmentation de la demande comparée à ses débuts dans l'entreprise : la production est passée d'un chaudron à deux par semaine (26min). Aujourd'hui, l'entreprise est en train de vivre un moment fort par l'adaptation des mises au sol pour recevoir deux chaudrons à la place d'un, la création de la boutique au sein de l'entreprise, l'émerveillement et l'encouragement des gens lors des visites (27min 49s).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : PUTTO, Frédéric, né(e) le 16/08/1979, à Marseille, préparateur de commande dans l'entreprise Le Sérail.

Date et lieu de l'enregistrement : le 29/04/2015, à la Savonnerie Le Sérail, 50 Bd Anatole-de-la-Forge, 13014 Marseille.

Durée : 29 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : entreprise familiale, entreprise artisanale, croissance de l'entreprise, apprentissage, relation de travail, stratégie de l'entreprise, carrière professionnelle, attachement au travail, transmission d'un savoir, savon

Descripteurs Idref : savonnerie, Sainte-Marthe

Lieux cités : Marseille (14e), quartier Sainte-Marthe

Noms cités :

Périodes citées :

## *Témoignage d'un ancien prêtre ouvrier mécanicien à la société des moteurs Baudouin à Marseille, en poste dans les années 1980, Entreprise : Baudouin*

L'informateur, âgé de 79 ans, est un ancien prêtre ouvrier qui a été mécanicien pendant 18 ans à la société des moteurs Baudouin. Pour comprendre comment il est arrivé à travailler pour cette entreprise, il retrace son parcours professionnel. À la fin de ses études au grand séminaire à Besançon, il a créé un CAP afin de former les opérateurs projectionnistes des salles commerciales (1min). C'est par la suite qu'il arrive à Marseille pour s'occuper de la paroisse du Vallon des Auffes. Son premier contact avec le monde de la pêche s'est fait lors d'une bénédiction de bateau (4min). Dans son désir de devenir prêtre ouvrier, il intègre l'équipage d'un chalutier et suit une formation professionnelle pour pouvoir conduire les bateaux et être légitime aux yeux des marins (8min, 47min). Par la suite, il fera partie de l'équipage d'un autre chalutier dont il sera officiellement chargé de la mécanique à bord et intègre l'école des motoristes à la pêche à Sète (10min). Il raconte ensuite une mission qui lui a été confiée pour remettre un thonier en marche à Dakar (17min). C'est la réputation qu'il s'est forgé dans le monde de la pêche qui a incité Baudouin à venir le chercher (20min). Embauché en tant qu'agent technico-commercial, il n'a souhaité travailler que sur l'aspect technique : assistance aux chantiers de construction navale, mise en route des moteurs et accompagnement du premier voyage pour faciliter la prise en main du moteur (26min). Durant sa carrière chez Baudouin, il a décidé de faire de la formation dans les pays en développement dans le but de partager ses connaissances, ce qui l'a mené en Algérie pendant deux ans (27min). Il parle ainsi des difficultés qu'il a rencontrées dans sa volonté de former, des échecs et des enrichissements qu'il en a retirés (30min). Son expérience la plus marquante en travaillant chez Baudouin a été la construction du Club Méditerranée, à l'Arsenal de Toulon (37min, 1h08). Il parle des personnes de l'entreprise qui lui ont transmis des connaissances et des évolutions de grades qu'il a connu tout au long de sa carrière, avec les responsabilités qui lui incombaient (40min). Il met en avant les compétences que son métier requiert (51 min) et explique la difficulté de départ pour rentrer dans ce milieu et devenir prêtre ouvrier (53min). Les évolutions technologiques importantes qu'il a connues sont ensuite abordées, l'évolution des outils, ainsi que les stages qu'il a du faire pour se maintenir à niveau (59min). Il raconte qu'à la fin de sa carrière, il passait la majeure partie de son temps de travail à l'usine de fabrication de Saint-Loup. Il avait été affecté au contrôle qualité des expéditions qui consistait à contrôler les moteurs (1h 10min). Il parle du lien entre l'usine et le quartier de Saint-Loup, car la plupart des ouvriers vivaient dans ce quartier (1h 12min). Il témoigne comment la direction s'est servie de son rôle de prêtre ouvrier au sein de l'entreprise (1h 18min) et parle ensuite des syndicats, chez Baudouin, et avant lorsqu'il était sur les chalutiers (1h 20min). La représentation qu'il a de Baudouin est abordée et notamment le départ de l'entreprise à Cassis qui a été vu pour lui comme une rupture. Il explique qu'au moment de rentrer chez Baudouin, cette entreprise était mise sur un piédestal puisque la majeure partie des bateaux était équipée par des moteurs Baudouin (1h 22min). La politique sociale de l'entreprise est aussi évoquée. L'informateur la qualifie à ses débuts de paternaliste tout en expliquant que cela s'est perdu petit à petit (1h 27min). Il parle pour finir du rapport qu'il entretenait avec le patron Baudouin, qu'il a côtoyé pendant sept ans, avant que l'entreprise soit reprise par un membre de la famille, puis rachetée par des financiers anglais, puis chinois (1h 29min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : HIRT, Michel, né(e) le 25/03/1936, à Gray, mécanicien/service technico-commercial dans l'entreprise Baudouin.

Date et lieu de l'enregistrement : le 04/05/2015, à l'association culturelle des travailleurs de la réparation navale, Forme 7, Bd Bassin de Radoub, 13002 Marseille.

Durée : 97 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation interdite et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : transmission d'un savoir, passion du métier, relation de travail, entreprise familiale, paternalisme d'entreprise, carrière professionnelle, attachement au travail, relation maître-serviteur, transmission d'entreprise, entreprise en difficulté, apprentissage, évolution des techniques, syndicat, mécanicien

Descripteurs Idref : moteurs, Vallon des Auffes, Dakar, Arsenal de Toulon, Saint-Loup, Cassis, Algérie

Lieux cités : Marseille (10e), quartier de Saint-Loup, Vallon-des-Auffes, Dakar, Algérie, Arsenal de Toulon

Noms cités : Baudouin

Périodes citées :

## *Témoignage d'une ancienne ouvrière à l'entreprise de pâtes Rivoire et Carret à Marseille, en poste de 1972 à 2002, à propos de ses différents postes et des grèves auxquelles elle a participé, Entreprise : Rivoire et Carret*

L'informatrice âgée de 62 ans, est rentrée chez Rivoire & Carret en 1972 et y a travaillé pendant 30 ans. Elle est née et habite la cité Michelis, située juste au dessus de l'usine. Elle a fait ses débuts au service paquetage en conditionnant les conserves de sauce tomate (2 min). Elle a ensuite emballé les paquets de pâtes à la main jusqu'à l'arrivée des premières machines, les fardeleuses, qui pliaient les paquets. Elle raconte qu'elle aimait regarder la machine fonctionner, voir sa mécanique (5 min, 10 min). Elle parle ensuite de la robotisation de l'atelier avec le début des palettiseurs en 1975 (6 min). Après le paquetage, l'informatrice a occupé le poste de cariste pendant la plus grande partie de sa carrière. Elle a souhaité être formée à ce poste pour avoir plus d'autonomie (7 min). Elle énumère toutes les machines sur lesquelles elle a travaillé et explique leurs fonctions (13 min). Après avoir été cariste, elle a travaillé en tant que machiniste pendant quelques années avant de partir à la retraite (15 min). Elle raconte l'intérêt pour elle de connaître le processus, de la fabrication au paquetage, et parle ensuite de la beauté du spaghetti, de son envie d'assister au procédé de fabrication (17 min). Elle explique l'attachement à bien faire son travail, de l'importance d'être consciencieux, d'aimer ce que l'on fait (25 min). Elle raconte ensuite plusieurs épisodes de grèves auxquels elle a participé : celles faites en soutien aux fermetures des autres usines comme Danone, le lancement des grèves chez Rivoire et Carret. Elle a été syndiquée et même déléguée syndicale (29 min). Elle évoque les différentes revendications lors des grèves et les directions qu'elle a connues (32 min). Lors des grèves, la majorité des femmes du paquetage faisaient grève, surtout les anciennes. Il pouvait y avoir de grandes tensions avec les chefs (37 min). La politique sociale de l'entreprise est ensuite abordée : l'ouverture de comptes en banque, le crédit pour l'amélioration de l'habitat (42 min). Un des moments forts de l'entreprise a été l'arrivée du palettiseur en 1972, ce qui a eu pour conséquence le non remplacement des personnes qui partaient à la retraite (44 min). La grève de 1982, qui a duré un mois, a été marquante pour elle. Beaucoup d'usines de la vallée de l'Huveaune fermaient, et, avec d'autres salariés de Rivoire et Carret, ils ont tenu des piquets de grève par solidarité (48 min). Elle explique alors les répercussions qu'il y a eu dans la vallée de l'Huveaune suite à la fermeture des usines (54 min). L'informatrice raconte ensuite le « lien du cœur » qu'elle entretient envers l'entreprise Rivoire et Carret, pour qui elle a travaillé un quart de sa vie (57min). Elle parle aussi des liens affectifs qui se sont créés avec certains employés de l'usine et de la rencontre avec son mari, comme pour beaucoup de couples qui se sont formés chez Rivoire & Carret (01h03min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : RIGNAC, Jocelyne, né(e) le 24/10/1953, à Marseille, ancienne ouvrière empaquetage/carriste dans l'entreprise Rivoire et Carret.

Date et lieu de l'enregistrement : le 21/05/2015, au local de la CLCV, Cité Michelis, 31 Avenue de Tarascon, 13011 Marseille.

Durée : 65 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : transmission d'un savoir, évolution du métier, passion du métier, relation de travail, conflit social, syndicalisme, solidarité ouvrière, attachement au travail, travail des femmes, travail en usine, apprentissage, relation maître-serviteur, pâte

Descripteurs Idref : pâtes, cité Michelis, Huveaune

Lieux cités : Marseille (11e)

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 80



## *Témoignage du co-directeur de la savonnerie du Sérail à Marseille, en poste depuis 2009, autour de la fabrication artisanale du savon de Marseille, de la transmission de ce savoir-faire et du développement de l'entreprise familiale, Entreprise : Le Sérail*

L'informateur, âgé de 35 ans, raconte l'histoire de son père qui a créé la savonnerie (1 min). Il explique ensuite comment lui s'est formé au métier de savonnier à l'âge de 16 ans ; l'apprentissage qu'il a reçu par son frère et son oncle durant six années et les différentes étapes pour arriver au statut de maître-savonnier. Étant petit, il y passait beaucoup de temps et les seuls souvenirs qu'il a de son père sont dans l'environnement de la savonnerie (3 min). Aujourd'hui, en plus d'être maître-savonnier, il est le gérant et a maintenant la tâche de former son neveu à devenir savonnier. Il explique alors la manière dont il transmet son savoir-faire (7min). Il parle de l'évolution du métier qui s'est bureaucratisé et de l'importance, pour lui, de continuer à travailler avec la matière du savon. L'aspect sensoriel du métier est alors évoqué, avec notamment le fait de goûter le savon lors de la finition (10 min). Il explique le procédé de fabrication qui est le même depuis toujours ; les machines, elles, sont encore plus vieilles que la savonnerie (13 min). Les différentes étapes pour fabriquer le savon au chaudron sont développées : l'empâtage, le relavage, la cuisson, le lavage, la finition (16 min) ainsi que le coulage en mise, le découpage, le séchage à l'air libre, l'estampillage. L'informateur explique que le Sérail est la seule savonnerie à avoir conservé les étapes de séchage traditionnelles (18 min). La discussion revient ensuite sur la transmission de ce savoir-faire au sein de la famille mais aussi à des stagiaires des lycées professionnels (23 min). Son poste de gérant est ensuite abordé : achat de la savonnerie, développement de boutiques, commercialisation à l'étranger, gestion du personnel (28 min). L'informateur parle des différentes manières qu'utilise la savonnerie pour commercialiser son savon. Soit il est vendu à des magasins qui le revendent sous leur propre marque, soit il est commercialisé sous différentes marques développées par la savonnerie. Depuis un an environ, la savonnerie a lancé une nouvelle gamme plus raffinée, avec des produits de plus haute qualité : Massilia et le Chaudron à savon (33 min). L'informateur parle ensuite de l'association dont le Sérail fait partie et qui regroupe les dernières savonneries traditionnelles du département, pour protéger le savon de Marseille brut et obtenir une Indication Géographique Protégée. Cette IGP permettrait de certifier que le savon a été fait à Marseille, en chaudron à 100/110 degrés, avec de l'eau, de l'huile et de la soude. Il énumère ensuite l'ensemble des savons qui existent à côté du savon de Marseille et ceux que la savonnerie souhaite développer (37 min). La production des savons de toilette est alors abordée, l'origine des parfums selon le type d'essence et les types de colorants cosmétiques utilisés. Les produits qui se vendent le mieux sont le savon de toilette, le savon de Marseille et le savon liquide à l'olive. Chaque année le chiffre d'affaire augmente et ce sont toujours ces produits que l'on trouve en haut du classement. Il y a de nombreux échanges avec les clients de la savonnerie, ce qui permet une meilleure prise en compte de leurs goûts dans le développement de nouveaux produits (42 min). Aujourd'hui, l'informateur parle de la fierté qu'il éprouve à faire ce métier et de l'importance de transmettre ses savoir-faire, de l'envie de les voir perdurer dans la famille. Il raconte que ce qui l'a marqué dans la savonnerie est l'image de son père donnant sa vie pour son travail. Aussi, durant sa carrière, il a été touché par le soutien des Marseillais lorsque le terrain qu'il louait à la ville, pour stocker les matières premières, a failli être racheté (52 min). Enfin, il évoque la place de la savonnerie dans le quartier, la représentation qu'en ont les habitants. Le quartier s'est construit autour de la savonnerie car avant il n'existait que des champs, la bâtisse date des années 1800 (58 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : BOETTO, Daniel, né(e) le 03/05/1980, à Marseille, patron dans l'entreprise Le Sérail.

Date et lieu de l'enregistrement : le 16/06/2015, à la Savonnerie Le Sérail, 50 Bd Anatole-de-la-Forge, 13014 Marseille.

Durée : 63 min

Langue : français

Qualité du son : bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : transmission d'un savoir, histoire de l'entreprise, passion du métier, transmission familiale, coopération professionnelle, entreprise familiale, savon, entreprise artisanale, attachement au travail, relation jeunesse-vieillesse, croissance de l'entreprise, apprentissage, évolution du métier

Descripteurs Idref : IGP, savon de Marseille, savonnerie, Sainte-Marthe

Lieux cités : Marseille (14e), Le Merlan, Sainte-Marthe

Noms cités : savonnerie du Midi, savonnerie du Fer à Cheval, savonnerie Marius Fabre, Ricard, Noilly-Prat

Périodes citées :

## *Témoignage d'un ancien agent de maîtrise dans la construction navale à Marseille, qui a débuté sa carrière en 1940, à propos de ses différents emplois aux Établissements Paul Duclos, à Terrin Technique Industrie, aux Ateliers de la Méditerranée et à la Fo, Entreprise : Les Établissements Paul Duclos / Terrin Technique Industrie / Les Ateliers de la Méditerranée / La Fonderie Phocéenne*

L'informateur est né le 15 janvier 1927, à Marseille. Il aborde son enfance, marquée par la Seconde Guerre mondiale et explique qu'il est rentré dans une école pour apprendre le métier d'ajusteur. Il rentre aux Etablissements Paul Duclos en 1942, qui se trouvaient dans le quartier du Canet (1 min). Cette entreprise, dans le secteur de la construction mécanique, produisait tous les auxiliaires marines tels que des grues, treuils, cabestans, guindeaux, appareils à gouverner, frigos. Il raconte qu'elle a été réquisitionnée par les Allemands afin que les employés de l'usine fabriquent des obus et des canons à longue portée (4 min). L'informateur explique les différents postes qu'il a occupés, en commençant par ouvrier pour terminer sa carrière en tant qu'agent de maîtrise. Au fil des années, il s'est spécialisé comme frigoriste. Il intervenait autant sur les bateaux qu'à terre et a fait de nombreux déplacements pendant ses dix-sept années de carrière aux Etablissements Paul Duclos. Il intervenait en tant que chef-monteur et on lui fournissait une équipe de chaudronnier, tuyauteur, soudeur (8 min). L'informateur revient ensuite sur son apprentissage en tant qu'ouvrier-frigoriste, qui consistait à faire du montage, de l'ajustage et l'essai des pièces (13 min). Il décrit la très bonne ambiance à ce poste, ils étaient une trentaine d'employés dans son équipe, beaucoup de jeunes, solidaires entre eux pour s'aider à accomplir le travail (19 min). Il raconte comment il s'est petit à petit spécialisé dans le frigorifique et parle de sa première expérience de frigoriste dans une chocolaterie près de la Place d'Aix (27 min). Quand Terrin Technique Industrie rachète les Etablissements Paul Duclos, l'informateur est déjà agent de maîtrise. Il suit alors tous les trois mois des formations sur l'organisation du travail, le relationnel. Il évoque ensuite les raisons de la fermeture des Etablissements Paul Duclos (32 min). L'informateur témoigne du grand réseau de la réparation navale. Il n'a jamais connu de périodes de chômage car les employés des différentes entreprises de la réparation navale se connaissent par le bouche à oreille. Il aborde ensuite les conditions de travail dans l'atelier, les nombreuses heures travaillées (38 min). Il témoigne de la modernisation qu'il a connue dans son travail par l'achat de machines-outils plus performantes (45 min) et parle des échanges et de l'écoute entre le bureau d'étude et l'atelier (50 min). Il explique les différences dans la manière de travailler entre Terrin Technique Industrie et les Etablissements Paul Duclos, puis aborde les nombreuses grèves qu'il a connues et donne sa vision des choses. Il explique que tous les employés de l'usine habitaient dans le 15<sup>e</sup> arrondissement et qu'après la fermeture des différentes entreprises de la réparation navale, il a vécu l'appauvrissement des quartiers nord (53 min). L'informateur parle ensuite de son expérience aux Ateliers de la Méditerranée comme chef d'équipe, où il a eu l'occasion de constituer son équipe et d'installer un atelier pour le montage de matériel hydraulique pour les sous-marins et la marine nationale (01 h). Il raconte les formations qu'il a données aux jeunes employés qui rentraient aux Ateliers de la Méditerranée, son envie de transmettre, la manière de s'y prendre. Il parle aussi du peu de considération envers les stagiaires de la part de l'entreprise, chose qu'il avait du mal à accepter (01 h 15 min). L'ambiance aux Ateliers de la Méditerranée était différente des Établissements Paul Duclos, il y avait moins de camaraderie. Une distinction était faite entre les employés qui venaient des Établissements Paul Duclos et les autres. Il explique que tous les corps de métiers travaillaient dans un même espace, ce qui ne facilitait pas le rapport entre les employés (01 h 26 min). Il parle ensuite de la fermeture des Ateliers de la Méditerranée qui l'a amené à créer un atelier à Fos-sur-Mer, avec cinq personnes issues de cette entreprise et cela grâce à des capitaux de la Fonderie Phocéenne. Ils faisaient du montage de pièces de rechange pour la marine nationale. Cette expérience a duré six mois, après cela un atelier mécano-hydraulique a été installé dans le quartier du Canet, dépendant toujours de la Fonderie Phocéenne mais

complètement indépendant (01 h 32 min). Pour finir, l'informateur relate une anecdote lors d'une fête de Noël chez Terrin Technique Industrie, pour évoquer le prestige de l'entreprise (02 h 08 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : OBIER, Robert, né(e) le 15/01/1927, à Marseille, ouvrier/agent de maîtrise dans l'entreprise Les Etablissements Paul Duclos / Terrin Technique Industrie / Les Ateliers de la Méditerranée / La Fonderie Phocéenne.

Date et lieu de l'enregistrement : le 16/06/2015, à l'association culturelle des travailleurs de la réparation navale, Forme 7, Bd Bassin de Radoub, 13002 Marseille.

Durée : 133 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : transmission d'un savoir, transmission d'entreprise, carrière professionnelle, solidarité ouvrière, condition de travail, relation maître-serviteur, relation de travail, chantier naval, cessation d'activité, relation jeunesse-vieillesse, apprentissage

Descripteurs Idref : construction mécanique, réparation navale, Terrin, quartier du Canet, 15e arrondissement, Fos-sur-Mer

Lieux cités : Marseille (15e), Fos-sur-Mer

Noms cités : Paul Duclos, Terrin Technique Industrie, Les Ateliers de la Méditerranée, La Fonderie Phocéenne

Périodes citées : Seconde Guerre mondiale

## *Témoignage d'un ancien contremaître et chef de corporation de la Société des Ateliers Terrin (SAT) à Marseille et des Ateliers et Chantiers de Marseille Provence, en poste de 1942 à 1982, a propos de sa carrière professionnelle et de l'évolution de l'entreprise Terrin, Entreprise : Terrin*

L'informateur est né le 2 mars 1927 à Nice. Il quitte l'école en 1942 à 15 ans, et, la même année, est embauché au 40 Boulevard de Dunkerque à la SAT, Société des Ateliers Terrin, afin de travailler à bord des navires (1 min). Il y exercera durant 40 ans. Il commence en tant que chauffeur de rivets, premier poste qu'occupent les jeunes qui rentrent dans la réparation navale. Il a fait ce métier pendant 4/5 ans et raconte qu'il travaillait alors avec des outils rudimentaires (3 min). Il explique ce qu'est un rivet et raconte comment il a assisté à sa disparition progressive en 1952, chose qui a considérablement réduit la nuisance sonore (10 min). Il parle ensuite de son métier de chalumiste, poste occupé pendant une dizaine d'années (13 min) et énumère les différents grades d'ouvrier. Il a commencé en tant qu'ouvrier spécialisé et une fois chalumiste, il est passé ouvrier professionnel. Il décrit la hiérarchie des postes et parle des nombreuses évaluations nécessaires pour évoluer (16 min). L'informateur raconte qu'après avoir été chalumiste, il a exercé dans la chaudronnerie, ce qui l'a amené à être agent de maîtrise. Il a ensuite gravi tous les échelons pour devenir contre-maître, puis cadre/chef de corporation, juste avant que Terrin ne ferme (19 min). Par son statut d'agent de maîtrise, il a pu bénéficier de petites formations, en anglais, en normes de sécurité. Il évoque alors les problèmes de sécurité dans son métier en raison de la faible information des employés (25 min). Il parle ensuite de l'école de soudure au sein de l'usine Terrin qui permettait de donner des agrégations aux soudeurs pour qu'au niveau des assurances, ils puissent travailler dans les bateaux (28 min). L'entretien s'oriente sur l'évolution de l'outillage : arrivée des multi-pinces, des compresseurs, de nouveaux moyens de manutention : camions-grues, boulonneuses à air comprimé, évolution autour de la sécurité (37 min). Pour lui, le plus grand changement s'est fait quand il a travaillé sur des pétroliers, aux alentours de 1951, même si tout cela s'est fait lentement (40 min). Il parle ensuite des dures conditions de travail, du bruit, de la dangerosité avec les risques d'explosion et relate d'ailleurs deux tristes événements (50 min). Il évoque le groupe des diables rouges, formé pour contrôler les citernes et se prononcer sur le fait que les ouvriers pouvaient ou non rentrer dans les citernes pour y travailler, sans risque d'explosion. Il donne son avis sur ce groupe et le syndicat CGT qui y était rattaché (57 min). L'informateur aborde ensuite le « tout horaire » quand il était chef de corporation : il travaillait le dimanche matin, la nuit, les horaires étaient au bon vouloir de chacun. Il explique que ces nombreuses heures travaillées étaient bien payées, dans un contexte d'après-guerre, il y avait du travail, et de plus, le domaine de la réparation navale demandait des délais d'exécution très rapides. Il évoque l'attachement à son travail, l'importance pour lui d'être consciencieux (1 h). Il parle ensuite de la fin de l'entreprise Terrin et de la reprise avec les Ateliers et Chantiers de Marseille Provence (ACMP) qui a été terrible pour lui car ce n'était plus la même manière de travailler (1 h 08 min). Il raconte les changements occasionnés par la fusion de la Société Provençale de Construction Navale (SPCN) avec la Société Provençale des Ateliers Terrin (SPAT), et notamment le déménagement de l'entreprise à Mourepiane, ce qui a permis d'avoir des locaux plus grands, du nouveau matériel, l'arrivée de l'informatique. Il était alors chef d'équipe. Pour lui, ce fût un beau mariage car Terrin a amené la fougue du travail et la SPCN de l'espace pour travailler (1 h 16 min). L'entretien s'oriente ensuite sur la question des grèves. L'informateur parle du mouvement social de 1949 qui lui a coûté sa place pour quelques mois. Il aborde ensuite le grève de 1968, il occupait alors le poste de contremaître et ne faisait pas grève car les cadres ne s'étaient pas mis en grève. Il relate alors une anecdote où il a été forcé de faire grève et parle ensuite de la grève des soudeurs qu'il a connue quand il était chef de corporation (1 h 27 min). L'informateur renseigne ensuite sur la faillite de l'entreprise, avec la période instable qu'a vécue l'entreprise pendant quatre ans. À Marseille, cela a commencé par le licenciement de 600 personnes, pour ensuite arriver à une liquidation totale de l'entreprise, quatre mois plus tard. Il a alors connu une période de chômage et explique qu'on l'a rappelé un

an après pour venir travailler aux Ateliers et Chantiers de Marseille Provence (ACMP), une société remontée par Terrin. Il y a travaillé sept ans, jusqu'à sa retraite (1 h 36 min). Il parle ensuite d'une expérience qui l'a marqué en tant que soudeur, lorsqu'il a travaillé sur une coque d'un sous-marin atomique à Toulon. Il raconte aussi les différents travaux qu'il a effectué en Algérie, avant et après l'indépendance et donne son ressenti sur cette expérience (1 h 40 min). L'entretien traite ensuite du rapport entre l'entreprise Terrin et le territoire, ce qui amène l'informateur à expliquer que la plupart des employés habitaient à l'Estaque, Saint-Henri, Saint-André ; le tramway les amenait directement sur les quais. À l'époque, il habitait aux Pennes-Mirabeau et venait à pied jusqu'à Saint-Antoine pour prendre le tramway. Il a ensuite habité à Endoume et venait au travail avec un vélomoteur, en partie financé par l'entreprise Terrin, comme pour l'ensemble des employés. La politique sociale est alors abordée : les sorties au ski, l'aide au financement pour l'achat d'une maison, le stade de football à Septèmes, les voyages proposés, les arbres de Noël (1 h 45 min). Il parle des rapports qu'il entretenait avec Pierre Terrin, surtout une fois retraité (1 h 54 min). L'informateur raconte ensuite que son frère, son beau-frère et son père travaillaient également chez Terrin, c'est d'ailleurs lui qui l'a fait embaucher, comme pour beaucoup de personnes d'une famille. Il explique alors le métier de son père qui était redresseur et revient sur son entrée dans l'entreprise en parlant du premier bateau sur lequel il a travaillé (2 h 03 min). Il aborde ensuite les nombreuses activités parallèles qui se greffaient à la réparation navale, notamment pour subvenir aux besoins de l'équipage qui venait le temps d'un chantier. Cela faisait travailler les taxis, les fournisseurs, les bars (2 h 08 min). Pour finir, il parle de la tristesse qu'il a aujourd'hui de voir le port mort et relate une anecdote lorsqu'on lui a appris le déclin de Terrin, alors que l'entreprise était en pleine activité (2 h 15 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : ANGELINO, Jacques, né(e) le 02/03/1927, à Nice, contremaître/chef d'équipe maintenance dans l'entreprise Terrin.

Date et lieu de l'enregistrement : le 13/10/2015, chez M. Angelino, 13005 Marseille.

Durée : 145 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, évolution du métier, progrès, attachement au travail, paternalisme d'entreprise, entreprise en difficulté, cessation d'activité, conditions de travail, sécurité au travail, accident du travail, horaires de travail, grève, embauche familiale, relation maître-serviteur, chantier naval, chaudronnerie

Descripteurs Idref : réparation navale, chaudronnerie, Terrin, Toulon, Algérie, l'Estaque

Lieux cités : Marseille (2e), Marseille (16e), Mourepiane, Toulon, Algérie

Noms cités : Pierre Terrin

Périodes citées : années 40, années 50, années 60

## *Témoignage d'un ancien ouvrier mécanicien à la société des moteurs Baudouin de 1945 à 1981, à propos des savoir-faire spécifiques à sa profession et de son engagement syndical, Entreprise : Baudouin*

L'informateur est né en 1925, à Marseille, il débute l'entretien en racontant sa petite enfance entre la frontière italienne et Marseille (6 min). Il parle ensuite de sa formation scolaire à partir du certificat d'étude et du concours qu'il a passé à l'école pratique de l'industrie, ce qui l'a amené à apprendre le métier de cordonnier à l'âge de 13 ans. En 1941, il sort de l'école et commence à travailler dans un atelier de cordonnerie mais avec le contexte de la Seconde Guerre mondiale, il n'y avait plus assez de travail pour lui. Il a alors travaillé dans le bâtiment. L'informateur relate cette expérience professionnelle et son engagement syndical qui débutait (12 min). C'est après la libération qu'il commence à travailler à la société des moteurs Baudouin, situés dans le quartier de Menpenti où il habitait. Il a débuté en tant que manœuvre et a profité ensuite de la formation professionnelle accélérée mis en place par le gouvernement de 1945, pour valider un diplôme équivalent au CAP et alors occuper la catégorie d'ouvrier professionnel OP1. Il évoque son travail de manœuvre qui a duré peu de temps et détaille ensuite son métier d'OP1 qui lui permettait de monter et démonter les moteurs (33 min). Il revient sur la formation de 6 mois qui lui a permis d'obtenir les compétences d'ajusteur. Il explique les outils dont il se servait pour le montage, notamment le pied à coulisse pour mesurer (42 min). Il parle ensuite de son expérience au banc d'essai, procédure qui intervient après le montage et qui relève davantage de l'ajustage. Son travail consistait à vérifier si les moteurs étaient conformes en mesurant la puissance du moteur (49 min). Il explique la différence entre le montage et l'ajustage, les retouches qui étaient parfois nécessaires sur des pièces et les changements qu'il a vu s'opérer par rapport aux bons de retouches, conséquences de l'évolution du recrutement des contremaîtres (53 min). L'informateur évoque son expérience d'une année en 1946/1947, au banc d'essai du bureau d'étude de l'usine du boulevard Rabatau, qui lui a en partie permis de devenir OP2. Il détaille ensuite les différentes pièces qu'il a été amené à monter, les diverses brasures et soudures qui y étaient associées. Il explique alors que ces tâches lui ont été apprises par les anciens ouvriers et parle des relations de travail (1 h). L'informateur témoigne ensuite de la valeur qu'il accorde au travail de l'ajustage, vu comme un enrichissement. Il aborde les évolutions technologiques qu'il a pu observer à la fin de sa carrière mais, lui, a toujours travaillé de la même manière (1 h 14 min). Les conditions de travail sont discutées, les poussières de fonte et d'aluminium, le bruit, ainsi que les évolutions dans la sécurité (1 h 17 min). L'informateur évoque ensuite une expérience marquante dans sa carrière lorsqu'on lui a donné la tâche de contrôler les vilebrequins avec un comparateur, ce qui lui permit de mettre en avant ses qualités professionnelles (1 h 23 min). Il parle ensuite des différents ateliers situés entre la Timone et le boulevard Rabatau, les liens entre ces deux ateliers, notamment par le biais des syndicats. Il revient alors sur son expérience très formatrice au banc d'essai du bureau d'étude au boulevard Rabatau qui lui a permis de monter des moteurs à essence, des moteurs compresseurs et de travailler à l'étude d'un moteur nouveau, le DK. Il témoigne de l'importance du travail bien fait, notion acquise à l'école mais surtout au syndicat (1 h 26 min). L'entretien s'oriente ensuite sur son militantisme, l'informateur commence par expliquer qu'il est devenu militant pendant la guerre d'Espagne, il avait alors 14 ans. Il se familiarise alors avec le parti communiste et rentre pour commencer au syndicat des boulangers car il travaillait à ce moment-là pour un boulanger. Il restera pendant un certain temps dans ce syndicat malgré son embauche aux moteurs Baudouin en 1945, ce n'est que après où il se syndicalise aux moteurs Baudouin, se sentant plus proche désormais des problèmes liés à la société. L'informateur évoque les différentes luttes auxquelles il a participé, notamment la grève de 1947, contre la guerre du Vietnam, Mai 68. Les grèves les plus suivies étaient celles autour des conditions de travail, du pouvoir d'achat, contre des punitions injustes (1 h 33 min). Il parle alors des avancées qu'ils ont pu obtenir au sein de l'entreprise, notamment pour le comité d'entreprise : les colonies de vacances, les clubs, les aides pour les rentrées scolaires. Il évoque les deux principales directions qu'il a connues durant sa carrière et explique la différence qu'il a pu noter entre les deux,

notamment le rapport au bénéfice qui a été de plus en plus important, l'ambiance qui est devenue moins familiale, les relations avec la hiérarchie qui se sont dégradées (2 h 05 min). Le lien avec le territoire et les différents ateliers de la société est ensuite questionné, ceux du boulevard Rabatau, de la Timone et lorsque l'usine a été installée à Saint-Loup. L'informateur évoque les nombreux habitants de ces quartiers qui travaillaient pour l'entreprise. Ils y rentraient bien souvent par parrainage, grâce aux employés déjà en place dans l'usine (2 h 20 min). L'entretien se termine sur son licenciement en 1981, il lui restait alors 9 ans pour arriver à l'âge de la retraite. Il décrit enfin l'image qu'il garde en tête de sa carrière à la société des moteurs Baudouin (2 h 26 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : BIANCHERI, Charles, né(e) le 01/02/1925, à Marseille, ouvrier dans l'entreprise Baudouin.

Date et lieu de l'enregistrement : le 14/10/2015, chez M. Biancheri, 13400 Aubagne.

Durée : 147 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, attachement au travail, conditions de travail, grève, syndicat, comité d'entreprise, relation maître-serviteur, transmission d'un savoir, relation de travail, apprentissage

Descripteurs Idref : moteurs, Saint-Loup

Lieux cités : Marseille (10e), La Timone, Saint-Loup, Marseille (8e)

Noms cités :

Périodes citées : années 40, années 80, Mai 68, Seconde Guerre mondiale



## *Témoignage d'un ancien opérateur au service régulation à l'entreprise Pechiney de Marseille, à propos de son engagement syndical et de la fermeture de l'usine, en poste de 1974 à 1988, Entreprise : Pechiney*

L'informateur est âgé de 62 ans, né à Marseille, il est un ancien ouvrier de l'usine Pechiney dans laquelle il a travaillé pendant 14 années. Il y rentre en 1974 grâce à son CAP d'électricien mais aussi par l'intermédiaire de son père qui y travaillait. Il débute chez Pechiney dans le service électrique pendant deux années environ et travaille par la suite au service régulation (1 min). L'informateur intervenait tant dans le secteur rouge que le secteur blanc, c'est-à-dire avant et après la transformation de la bauxite. Il explique alors succinctement le procédé de fabrication d'alumine et parle des tâches qu'il exécutait dans son métier, notamment l'utilisation du diagramme pour arriver à réguler la température (5 min). Il renseigne ensuite sur la transmission du savoir qui s'est faite par un binôme plus gradé que lui, cela a duré deux ans environ. Chaque année, il était affecté à un secteur avec un binôme associé (15 min). Il discute ensuite sur les relations de travail, avec les binômes notamment et avec les supérieurs (20 min). L'informateur aborde le travail de son père qui était le contremaître du service du bardage. Il parle des liens qu'il avait avec ce service et en vient à énumérer les différents services et corps de métiers avec qui il était amené à travailler (22 min). Il renseigne aussi sur l'atelier du service régulation, endroit où étaient réparées les pièces défectueuses (26 min). Il parle des arrêts d'usine qui demandaient un gros travail. Ce jour-là, la production s'arrêtait et tous les corps de métiers faisaient un entretien de leur service (33 min). Il aborde ensuite le lien entre le quartier de la Barasse et l'usine qui a permis d'embaucher de nombreux habitants. L'informateur qualifie la politique sociale de l'entreprise de paternaliste, il explique entre autres que son père a eu une maison grâce aux prêts mis en place par Pechiney (35 min, 1 h 26 min). Le système d'astreinte est aussi évoqué, il parle de la facilité pour l'entreprise d'avoir des employés qui vivent juste à côté de l'usine (38 min). L'informateur renseigne ensuite sur les actions du CHSCT qui a permis des avancées dans l'entreprise, notamment sur la sécurité. Il poursuit en parlant des activités mises en place par le comité d'entreprise (42 min). L'entretien s'oriente sur son engagement syndical chez Pechiney, qu'il voit comme une tradition familiale puisque son père était à la CGT. Il évoque la grève au moment de la fermeture de l'usine, des actions qu'il a menées comme le blocage des silos (46 min). L'informateur raconte la fermeture de l'usine, la manière dont elle a été annoncée aux employés deux ans plus tôt, la cellule de reclassement qui a été mise en place. Lui, a préféré attendre jusqu'à la fin en acceptant le plan social (53 min). Il parle ensuite de sa réinsertion professionnelle après avoir été licencié (57 min). Il revient sur son engagement dans la grève en évoquant son esprit de leader pour rallier les autres employés à la lutte et les rapports conflictuels qui ont pu émerger pendant la grève (1 h 01 min). L'entretien s'oriente ensuite sur l'approvisionnement en bauxite, l'informateur explique qu'elle venait de Brignoles par les camions et la voie ferrée. Il raconte alors l'empreinte de l'usine dans le quartier, notamment les boues rouges qui étaient déversées dans le crassier de la Barasse et l'agrandissement de l'usine qui a fait passer la voie ferrée à l'intérieur de son périmètre (1 h 11 min). L'informateur parle ensuite de sa vision du travail qu'il a exercé chez Pechiney, qui pour lui était avant tout alimentaire. S'il n'a jamais été vraiment intéressé par son travail à l'usine, il dit en retirer tout de même du positif (1 h 16 min). Il évoque brièvement le lien avec l'usine Pechiney de Gardanne, notamment par les syndicats (1 h 22 min) et revient sur l'impact qu'avait l'usine dans le quartier, en particulier à propos de la poussière rouge qui résultait de la production d'alumine (1 h 30 min). Il raconte qu'il existe encore des contacts avec des anciens employés de Pechiney et qu'il reste connu pour son engagement syndical (1 h 33 min). Enfin, il parle de la satisfaction qu'a eue son père de le voir travailler chez Pechiney, vue par lui comme une grande entreprise, permettant une stabilité (1 h 37 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : SALSANO, Michel, né(e) le 03/11/1953, à Marseille, ouvrier service régulation dans l'entreprise Pechiney.

Date et lieu de l'enregistrement : le 29/10/2015, chez M. Salsano, 13011 Marseille.

Durée : 98 min

Langue : français

Qualité du son : moyen

Niveau de consultation : internet : consultation interdite et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : transmission de savoir, solidarité ouvrière, grève, syndicat, conflit social, travail en usine, sécurité au travail, cessation d'activité, entreprise en difficulté, paternalisme d'entreprise, embauche familiale, chimie

Descripteurs Idref : bauxite, Pechiney, alumine, usine Pechiney de Gardanne

Lieux cités : Marseille (11e), quartier la Barasse

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 80

## *Témoignage d'un ancien contremaître en poste à la Société Provençale de Construction Navale (SPCN) de 1947 à 1960 puis à la Société Provençale des Ateliers Terrin (SPAT) jusque dans les années 80 à Marseille, à propos de son évolution de carrière et de l'attachement à son travail, Entreprise : Terrin*

L'informateur est né en 1927, à Vénissieux, il arrive à Marseille à l'âge de 9 ans car son père venait y travailler comme électricien dans l'industriel. Il commence par expliquer qu'il a obtenu un CAP d'ajusteur et a tout de suite travaillé dans des entreprises. Il a ensuite commencé sa carrière dans la réparation navale en 1947 en étant embauché à la société provençale de construction navale (SPCN), une maison concurrente à la société Terrin. Il travaille pour la SPCN de 1947 à 1960, année où Terrin rachète la SPCN et devient la SPAT (1min). Presque à son arrivée à la SPCN, il s'est retrouvé affecté aux services généraux, il décrit alors son travail au sein de ce service qui s'occupait principalement de la sécurité, de l'entretien du matériel et qui avait pour rôle de tenir le magasin qui fournissait aux autres corporations les pièces nécessaires à la réparation. Il a exercé dans ce service jusqu'en 1984 (4min). Il explique ensuite comment il est passé d'ouvrier à chef de service, c'est son intérêt au métier qui lui a permis de gravir les échelons (7min, 36min). Il parle ensuite des évolutions technologiques qu'il a connu dans sa carrière et en vient à détailler son travail (10min). Il s'attarde notamment sur l'arrivée en France des pétroliers américains, où l'outillage a dû être adapté en raison du format de ces bateaux (16min). Il revient par la suite sur son évolution professionnelle en décrivant les différents grades qu'il a occupés, le système de notation, les évaluations annuelles (22min). Il explique son rôle en tant que contremaître, le plus haut grade auquel il est arrivé, et parle des stages de commandement qu'il a dû suivre (25min). Il parle des compétences que requiert ce statut, ainsi que celui d'ouvrier (32min). Il évoque alors la concurrence qui existait entre les jeunes employés (37min) mais aussi l'entraide (40min). L'informateur raconte ensuite son rôle de formateur de chef d'équipe (43min). Il revient ensuite sur le devoir de sécurité qui l'a amené à mettre en place un cahier de sécurité et évoque alors les accidents du travail ainsi que les innovations qu'il a connu vis à vis de la sécurité (45min). Les horaires de travail sont ensuite abordés, il témoigne qu'il n'en avait pas car il était appelé à tout moment. Il raconte alors une anecdote où on est venu le chercher en vacances car un gros pétrolier rempli d'essence était en panne dans le port de Marseille (50min). L'informateur parle ensuite des restructurations qu'il a connu à la fin de sa carrière, ce qui l'a profondément marqué car il a été licencié quand la SPAT a fait faillite. Il a été rebauché par la suite au moment de la fusion avec Grognard mais les relations avec la hiérarchie en tant que contremaître se sont dégradées (55min). L'entretien s'oriente sur la politique sociale qui avait été mise en place par Pierre Terrin et l'informateur témoigne des rapports qu'il entretenait avec lui (1h10min). Il évoque succinctement les grèves qu'il a connues, son opinion vis à vis de cela, il dit avoir dû les supporter (1h17min). Il revient sur sa fin de carrière qui a été difficile par le fait de devoir partager sa place de contremaître (1h20min). L'informateur explique qu'il a passé sa vie à travailler mais qu'il l'a fait avec plaisir, il parle de sa passion pour son métier (1h24min). Enfin, il raconte une anecdote pour montrer l'impact qu'avait Terrin dans le 16ème arrondissement, le nombre considérable d'habitants qui travaillait pour cette entreprise (1h29min). Il termine l'entretien en témoignant de l'importance qu'a eu Terrin dans sa vie (1h33min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : PEVERELLI, Serge, né(e) le 29/03/1927, à Vénissieux, contremaître/chef d'équipe services généraux dans l'entreprise Terrin.

Date et lieu de l'enregistrement : le 29/10/2015, chez M. Peverelli, 13016 Marseille.

Durée : 96 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation interdite et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, évolution du métier, progrès, attachement au travail, paternalisme d'entreprise, entreprise en difficulté, cessation d'activité, conditions de travail, sécurité au travail, accident du travail, horaires de travail, grève, relation maître-serviteur, chantier naval

Descripteurs Idref : Terrin, réparation navale, services généraux

Lieux cités : Marseille (16e) quartier Saint-Henri

Noms cités : Pierre Terrin

Périodes citées : années 60, années 80

## *Témoignage du fils de Pierre Terrin à propos de sa découverte des métiers de la réparation navale dans les années 1970 et de la politique sociale de la Société Provençale des Ateliers Terrin, Entreprise : Terrin*

L'informateur est le fils de Pierre Terrin, né en 1953 à Marseille, il a fait trois stages au sein de l'entreprise familiale et un premier dans une entreprise de sous-traitance. Il commence par détailler ce premier stage de trois semaines, réalisé à l'âge de 18 ans dans une société qui s'occupait du carénage et du nettoyage des bateaux. Il explique qu'il s'était donné un nom d'emprunt afin d'être considéré comme un ouvrier lambda. Ce stage lui a permis de découvrir le monde de la réparation navale sous un angle différent. Il raconte avoir été frappé par la qualité des relations entre le personnel (1 min). Le deuxième stage qu'il réalisa était dans la mécanique, en tant qu'ajusteur, dans l'entreprise familiale. Il raconte alors qu'il était amené à rentrer dans les moteurs cathédrales. Il témoigne du grand niveau de compétences qu'il a pu observer (4 min). Pour son troisième stage, il a occupé la fonction de secrétaire de bord, il relevait les travaux qu'il y avait à faire pour les transmettre aux travailleurs de nuit et de jour. Par ce stage, il a connu les différents métiers de la réparation navale, ce qui était très important pour pouvoir par la suite diriger l'entreprise (6 min). Le dernier stage s'est déroulé dans un bureau d'étude, il avait pour tâche de reprendre et redessiner des pièces à partir de différents plans. Il a alors perçu les relations étroites du bureau d'étude avec le bord (9 min). L'informateur évoque ensuite la politique sociale mise en place par l'entreprise qui amenait les employés à se voir en dehors des temps de travail et ainsi créaient des liens d'amitié (11 min). L'entretien s'oriente ensuite sur son parcours scolaire, il évoque sa formation dans une école d'ingénieurs à Genève dans le but de rentrer dans le groupe familial. Pour lui, c'était une passion de travailler dans la réparation navale, il n'a jamais ressenti de pression familiale pour reprendre la suite (13 min). Il revient alors sur les stages qu'il a faits, leur importance pour lui dans l'apprentissage des bases de la réparation navale. Sa préférence allait pour le travail à bord plutôt qu'à l'atelier (16 min). Il parle de l'apprentissage sur le tas, de savoir-faire qui ne peuvent être acquis à l'école d'ingénieurs. Toutefois, une école de formation interne à l'entreprise existait, il s'agissait de cours du soir qui pouvaient permettre aux ouvriers de monter en échelons (19 min). Il renseigne aussi sur la formation des diables rouges, un service de sécurité mis en place par son père (24 min). Il évoque ensuite certains souvenirs qui attestent de la quantité de travail qu'il y avait dans la société dans le début des années 60. Il parle des métiers qu'il a eu la chance de voir et qui n'existent plus aujourd'hui et en vient à parler des innovations qu'il a pu observer pendant les 5 années où il a effectué ses stages (30 min). Il aborde par la suite le gigantisme des bateaux et les adaptations qui en ont découlé, notamment la création de la forme 10, l'installation de nouveaux moteurs (40 min). Il parle du traitement des coques qui n'a plus rien à voir aujourd'hui en comparaison à ce qu'il a connu dans son premier stage. La numérisation a facilité les choses pour l'application des plans de bateaux même si une certaine connaissance s'est malheureusement perdue (43 min). Les conditions de travail sont ensuite abordées, en particulier les horaires de travail (49 min). L'informateur décrit les relations qu'il entretenait avec les autres employés et parle de l'image qu'ils avaient de la société Terrin. Il évoque les relations de son père avec le personnel de l'entreprise, n'importe quel employé pouvait venir lui parler chaque matin à son arrivée, sans avoir besoin de prendre un rendez-vous. Il atteste alors du climat social très ouvert (52 min). Il aborde le rapprochement de Grognard avec Terrin qui a amené une certaine rivalité entre les employés, notamment au niveau des chefs d'équipe (1 h). Il parle de cette fusion qu'il voit comme celle de trop et met en avant les différents éléments qui ont entraînés la fermeture de la société (1 h 06 min). Il revient ensuite sur les différentes fusions qui ont permis au groupe de rassembler 13 entreprises en son sein et de reprendre les compétences de chacune. De cette manière, la société avait un département électricité, pneumatique, hydraulique, microélectronique, régulation, menuiserie, aluminium (1 h 12 min). Il témoigne du déclin de l'entreprise qui a duré deux années, période durant laquelle son père n'avait plus de pouvoir de décision. Le climat familial s'en est trouvé tendu et l'informateur dû se résigner à ne pas rentrer dans le groupe (1 h 14 min). Le plan social qui avait été mis en place par

son père est développé : les voyages à l'étranger pour des visites d'entreprise, le complexe sportif à Septèmes-les-Vallons, la station de ski à Montclar, l'école de voile à l'Estaque. Il dit que l'épanouissement par le sport était très important pour son père (1 h 17 min). Enfin, le lien entre le territoire et l'entreprise est abordé. L'informateur explique d'une part que le développement de Fos-sur-Mer est en partie dû à son père et que d'autre part, il a aidé le personnel à se loger en mettant en place le 1 % logement. Il renseigne aussi sur les logements sociaux des Abattoirs, habités par de nombreux employés de la Société Provençale des Ateliers Terrin (1 h 25 min). Il raconte aussi les divers commerces qui dépendaient du travail du port et les nombreuses entreprises sous-traitantes qui vivaient derrière Terrin (1 h 32 min). Aujourd'hui, l'informateur se dit nostalgique, il parle d'une entreprise qui restera remarquable et imagine comment l'entreprise aurait pu perdurer (1 h 35 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : TERRIN, Bruno, né(e) le 13/12/1953, à Marseille, fils de Pierre Terrin et stagiaire dans l'entreprise Terrin.

Date et lieu de l'enregistrement : le 03/11/2015, à la chambre du commerce et de l'industrie de Provence, Maison des entreprises, 45 Av Frédéric Joliot, 13852 Aix-en-Provence.

Durée : 100 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : condition de travail, horaire de travail, évolution du métier, progrès, relation maître-serviteur, relation de travail, apprentissage, transmission d'un savoir, paternalisme d'entreprise, croissance de l'entreprise, entreprise en difficulté, cessation d'activité, entreprise familiale, transmission familiale, chantier naval

Descripteurs Idref : Terrin, réparation navale

Lieux cités : Marseille (15e) Marseille (16e)

Noms cités : Pierre Terrin

Périodes citées : années 60, années 70

## *Témoignage d'un ancien chef d'équipe en poste de 1976 à 1987 à l'entreprise Kuhlmann à Marseille, à propos de la sécurité au travail et de son désir de transmission des savoir-faire, Entreprise : Kuhlmann*

L'informateur est âgé de 64 ans, il est né à Marseille et habite l'Estaque, un quartier qui lui est cher. Il intègre l'usine Kuhlmann en 1976 en travaillant tout d'abord au sein de l'atelier expérimental mis en place par Pechiney ; le personnel de Kuhlmann avait alors la tâche de s'en occuper. L'année suivante, il signe son CDI et accède au poste de préparateur/technicien conducteur de travaux, au bureau technique (1 min). L'informateur développe son parcours scolaire et explique son évolution de carrière. Il parle tout d'abord de son premier travail à Kuhlmann en tant qu'agent de maîtrise et renseigne alors sur la mise en œuvre d'un procédé nouveau qui visait à extraire l'alumine du schiste et du kaolin avec de l'acide. Il témoigne de l'apprentissage qu'il a reçu par la transmission des savoir-faire des anciens et du lien privilégié qu'il avait avec son chef, qu'il remplaça à son départ à la retraite en 1977 (5 min). Il explique l'importance qu'il donne à connaître l'ensemble des postes de l'usine pour mieux comprendre son travail et développer une faculté manuelle, chose qui n'a pas été encouragée par l'automatisation des machines. Il raconte les améliorations qu'il a mis en place pour rendre plus performants certains postes de travail, notamment remplacer la tâche de taper à la masse des condenseurs (14 min). L'informateur détaille ensuite les différents produits chimiques qui étaient fabriqués à l'usine, les deux principales familles étant le chlore et le soufre. Il décrit les risques inhérents à ce métier et parle de la sécurité comme un élément primordial dans toute sa carrière (20 min). Il détaille son expérience en tant que responsable du bureau d'étude et explique quelles étaient ses tâches. Par la suite, de 1982 à 1987, il dirige tous les ateliers de maintenance (mécanique, chaudronnerie, tuyauterie, traçage) et les magasins, ce qui représente 80 personnes. Il revient alors sur son évolution de carrière professionnelle, qu'il doit en grande partie à l'amour qu'il porte à son travail (25 min). La valeur du travail est capitale pour lui et il explique que gravir les échelons lui a permis de développer son rôle de facilitateur, c'est-à-dire de permettre à chacun de mettre à profit ses compétences (30 min). L'informateur aborde ensuite son engagement syndical en tant que cadre et les actions qu'il a menées au sein du CHSCT. Au moment où il est devenu représentant syndical des cadres de l'usine, sa fermeture venait d'être annoncée. Son rôle a alors été de faire en sorte que cela se passe avec le moins de difficultés possibles dans l'intérêt du personnel. Il raconte une anecdote où les cadres ont fait une demi-journée de grève, ce qui n'était jamais arrivé auparavant (44 min). L'informateur parle des raisons de la fermeture de l'usine : s'il est question de sécurité pour la ville de Marseille, le plan de restructuration de la chimie qui a débuté dans les années 80 est aussi un autre facteur. Il évoque le groupe PUK, Pechiney-Ugine-Kuhlmann, dont l'usine faisait partie et dresse un historique rapide (49 min). L'entretien s'oriente ensuite sur son reclassement à l'usine de Lavéra où l'unité de chlorométhane de Kuhlmann a été reconstituée. Il participe l'année d'après à la création du service mesure de vibrations, une expérience nouvelle pour lui (52 min). L'informateur évoque le plaisir continu qu'il a eu à travailler dans la technique et à conduire des hommes, tout au fil de sa carrière (59 min). Il développe ensuite les évolutions qu'il a pu observer dans son métier, autant au niveau des matériaux que de la manière de manager. Il aborde les relations intergénérationnelles et témoigne de son désir de transmission qui l'a animé durant toute sa carrière. Il raconte alors comment il menait sa mission de maître de stage (1 h 02 min). L'entretien s'oriente ensuite sur les conditions de travail, l'informateur témoigne des évolutions qu'il a connues grâce notamment au CHSCT, dont il faisait partie. Il aborde les horaires de travail particuliers, la nuit, le dimanche (1 h 13 min). Il s'exprime ensuite sur les événements qui l'ont marqué, dont les accidents du travail, et parle des risques liés à l'usine de l'Estaque : le stockage du chlore, l'amiante. À l'inverse, il explique les mesures de sécurité qui étaient mises en place dans l'usine de Lavéra et relate le combat qui s'est monté contre l'amiante (1 h 25 min). Comme fait marquant, il parle aussi des arrêts et démarrages des unités qui avaient lieu une fois dans l'année à l'usine de l'Estaque, dans le but de nettoyer les machines. Le défi était que les démarrages réussissent du premier coup (1 h 44

min). L'informateur décrit ensuite les rapports qu'il entretenait avec les différentes directions qu'il a connues, tant à Naphtachimie à Lavéra que chez Kuhlmann à l'Estaque. Il les qualifie alors d'amicaux et salue le travail humain du directeur qui a été en charge de fermer l'usine de l'Estaque (1 h 47 min/1 h 17 min). Le lien entre l'usine et le quartier est abordé et il explique que 95 % du personnel de l'usine vivait à l'Estaque. Il raconte aussi qu'il y avait eu un travail de sensibilisation pour rassurer les habitants vis-à-vis de cette usine à risque, même si elle était vue avant tout comme un moyen de faire vivre les familles du quartier. Il évoque ensuite les liens existants avec les autres entreprises du quartier, notamment Métaleurope, avec qui il échangeait autour des matériaux haute température (1 h 53 min). Il renseigne aussi sur les logements qu'avait mis en place l'entreprise pour son personnel. Si lui n'a pas connu cette époque-là, il a assisté à la vente progressive de ces logements aux résidents de l'Estaque. Il parle de la politique sociale qu'il a connue, en insistant sur le service médical et évoque également le rôle du CE pour les familles ainsi que la réputation de l'équipe de football de Kuhlmann (1 h 58 min). Il raconte comment a été perçue la fermeture du site par les habitants de l'Estaque et parle de l'affection qu'il porte envers cette usine qui l'a fait vivre et qui l'a influencé toute sa carrière (2 h 05 min). Enfin, l'informateur témoigne de l'embauche familiale qui se pratiquait couramment dans l'entreprise et en donne son avis (2 h 11 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : SPINELLI, Gilbert, né(e) le 22/06/1951, à Marseille, contremaître sécurité dans l'entreprise Kuhlmann.

Date et lieu de l'enregistrement : le 04/11/2015, à la Maison municipale des Associations à l'Estaque, 13016 Marseille.

Durée : 133 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, évolution du métier, travail en usine, attachement au travail, entreprise en difficulté, cessation d'activité, condition de travail, sécurité au travail, accident du travail, relation maître-serviteur, relation de travail, solidarité ouvrière, transmission d'un savoir, apprentissage, comité d'entreprise, embauche familiale, chimie

Descripteurs Idref : Kuhlmann, alumine, Pechiney-Ugune-Kuhlmann, produits chimiques, l'Estaque

Lieux cités : Marseille (16e), quartier de l'Estaque, Lavéra

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 80



## *Témoignage d'un ancien chef d'équipe en poste à l'entreprise Kuhlmann à Marseille de 1976 à 1986, à propos de sa passion pour son métier et de son expérience de 35 ans dans l'industrie chimique, Entreprise : Kuhlmann*

L'informateur est né en 1955, à Marseille. Il rentre à l'entreprise Kuhlmann en 1976, ayant déjà effectué des stages en 1973 et 1974, lorsqu'il était en BEP conducteur d'appareils de l'industrie chimique. Il aborde l'apprentissage qu'il a reçu à travers ses stages et le rapport particulier qu'il entretenait avec son maître de stage (1 min). Il s'est découvert une passion pour la chimie et explique que cette discipline lui a donné une ligne directrice dans la vie. Il parle également de l'usine comme une école de vie, d'un système auquel il s'est soumis sans s'en rendre compte (5 min). L'informateur aborde son premier poste : il chargeait des camions pendant trois jours et faisait des remplacements à la fabrication, le reste de la semaine. C'est là qu'il a appris à fabriquer des chlorométhane. Il explique alors le procédé unique qui avait été élaboré à l'usine de l'Estaque et le compare avec les procédés brevetés qui existaient déjà (9 min). Il énumère ensuite les quatre types de chlorométhane qu'il fabriquait, les procédés associés, ainsi que leurs utilisations en tant que produit fini (14 min). La chaîne de fabrication est aussi décrite (17 min). Il a cessé de travailler dans cet atelier en 1985 à l'annonce de la fermeture de l'usine. Par la suite, il a été reclassé dans l'entreprise Naphtachimie à Lavéra où son atelier avait été transplanté, en plus moderne. L'informateur témoigne alors des évolutions technologiques qu'il a connues dans sa carrière chez Kuhlmann et aborde également les changements opérés dans son travail dus aux contraintes environnementales qui ont émergées mais aussi par la prise de conscience de la sécurité au travail (19 min). Il compare les deux usines en mettant en avant ce qu'ils ont gagné dans les conditions de travail en allant travailler à Lavéra, tout en regrettant l'ambiance unique de l'usine de l'Estaque. Il évoque la solidarité entre les employés de tous les corps de métiers et les relations simples avec la hiérarchie (23 min). L'informateur témoigne de la grande diversité de nationalités des employés et de la bonne entente qui se ressentait entre tous (30 min). Il parle de l'attachement qu'il porte à son travail dans l'industrie chimique, de l'importance de la valeur du travail et du respect de l'outil de travail (34 min). L'informateur raconte ensuite son évolution de carrière. Il a commencé comme ouvrier puis est rapidement passé chef d'équipe l'année suivant son embauche (43 min). Il détaille les formations auxquelles il a assisté pendant sa carrière et explique qu'il a reçu un apprentissage sur le tas en côtoyant les cadres (49 min). Il oriente ensuite l'entretien sur la restructuration de la chimie en France au début des années 80, ce secteur étant alors en perte de vitesse. Il renseigne sur la création de la société Atokem, qui regroupait toute la chimie française dans un but d'homogénéiser les différents secteurs de la chimie. Cette restructuration a permis de développer la sécurité et les formations, son travail s'étant alors davantage tourné vers ces secteurs-là. Les postes qu'il a occupés à Lavéra l'ont amené à former des personnes et à développer des compétences dans l'expression orale et le management (52 min). Il explique alors qu'il a acquis des compétences par l'amour qu'il portait à son outil de travail et parle de l'importance de transmettre les savoir-faire par risque qu'ils disparaissent. Pour se faire, le travail de terrain est essentiel et il insiste sur sa curiosité qui lui a permis d'acquérir ses connaissances en chimie et sur l'envie qu'il a eue de les partager (1 h 08 min). Il parle aussi du désir partagé entre tous les corps de métier pour que l'usine fonctionne, en résultaient entraide et développement des compétences (1 h 30 min). Aussi, en unissant les employés entre eux, le travail enrayait le racisme à l'usine. Pour l'informateur, cette dimension humaine a été une des plus grande force de l'usine (1 h 36 min). Les relations avec la hiérarchie étaient aussi décomplexées, il raconte alors des anecdotes pour témoigner de la promiscuité entre le directeur et les ouvriers (1 h 45 min). L'informateur aborde ensuite son engagement syndical et explique qu'il y avait toujours très vite un terrain d'entente avec la direction (1 h 53 min). Les actions du comité d'entreprise sont abordées : les colonies, les séjours au ski, le club de foot... qui ont permis de construire un tissu social et de démocratiser certaines activités. Il évoque aussi le passé historique de l'usine et les liens avec les cinq autres usines du quartier de l'Estaque. L'esprit du quartier de l'Estaque était indissociable de l'esprit de l'usine Kuhlmann, étant donné le nombre important

d'habitants qui y travaillaient (2 h 05 min). Il parle de l'impact de cette industrie chimique sur le territoire et explique la dépollution qui est en cours sur le site. Il explique comment petit à petit « l'Estaque industrielle » est devenue un quartier tourné vers le tourisme, comme ce fut le cas auparavant, mais aussi vers la culture (2 h 16 min). L'image qu'ont les Estaquéens de l'usine est ambivalente car si elle est vue comme une usine polluante, elle était aussi celle qui donnait du travail. Pour finir, il revient sur le travail comme vecteur de valeurs et de dignité et sur les apports considérables que lui a donnés son travail dans la vie (2 h 26 min). Aujourd'hui, son travail est encore omniprésent et lorsqu'il revoit ses anciens collègues, ils continuent de parler de l'usine (2 h 34 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : NANNINI, Robert, né(e) le 10/08/1955, à Marseille, contremaître fabrication dans l'entreprise Kuhlmann.

Date et lieu de l'enregistrement : le 04/11/2015, à la Maison municipale des Associations à l'Estaque, 13016 Marseille.

Durée : 159 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, évolution du métier, travail en usine, attachement au travail, passion du métier, entreprise en difficulté, cessation d'activité, conditions de travail, sécurité au travail, relation maître-serviteur, relation de travail, solidarité ouvrière, transmission d'un savoir, apprentissage, comité d'entreprise, chimie

Descripteurs Idref : Kuhlmann, industrie chimique, chimie, Lavéra, L'Estaque

Lieux cités : Marseille (16e), l'Estaque, Lavéra

Noms cités : François Mitterrand

Périodes citées : années 80

## *Témoignage d'une ancienne ouvrière saisonnière à l'entreprise Micasar, à Marseille, qui a occupé pendant 4 années le poste de triage des dattes, dans les années 1970, Entreprise : Micasar*

L'informatrice est née à Marseille en 1952, elle a travaillé chez Micasar à l'âge de 20 ans pour faire des saisons, pendant 4/5 années. Elle explique que pour elle, c'était la facilité, elle avait besoin de travailler rapidement et cet emploi ne nécessitait pas de diplôme (1min). Elle dit avoir fait le poste le plus ingrat dans l'usine, le tri des dattes. Elles arrivaient sur un tapis roulant, il fallait ensuite sélectionner celles qui étaient bonnes pour le conditionnement. Elle évoque alors les conditions de travail difficiles dues notamment à l'humidité ambiante (3 min). Des femmes y travaillaient toute l'année, c'était elles qui formaient les saisonnières qui travaillaient de septembre à décembre (8min). Pendant la saison, elles étaient une centaine de femmes de différentes générations et nationalités, dont beaucoup de gitanes et de maghrébines. L'informatrice parle des difficultés qu'elle a eues à travailler chez Micasar, dans ce milieu ouvrier féminin qu'elle qualifie de dur mais en même temps d'espace de liberté (12 min). Elle revient ensuite sur la pénibilité du travail et raconte que son expérience chez Micasar lui a permis d'avoir une plus grande connaissance envers les femmes ouvrières, milieu qui lui était alors inconnu (17 min). L'informatrice explique que les bonnes ouvrières étaient reprises à la saison d'après. Elles étaient évaluées à la fin de la saison sur leur ponctualité, leur rendement, ce qui d'après elle entraînait peu d'entraide entre les ouvrières. Elle informe que les femmes d'un même quartier étaient nombreuses à y travailler. Micasar employait essentiellement les femmes des quartiers nord et l'information autour de l'emploi dans l'usine se faisait beaucoup de bouche à oreille (20 min). L'informatrice a le souvenir qu'il y avait peu d'hommes chez Micasar, ils travaillaient seulement pour la maintenance mécanique (35 min). Elle relève qu'il y avait une certaine compétition entre les générations, ce qui avait tendance à rendre le travail difficile (39 min). Pour elle, l'image de Micasar est celle d'une grosse usine, bruyante, vulgaire, avec des conditions de travail difficiles et des salariés peu instruits (45 min). Elle évoque ensuite le passé industriel de Marseille dans les années 70 et le lien entre ces usines et les quartiers populaires aux alentours (54 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MAVRIDES, Mireille, né(e) le 07/06/1952, à Marseille, saisonnière dans l'entreprise Micasar.

Date et lieu de l'enregistrement : le 09/11/2015, au cercle de l'Harmonie, Cours Beaumont, Aubagne.

Durée : 58 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : travail en usine, travail saisonnier, division sexuelle du travail, travailleur immigré, conditions de travail, relation jeunesse-vieillesse, relation de travail, dattes

Descripteurs Idref : dattes

Lieux cités : Marseille (3e), Marseille (14e), Marseille (15e), Belle-de-Mai, quartier Plombières, Quartiers-Nord, quartier Consolat, quartier Mirabeau

Noms cités :

Périodes citées : années 70

## *Témoignage d'un ancien opérateur à la fabrication à l'usine Panzani de Marseille, en poste de 1971 à 2006, à propos de son engagement syndical et de l'évolution de l'entreprise, Entreprise : Panzani*

L'informateur est âgé de 69 ans, né à Marseille. Il rentre à l'usine Panzani en 1971 au secteur de la fabrication. Il occupe le poste de conducteur de fabrication pendant 20 ans et, suite à un accident de travail, il est affecté au dépôt (1 min). Il aborde les différents directeurs qu'il a connus et les multiples rachats de la société (5 min). Il raconte l'histoire de Panzani tout en mettant l'accent sur le paternalisme d'entreprise (9 min). L'informateur parle de son engagement syndical à la CGT, des luttes et revendications mises en place (12 min). Il évoque aussi les pressions qu'il a subies en raison de son militantisme (17 min). L'informateur s'exprime sur les raisons des fermetures successives des usines de la vallée de l'Huveaune et questionne les catégories socioprofessionnelles comme facteur de cette désindustrialisation (20 min). Il revient sur ses débuts à Panzani et raconte qu'il est rentré dans l'entreprise suite à une candidature spontanée (24 min). Il détaille son travail lorsqu'il était à la fabrication des pâtes en expliquant les tâches qu'il exécutait en tant qu'aide-pressier. Sa fonction consistait principalement à surveiller les formats de pâtes qui étaient fabriquées. Il raconte ne pas avoir eu l'ambition d'évoluer professionnellement, préférant s'engager syndicalement (30 min). L'informateur évoque les horaires de travail avec les 3/8 et la difficulté du travail de nuit (37 min). Il aborde ensuite la sécurité au travail en relatant une anecdote à propos d'un nettoyage de machine (45 min). Il parle également des problèmes de santé dont il souffre suite à son travail et des difficultés souvent rencontrées pour obtenir des avancées dans le travail (48 min). L'informateur détaille à présent les étapes de fabrication pour produire la pâte et décrit les différents moules selon la forme voulue (55 min). Il parle de la qualité de la pâte et de la pratique du broyage pour les pâtes sorties « gercées » de la fabrication afin d'en refaire de la semoule (59 min). Il explique que la semoule venait de la semoulerie de la Madrague et de Bellevue à Saint-Just et renseigne sur les autres usines et plateformes qui appartiennent à Panzani (1 h 03 min). Il témoigne ensuite des innovations technologiques qu'il a connues dans sa carrière, l'automatisation, les normes ISO 2, la sécurité, l'informatisation (1 h 10 min). Les conditions de travail sont ensuite discutées, il parle de la difficulté du travail causée par l'importante chaleur qu'il y avait à la fabrication (1 h 16 min). Il décrit la chaîne de fabrication en énumérant l'ensemble des machines qui permettait de produire les spaghettis et les pâtes coupées (1 h 18 min). L'informateur parle des relations avec les autres employés et de l'entraide qu'il a connue dans son travail mais qui a disparu au fil du temps (1 h 23 min). Il accorde de l'importance à la transmission des savoirs entre collègues ; lui a été formé sur le tas par un ancien et il lui a fallu deux ans avant d'être autonome. D'après lui, son choix de militer ne lui a pas permis de faire beaucoup de formations (1 h 31 min). Il a également été amené à transmettre aux intérimaires les savoir-faire qui lui ont été transmis mais explique que pour lui, son poste n'était pas un métier à proprement parlé (1 h 38 min). Il dit qu'il a pris plaisir à travailler seulement dans ses premières années à Panzani car ensuite le travail s'est dégradé et l'ouvrier n'était plus reconnu à sa juste valeur. Pour lui, cette dégradation est due aux différentes directions qui ne connaissaient pas le travail à l'usine (1 h 41 min). Il parle du comité d'entreprise et critique le fait que les syndicats ne mettaient pas en place de politique d'intérêt général (1 h 51 min). L'informateur énumère ensuite les autres usines qui se trouvaient près de Panzani, dans le quartier de La Montre, et évoque les liens avec ces entreprises (1 h 53 min). Il renseigne aussi sur les différents quartiers où habitaient les employés de l'usine (1 h 57 min). L'image qu'il garde de Panzani aujourd'hui est celle d'une usine qui l'a fait vivre et il continue de dire aux gens d'acheter Panzani pour maintenir les emplois (2 h 04 min). L'informateur aborde la main-d'œuvre immigrée qui travaillait à l'usine. Il y avait des Algériens, Tunisiens, beaucoup d'Italiens, des Espagnols (2 h 06 min). Il parle ensuite des liens existants avec les autres usines Panzani en France, notamment grâce au comité central d'entreprise. Par son activité syndicale, il a été amené à intervenir dans ce comité (2 h 11 min). Il évoque alors les formations syndicales

auxquelles il a participé et les grèves marquantes (2 h 15 min). Il en vient à aborder sa procédure de licenciement qui n'a finalement pas aboutie mais qui l'a beaucoup marquée (2 h 22 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : QUILICHINI, Daniel, né(e) le 23/03/1946, à Marseille, ouvrier fabrication dans l'entreprise Panzani.

Date et lieu de l'enregistrement : le 09/11/2015, au cercle de l'Harmonie, Cours Beaumont, Aubagne.

Durée : 151 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : travail en usine, travailleur immigré, condition de travail, relation de travail, relation maître-serviteur, syndicat, CGT, grève, solidarité ouvrière, transmission d'un savoir, apprentissage, pâte

Descripteurs Idref : pâtes, Huveaune

Lieux cités : Marseille (11e), La Pomme, Huveaune

Noms cités :

Périodes citées : années 70

## *Témoignage de la petite petite fille du fondateur de l'entreprise Cristal Limiñana, à Marseille, à propos de l'histoire de la société et de son engagement dans la direction de l'entreprise depuis 2012, Entreprise : Cristal Limiñana*

L'informatrice est née en 1972, à Argenteuil, elle arrive à Marseille il y a une vingtaine d'années. Elle commence par raconter l'histoire de l'entreprise familiale Cristal Limiñana, fondée à Alger en 1884 par son arrière-grand-père espagnol, Pascual Limiñana. Parti au départ pour travailler dans le bar d'un cousin de la famille, il y crée l'anisette Cristal (1 min). En 1962, au moment de l'indépendance, son grand-père, qui avait pris la suite, rentre en France et installe l'entreprise à Marseille, au boulevard Jeanne-d'Arc. Il avait acheté ce bâtiment en 1956 qui se trouvait être les anciennes faïenceries de Saint-Jean-du-Désert (4 min). L'informatrice n'a pas connu le temps où son grand-père était à la direction, car mort prématurément, c'est sa grand-mère et son frère qui avaient déjà repris les rennes de l'entreprise. La mémoire de son grand-père reste malgré tout vivace, l'informatrice relate alors comment il lui est décrit (7 min). Dans les années 80, c'est sa mère qui reprend le flambeau. Cette période correspond à l'arrivée de l'informatique, qui fut un grand changement pour la société, ainsi que l'automatisation des machines (10 min). Elle pointe le fait que la société s'est transmise de génération en génération et de mères en filles et témoigne des effets que cela a eu pour l'entreprise (13 min). Depuis que son père est à la retraite, il a pris place à la direction, aux côtés de sa mère. Elle s'occupe du côté administratif, et lui, de la gestion de la fabrication. Avant cela, pendant un certain temps, sa tante et ses cousines faisaient également partie de la direction mais elles ont fini par revendre leurs parts à la famille (16 min). L'informatrice, elle, est rentrée dans la société il y a trois ans, elle explique alors les raisons de son choix. Elle s'occupe plus particulièrement de la communication et du marketing, qui n'étaient pas encore vus comme une réelle stratégie de l'entreprise. Aujourd'hui, l'axe de communication se fait autour du made in France et du local, car les fournisseurs ont toujours été français. Pour faire connaître l'entreprise, elle a mis en place des visites de l'usine, également moyen de valorisation du travail des employés (18 min). Elle témoigne de sa découverte du milieu de la production et parle de son plaisir à travailler sur ce secteur. Elle s'est alors donné la tâche de s'occuper des fournisseurs (24 min). Elle parle des rapports simples qu'elle entretient avec les employés et qui diffèrent du monde des négociations (29 min). L'informatrice explique que son travail nécessite d'être polyvalent et en vient à parler de ses diverses expériences professionnelles, qui l'aident à présent dans son travail. Aujourd'hui, elle a le désir d'orienter l'entreprise vers l'export. Elle aborde les différentes formations qu'elle suit pour mener à bien ce projet et les ambitions qu'elle a pour la vente internationale (32 min, 48 min). Elle relate ensuite la manière dont l'entreprise est entrée dans le marché suédois, grâce aux réseaux sociaux qu'elle alimente tous les jours (39 min). Depuis son arrivée dans l'entreprise, l'informatrice essaie également de créer plus de liens entre l'usine et les bureaux, et explique alors comment elle essaie de faire le pont entre les deux (41 min). Elle parle de l'entraide qui existe entre elle et ses parents, qu'elle sollicite encore lorsqu'elle en a besoin. Elle renseigne sur la transmission des savoirs qu'elle a reçue de leur part quand elle est entrée dans l'entreprise (45 min). La concertation dans l'entreprise avec l'ensemble des employés est aussi abordée et l'informatrice en vient à détailler les douze postes existants (54 min). Elle explique qu'avec l'automatisation des machines, des compétences en électrotechnique sont nécessaires, ce qui n'était pas le cas auparavant. L'équipe de l'usine est alors capable de régler les problèmes de ce type, l'informatrice explique ce qu'elle en retire (1 h 00 min). Elle énumère ensuite l'ensemble des produits et marques que commercialise Cristal Limiñana et parle particulièrement de l'élaboration de la vodka Cristal, faite à partir de céréales françaises. Elle dit également vouloir fabriquer un rhum, de la même marque que celui qui était fabriqué dans l'entreprise du temps de son grand-père (1 h 08 min). Elle renseigne aussi sur la Fédération Française des Spiritueux en évoquant les rapports qui existent entre les différentes entreprises de spiritueux qui en font partie. Elle parle alors de la loi Evin et de ce que cela a pu engendrer pour l'entreprise (1 h 17 min). L'entretien s'oriente ensuite sur la question des visuels des étiquettes, leur modernisation, les nouveaux logos obligatoires (1 h 22 min).

L'informatrice évoque les liens entre l'entreprise et le quartier. Les visites de l'usine et la mise en place de la boutique ont permis une meilleure visibilité et une ouverture vers l'extérieur. Elle s'est rendue compte également que le bâtiment, en forme de bateau, est emblématique du quartier (1 h 28 min). Pour finir, elle relate le jour de l'inauguration de la boutique qui a été un moment marquant pour elle (1 h 33 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : VASSEROT, Maristella, né(e) le 28/11/1972, à Argenteuil, responsable marketing, reprise de la direction dans l'entreprise Cristal Limiñana.

Date et lieu de l'enregistrement : le 10/11/2015, à l'entreprise, 99-101 Bd Jeanne d'Arc, 13005 Marseille.

Durée : 97 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : histoire de l'entreprise, entreprise familiale, transmission familiale, transmission d'un savoir, coopération professionnelle, relation de travail, croissance de l'entreprise, apprentissage, évolution du métier, alcool

Descripteurs Idref : spiritueux, Alger

Lieux cités : Marseille (5e), Alger

Noms cités :

Périodes citées : années 60, années 80, années 2010



## *Témoignage de l'agent de maintenance à l'entreprise Cristal Limiñana à Marseille, en poste depuis 2012, à propos de son métier et de l'évolution de l'entreprise, Entreprise : Cristal Limiñana*

L'informateur est âgé de 33 ans, né à Marseille, et travaille depuis 2012 à l'entreprise Cristal Limiñana. Il a une formation d'électronicien avec un BEP, un BAC électronique, puis un BTS technique physique pour l'industrie et laboratoire. Il occupe le poste d'agent de maintenance qui consiste à l'entretien de l'usine mais il est aussi amené à travailler à la fabrication (1 min). Il aborde les compétences qu'il met en œuvre pour exercer son métier et explique comment s'est déroulée la phase d'apprentissage. Il raconte ensuite les différentes tâches qu'il effectue en rapport à la maintenance (3 min). Il explique que les produits non anisés se font encore à la main pour qu'ils ne prennent pas le goût de l'anis. Il énumère alors les autres alcools qui sont produits à l'usine (6 min). Les différentes machines sur la chaîne de remplissage par lesquelles passent les bouteilles sont ensuite décrites une par une, étape par étape, avec le nom et le rôle de chacune. L'informateur parle ensuite de l'étape qui précède la chaîne de remplissage, celle de la fabrication (9 min). Pour le pastis, il faut respecter une recette imposée pour avoir l'appellation Pastis de Marseille, avec des quantités bien précises. Il explique alors pour lui ce que représente le Pastis de Marseille, une boisson emblématique, étroitement liée au territoire (11 min). L'informateur parle ensuite des procédures mises en place entre les employés afin qu'ils soient polyvalents. Il relate alors une anecdote amusante à propos d'un oubli qui a entraîné la destruction de 60 palettes de pastis (15 min). Le stockage dans les cuves est abordé en relation avec la petite surface de l'usine (17 min). L'informateur raconte les évolutions récentes qu'il a connues depuis qu'il travaille dans l'entreprise, comme le remplacement de l'étiqueteuse à col traditionnel par une étiqueteuse automatique, la transformation du palettiseur grâce à une programmation (19 min). Il parle aussi des conditions de travail qui se sont améliorées, notamment grâce à l'automatisation et explique qu'optimiser la production est ce qu'il préfère faire dans son métier (23 min). La sécurité au travail et la pénibilité sont ensuite discutées (28 min). L'informateur parle du fait de travailler dans une entreprise familiale, des liens entre l'usine, le bureau et la direction (31 min). L'informateur évoque le rapport qu'entretient l'entreprise avec le quartier, la complexité d'être en centre-ville (37 min). Il exprime la représentation qu'il a de l'entreprise, qui pour lui manque de force de vente avec un véritable service commercial (41 min). Il parle ensuite de sa découverte de l'alcool Cristal depuis qu'il travaille pour l'entreprise Cristal Limiñana et le compare aux anisettes de la Méditerranée (44 min). Enfin, l'informateur renseigne sur l'approvisionnement des matières premières issues de la région Paca pour confectionner le Cristal et le pastis (47 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : STEFANINI, Laurent, né(e) le 16/08/1982, à Marseille, agent de maintenance dans l'entreprise Cristal Limiñana.

Date et lieu de l'enregistrement : le 10/11/2015, à l'entreprise, 99-101 Bd Jeanne d'Arc, 13005 Marseille.

Durée : 51 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : condition de travail, progrès, évolution du métier, sécurité au travail, entreprise familiale, alcool

Descripteurs Idref : pastis

Lieux cités : Marseille (5e)

Noms cités :

Périodes citées : années 2010

## *Témoignage d'une ancienne opératrice à l'entreprise Rivoire et Carret et Nestlé à Marseille, dans les années 2000, à propos de son travail intérimaire, Entreprise : Rivoire et Carret / Nestlé*

L'informatrice est âgée de 40 ans, née à Marseille, à la Millière, elle vit aujourd'hui à la Rouguière. Elle a travaillé dans plusieurs entreprises de la vallée de l'Huveaune en intérim des années 2000 à 2006. La première mission qu'elle a effectuée s'est faite au moment où les femmes ont été autorisées à travailler la nuit, au début des années 2000. Elle a donc commencé par travailler de nuit chez Rivoire et Carret/Lustucru. Elle explique qu'elles étaient seulement 12 femmes à faire ce travail et détaille ses horaires de travail. Elle y est restée pendant 5 ans (1 min). L'informatrice décrit ensuite son poste de manutentionnaire à l'emballage et comment s'est déroulée son entrée dans l'usine. Elle raconte les étapes de la chaîne de conditionnement et le travail à fournir lorsque les pâtes arrivaient après l'emballage, pour la mise en carton. Il y avait alors un quota à respecter pour remplir les cartons (3 min). Elle aborde les avantages et les inconvénients du travail intérimaire et parle ensuite de la bonne ambiance qu'elle a connue dans son travail, malgré l'univers très masculin (5 min). Ayant été amenée à travailler aussi de jour, elle compare les deux ambiances. Pour elle, cela n'a rien à voir, elle qualifie l'ambiance de jour de froide, avec davantage de pression pour la rentabilité. Elle avait le sentiment d'être épiée, tandis que la nuit, une relation de confiance réciproque s'était construite (9 min). L'informatrice explique qu'elle a appris sur le tas, par sa volonté de travailler. En se montrant compétente, son chef de quart lui a ensuite donné la responsabilité de former les nouveaux intérimaires (11 min, 18 min). Elle raconte aussi qu'elle doit sa force de caractère au milieu de l'usine, qu'elle qualifie de « macho », et contre lequel elle a dû se battre. Être efficace est également une compétence importante dans ce métier, elle décrit alors la manière particulière qu'il existe pour disposer les paquets de pâtes dans les cartons (13 min). L'informatrice aborde ensuite le poste qu'elle a occupé aux spaghettis, au conditionnement (15 min). Elle témoigne de l'évolution des machines avec l'arrivée de la cartonneuse et explique que, selon elle, les perfectionnements des machines n'ont pas apporté de réelles améliorations (17 min, 22 min). Elle relate la compétitivité qui pouvait exister entre les différents quarts pour faire le maximum de palettes ainsi que de la valorisation faite par la direction quand la productivité était bonne (19 min). Elle revient sur le travail en intérim et les possibilités de titularisation qui s'offraient à elle juste avant la fermeture de l'usine. La grève est alors évoquée, la difficulté du statut d'intérimaire dans ce contexte l'a amenée à trouver un travail ailleurs, tout en restant solidaire, mais malgré ce statut, elle se sentait appartenir à l'entreprise (24 min). Elle parle des conditions et de la pénibilité au travail, avec le bruit notamment. L'informatrice fait alors le lien avec l'usine Nestlé, où elle a également travaillé en intérim, pour évoquer la dureté à travailler assise (28 min). Elle aborde ainsi les postes successifs qu'elle a occupés après Rivoire et Carret, pour en venir à détailler son travail à l'usine Nestlé, toujours au conditionnement. Dans un premier temps, son poste consistait à déballer le chocolat dont l'emballage n'était pas conforme. Ensuite, elle a occupé un poste où elle devait remplir les boîtes de chocolats, puis un dernier où elle emballait les Maltesers (30 min). L'informatrice explique que ce travail différait de celui de Rivoire et Carret car, même si elle travaillait dans le conditionnement, la matière n'était pas la même, il fallait donc s'adapter. Elle compare l'ambiance de travail avec Rivoire et Carret qui n'avait rien à voir, elle a d'ailleurs mal vécu ce changement (34 min). Elle parle ensuite de la valeur du travail qui est importante pour elle, du perfectionnement qu'elle a pu acquérir par ses années d'intérim (37 min). La sensibilité avec la matière qui est produite est ensuite questionnée. Elle dit s'être dégoutée du chocolat et, à un moment donné, des pâtes, car travailler dans l'agroalimentaire lui a donné une autre vision du produit (39 min). Les liens avec les différents secteurs sont ensuite discutés tant chez Nestlé que Rivoire et Carret (41 min). L'informatrice parle ensuite de son expérience chez Heineken qui n'a duré qu'une semaine car elle n'a pas voulu y rester pour différentes raisons qu'elle expose (46 min). Les employés qui travaillaient chez Heineken étaient principalement des habitants de la Valentine, alors que pour Nestlé, les employés étaient plutôt de la Barasse, et pour Rivoire et Carret, de la Pomme, la Valbarelle et la Rouguière. Une grande partie des employés était également issue de l'immigration, elle parle alors des différentes origines des employés de Rivoire et Carret avec qui elle a travaillé, elle témoigne d'une grande mixité

comparé à Nestlé où les communautés restaient ensemble (48 min). L'entretien s'oriente ensuite sur la vente de Nestlé à Net Cacao, l'informatrice a alors connu les périodes de grève et relate son engagement pour la sauvegarde des usines de la vallée de l'Huveaune qui commençaient à fermer les unes après les autres. Désormais, elle témoigne de la difficulté à trouver du travail dans les environs, à la différence d'il y a dix ans (54 min). L'informatrice relate ensuite son expérience à l'usine Pébéo à Aubagne, où elle a travaillé durant quinze jours en intérim (1 h 01 min). Pour finir, elle parle du savoir-faire de l'employé qui l'a marquée dans les différents postes qu'elle a occupés. Elle s'exprime aussi sur la déception qu'elle a pu avoir concernant les rapports de hiérarchie entre la direction et les employés et donne sa vision du patronat (1 h 04 min). Pour finir, elle parle de l'attachement qu'elle a pour l'entreprise Rivoire et Carret et explique qu'elle aurait voulu évoluer dans son poste et avait demandé une formation de machiniste avant la fermeture. L'informatrice raconte ensuite une anecdote pour attester de la solidarité et de l'esprit familial qu'il y avait dans l'usine (1 h 08 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : Informateur n°1412, né(e) le 23/09/1975, à Marseille, ouvrière empaquetage dans l'entreprise Rivoire et Carret / Nestlé.

Date et lieu de l'enregistrement : le 17/11/2015, au centre social de la Rouguière.

Durée : 72 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : conditions de travail, progrès, évolution du métier, relation maître-serviteur, relation de travail, transmission d'entreprise, transmission d'un savoir, apprentissage, solidarité ouvrière, grève, attachement au travail, travail précaire, travail en usine, division sexuelle du travail

Descripteurs Idref : Nestlé, Rivoire et Carret/Lustucru, Heineken, Pébéo, Huveaune, Aubagne

Lieux cités : Marseille (11e), Huveaune

Noms cités :

Périodes citées : années 2000

## *Témoignage du cadre de l'entreprise Cristal Limiñana à Marseille, salarié depuis 1991, à propos de son évolution de carrière et de son métier, Entreprise : Cristal Limiñana*

L'informateur est âgé de 46 ans, il travaille à l'entreprise Cristal Limiñana depuis 1991. Il est rentré en tant qu'ouvrier de chai, puis a ensuite occupé le poste d'ouvrier sur les machines jusqu'en 2003. Il était en charge de la gestion mécanique et de l'électricité. Il a beaucoup appris seul, parle d'un apprentissage sur le tas, même si un autre employé lui a montré les rudiments en électricité et mécanique. Il a ensuite suivi des formations internes (1 min). Il explique qu'en fonction du travail à faire, il est amené à gérer plusieurs postes. Aujourd'hui, il est davantage polyvalent comparé à avant car il n'y avait qu'une ligne de tirage pour les bouteilles, il était donc amené à faire plus de mécanique puisqu'il y avait des changements de pièces à faire sur les machines selon les modèles de bouteilles. Il parle alors des différentes machines qui existent aujourd'hui sur les deux lignes de tirage. Cette évolution dans l'usine permet de ne faire des changements qu'en fin de chaîne. Aujourd'hui, il met environ 1 heure pour basculer d'un produit à un autre alors qu'avant cela nécessitait une demi-journée (3 min). Par la suite, il a remplacé la personne qui était chef d'atelier depuis 2008. Depuis qu'il occupe ce poste, il explique que son but est de faciliter au maximum le travail des ouvriers, ce qu'il ne pouvait pas faire avant en tant qu'ouvrier puisqu'il fallait se soumettre à la hiérarchie. Il raconte alors comment il s'y prend avec le personnel maintenant qu'il est cadre (7 min). Il aborde par la suite la progression des machines qui a été très importante pour les employés de l'usine, le progrès ayant facilité leur travail. L'informateur décrit alors les diverses innovations qu'il a connues dans sa carrière à l'usine (11 min, 28 min, 31 min). Il parle des changements qui sont intervenus dans son travail avec son nouveau statut de cadre, la responsabilité que cela engage, les nouveaux savoir-faire qu'il a acquis (13 min). Il évoque ensuite la transmission de ses savoir-faire lorsque de nouveaux ouvriers entrent à l'usine et comment ces derniers permettent de nouveaux apports, toujours dans le but d'une facilitation du travail (15 min). Aujourd'hui, ils sont cinq personnes aux machines et trois personnes à la fabrication, même si, en général, il est le seul à s'en occuper entièrement. Il est tout de même indispensable qu'un autre employé connaisse la fabrication, que ce savoir soit transmis pour qu'il soit sauvegardé (18 min). Il explique alors comment le Cristal est fabriqué, le mélange qu'il faut, le temps que cela demande. Il énumère ensuite les autres alcools qui sont fabriqués à l'usine, la manière de travailler ne diffère pas, ce sont seulement les composants (20 min). L'informateur a à cœur de faire un bon produit, il est fier de fabriquer un produit artisanal. Il évoque les aspects positifs qu'il retire de son métier (23 min). Pour lui, fabriquer du pastis le relie encore davantage à la ville, il se sent d'autant plus marseillais (26 min). Le changement progressif qui est en train de se faire au niveau de la direction, par l'entrée dans l'entreprise de Maristella Vasserot faisant partie de la 3e génération de la famille Limiñana est ensuite discuté. L'informateur raconte les effets positifs que cela a sur l'entreprise : une facilité d'échanges, le développement de nouveaux produits non anisés et donc l'arrivée de nouvelles machines (29 min). Il parle de ses envies dans son métier et de ce qu'il vise (35 min). La difficulté de l'usine à être dans le centre-ville est ensuite abordée, ainsi que les rapports avec le voisinage (37 min). L'entretien s'oriente sur les liens entre le bureau et l'usine, l'informateur les qualifie de compliqués car ce ne sont pas les mêmes façons de penser (40 min). L'informateur revient ensuite sur son métier à proprement parlé avec le travail qu'il mène au laboratoire de l'usine, il y vérifie le degré de chaque cuve d'alcool, expérimente des nouvelles recettes, fait des essais sur des nouveaux produits. Il explique qu'il s'agit beaucoup d'un travail instinctif (42 min). Le lien avec les producteurs d'extraits permet d'avoir un produit cohérent, il explique comment il travaille avec ces sociétés qui se trouvent dans la région Paca (45 min). Il parle ensuite des nouveaux produits susceptibles de voir le jour selon les demandes qui sont faites (50 min). L'informateur aborde ensuite l'ambiance à l'atelier et la pénibilité que le travail à l'usine occasionne (52 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : BUR, François, né(e) le 14/08/1969, à Marseille, chef de production dans l'entreprise Cristal Limiñana.

Date et lieu de l'enregistrement : le 18/11/2015, à l'entreprise, 99-101 Bd Jeanne d'Arc, 13005 Marseille.

Durée : 57 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : conditions de travail, progrès, évolution du métier, carrière professionnelle, relation maître-serviteur, relation de travail, transmission d'entreprise, transmission d'un savoir, apprentissage, alcool

Descripteurs Idref : alcool, région PACA

Lieux cités : Marseille (5e)

Noms cités :

Périodes citées : années 90, années 2000

## *Témoignage de la directrice générale de Cristal-Limiñana, à Marseille, à propos de son implication dans l'entreprise familiale depuis 1987 et de ses évolutions, Entreprise : Cristal Limiñana*

L'informatrice est née à Alger, elle a 74 ans. Elle commence par raconter son histoire familiale et les études qu'elle a menées en France après son départ d'Algérie, ainsi que le début de sa carrière professionnelle dans l'enseignement (1 min). Elle explique ensuite comment elle est rentrée petit à petit dans l'entreprise familiale en 1983, pour ensuite être élue par le conseil d'administration comme présidente directrice générale en 1987 (8 min). Les différentes tâches dont elle s'occupait sont alors énumérées : négoce avec les centrales d'achats, gestion des relations avec le personnel, les actionnaires, les clients, les douanes... (14 min). L'informatrice aborde les évolutions qu'a connues l'entreprise en matière d'effectifs et la disparition de certains postes au fil des années, causée notamment par l'informatisation et le monopole de la grande distribution (17 min). Les innovations qu'a connues la société sont mises en avant (20 min). Elle raconte comment la démarche qualité a été instaurée en 2010 et ce que cela a changé : mise en place de l'échantillonnage, de la traçabilité (28 min). L'informatrice évoque la transmission des savoir-faire par son oncle depuis Paris, le service administratif étant à l'époque à Boulogne-Billancourt (33 min). Puis, elle en vient à parler de l'entrée récente de sa fille, Maristella Vasserot, dans l'entreprise (41 min). Les clients, les différents produits et points de distribution, sont ensuite abordés avec les évolutions qui sont apparues ces dernières années (49 min). L'informatrice parle alors de la période de production qu'elle a connue en Algérie, de l'image du Cristal pour les Pieds-Noirs (55 min). Par la suite, elle revient sur les évolutions des conditions de travail dans l'entreprise, les adaptations liées aux évolutions technologiques (59 min). Elle parle ensuite du relationnel, de la difficulté notamment avec la grande distribution et les liens entre l'atelier et les bureaux (1 h 03 min). Les tâches qu'elle a déléguées à sa fille sont énumérées (1 h 09 min). Les rapports entre l'entreprise et l'extérieur sont évoqués, ceux avec les habitants du quartier, les journalistes, ainsi que la mise en place des visites guidées de l'atelier (1 h 17 min). L'entretien revient ensuite sur la période en Algérie et l'informatrice parle des avantages mis en place par son père en Algérie pour ses ouvriers (1 h 22 min). Elle raconte la suite qu'a connue l'entreprise d'Alger et comment s'est montée l'entreprise à Marseille en abordant le lien encore très fort avec les Pieds-Noirs (1 h 27 min). L'informatrice témoigne ensuite du contexte difficile au moment de son entrée dans l'entreprise et du manque d'entrepreneuriat depuis le décès de son père, un constat qu'elle essaie d'inverser depuis 2010 (1 h 33 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : Informateur n°1413, né(e) le 14/12/1940, à Alger, dirigeante dans l'entreprise Cristal Limiñana.

Date et lieu de l'enregistrement : le 18/11/2015, à l'entreprise, 99-101 Bd Jeanne d'Arc, 13005 Marseille.

Durée : 101 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : pas de diffusion publique hors enceinte des Archives départementales des Bouches-du-Rhône et de la phonothèque de la MMSH, internet : consultation interdite et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : transmission d'un savoir, histoire de l'entreprise, transmission familiale, entreprise familiale, croissance de l'entreprise, relation de travail, évolution du métier, progrès, alcool

Descripteurs Idref : Algérie, pastis

Lieux cités : Alger, Marseille (5e)

Noms cités :

Périodes citées : années 80, années 2010



## *Témoignage d'un ancien cadre à l'entreprise Coder, à Marseille, à propos des activités de l'entreprise et de ses différents postes occupés à la direction de 1962 à 1978, Entreprise : Coder*

L'informateur est âgé de 80 ans, il est né dans le quartier de Saint-Loup à Marseille. Il fait ses études à Paris à HEC et rentre chez Coder en 1962. Son père y travaillait déjà et était à cette époque le directeur technique et commercial. À son arrivée, il est attaché à la direction commerciale, au département route. Il commence par raconter l'histoire de l'entreprise familiale Joseph et Louis Coder. D'abord constructeurs de charrettes à Aubagne, puis constructeurs de wagons à Saint-Marcel, c'est ensuite à partir des années 30 que Coder construit des appareils pour la route, avec pour grande spécialité les semi-remorques citernes. Un département menuiserie/bâtiment a également vu le jour avant les années 60, au moment du boom immobilier. Et petit à petit, la construction ferroviaire a diminué (1 min). L'informateur explique aussi comment Coder s'est développé par sa participation à la découverte du pétrole au Sahara et évoque les différents distributeurs que l'entreprise avait à travers le monde (8 min). Il détaille ensuite l'historique de la société implantée sur le site de Saint-Marcel de 1921 à 2012, avec les différents rachats et noms qu'elle a portés (11 min). Il témoigne de la technologie de pointe qui faisait la réputation de Coder, grâce notamment au nombre conséquent d'ingénieurs au sein de la direction, et des innovations réalisées dans l'entreprise. Il parle alors de la conception de la « citanox », première semi-remorque citerne avec anneaux en inox, la plus légère du marché. Puis dans les années 1965, Coder a commencé à construire des citernes en aluminium, les « citalu », encore plus légères que celles en inox. Il a aussi connu la mise en place de la suspension « caouflex ». Il s'agissait d'un nouveau système en caoutchouc pour la suspension des remorques mais il n'a pas pu être suffisamment développé. Il en vient à évoquer la mise en place par Coder du camion-atelier, qui sillonnait les routes pour aller dépanner les semi-remorques (14 min). L'informateur aborde la clientèle des semi-remorques, des petits transporteurs aux concessionnaires, démarchés par des représentants de chez Coder. Il renseigne sur le marché des semi-remorques en France, dominé par 4 grands constructeurs avec Coder se plaçant en troisième position, mais premier pour les citernes (21 min). L'informateur parle ensuite des différents postes qu'il a occupés tout au long de sa carrière dans l'entreprise. Il était à la direction commerciale du temps des Établissements Coder Frères, puis à la direction des achats et à la direction du département administration générale et personnel pour la Société Nouvelle de Gestion des Établissements Coder et enfin est devenu le secrétaire général de la Société Métallurgique de Saint-Marcel en 1975. Il renseigne alors sur les activités de cette dernière société et explique qu'il a été en conflit avec le nouveau directeur, ce qui l'a poussé à quitter l'entreprise Coder en 1978 (28 min). Il revient à présent sur son poste de direction des achats, celui qui était le plus stimulant car il fallait recréer des bases. La direction du personnel a été le poste le plus dur car il fallait gérer les tensions suite aux différents rachats (37 min). Il parle ensuite de son apprentissage en étant près du terrain (42 min) et fait le constat de la désindustrialisation de la vallée de l'Huveaune (45 min). Il évoque ensuite le terrain de football et le gymnase qui avait été construits par Coder dans les années 20/30, et aborde ainsi la politique sociale de l'entreprise avec notamment les jardins ouvriers. Il témoigne notamment d'un tournoi de boules qu'il garde en tête (47 min). L'informateur discute de ses conditions de travail, des relations familiales qu'il entretenait avec la direction et du peu de liens entre les différents services, notamment le département ferroviaire (50 min). Il s'exprime sur la fermeture de l'usine qui d'après lui vient de la difficulté de l'entreprise à s'adapter à la baisse de l'activité. Il détaille alors les tâches qui lui étaient confiées en tant que directeur du personnel (54 min). Il était difficile de trouver du personnel en raison des dures conditions de travail, l'entreprise faisait alors venir des Yougoslaves, dépêchés par l'office français de l'immigration, pour grossir les effectifs. L'informateur en vient à parler des 30 Glorieuses et des premières fermetures d'usines (57 min). Il revient sur son poste de directeur commercial en parlant des relations étroites avec les grands clients et du climat familial qui régnait ; c'est ce qui lui a le plus plu dans ce poste (1 h 03 min). Il détaille ensuite les archives de l'entreprise qu'il a sous les yeux en les commentant (1 h 11 min). Les transformations qu'il a connues dans son travail sont abordées : l'informatisation, l'importance de la sécurité (1 h 15 min). Pour lui, l'ensemble des postes qu'il a occupés lui ont permis

d'acquérir des compétences en management (1 h 20 min). Il revient sur son poste de directeur des achats qui a consisté à reconquérir certains fournisseurs et à en laisser d'autres de côté. En occupant cette double casquette, c'est le poste qu'il a trouvé le plus intéressant (1 h 27 min). Il discute ensuite des changements effectués dans son travail suite aux restructurations qu'il a connues chez Coder et parle de l'application des savoirs qu'il a acquis à HEC et à la Marine, en réponse à ces perturbations. L'informateur relate ensuite une anecdote lors d'une grève où il a été séquestré dans son bureau (1 h 31 min). Il revient ensuite sur l'équipe de football Coder dans laquelle il s'était beaucoup investi, il trouvait les financements pour les déplacements qu'impliquait le championnat corporatif (1 h 37 min). L'entretien s'oriente sur les points forts et faibles de l'entreprise (1 h 42 min). L'informateur renseigne également sur l'activité militaire de Coder qui avait un contrat avec l'armée française pour fabriquer des semi-remorques porte-char et des ponts d'assaut. Il parle du contrôleur de l'armée qui était en permanence à l'usine pour vérifier que la fabrication se fasse en bonne et due forme. Il se souvient du marché avec l'armée indonésienne pour qui Coder avait fabriqué des semi-remorques et le marché avec l'armée algérienne pour la construction de semi-remorques porte-char (1 h 45 min). L'informateur évoque le peu de liens entre l'usine et les habitants du quartier. Il parle du tramway qui venait jusqu'à l'usine et de l'arrêt qui portait le nom Coder. Aujourd'hui, tous les bâtiments de l'usine ont été remplacés par d'autres (1 h 51 min). Il commente à présent une archive concernant le groupe de résistance Coder qui s'était constitué pendant la Seconde Guerre mondiale (1 h 54 min). L'informateur raconte que son père a bien connu Joseph Coder et il relate une anecdote qui atteste de sa maîtrise de la soudure de rivet. Son père était attaché à l'entreprise, il la voyait comme immuable, et souhaitait vivement que son fils l'intègre ; l'embauche familiale était alors fréquente. Néanmoins, son père ne lui parlait pas beaucoup de l'entreprise. L'informateur, lui, dit s'y être attaché seulement avec le recul car lorsqu'il l'a intégrée, elle commençait déjà à battre de l'aile (1 h 58 min). Il se souvient du bar de la métallurgie, situé en face de l'usine, qui a disparu suite à la fermeture de celle-ci. Les ouvriers uniquement fréquentaient ce bar. Il témoigne aussi du nombre de commerces dans le village de Saint-Marcel qui vivaient grâce à l'activité de l'entreprise (2 h 07 min). L'informateur oriente l'entretien ensuite vers la question du temps de travail et donne son point de vue sur les 35 heures (2 h 11 min). Il parle d'une entreprise de construction de citernes en inox, située à Dole, qui a récupéré de nombreux cadres de chez Coder une fois l'usine fermée et qui a su se hisser à la première place du marché européen. Pour lui, Coder n'y ait pas arrivé en partie en raison de la fabrication en chaîne continue. Il raconte que toutes les pièces étaient fabriquées à la fonderie de l'usine. Coder n'a jamais eu recours à la sous-traitance, ce qui avait pour conséquence un coût de revient élevé. L'esprit familial avec le mauvais management du personnel n'a pas aidé non plus à tirer l'entreprise vers le haut (2 h 16 min). L'informateur termine l'entretien en s'exprimant sur son souhait de voir perdurer le souvenir de l'usine Coder (2 h 25 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : DAUBET, Jacques, né(e) le 19/03/1935, à Marseille, cadre, direction commerciale/des achats, secrétaire général dans l'entreprise Coder.

Date et lieu de l'enregistrement : le 23/11/2015, chez M. Daubet, 13821 La Penne-sur-Huveaune.

Durée : 147 min

Langue : français

Qualité du son : bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : histoire de l'entreprise, entreprise familiale, carrière professionnelle, relation maître-serviteur, relation de travail, évolution du métier, conditions de travail, grève, sécurité au travail, cessation d'activité, entreprise en difficulté, embauche familiale, travailleur immigré

Descripteurs Idref : citerne, semi-remorques, Trente Glorieuses, Huveaune, Saint-Marcel, Saint-Loup, Aubagne

Lieux cités : Marseille (10e) quartier Saint-Loup, Marseille (11e) Saint-Marcel, La Barasse, vallée de l'Huveaune

Noms cités :

Périodes citées : années 60, années 70, années 30, Trente Glorieuses

## *Témoignage d'un opérateur au conditionnement aux raffineries de sucre Saint Louis à Marseille, en poste depuis 1999, à propos de la transmission des savoir-faire et de la restructuration de l'entreprise, Entreprise : Saint Louis*

L'informateur, âgé de 41 ans, né à Alès, arrive à Marseille en 1999 pour venir travailler à Saint Louis sucre. Il relate comment il est rentré dans l'entreprise, les différents tests qu'il a dû passer (1 min). Il commence par faire les quarts de nuit en intérim en tant qu'opérateur au conditionnement dans un quartier situé au rez-de-chaussée, là où sont réceptionnés les produits finis, afin de les fardeler et de les palettiser. Il renseigne ainsi sur les différentes tâches qu'il devait exécuter sur ce poste qu'il a occupé pendant 9 ans. En polyvalence avec ce poste, il était cariste banderoleuse, et explique alors de quoi il s'agit (4 min). Grâce à un départ à la retraite, il occupe depuis 2008 le poste d'avanceur. Cela consiste à gérer les flux de sucre qui viennent de la raffinerie pour pouvoir alimenter le conditionnement et gérer les silos. L'informateur parle alors de l'intérêt qu'il trouve à ce poste (7 min). Il a eu une formation initiale donnée par la personne qu'il a remplacée, et explique alors que la transmission de ce savoir particulier a pu se faire de manière adaptée. Par la suite, il est devenu formateur référent à son poste afin qu'il n'y ait pas de déperdition de savoir pour un fonctionnement optimum. Aujourd'hui, cette transmission est faite de manière normée pour avoir le savoir de base mais elle est également encadrée sur le terrain car une grosse part de l'apprentissage se fait de manière empirique. Lui a déjà été amené à former quatre avanceurs et témoigne du plaisir qu'il a eu à le faire (9 min). Il parle ensuite des différentes étapes de la chaîne opératoire, de l'arrivée du sucre au port, jusqu'à sa sortie de l'usine. Il détaille le process mis en œuvre pour transformer le sucre brut, non raffiné, en sucre blanc, raffiné. En 2015, 80 000 tonnes de sucre roux ont été fondues dans l'année, alors que dans les meilleures années, le tonnage arrivait à 220 000 lorsque l'usine tournait en continu (16 min). Il aborde alors la décision du groupe Saint Louis d'arrêter le pôle raffinerie à l'usine de Marseille pour la fin de l'année 2015 et parle de l'histoire de l'usine. Il explique que désormais l'usine de Marseille ne se cantonnera plus qu'au conditionnement, ce qui va engendrer 77 suppressions de postes puisque le sucre ne sera plus transformé (19 min). L'informateur détaille ensuite les différents produits qui étaient élaborés dans l'usine et témoigne de ce déclin depuis les années 2010. Il parle aussi des évolutions qu'il a connues dans son poste d'avanceur, notamment l'automatisation (25 min). L'entretien s'oriente ensuite sur les sens qu'il est amené à solliciter dans son métier, l'écoute, la vue, l'appréciation de la chaleur. Il témoigne aussi de la fierté qu'il a à produire du sucre et de la curiosité qu'il développe vis-à-vis de son métier (31 min). Il parle ensuite de la sécurité qui est mise en place dans l'usine, notamment une machine pour emprisonner les poussières de sucre qui sont explosives (35 min). L'entretien s'oriente ensuite sur les conditions de travail, le travail de nuit et le rythme des 3/8 qui peut avoir des avantages. Il revient sur la sécurité au travail en parlant des outils de protection qu'il utilise (38 min). Il aborde ensuite la camaraderie, la solidarité entre les salariés, chose qui l'a marqué à l'époque car aujourd'hui avec les suppressions de postes, il travaille davantage seul. Il parle aussi des relations avec la direction, qui par moment ont pu être tendues, qui plus est avec son statut d' élu du personnel CGT depuis 2001. Il parle alors de son engagement syndical qui tombait sous le sens, étant donné son histoire familiale (44 min). L'informateur aborde les différents combats auxquels il a participé depuis qu'il est question de fermer la raffinerie. Il parle du projet alternatif qui est proposé par la CGT pour empêcher la fermeture. Ce projet a été élaboré pour venir en réponse à la libéralisation du marché du sucre qui se met en place en 2015. Il explique ce que cela va engendrer (48 min). Il évoque ensuite les trois directions qu'il a connues, les relations avec la hiérarchie et les restructurations qui ont été instaurées. En 1999, il y avait plus de 300 employés et aujourd'hui en 2015 les salariés sont au nombre de 113, le but étant d'arriver à 60 une fois la raffinerie arrêtée. Il revient sur les diverses grèves auxquelles il a participé, celles qui l'ont marqué (55 min). Il parle ensuite des changements occasionnés depuis le rachat de l'entreprise par le groupe allemand Südzucker. Quelques liens existent entre les différentes entreprises françaises qui appartiennent au groupe mais il explique que les cultures ouvrières différentes ne facilitent pas les choses (1 h).

L'informateur témoigne du lien entre le quartier de Saint-Louis et l'usine qui lui a emprunté son nom. Il parle de l'embauche conséquente générée par l'entreprise (1 h 06 min). Les actions réalisées par le CE de l'époque sont abordées, comme la mise en place d'une bibliothèque, d'un stade de football et d'un gymnase dans le quartier (1 h 08 min). Enfin, il termine l'entretien en décrivant des archives trouvées à l'usine. Pour lui, elles font partie de l'histoire du mouvement ouvrier et il se dit touché de faire partie de cette histoire (1 h 10 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : TRUJILLO, Fabien, né(e) le 01/04/1975, à Alès, ouvrier conditionnement dans l'entreprise Saint Louis.

Date et lieu de l'enregistrement : le 26/11/2015, à l'usine Saint Louis, 13015 Marseille.

Durée : 73 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : transmission d'un savoir, apprentissage, carrière professionnelle, condition de travail, conflit social, stratégie de l'entreprise, solidarité ouvrière, grève, syndicat, travail en usine, sécurité au travail, sucre

Descripteurs Idref : Saint Louis sucre, Südzucker, sucre

Lieux cités : Marseille (15e), quartier Saint-Louis

Noms cités :

Périodes citées : années 2010

## *Témoignage du directeur de la tuilerie Monier à Marseille en poste depuis 2013, à propos du redressement de l'entreprise, Entreprise : Monier*

L'informateur, âgé de 42 ans et né à Dijon, occupe le poste de directeur de l'usine Monier depuis 2013. Il commence par parler de ses études d'ingénieur à Marseille et explique qu'il a commencé sa carrière au sein du groupe Saint-Gobain dans le vitrage, en travaillant en France et à l'étranger. Il décrit alors ses différentes expériences professionnelles avant d'arriver à l'usine de l'Estaque (1 min). Il évoque ensuite le contexte de l'usine Monier, à son arrivée, alors en plein redressement. L'informateur explique qu'un des principaux challenges a été de redonner une confiance en l'avenir et remobiliser les équipes au quotidien sur le terrain. Partager la stratégie d'entreprise a alors été un moyen de motiver les employés (3 min). Il parle d'un apprentissage de tous les jours pour manager des équipes, la méthode est la même mais la mise en œuvre est spécifique à chaque personne. Il revient sur sa formation initiale dans le vitrage et raconte comment il a connu l'argile. Ce qui lui plaît dans cette matière vivante est le fait de devoir adapter en permanence le process puisque le produit varie (8 min, 26 min). Il évoque ensuite les différents directeurs qui se sont succédés avant lui et du plan de redressement en 3 ans, de 2013 à 2016, qui a été élaboré. Maintenant que la pérennité est assurée, il y a un plan de reconquête sur 2 ans avec notamment des projets de lancement de nouveaux produits (11 min). L'informateur aborde alors la commercialisation des produits. En France, le secteur s'étend sur tout le sud-est, de Nice à Perpignan, jusqu'à Lyon. À l'export, il existe un marché avec la Corée où les tuiles Monier sont perçues comme un savoir-faire français particulier (14 min). L'informateur renseigne sur le passé de l'usine, notamment lorsqu'en 1986 la carrière du bassin de Séon a été épuisée et a donc été remplacée par celle de Puyloubier. Il explique que la spécialité de Monier est la tuile à fort galbe : la romane, l'abeille, la galleane. Aujourd'hui, 13 millions de tuiles sont produites en un an (15 min). L'informateur parle des études de marché qui sont menées pour analyser la concurrence et trouver des moyens de s'améliorer et de s'adapter au contexte actuel (19min). Il évoque la manière de promouvoir les tuiles au niveau local, notamment en ouvrant la société vers l'extérieur, faire des liens avec les designers, artistes, architectes (21 min). Il évoque ensuite l'évolution de la technicité, les changements de design du produit pour permettre une meilleure performance. Un centre technique en Allemagne conçoit des nouvelles tuiles et fait des essais. Il donne pour exemple la simulation de tempête avec un wind tunnel qui a été mis au point pour tester la solidité des tuiles. Cet investissement a été permis en partie lorsqu'en 2008, Monier sort de Lafarge couverture, qui se sépare de sa partie terre cuite (23 min). L'informateur informe que Monier France emploie 700 personnes, dont 64 à Marseille avec 40 employés en production et 3 cadres (26 min). Il atteste ensuite de l'attachement qu'ont les employés envers l'usine, ce qui a été une force lors de son redressement. Il raconte d'ailleurs que les employés lui parlent souvent du passé. Il aborde les conflits qu'a connus l'entreprise et parle de la forte implication syndicale, particulière à Marseille. Cinq syndicats existent dans l'entreprise et presque tout le monde est syndiqué hormis les cadres (30 min). Pour terminer, il témoigne d'un fait marquant qu'il a connu depuis qu'il est directeur de l'usine. Lorsque le toit du four s'est effondré, tous les employés se sont mis à travailler ensemble pour remettre le four d'aplomb en 3 jours (34 min). Cette anecdote l'amène à parler du système d'astreinte qui fait partie de son métier, du devoir d'être disponible. Pour lui, la principale difficulté dans son travail est de décider vite et bien, ce qui lui demande d'être bien entouré. Il existe d'ailleurs des comités organisationnels tous les 3 mois qui regroupent les directeurs des sites Monier, dans le but de leur faire partager leurs expériences (37 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : OMS, Thierry, né(e) le 05/05/1973, à Dijon, dirigeant dans l'entreprise Monier.

Date et lieu de l'enregistrement : le 01/12/2015, à l'usine Monier, 13016 Marseille.

Durée : 41 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : entreprise en difficulté, transmission d'entreprise, grève, carrière professionnelle, relation maître-serviteur, conflit social, stratégie de l'entreprise, attachement au travail, coopération professionnelle, croissance de l'entreprise, tuile, tuilerie

Descripteurs Idref : Lafarge, Puyloubier, argile, tuiles, l'Estaque

Lieux cités : Marseille (16e), Puyloubier

Noms cités :

Périodes citées : années 80, années 2010

## *Témoignage de l'ingénieur process de la tuilerie Monier de Marseille en poste depuis 2014, à propos de son apprentissage du métier et du développement de l'entreprise, Entreprise : Monier*

L'informateur est âgé de 28 ans, né à Limoges, il arrive à l'entreprise Monier de Marseille en 2014 mais travaillait déjà au sein du groupe depuis 2011, dans une entreprise située dans les Ardennes. Il explique alors la structure du groupe Monier en France. Il existe quatre tuileries terre cuite et trois tuileries minérales. Il commence par expliquer sa formation dans une école d'ingénieurs en céramique à Limoges, après avoir fait un IUT en mesures physiques. Il débute sa première expérience professionnelle à l'entreprise des Ardennes dans laquelle il reste deux années. Il y rentre en tant qu'ingénieur process et se voit diriger l'année d'après le service process. Il explique que cette usine était neuve et qu'il y avait alors beaucoup de problèmes à résoudre. Malgré tout, l'entreprise connaît une période de chômage technique en 2013, ce qui l'amène à partir travailler à l'entreprise de Marseille pour prendre en main le service process et l'amélioration continue (1 min). Il détaille alors en quoi consiste son travail. Avec la partie process, son travail se résume à comprendre les défauts qui peuvent apparaître sur la tuile et ainsi à améliorer le produit. Alors qu'avec la partie amélioration continue, il s'agit de travailler sur les pannes des machines afin d'améliorer le rendement (5 min). Il raconte qu'à son arrivée dans l'entreprise des Ardennes, il a travaillé avec son prédécesseur pendant 2 semaines ce qui lui a permis d'engranger beaucoup d'informations (7 min). Pour l'apprentissage du process, il est arrivé qu'une personne d'une autre usine Monier vienne plusieurs fois pour l'accompagner toute la semaine dans son travail et ainsi lui transmettre ses connaissances. Il arrive maintenant que l'usine des Ardennes l'appelle pour lui demander conseil (9 min). Il explique ensuite que le groupe Monier est en train de mettre en place une méthode pour que les 150 usines Monier à travers le monde, fonctionnent de la même manière. Il va donc devoir faire des formations et beaucoup de choses vont devoir être mises en place (12 min). L'informateur raconte ensuite qu'il a déjà été amené à transmettre ses savoir-faire envers les opérateurs ; pour lui c'est un travail au jour le jour. Il renseigne aussi sur l'organisation de son travail sur une journée, qui est en grande partie lié à des problèmes qui ont besoin d'être réglés. Il commence tous les matins par animer des réunions de fabrication, il en explique alors le déroulé. C'est notamment le moment où les opérateurs peuvent faire remonter des problèmes de sécurité et où les problèmes liés à la qualité sont abordés (15 min). Il met en avant l'expérience des employés de l'usine de Marseille, qui pour lui est un atout énorme dans le travail de l'argile car c'est une matière vivante qui demande beaucoup de savoir-faire. L'informateur revient sur la formation théorique qu'il a reçue à l'école d'ingénieurs et la compare avec l'expérience en usine des opérateurs. Il dit alors échanger avec eux pour leur expliquer certaines choses lorsqu'il y a des problèmes (25 min). Il explique son choix de travailler dans la céramique, motivation liée à la spécificité de cette formation et à la sensibilité qu'il a vis-à-vis de cette matière (31 min). Il en vient à parler de l'extraction de l'argile qui ne se fait jamais au même endroit d'année en année, ce qui a pour conséquence de faire varier la qualité de l'argile. L'entretien s'oriente sur la sollicitation des sens dans son métier. L'informateur raconte que l'on peut voir la qualité de l'argile s'il y a des fentes et que l'on peut aussi l'écouter et la toucher pour savoir si l'argile est bonne ; stimuler ses sens nécessite alors de mobiliser ses savoir-faire (35 min). Il aborde les compétences qu'il a développées dans son métier, notamment le relationnel avec les « gars ». La communication envers les opérateurs est primordiale car ils possèdent une grande capacité d'observation. Les relations intergénérationnelles sont ainsi évoquées (40 min). Il relate la situation délicate dans laquelle se trouvait l'usine à son arrivée et met en avant les objectifs qui étaient fixés. Il avait alors pour but d'améliorer la qualité et d'augmenter la performance des lignes, tâche qui aurait été insurmontable sans l'aide des opérateurs. Pour remplir ces objectifs, il parle aussi de la mise en place d'un suivi pour les tuiles défectueuses. Il a aussi été question de prendre pour référence les tuiles de l'usine de Limoux, jugées comme les meilleurs de toutes les usines Monier (43 min). L'informateur explique qu'il va bientôt être amené à s'occuper de l'équipe fabrication, ce qui va lui permettre de se tourner davantage vers le relationnel et qui est un aspect de son métier qui lui plaît particulièrement (47 min). Il évoque ensuite les éléments qui ont conduit à l'instabilité de l'usine : l'important turn-over au niveau de la direction, la baisse des effectifs, les syndicats



qui n'étaient pas constructifs. Il décrit les liens étroits qui existent aujourd'hui entre la direction et l'usine, tant de manière informelle que formelle (49 min). L'informateur renseigne sur les innovations à l'usine et notamment sur une machine qui est en train d'être mise au point concernant le dépilage, le but étant de voir les tuiles une par une afin de mieux repérer les défauts. Il parle aussi du projet qu'il y a eu pour améliorer la tuile abeille, alors fabriquée depuis 30 ans, elle devenait « boiteuse » ; il a donc fallu repenser et refaire les 80 moules (56 min). L'informateur vient à parler des liens avec les clients, qui étaient presque inexistantes il y a quelques années et qu'il a fallu réinstaurer. Le premier intermédiaire est le commercial de chez Monier qui amène les clients visiter l'usine et lorsqu'il y a des problèmes soulevés par les clients, c'est lui qui les traite avant tout (1 h 01 min). Il évoque aussi les liens étroits qu'il a avec le laboratoire qui contrôle des tuiles tous les matins pour détecter les défauts « bloquants » et « non bloquants ». Il explique alors la marche à suivre dans ce processus qui a pour but d'améliorer la production sur la ligne (1 h 03 min). L'informateur renseigne ensuite sur la capacité de production de l'usine. Si elle produit 50 000 tuiles par jour et 11 millions de tuiles à l'année, l'usine a été dimensionnée pour en produire 25 millions. Il explique que ce n'est pas un objectif aujourd'hui car la demande n'est pas là, alors l'entreprise se concentre sur le développement de nouveaux produits (1 h 07 min). Il parle ensuite de la gestion des stocks. Il faut l'équivalent de vingt jours de production d'avance et les employés ont un planning environ trois mois avant. Pour chaque type de tuile, la production est étalée sur la semaine, ce qui fait un cycle de trois semaines puisque l'usine fabrique trois types de tuiles. L'informateur aborde le développement de la tuile galleane qui représente aujourd'hui 50 % de la fabrication (1 h 11 min). Il relate à présent les types et les couleurs de tuiles fabriquées selon le territoire. A l'usine de Marseille sont seulement fabriquées les tuiles à fort galbe alors que dans les autres usines Monier, il y a une production de tuiles plates, celles-ci étant plus utilisées dans le nord de la France (1 h 17 min). L'informateur évoque les empreintes des tuileries sur le territoire marseillais, notamment à Saint-André où l'on peut voir des murs fait en tuiles. Il parle aussi du symbole de l'abeille, spécifique au type de la tuile de Marseille produite dans les autres usines Monier. Il raconte alors une anecdote qui montre l'attachement des clients au symbole de l'abeille (1 h 23 min). Il finit par aborder les vagues migratoires qu'il y a eu à l'Estaque et qui sont visibles encore aujourd'hui dans l'usine. Il y a des opérateurs d'origine cambodgienne, vietnamienne, algérienne, pour la plupart approchant l'âge de la retraite. Nombreux sont aussi les employés issus de la troisième génération, habitant à Saint-Henri (1 h 29 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : YENBOU, Amar, né(e) le 30/06/1987, à Limoges, ingénieur process dans l'entreprise Monier.

Date et lieu de l'enregistrement : le 02/12/2015, à l'usine Monier, 13016 Marseille.

Durée : 93 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : transmission d'un savoir, apprentissage, relation maître-serviteur, relation de travail, relation jeunesse-vieillesse, travail en usine, stratégie de l'entreprise, croissance de l'entreprise, attachement au travail, travailleur immigré, tuilerie, tuile

Descripteurs Idref : Ardennes, Limoux, céramique, argile, tuiles, l'Estaque

Lieux cités : Marseille (16e) L'Estaque, Saint-André, Saint-Henri, Limoges

Noms cités :

Périodes citées : années 2010

## *Témoignage d'un technicien qualité laboratoire de la tuilerie Monier de Marseille, à propos de sa carrière professionnelle depuis 1980 et des évolutions de son métier, Entreprise : Monier*

L'informateur est né en 1954 en Algérie, il arrive à Marseille en 1978 et commence à travailler en 1980 comme manœuvre aux Tuileries de Marseille et de la Méditerranée. Il parle des différentes expériences professionnelles qu'il a eues dans plusieurs usines appartenant aux Tuileries de Marseille, que ce soit dans certaines du bassin de Séon ou celle des Milles (1 min). Depuis 2000, il travaille au laboratoire de l'usine Monier à Marseille en tant que technicien qualité en laboratoire. Il contrôle la qualité de la terre de son arrivée à la mise sur parc (5 min). Il revient sur son premier travail aux Tuileries de Marseille qui consistait dans un premier temps à trier et jeter les tuiles cassées. Par la suite, il a été mis au poste de la presse, où de nombreuses femmes travaillaient. Dans cette usine, il a vu la fin de l'utilisation du charbon pour sécher les tuiles. Il aborde alors les évolutions technologiques auxquelles il a assisté dans sa carrière. L'informateur renseigne ensuite sur les différents rachats des Tuileries de Marseille, depuis 36 ans qu'il y travaille. Le groupe Monier a racheté l'usine de l'Estaque depuis 2002 (7 min). Par son expérience, il raconte qu'il a formé des employés de l'usine, notamment au laboratoire. Il parle aussi d'un échange de savoir-faire avec les stagiaires qu'il a formés car ils lui ont aussi transmis des nouvelles notions (13 min, 33 min). Il détaille à présent les connaissances que requiert le poste de dépilleur, les tâches liées à ce poste et les sens olfactifs qu'il mobilise pour faire ce travail. Il s'attarde notamment sur le son de la tuile qui permet de savoir si elle est défectueuse ou non (16 min). L'informateur revient sur les trois postes qu'il a occupés à l'usine de l'Estaque, cariste, dépilleur et au laboratoire, en mettant en avant ce qu'il a préféré à chaque fois (24 min). Il explique ensuite son travail au laboratoire et décrit les différentes techniques qui sont utilisées pour tester la solidité et la perméabilité des tuiles (28 min). Son travail au laboratoire consiste aussi à faire des prélèvements d'argile pour voir le taux d'humidité. Les prélèvements se font aussi bien avant que pendant la fabrication (34 min). Il parle des innovations qu'il a connues dans son travail, notamment l'arrivée de l'ordinateur, et de la mise au point de nouveaux produits comme la tuile abeille et la tuile galleane, mais aussi de nouvelles couleurs comme la terre du sud (36 min). Il renseigne également sur l'arrivée du broyeur pendulaire en 2008, qui permet de réduire l'argile à moins de 500 microns pour ne pas avoir de grains de chaux dans la tuile (44 min). L'informateur parle ensuite des deux dernières chaînes modernes qui ont été installées, la "JR4" et la "JR5" (51 min). Il évoque aussi le perfectionnement du four-tunnel pour faire sécher les tuiles et en explique son fonctionnement. Toutes ces innovations lui font dire que le travail aujourd'hui est plus facile, d'autant plus qu'il constate davantage d'entraide entre les opérateurs et les cadres (1 h 00 min). Il aborde aussi la sécurité qui s'est considérablement développée et raconte un accident du travail qui s'était passé à l'époque (1 h 09 min). L'informateur relate les conditions de travail qu'il y avait avant et les avantages sociaux dont il a pu disposer, notamment le logement (1 h 12 min). Il raconte que son père et son beau-père travaillaient tous les deux aux Tuileries de Marseille, ils y étaient entrés dans les années 50. Il détaille alors le dur travail qu'ils y faisaient (1 h 17 min). L'informateur parle à présent de sa découverte de l'argile grâce à son travail au laboratoire (1 h 21 min). Il revient sur les différents groupes qui ont racheté l'usine et aborde les changements que cela a pu occasionner, notamment les rapports avec la hiérarchie. Il témoigne aussi de l'ambiance familiale et conviviale qui s'est perdue (1 h 25 min). L'informateur relate une grève à laquelle il a participé lorsqu'il travaillait aux Milles, la production s'était alors arrêtée 33 jours. Après cette grève, il s'est syndiqué à la CFDT, il donne alors son avis sur les syndicats dans l'usine aujourd'hui (1 h 35 min). Il parle de la difficulté du travail dans les tuileries à l'époque et de l'embauche importante de travailleurs immigrés. Il aborde aussi le travail des femmes dans les tuileries, employées pour faire les petites briques, et des femmes qui travaillent aujourd'hui chez Monier (1 h 39 min). Il finit par discuter des liens entre le laboratoire de l'usine et celui de la tuilerie des Milles, du temps où l'usine fonctionnait encore. Il termine en évoquant le reclassement d'anciens employés des Milles à l'usine de l'Estaque, suite à la fermeture (1 h 44 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : ACHOURI, Mouloud, né(e) le 23/11/1954, à Alger, technicien qualité laboratoire dans l'entreprise Monier.

Date et lieu de l'enregistrement : le 02/12/2015, à l'usine Monier, 13016 Marseille.

Durée : 107 min

Langue : français

Qualité du son : bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, transmission d'un savoir, apprentissage, relation de travail, relation jeunesse-vieillesse, travail à l'usine, conditions de travail, sécurité au travail, histoire de l'entreprise, progrès, évolution du métier, travailleur immigré, division sexuelle du travail, tuile, tuilerie

Descripteurs Idref : argile, tuiles, l'Estaque

Lieux cités : Marseille (16e) L'Estaque

Noms cités :

Périodes citées : années 50, années 70, années 80, années 2000

## *Témoignage d'un technicien qualité laboratoire de la tuilerie Monier de Marseille, à propos de la sonorité de la tuile, Entreprise : Monier*

L'informateur, technicien qualité laboratoire à l'usine Monier, fait sonner la tuile pour montrer le bruit qu'elle produit lorsqu'elle est défectueuse et à l'inverse lorsqu'elle est bonne.

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : ACHOURI, Mouloud, né(e) le 23/11/1954, à Alger, technicien qualité laboratoire dans l'entreprise Monier.

Date et lieu de l'enregistrement : le 02/12/2015, à l'usine Monier, 13016 Marseille.

Durée : 1 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : tuile, tuilerie

Descripteurs Idref : tuiles

Lieux cités :

Noms cités :

Périodes citées :

## *Témoignage du meunier des Grands Moulin Storione en poste depuis 1998, à propos de la transmission des savoir-faire et de l'attachement à son métier, Entreprise : Storione*

L'informateur est âgé de 43 ans. Né à Rognac, il rentre aux Grands Moulins Storione en 1998 en faisant une candidature spontanée. Par sa formation en maintenance industrielle, il occupe dès son arrivée dans l'entreprise le poste de conducteur process, ou plus exactement celui de meunier. Il explique que l'on travaille toujours en binôme, lui a débuté en tant qu'accompagnant pendant 2 ans et il est devenu par la suite chef de quart (1 min). Il a été formé sur le tas et parle de la transmission des savoir-faire par les anciens. L'apprentissage de la meunerie se fait néanmoins tout au long de la carrière car le blé est une matière vivante, qui varie selon les saisons, ce qui nécessite des remises en questions perpétuelles (4 min). Au cours de sa carrière, il a dû également apprendre de nouveaux outils pour améliorer le processus de transformation, même si celui-ci ne change pas au fil du temps, il s'agit d'arriver à une meilleure optimisation (7 min). Il parle ensuite de l'importance du travail d'observation dans son métier pour arriver à être autonome (12 min). Il raconte comment lui, à son tour, a transmis la connaissance qu'il a accumulée pour former son accompagnant, les méthodes de travail qu'il a mises en place. Pour lui, bien former passe tout d'abord par aimer son métier (15 min). Il évoque la noblesse de son travail, la valeur qu'il peut représenter pour les français (20 min). L'informateur parle ensuite de l'évolution de son métier par la robotisation mais insiste sur le travail manuel du meunier qui reste encore présent car c'est en mettant tous ses sens en éveil qu'il comprend les réglages qu'il faut faire (22 min). Il en vient à détailler le process pour obtenir de la farine en décrivant les différents appareils utilisés, le but étant de séparer les trois parties qui composent le blé en faisant le maximum de farine (26 min). Le vocabulaire technique associé aux étapes de la transformation est énuméré, ainsi que les étages du moulin qui correspondent chacun à une étape (33 min). Il parle ensuite des différentes utilisations qui sont faites du germe de blé et du son, qui résultent de la production de la farine (36 min). L'entretien s'oriente sur l'autonomisation du moulin qui a aidé à résoudre les problèmes rencontrés lors du démarrage du moulin et a ainsi fait gagner du temps dans le lancement du process de fabrication. Il raconte alors comment étaient démarrées les machines avant l'automatisation (39 min). L'informatique a aussi facilité le travail en permettant un compte-rendu instantané de la fabrication, par une retranscription des données en pourcentage qui permettent de voir s'il y a une déviation. Malgré tout, il est primordial d'avoir des bases techniques et de savoir mobiliser ses sens (48 min). Il évoque le plaisir qu'il a à exercer son métier car par son travail, il rend accessible un produit aux gens. Il continue en abordant les aspects qu'il préfère dans sa profession (52 min) et ceux qui sont plus difficiles, comme les horaires de travail (57 min). L'informateur aborde par la suite les relations de travail et le rôle important qu'a joué le CE dans l'interconnaissance des employés qui sont au nombre de 100. Il explique aussi le système de passation avec les équipes de relève, où des consignes sont remises à chaque relève pour assurer le bon fonctionnement du moulin (59 min). Il évoque les restructurations qu'il a connues depuis le rachat de l'entreprise par le groupe Nutrixo en 2003 et témoigne de son expérience dans un autre moulin du groupe, qui avait alors besoin de son savoir-faire. Les nombreuses filiales du groupe sont abordées (1 h 04 min). L'informateur revient alors sur le contexte de l'entreprise au moment de son embauche, qui appartenait en ce temps-là au groupe Champagne-Céréales. Il témoigne de l'esprit familial qui existait, contrairement à aujourd'hui, où elle a tendance à s'effacer malgré le fait que le directeur de site soit issu de chez Storione (1 h 09 min). À la fin de l'entretien, il relate un fait marquant dans sa carrière lorsqu'il a assisté à la transmission du savoir de l'ancien meunier envers son chef de quart ; ce qui s'est matérialisé par la passation d'une spatule vue comme un passage de témoin, la spatule étant un de leurs outils de travail (1 h 14 min). Enfin, il insiste sur la dénomination de son métier, préférant meunier à chef de quart car il souhaite mettre en avant la beauté de son métier (1 h 17 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : Informateur n°1414, né(e) le 30/05/1972, à Rognac, conducteur process/meunier dans l'entreprise Storione.

Date et lieu de l'enregistrement : le 03/12/2015, à l'usine Storione, 13003 Marseille.

Durée : 79 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : conditions de travail, progrès, évolution du métier, carrière professionnelle, relation jeunesse-vieillesse, relation de travail, transmission d'un savoir, apprentissage, attachement au travail, meunier, farine

Descripteurs Idref : farine, blé, Grands Moulins Storione

Lieux cités : Marseille (3e)

Noms cités :

Périodes citées : années 2000

## *Témoignage d'un ancien conducteur de façonnage et actuel technicien laboratoire à la tuilerie Monier de Marseille, en poste depuis 1977, à propos de sa carrière professionnelle et de l'évolution de l'entreprise, Entreprise : Monier*

L'informateur est né en 1959 à Aix-en-Provence, il travaille à l'entreprise Monier depuis 38 ans. Il rentre à la tuilerie des Milles en 1977 en tant que menuisier, grâce à son CAP et son père qui y travaillait déjà. Il avait alors pour tâche de restaurer les fenêtres de la tuilerie. Quand ce corps de métier a cessé d'exister au sein de l'entreprise, il a été mis au triage des palettes, puis aux machines (1 min). Il explique que la tuilerie des Milles était répartie sur trois usines, toutes situées sur le même site. Lui, travaillait au départ au « Milles 1 », puis, suite à sa fermeture en 1991, il est affecté au « Milles 2 » qui ferme à son tour en 2005. Il est alors transféré à l'usine Monier de Marseille (3 min). L'informateur commence par détailler ses différents postes au « Milles 1 », où presque tout était encore fait à la main. Il aborde la pénibilité et les conditions de travail (6 min). Il explique les étapes par lesquelles passe l'argile et en quoi consiste le poste de trempeur, de défourneur, d'enfourneur (10 min). À partir de 1991, une fois transféré au « Milles 2 », il n'occupe plus que le poste de trempeur, appelé dorénavant conducteur de façonnage. Il décrit alors plus précisément ce travail et parle de son évolution. Aujourd'hui, les machines ont remplacé l'utilisation des sens comme la vue, le toucher et l'ouïe, ce qu'il regrette (14 min). Il avait aussi pour tâche de préparer les engobes, phase qui intervient avant la malaxation de l'argile. Il évoque à ce moment-là, la faible sécurité dans les usines des Milles due à leur vétusté (20 min). L'informateur aborde l'apprentissage qu'il a reçu par les anciens, avec qui il était en binôme pendant un mois à chaque changement de poste (25 min). Il discute de son arrivée à l'usine de Marseille en 2005 et de son accident du travail qui l'a amené à délaissé son poste de conducteur de façonnage. Aujourd'hui, il travaille au laboratoire pour faire des prélèvements et s'occupe de l'acquisition des matières premières (30 min). Il a également formé un intérimaire pour lui apprendre le façonnage, ce qui lui a bien plu (33 min). L'informateur raconte la différence dans le travail de façonnage entre l'usine des Milles et celle de Marseille et témoigne du peu de liens qu'il y avait entre les salariés des deux usines (35 min). L'entretien s'oriente ensuite sur les innovations qu'il a connues dans sa carrière et les changements occasionnés dans son travail, notamment les horaires et la cadence mais aussi la facilité dans le travail. Il parle aussi de l'arrivée de l'ordinateur dans l'entreprise en 2006, il était alors au magasin et a eu la tâche d'informatiser tous les produits qui étaient fichés (40 min). L'informateur évoque la dégradation de l'ambiance au fil des années et constate une moins grande entraide entre les employés due notamment à l'automatisation des machines (47 min). Il se souvient alors du climat familial dans la première usine des Milles et des liens étroits avec son directeur. Il aborde le travail des hommes de sa famille dans cette usine, d'où son affinité envers elle déjà petit (51 min, 1 h 03 min). Les changements suite aux différentes directions de l'entreprise sont abordés. L'informateur explique qu'il y a surtout eu des restructurations vis-à-vis de l'encadrement et informe sur le contexte de l'entreprise lorsqu'il y entre en 1977. Elle fait alors partie de la société Tuilerie Marseille Méditerranée, dirigée par la famille Rastoin (57 min). Il évoque ensuite brièvement l'affaiblissement du rôle du comité d'entreprise et se remémore l'équipe de football de l'entreprise du temps où il travaillait aux Milles (1 h 02 min). L'informateur parle du lien entre la tuilerie des Milles et le village, qui vivait beaucoup grâce à elle, et notamment du café de France qui se trouvait juste à côté de la tuilerie (1 h 07 min). Il se rappelle aussi d'une maison en face de l'usine où étaient logés les employés immigrés. Il témoigne alors des nombreuses nationalités des ouvriers et de la convivialité qui prédominait entre tout le monde (1 h 12 min). L'informateur revient à présent sur la fermeture de la tuilerie des Milles et parle de l'incompréhension exprimée par les salariés, dont une quinzaine a été reclassée à la tuilerie de Marseille. Il se dit nostalgique aujourd'hui de cette usine et raconte comment s'est passée son arrivée dans l'usine de Marseille (1 h 17 min). L'informateur s'exprime ensuite sur l'impact environnemental de la tuilerie sur le territoire marseillais et craint pour son avenir en raison aussi des promoteurs immobiliers qui veulent acheter du terrain dans ses alentours (1 h 32 min). Pour finir, il revient sur la tuilerie des Milles



pour y évoquer le travail des femmes, notamment celles de sa famille, et exprimer l'attachement qu'il a pour cette usine (1 h 36 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : CLAVERIE, Richard, né(e) le 06/08/1959, à Aix-en-Provence, conducteur de façonnage/technicien qualité laboratoire dans l'entreprise Monier.

Date et lieu de l'enregistrement : le 07/12/2015, à l'usine Monier, 13016 Marseille.

Durée : 99 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, embauche familiale, relation maître-serviteur, relation jeunesse-vieillesse, travail en usine, solidarité ouvrière, travailleur immigré, transmission d'un savoir, apprentissage, division sexuelle du travail, évolution du métier, progrès, cessation d'activité, transmission d'entreprise, sécurité au travail, accident du travail, tuile, tuilerie

Descripteurs Idref : tuilerie, argile

Lieux cités : Marseille (16e) quartier de l'Estaque

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 90, années 2000

## *Témoignage d'un technicien à l'entreprise Saint Louis sucre de Marseille, à propos de sa carrière professionnelle depuis 1980 dans la raffinerie et de l'évolution de l'entreprise, Entreprise : Saint Louis*

L'informateur est né en 1959 à Marseille, il est embauché à l'entreprise Saint Louis en 1980 mais y avait déjà fait un stage en 1977 (1 min). Il débute sa carrière au conditionnement et détaille son premier poste à la coiffeuse, qui consistait à mettre le couvercle sur la boîte. Il renseigne en même temps sur le trajet du sucre après le raffinage, les étapes avant qu'il arrive à la coiffeuse, puis les suivantes (4 min). En 1982, il a l'opportunité de partir à la raffinerie. L'informateur énumère brièvement tous les postes qu'il a occupés à la fabrication, avec une coupure en tant que mécanicien d'entretien pendant dix ans. Il décrit ensuite les différentes étapes par lesquelles passe le sucre brut jusqu'à ce qu'il soit raffiné pour faire du sucre blanc (8 min). Aujourd'hui, la raffinerie ne produit plus de sucre roux alors que c'était le cas avant, il explique ce changement auquel il a assisté (14 min). Il aborde à présent le premier poste qu'il a occupé à la fabrication, celui de l'essorage bas-produit et témoigne de l'autonomisation progressive des machines depuis les années 90. Il en vient à décrire son second poste à la fabrication, celui de la filtration. Ce travail demandait un grand effort physique à l'époque mais les machines ont là aussi remplacé le travail manuel (16 min). Le poste qu'il occupe actuellement est à la cristallisation et décoloration. Il explique alors le process de cristallisation et décrit l'étape de la moyenne cuite (en cours pendant l'entretien) en s'appuyant sur les tableaux des ordinateurs. Il aborde l'apprentissage de ce nouveau poste. Un binôme l'a formé pendant deux mois et si ce poste n'était pas trop difficile, il a néanmoins dû apprendre la gestion automatisée par ordinateur (23 min). Il explique maintenant les actions qu'il mène lorsqu'il s'occupe de la décoloration et parle des normes à respecter. Puis, il détaille le processus de la décoloration et renseigne sur les changements de pratiques qui se sont effectués avec les normes européennes (29 min). L'informateur parle ensuite des adaptations qu'a dû faire l'entreprise suite à l'évolution du marché et aux campagnes anti-sucre. Elle s'est alors davantage tournée vers la production de sucre en vrac pour l'usage industriel plutôt que la production de sucre en morceaux (36 min). Il revient sur l'apprentissage sur le tas qu'il a reçu auprès des anciens et témoigne malgré tout de l'accaparement du savoir par certains. Il évoque l'investissement qu'il a dû fournir dans son travail (38 min). L'informateur parle à présent des relations de travail qu'il juge très bonnes, il évoque l'entraide avec les autres employés et la hiérarchie. Les conditions de travail sont ensuite abordées, notamment les efforts faits concernant la sécurité et l'hygiène. Il relate alors les accidents du travail qui lui sont arrivés et les horaires en 3/8 (42 min). Il renseigne sur les innovations importantes qu'il a connues, notamment à la décoloration où les résines synthétiques ont remplacé les ossements d'animaux (48 min). Il explique ensuite qu'il fait appel à ses sens olfactifs pour travailler. Il peut voir à l'oeil si une cuite se passe bien, à la couleur du sirop. Il détaille les compétences que nécessite le travail à la fabrication et le compare avec ses autres postes : conditionnement et mécanicien d'entretien (50 min). L'informateur s'exprime sur son rôle de formateur lorsqu'il a été amené à transmettre son savoir à la nouvelle génération qui a intégré l'usine. Il témoigne ensuite de l'attachement à son métier, au fait de travailler le sucre, et de la fierté d'avoir pu évoluer (54 min). Il aborde le travail de son père qui était chef de quart au conditionnement, au moment où lui est entré à Saint Louis. Il discute ensuite du lien avec le quartier, de l'importance que représentait l'entreprise pour ses habitants et du changement d'ambiance qu'il a perçu dans ce dernier (59 min). L'informateur donne son avis sur le rachat de l'usine par le groupe Südzucker et explique les conséquences de ce rachat. Il évoque ensuite le projet alternatif que les employés veulent mettre en place pour éviter que la raffinerie ne ferme. Le sucre roux était importé des DOM-TOM, ce qui a créé des liens avec les dockers qui font aussi partie de ce projet (1h 06 min). L'informateur parle à présent de la grève de 1982 à laquelle il avait participé et en vient à aborder les dernières grèves qui ont eu lieu suite à l'annonce de la fermeture (1 h 14 min). Il finit par parler des différentes directions qu'il a connues et exprime son regret de voir fermer la raffinerie, car pour lui c'est un savoir-faire qui s'en va (1h 17 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : TRÉMOLIÈRE, Pierre, né(e) le 20/08/1959, à Marseille, technicien cristallisation/décoloration dans l'entreprise Saint Louis.

Date et lieu de l'enregistrement : le 08/12/2015, à l'usine Saint Louis, 13015 Marseille.

Durée : 82 min

Langue : français

Qualité du son : bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : travail en usine, embauche familiale, carrière professionnelle, conditions de travail, progrès, évolution du métier, relation de travail, relation maître-serviteur, transmission d'un savoir, apprentissage, attachement au travail, transmission d'entreprise, entreprise en difficulté, cessation d'activité, grève, travailleur immigré, sucre

Descripteurs Idref : Saint-Louis, sucre, Südzucker, DOM-TOM

Lieux cités : Marseille (15e) quartier Saint-Louis

Noms cités :

Périodes citées : années 80, années 90

## *Témoignage d'un ancien mécanicien et technicien à l'entreprise Nestlé de Marseille, à propos de sa carrière professionnelle de 1957 à 1991 et de son engagement syndical, Entreprise : Nestlé*

L'informateur, né à Meyrargues, est âgé de 81 ans. Il commence par raconter comment il a été embauché chez Nestlé en 1957, par le biais de l'équipe de football de l'entreprise (1 min). Il relate ensuite l'évolution professionnelle qu'il a connue dans l'entreprise. Avec son CAP mécanicien, il rentre à l'atelier mécanique au secteur fabrication du Nescafé. Il y travaille pendant 20 ans mais, ne s'y plaisant pas vraiment, il décide de suivre des cours du soir et des stages d'entreprise pour monter les échelons. Il devient alors ouvrier spécialisé de troisième catégorie. Il a ensuite l'opportunité de rentrer au bureau d'études, il y sera technicien pendant 11 ans (7 min). L'informateur revient sur son expérience à l'atelier mécanique, il y parle de la bonne ambiance et de la transmission des savoir-faire (12 min). Il décrit à présent son travail de mécanicien et explique le fonctionnement de l'usine en décrivant les différentes structures du site. Il détaille le bâtiment où est produit le Nescafé en expliquant la fonction de ses cinq étages (19 min). L'informateur évoque les conditions de travail et l'entraide qu'il y avait entre les employés de l'atelier (24 min). Il parle ensuite des compétences qu'il a acquises en tant que mécanicien et qui lui ont ensuite servi au bureau d'étude. Il évoque les difficiles relations entre les ouvriers et le bureau d'études mais explique qu'elles se sont horizontalisées grâce au football. Il aborde également les rapports avec la direction et Nestlé, le seul groupe qu'il ait connu à la tête de l'entreprise (27 min). Il revient sur son travail au bureau d'études qui consistait à archiver les plans de l'usine et explique les préférences qu'il avait pour ce poste par rapport à celui de mécanicien. Il parle alors de la pénibilité du travail en tant qu'ouvrier (34 min). L'informateur évoque l'embauche familiale, le nombre important de couples qui travaillaient à l'usine. Il témoigne de la courte expérience que sa femme a eue à l'entreprise (42 min). Il renseigne aussi sur la politique d'ouverture de l'entreprise, avec notamment des visites de l'usine, une salle de publicité sur le site, l'équipe de football Nestlé (45 min). Il en vient à aborder les différents produits qui étaient fabriqués au secteur café et au secteur chocolat, puis détaille l'élaboration du café lyophilisé (49 min). L'informateur parle de son affinité pour le Nescafé ; il l'achetait au magasin d'entreprise où les prix étaient réduits. Il explique ensuite que le type de Nescafé variait selon le pays pour lequel il était fabriqué (53 min). Il énumère les compétences à mobiliser dans son travail de mécanicien et lorsqu'il était au bureau d'études. Il exprime ensuite sa fierté d'avoir connu une évolution professionnelle tout au long de sa carrière et d'avoir intégré le bureau d'études (59 min). L'entretien s'oriente sur son engagement syndical. Il parle des grèves auxquelles il a participé et des tâches qui lui étaient confiées en tant que délégué syndical. Il témoigne des revendications qu'il a faites remonter en faveur des employés (1 h 07 min). L'informateur aborde les liens entre l'usine et le territoire. Des rails arrivaient directement sur le site de l'usine pour acheminer le cacao. Beaucoup d'employés étaient des paysans qui cumulaient le travail à l'usine et aux champs. Il parle aussi des nuisances autour de l'usine, engendrées par le brûlement du marc de café (1 h 18 min). L'informateur évoque la politique sociale de l'entreprise avec la mise en place de logements pour les employés au moment de la construction de l'usine, les colonies de vacances, la mutuelle d'entreprise (1 h 24 min). De par son statut de délégué syndical, il témoigne de la satisfaction qu'il a eue à endosser le rôle de médiateur pour certains employés (1 h 32 min). Pour finir, l'informateur aborde la division sexuelle du travail. Beaucoup de femmes travaillaient au conditionnement alors que les hommes étaient à la fabrication et au bureau d'études (1 h 36 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : Informateur n°1415, né(e) le 15/10/1934, à Meyrargues, ouvrier mécanicien/technicien bureau d'étude dans l'entreprise Nestlé.

Date et lieu de l'enregistrement : le 09/12/2015, chez M. Brun, 13650 Meyrargues.

Durée : 99 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation interdite et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, conditions de travail, transmission d'un savoir, apprentissage, relation de travail, relation maître-serviteur, embauche familiale, syndicat, grève, division sexuelle du travail, café

Descripteurs Idref : café, chocolat, Nestlé

Lieux cités : Marseille (11e), Huveaune, Meyrargues

Noms cités :

Périodes citées : années 60

## *Témoignage du responsable qualité produit fini de la société des moteurs Baudouin en poste depuis 1978, à propos de sa carrière professionnelle et l'évolution de l'entreprise, Entreprise : Baudouin*

L'informateur, né à Digne-les-Bains, est âgé de 58 ans. Il arrive à Marseille en 1978 et rentre cette même année à l'entreprise Baudouin. Il s'agit alors de sa première expérience professionnelle suite à l'obtention de son BTS en fabrication mécanique. Il débute au laboratoire d'essais des moteurs Baudouin et y reste pendant 22 ans. Il décrit brièvement sa carrière à l'intérieur de ce service et explique la fonction du laboratoire qui est de développer et noter des prototypes de moteurs avant qu'ils ne soient mis en production (1 min). Il occupe au départ le poste de technicien où il assemblait et testait les produits avec les ouvriers puis faisait ensuite un rapport d'essai à l'ingénieur du laboratoire. S'il a appris à usiner des pièces grâce à sa formation scolaire, c'est en rentrant dans la société qu'il a su mettre au point les moteurs. Il a reçu un apprentissage sur le tas par la transmission des connaissances de la part des ingénieurs qui le supervisaient. Il témoigne alors des nombreux échanges avec ces derniers (4 min). Il devient par la suite responsable d'un banc d'essai du laboratoire, puis de deux ; il dépouillait les résultats des moteurs testés. Puis, il évolue comme chef de plateforme et dirige alors une équipe de techniciens de bancs d'essais du laboratoire. Il détaille la constitution d'un banc d'essai qui permet de tester le moteur en conditions réelles d'utilisation. Il explique les paramètres à considérer pour la mise au point et l'amélioration du moteur et parle du moteur le plus rapide sur lequel il a réalisé des tests. Ce moteur faisait 3600 tours/minute et avait été conçu au début des années 90 pour une application militaire, l'armée étant un des marchés de la société des moteurs Baudouin (12 min). Il revient sur son évolution professionnelle et explique que son intérêt pour son travail lui a permis d'acquérir des compétences et d'encadrer du personnel. Il aborde cette expérience qui l'a amené à diriger cinq personnes (13 min). Lorsqu'il a travaillé au laboratoire d'essais, dans les années 80, il a connu une période des plus enrichissantes au niveau de l'acquisition professionnelle et de la rigueur dans le travail (16 min). Aujourd'hui, en tant que responsable qualité produits finis, il transmet à son tour les connaissances acquises au laboratoire d'essais, alors qu'ils ne sont plus qu'une dizaine d'employés à les posséder. Il explique qu'il est arrivé à ce poste en 2002, en raison de la mise en veille technologique du laboratoire, due à la baisse d'activité de l'entreprise. Il travaille désormais à la production, à l'atelier montage (18 min). Les innovations technologiques sont maintenant abordées et notamment le nouveau système d'injection des moteurs diesel, qui est une évolution majeure. Le parc machine outil a connu une transformation dans les années 80 avec l'apparition des commandes numériques. Lorsqu'il est rentré au laboratoire, il se rappelle de l'utilisation de la règle à calculs qui a ensuite été délaissée pour l'ordinateur, au début des années 90. Il témoigne alors de la difficulté pour les anciens à s'adapter à l'informatique (21 min). L'informateur renseigne sur ses horaires et témoigne de son attachement au travail. Il revient ensuite sur son évolution de carrière qui s'est faite sans aucune sollicitation de sa part (28 min). Il parle aussi de la pénibilité du travail à cause du bruit, et des évolutions faites en faveur de la sécurité (33 min). L'informateur revient sur la fabrication des moteurs et explique que tous les moteurs sont testés au banc d'essai production, rodés, puis réglés à la puissance demandée par le client. Aujourd'hui, la société produit 200 moteurs à l'année et il existe une famille de moteur déclinée en trois versions. Ces moteurs sont principalement fabriqués pour la pêche professionnelle mais l'entreprise commence à produire des moteurs pour les groupes électrogènes terrestres (36 min). L'entretien s'oriente à présent sur les différents rachats de l'entreprise depuis sa création. L'informateur en détaille les différentes présidences et explique que l'entreprise s'est tournée vers le secteur de la plaisance sous l'impulsion de l'ancien président, Alain Saboret. Il raconte que ce nouveau marché lui a permis en 1989 de participer à des courses en bateaux offshore à l'étranger, en tant que mécanicien de bord (40 min). Il évoque à présent le dépôt de bilan de la société en 2009 et le rachat la même année par le groupe chinois Weichai, qui s'est engagé à reprendre tout le personnel (46 min). Ce rachat l'a amené à faire des voyages en Chine afin de transmettre ses compétences techniques, l'usinage des pièces se faisant dorénavant en Chine. Le groupe emploie 3000 personnes à travers les différents sites européens rachetés par le groupe Weichai et l'informateur explique qu'un nombre important de postes à la direction de l'entreprise de Cassis

est occupé par des Chinois (54 min). Depuis ce rachat, il y a eu une mise en commun des connaissances et le bureau d'étude à Cassis a finalisé un nouveau moteur, le M26.3. Lui a travaillé principalement sur deux gammes de moteurs, il en donne alors les détails (1 h 00 min). Il aborde ensuite les rapports entre la hiérarchie et les employés à travers les différents groupes qui ont été à la tête de l'entreprise. Il explique qu'au fur et à mesure des rachats, l'effectif s'est de plus en plus réduit, ce qui a occasionné plusieurs grèves. Il s'exprime sur les raisons du dépôt de bilan causé notamment par la diminution des quotas de pêche et la difficulté à atteindre le marché de la plaisance (1 h 04 min). Les changements occasionnés par le rachat du groupe Wechai sont abordés et l'informateur parle également du déménagement à Cassis qui a demandé une nouvelle organisation des ateliers. Il se souvient du temps où l'usine se trouvait dans le quartier de Saint-Loup. Une majorité du personnel vivait dans le quartier, lui habitait à deux kilomètres seulement. L'usine faisait vivre les commerces mais les riverains se plaignaient de la nuisance sonore. Il témoigne aussi de l'embauche familiale dans l'usine où plusieurs générations s'y sont succédées (1 h 10 min, 1 h 20 min). L'entretien s'oriente ensuite sur la politique sociale de l'entreprise. Il raconte que pendant ses jours florissants, il y avait un treizième mois, des primes, une participation de l'entreprise dans le CE de l'ordre de 3 % et la mise en place de nombreux clubs, dont une équipe de football (1 h 16 min). Pour lui, l'image qu'il se faisait de l'entreprise a changé puisqu'elle n'est plus celle qu'il a connue au début de sa carrière professionnelle, mais pour autant il ressent l'attention de la direction envers le personnel (1 h 23 min). L'informateur termine l'entretien en relatant des faits marquants dans sa carrière. Il relève notamment l'entraide entre les employés et raconte la fête grandiose qu'il y a eu au moment de l'emménagement à Cassis. Pour finir, il donne son avis sur l'avenir de la société dans le groupe Weichai (1 h 26 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MOUROU, Jacques, né(e) le 06/06/1957, à Digne-les-Bains, responsable qualité produit fini dans l'entreprise Baudouin.

Date et lieu de l'enregistrement : le 10/12/2015, à l'entreprise Baudouin, 13711 Cassis.

Durée : 94 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, travail en usine, transmission d'un savoir, apprentissage, relation de travail, relation maître-serviteur, embauche familiale, attachement au travail, évolution du métier, progrès, transmission d'entreprise

Descripteurs Idref : moteurs, Cassis

Lieux cités : Cassis, Marseille (10e), quartier de Saint-Loup, Chine

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 80, années 90, années 2000

## *Témoignage d'un technicien au service après-vente de la société des moteurs Baudouin en poste depuis 1983, à propos de sa passion pour son métier et de la transmission de ses savoir-faire, Entreprise : Baudouin*

L'informateur, né en Charente et âgé de 53 ans, arrive à Marseille en 1983 pour venir travailler à la société des Moteurs Baudouin. Avec son CAP d'ajusteur, il commence au secteur montage production où son poste consiste à assembler des moteurs. Pendant dix ans, il occupe tous les postes de travail de la production (1 min). Il décrit les différentes étapes de la construction du moteur en renseignant sur les postes de préparation des sous-ensembles, de la chaîne de montage, de l'équipement du moteur et du banc d'essai (3 min). Il renseigne à présent sur les deux gammes de moteurs, leurs différences, et les produits qui étaient construits par la société des moteurs Baudouin (5 min). C'est en rentrant dans l'entreprise qu'il a découvert le monde maritime et des moteurs. Il parle alors de l'apprentissage qu'il a reçu en binôme et évoque la transmission des savoir-faire par les anciens (9 min). Il y avait de l'entraide entre les employés et lui a été amené à son tour à véhiculer ses connaissances, chose qui lui a beaucoup plu. Il évoque ensuite les relations compliquées entre les chefs d'équipes et les ouvriers (14 min). L'informateur aborde à présent son travail de technicien au service après-vente, poste qu'il occupe suite à des remaniements dans l'entreprise. Une zone géographique lui est attribuée pour s'occuper notamment des travaux sur la garantie des moteurs, de former des distributeurs, et d'intervenir pour régler des problèmes mécaniques. Il énumère les différents marchés que la société Baudouin a à travers le monde et ceux pour lesquels il travaille, ce qui l'amène à beaucoup se déplacer (21 min). Il relate une de ses premières expériences marquantes, lorsqu'il a dû intervenir en Angola afin de régler des pannes techniques sur un bateau à flot (29 min). L'informateur parle de l'expérience nécessaire pour faire une bonne analyse du problème rencontré, chose qui s'apprend par l'accumulation des pratiques. Il met en avant les compétences à mobiliser lorsqu'il intervient sur une mission et remarque que si les pratiques restent identiques, il n'y a bien souvent pas les mêmes moyens (35 min). Il détaille enfin la manière de procéder lorsqu'il est appelé à dépanner un moteur en urgence (41 min). Les autres aspects de son travail sont maintenant abordés. Il fait de la documentation technique pour les distributeurs, des manuels de réparation, des rapports d'expertise, de l'assistance technique téléphonique, des formations sur site (44 min). L'entretien s'oriente sur l'amélioration des conditions de travail qu'il a connues dans sa carrière et l'informateur renseigne sur l'arrivée du monitoring system. Ce contrôle électronique des moteurs demande de l'adaptation et certains pays sont réticents face à cette nouvelle technologie. Il explique comment marche ce nouveau système et parle de son intérêt (47 min). L'informateur exprime à présent sa satisfaction à être au SAV et la passion qu'il a pour ce métier, qu'il juge indispensable (55 min). Les différentes restructurations de l'entreprise sont abordées. Il parle de la baisse des effectifs qui a eu pour conséquence une perte de réactivité face aux problèmes rencontrés et une plus faible coopération entre les services (58 min). L'informateur évoque à présent les grèves qui ont eu lieu dans l'entreprise et il se souvient de la virulence des syndicats dans les années 80. Il aborde alors l'usine du temps où elle se situait à Saint-Loup, de la convivialité qui existait et qui s'est perdue une fois la société implantée à Cassis. Il parle aussi de la séparation imposée entre l'usine et les bureaux dans l'usine de Saint-Loup, chose qui n'existe plus aujourd'hui, même si certains ouvriers continuent à s'imposer cette barrière (1 h 06 min). L'informateur renseigne ensuite sur l'équipe de football de l'entreprise (1 h 16 min) et sur le personnel d'origine immigrée qui s'occupait de la manutention des moteurs (1 h 19 min). Il explique enfin que le déclin du marché de la pêche a eu de fortes conséquences sur la croissance de l'entreprise, alors leader mondial dans les années 70 pour la construction des moteurs maritimes. Afin qu'elle perdure, la société s'est davantage axée vers le domaine de la plaisance, d'où le développement d'une nouvelle gamme de moteurs (1 h 22 min). L'informateur donne son avis sur l'entreprise telle qu'elle est aujourd'hui. Pour lui, la société n'a plus que le nom Baudouin pour vendre les moteurs car les trois quarts de la construction sont faits en Chine. Pour finir, il s'exprime sur les changements occasionnés dans son travail suite au rachat par le groupe Wechai (1 h 25 min).



---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : Informateur n°1416, né(e) le 11/04/1962, à La Rochefoucauld, technicien SAV dans l'entreprise Baudouin.

Date et lieu de l'enregistrement : le 10/12/2015, à l'entreprise Baudouin, 13711 Cassis.

Durée : 90 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, travail en usine, transmission d'un savoir, apprentissage, relation de travail, relation jeunesse-vieillesse, solidarité ouvrière, condition de travail, attachement au travail, passion du métier, évolution du métier, progrès, transmission d'entreprise, syndicat, grève, travailleur immigré

Descripteurs Idref : moteurs, Saint-Loup, Cassis

Lieux cités : Cassis, Marseille (10e), quartier de Saint-Loup, Chine

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 80, années 90, années 2000

## *Témoignage d'un ancien opérateur de l'usine Kuhlmann en poste de 1976 à 1983, à propos de sa découverte du secteur de la chimie et de son attachement pour son métier, Entreprise : Kuhlmann*

L'informateur est né à Marseille en 1956. Il entre dans l'entreprise Kuhlmann en 1976 comme intérimaire et est titularisé l'année suivante. Il sort alors tout juste de ses études de chimie au cours desquelles il avait fait un stage chez Kuhlmann au sein de l'atelier chlorure de méthyle. Une fois embauché, il y travaille jusqu'en 1982. À sa fermeture, il est muté à l'atelier acide sulfurique, qui ferme à son tour un an plus tard. Il intègre par la suite le laboratoire de chez Kuhlmann pendant une année et est amené à travailler en 1984 au sein du laboratoire de contrôle de l'entreprise Elf Atochem, située dans le quartier de Saint-Menet à Marseille (1 min). L'informateur aborde l'apprentissage dont il a bénéficié à son arrivée dans l'entreprise ainsi que son rôle de formateur pour les stagiaires (5 min). Il explique en quoi consistait son premier poste à l'atelier de fabrication de chlorure de méthyle, la manière dont est fabriqué ce gaz, qui servait également à produire les trois autres chlorométhanés qui étaient produits dans les autres ateliers de l'entreprise. La fermeture de son atelier en 1982 vient du fait qu'un de ceux qu'il fournissait en chlorure de méthyle s'est mis à en produire lui-même (13 min). Il informe ensuite sur l'atelier de fabrication de l'acide sulfurique en détaillant les différents gaz produits (23 min, 35 min). L'informateur évoque les conditions de travail aux ateliers et parle notamment de la difficulté des horaires de nuit. Il témoigne de l'entraide entre les employés et du climat familial qui régnait (27 min). Il compare son travail entre les deux ateliers en parlant des différences de procédés et des compétences à mobiliser (34 min). L'informateur renseigne sur l'arrivée en 1984 des critères de qualité et d'environnement. C'est cette même année qu'il quitte l'entreprise Kuhlmann pour Elf Atochem et découvre une technicité plus importante au laboratoire de cette nouvelle entreprise, ainsi que des appareils plus perfectionnés (38 min). Il discute aussi des problèmes techniques qui ont pu arriver à l'usine de Kuhlmann et parle des arrêts d'usine. La sécurité dans l'entreprise est aussi abordée et il la compare avec l'usine d'Elf Atochem, qui est moins ancienne. Il revient sur la modernité de la salle de contrôle du laboratoire de cette dernière, l'informatisation ayant remplacé la technologie pneumatique, alors en place au laboratoire de l'usine Kuhlmann (42 min). L'informateur explique son poste au laboratoire dans l'entreprise Kuhlmann, qui consistait à contrôler les produits sortants de l'atelier des chlorométhanés. Il aborde l'apprentissage qu'il a reçu au laboratoire concernant les techniques d'analyses (51 min). Puis, il parle de l'attachement qu'il a pour son métier en évoquant son premier contact avec le monde de la chimie grâce à son père qui travaillait au laboratoire de la cimenterie Lafarge (56 min). L'entretien s'oriente sur les différentes restructurations qu'il a connues dans l'entreprise Kuhlmann et qui se sont soldées à chaque fois par une fermeture d'atelier et des remaniements du personnel. L'informateur parle de l'embauche familiale dans l'entreprise, lui-même a son oncle, son grand-père et sa cousine qui ont travaillé chez Kuhlmann. Il y avait également des liens avec les employés des autres usines de l'Estaque, étant pour beaucoup habitants du quartier. Il évoque aussi les conséquences de la désindustrialisation pour les Estaquéens (1 h). Lui, a été délégué syndical et témoigne des grèves au moment de l'annonce de la fermeture, deux ans auparavant. Il énumère ensuite les différentes appellations de l'usine suite aux divers rachats et discute de l'empreinte du nom Kuhlmann qui est resté dans l'esprit des gens. Elle est alors vue comme une entreprise marseillaise, faisant partie du paysage industriel provençal (1 h 05 min). Il aborde la politique sociale de l'entreprise et met en avant les logements, l'équipe de football. Le comité d'entreprise, lui, a permis de faire des sorties ski. Les liens avec la hiérarchie l'ont marqué et il en retient de la convivialité, chose qu'il a moins retrouvé à l'usine d'Elf Atochem (1 h 16 min). Le travail des femmes à l'usine est ensuite discuté et l'informateur renseigne sur le fort pourcentage du personnel issu de l'immigration, lui-même étant d'origine espagnole et italienne (1 h 25 min). L'informateur termine l'entretien en exprimant la fierté qu'il a eue à travailler pour cette entreprise durant toute sa carrière professionnelle (1 h 31 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : ABALOS, Jacques, né(e) le 11/09/1956, à Marseille, ancien ouvrier à la fabrication dans l'entreprise Kuhlmann.

Date et lieu de l'enregistrement : le 07/01/2016, à la MMA de l'Estaque, 13016 Marseille.

Durée : 91 min

Langue : français

Qualité du son : moyen

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : travail en usine, transmission d'un savoir, apprentissage, relation de travail, solidarité ouvrière, condition de travail, attachement au travail, évolution du métier, progrès, sécurité au travail, transmission d'entreprise, syndicat, travailleur immigré, embauche familiale, division sexuelle du travail, chimie

Descripteurs Idref : Kuhlmann, Atochem, l'Estaque, chlorure de méthyle, chimie

Lieux cités : Marseille (16e), quartier de l'Estaque, Marseille (11e), Huveaune

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 80

## *Témoignage du co-directeur de la savonnerie du Fer à Cheval à Marseille, en poste depuis 2013, à propos de la reprise de l'entreprise et de son développement, Entreprise : NCDSM (Fer à Cheval)*

L'informateur, âgé de 28 ans, né à Tokyo, est le vice-président de la savonnerie du Fer à Cheval, rebaptisée la Nouvelle Compagnie des Détergents et du Savon de Marseille depuis son rachat en 2013. Il explique comment la savonnerie, alors en redressement judiciaire, a été rachetée par son père et détaille son parcours professionnel avant de reprendre les rênes de l'entreprise avec son frère. Il a travaillé dans plusieurs pays étrangers en étant tout d'abord commercial, puis dernièrement en ouvrant des restaurants en Chine (1 min). Aujourd'hui, certes, il se sert de son expérience dans le management des personnes, mais le contexte français, plus compliqué, lui a demandé de s'adapter à une autre culture du travail. Il raconte aussi qu'il a dû s'habituer au monde de la production, secteur nouveau pour lui (6 min). L'informateur aborde le rapport qu'il avait avec les employés au moment de son entrée dans l'entreprise. Si certains étaient satisfaits de cette reprise, d'autres se montraient plus méfiants (12 min). Il parle ensuite de la documentation qu'il a dû rechercher sur le savon de Marseille et du sens qu'il donne à reprendre une activité emblématique de la ville. Aujourd'hui, le but est de se tourner vers l'export en se servant de l'image de marque de ce produit (18 min). L'informateur explique alors qu'une restructuration de la société a été nécessaire. Le département du marketing a été particulièrement développé étant donné les lacunes qu'il y avait à ce niveau-là. Un effort a aussi été fait pour augmenter les capacités des salariés, notamment par l'accès aux formations et la mise en place de réunions, permettant que l'employé se sente davantage concerné et soit attaché à son travail (26 min). En 2016, l'entreprise emploie 33 personnes, 25 employés sont à la production et 8 autres travaillent dans les bureaux et au laboratoire, ce dernier ayant été redéveloppé suite au rachat de la savonnerie (39 min). L'informateur aborde à présent la fabrication des détergents qui est une autre branche de l'entreprise et évoque l'élaboration de nouveaux produits. Pour le savon de Marseille, il s'agit de développer le packaging étant donné que la recette ne peut varier (43 min). Il renseigne ensuite sur l'Union Professionnelle du Savon de Marseille (UPSM) qui regroupe plusieurs savonneries avec lesquelles l'entreprise a déposé une demande de labellisation du savon de Marseille afin qu'il soit doté d'une Indication Géographique Protégée. Au-delà de ce projet commun, l'informateur constate le peu d'échanges entre les savonneries de cette union (48 min). Le travail de sous-traitance de la savonnerie est maintenant discuté ; il constitue 80 % du chiffre d'affaire de l'entreprise. Cinq marques appartiennent à la savonnerie, chacune ayant un marché différent pour chaque type de clientèle. L'informateur les détaille une par une et met en avant la gamme « Le Fer à Cheval » qui est la marque de prestige de la société et aussi la plus ancienne. Elle connaît alors un nouveau développement (51 min, 1 h 05 min). Les pays fournisseurs pour l'huile d'olive sont l'Espagne, la Grèce et l'Italie ; quant à l'huile de palme, elle vient d'Asie. L'informateur parle de l'impopularité de cette dernière due à la déforestation et explique l'adaptation de l'entreprise face à cela (59 min). L'entretien s'oriente ensuite sur le rôle du directeur de site, qui se trouve être l'ancien PDG de la savonnerie (1 h 07 min). La transmission des savoir-faire dans la savonnerie est abordée et l'informateur explique que depuis le changement de direction, un apprenti travaille avec le savonnier qui sera bientôt retraité. Aussi, il y a eu comme changement, une amélioration de la sécurité (1 h 11 min). L'informateur aborde à présent la répartition de son travail à la direction, en binôme avec son frère (1 h 15 min). Il évoque la difficulté à gérer l'écart de génération qu'il a avec certains employés et explique qu'en France il y a de la méfiance envers les jeunes entrepreneurs, contrairement aux États-Unis (1 h 17 min). Pour finir, il revient sur l'IGP et parle de sa satisfaction à voir ce projet se concrétiser pour résister aux contrefaçons du savon de Marseille (1 h 24 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : SEGHIN, Yannick, né(e) le 11/05/1987, à Tokyo (Japon), vice-directeur de la savonnerie dans l'entreprise NCDSM (Fer à Cheval).

Date et lieu de l'enregistrement : le 12/01/2016, à la savonnerie du Fer à Cheval, 13014 Marseille.

Durée : 88 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : délai de communicabilité : dans 4 ans à compter du 01/01/2016, pas diffusion publique dans l'enceinte des Archives départementales des Bouches-du-Rhône et de la phonothèque de la MMSH, internet : consultation libre et copie interdite, pas d'intégration au

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, croissance de l'entreprise, transmission d'entreprise, coopération professionnelle, cessation d'activité, relation maître-serviteur, relation jeunesse-vieillesse, transmission d'un savoir, savon

Descripteurs Idref : savon de Marseille, savonnerie, IGP

Lieux cités : Marseille (14e) quartier Sainte-Marthe

Noms cités :

Périodes citées : années 2010

## *Témoignage d'un ancien cadre à la production et au laboratoire de recherche d l'entreprise Pechiney, en poste de 1971 à 2003, à propos de sa carrière professionnelle et des évolutions technologiques, Entreprise : Pechiney*

L'informateur est né en 1943 à Gardanne. Il fait des études d'ingénieur chimiste à l'école supérieure de chimie industrielle de Lyon et obtient une thèse en 1969. Il entre chez Pechiney en 1971, son père y travaillait déjà, et lui y avait fait des stages durant sa scolarité. Il commence par occuper le poste d'ingénieur de recherche au centre d'études de l'alumine à Gardanne jusqu'en 1975 (1 min). L'informateur renseigne d'abord sur ce site industriel qui est un grand pôle de l'alumine réunissant l'ensemble des métiers de ce secteur. Le centre de recherche où il travaillait a pour rôle d'effectuer tous les travaux pour l'ensemble du portefeuille alumine de Pechiney. Il mène notamment des études sur le procédé de fabrication de l'alumine et la faisabilité chimique de l'alumine avant son exploitation (3 min). Le centre d'étude met également au point des méthodes d'analyse de la bauxite pour que les usines Pechiney puissent adapter leur process vis-à-vis de la qualité de la bauxite qui dépend de sa provenance. Si l'usine de Gardanne utilise de la bauxite de Guinée, l'usine Pechiney de la Barasse à Marseille n'utilisait que de la bauxite du Var (6 min). De 1975 à 1979, l'informateur est muté à l'usine de la Barasse comme ingénieur de production. Il explique son rôle ainsi que l'organisation de l'usine qui est divisée en trois secteurs, celui dit « rouge » où arrive la bauxite, le blanc où est produite l'alumine et le secteur production d'énergie. Il raconte alors une journée-type de son travail au secteur blanc (8 min). Il évoque le système des astreintes et ses horaires de travail qu'il compare avec son poste au centre d'étude (12 min). Les rapports qu'il entretenait avec les autres employés de son équipe sont abordés. Il décrit une forme de management bien développée pour l'époque, marquée par des échanges étroits avec ses supérieurs. Il relate son arrivée dans l'usine et la découverte de son organisation. Il raconte avoir été marqué par sa propreté (16 min). L'informateur parle à présent de la fusion entre Pechiney et Ugine, des changements occasionnés et des représentations qu'il se faisait de l'usine de la Barasse, appartenant anciennement au groupe Ugine. Par la suite, il met en relation son travail à l'usine avec celui du centre d'étude lorsqu'il était à Gardanne, pour montrer les compléments que lui a apportés son poste d'ingénieur de production (26 min). Durant les quatre années à l'usine de la Barasse, il a connu des investissements et des évolutions sur le procédé car un bureau d'étude avait été mis en place pour travailler sur la qualité de l'alumine. Il a aussi assisté au changement de combustible pour les fours, qui sont passés du fuel au gaz naturel (32 min). Il s'exprime sur la beauté de voir le produit en train de se faire et sur les sens qu'il sollicitait dans son métier. Puis, il décrit les différentes étapes du procédé de fabrication de l'alumine, qui se révèle au moment de la cristallisation, et parle de la grande régularité de qualité de l'alumine produite à la Barasse (36 min). L'hygiène et la sécurité sont maintenant abordées et l'informateur relate une anecdote pour montrer le sérieux de l'entreprise dans ces domaines. Il en vient à parler de l'exigence qu'il a pu noter dans cette usine (44 min). Il renseigne ensuite sur les nombreuses restructurations qu'il a connues dans sa carrière, ce qui l'amène à parler de la suite de son parcours professionnel. De 1979 à 1987, il retourne au centre d'étude de Gardanne comme chef du service de recherche sur l'alumine. Il supervise la reconversion progressive de l'usine de Gardanne, qui passe alors de la production de l'alumine à une alumine technique, servant à faire d'autres composants que l'aluminium et ayant une plus forte valeur ajoutée (53 min). L'informateur a aussi eu la charge de faire des études de faisabilité concernant la bauxite de Guinée car sa transformation par l'usine de Gardanne, demandait à cette dernière de s'adapter à ce type nouveau (1 h). Il devient par la suite sous-directeur du centre de recherche pendant trois années avec, pour fonction, les relations entre toutes les usines de Pechiney. Il explique alors les tâches qui lui sont confiées et relate sa mission dans une usine Pechiney australienne, qui l'amène durant les trois années qui suivent à partir travailler au sein de cette entreprise. Il est alors chargé d'y installer un laboratoire de recherche et développement. Il relate cette expérience en parlant d'un choc culturel, notamment au niveau des méthodes de travail et des astuces de procédés. Il aborde également les relations avec la hiérarchie (1 h 05 min). À son retour en France en 1993, il occupe le

poste de directeur du centre de recherche pendant cinq ans et se sert alors des compétences en management qu'il a pu observer dans l'usine australienne (1 h 18 min). En 1998, il intègre l'équipe de la direction industrielle du site de Gardanne qui a pour mission de vérifier que les procédés alumine mis en œuvre dans les usines Pechiney fonctionnent correctement. Lui est chargé de la maîtrise des procédés et de mise en place des bonnes pratiques de la recherche et développement en alumine. Il voit la réflexivité autour de la recherche industrielle comme une petite révolution à cette époque-là, et parle aussi de l'apport des nouvelles générations d'ingénieurs qui sont rentrées dans l'entreprise (1 h 23 min). L'entretien s'oriente maintenant sur la marque environnementale de l'usine de la Barasse dans ce quartier de Marseille. Il évoque la poussière d'alumine et le chemin de fer qui arrivait directement dans l'usine (1 h 33 min). Pour finir, il témoigne de l'image qu'il garde de cette usine, vue comme avant-gardiste, et reparle de la qualité des relations humaines (1 h 42 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MORDINI, Jacques, né(e) le 19/04/1943, à Gardanne, ancien cadre production/centre recherche dans l'entreprise Pechiney.

Date et lieu de l'enregistrement : le 12/01/2016, à l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation d'Aix-en-Provence, 13626.

Durée : 103 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation interdite et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, travail en usine, relation de travail, relation maître-serviteur, condition de travail, attachement au travail, évolution du métier, progrès, sécurité au travail, transmission d'entreprise, embauche familiale, chimie

Descripteurs Idref : alumine, bauxite, Pechiney, Ugine, Gardanne

Lieux cités : Marseille (11e), Huveaune, Gardanne, Australie

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 80, années 90, années 2000

## *Témoignage de l'ancien PDG des réglisseries Lorette de 1946 à 1967 et de l'entreprise Haribo France de Marseille de 1967 à 1985, à propos de sa carrière professionnelle et du rachat des réglisseries par le groupe Haribo, Entreprise : Haribo*

L'informateur est âgé de 91 ans. Originaire du nord, issu d'un milieu bourgeois, son père avait une industrie dans les tissus. Il arrive à Marseille après le début de la Seconde Guerre mondiale. Il explique qu'il n'a pas pu faire d'études et qu'il rentre dans l'entreprise des réglisseries Lorette après que son père l'ait rachetée (1 min). Il renseigne alors sur le contexte de l'usine à son arrivée en 1946. 49 ouvriers y travaillaient, c'était un établissement assez sale. Il parle de la mise en place du marché commun et de la peur de voir arriver les Allemands sur le marché français, avec la société Haribo. Un rapprochement s'est alors imaginé avec les réglisseries Zan et Florent. L'informateur raconte ensuite la venue d'Eugène Gabel, représentant d'Haribo, dans le but de trouver un partenaire français ou de construire une usine en France. Finalement, une alliance s'est faite entre les réglisseries Lorette et Haribo. L'usine a ensuite été déplacée dans un des anciens ateliers de la Société Provençale des Ateliers Terrin. L'informateur a été PDG d'Haribo France pendant 18 ans, ses deux frères étaient à l'achat et ingénieur à l'usine, Eugène Gabel en était le directeur commercial. Il s'agissait donc d'une affaire familiale (5 min). Il parle de sa gestion de l'entreprise et aborde la question de la publicité et des sponsors. Il évoque ensuite la création de nouveaux produits avec la fraise Tagada, dont il a déposé le nom (10 min). L'informateur revient sur son début de carrière au temps des réglisseries Lorette. Ses deux frères y travaillaient déjà, lui rejoint l'entreprise comme commercial et ce jusqu'en 1966, année où son père lui cède sa place de PDG et où les réglisseries fusionnent avec Haribo (18 min). Il raconte alors comment s'est passé ce rachat, qui était rapide et risqué. Cette fusion a amené de nouveaux produits et une plus grande technicité. Il parle ensuite de la manière dont il dirigeait l'entreprise et imagine aujourd'hui comment il s'y prendrait avec le contexte socio-économique actuel. Il s'exprime aussi sur les cercles de qualité qu'il avait instaurés chez Lorette pour que les ouvriers aient un espace pour exprimer leurs idées (26 min). Il discute des changements effectués après la création d'Haribo France, notamment l'installation de nouvelles machines venues d'Allemagne (35 min). Il témoigne de la gestion familiale de l'entreprise, qui a aidé à son bon fonctionnement, et parle du plaisir qu'il a eu à la diriger (40 min). Il raconte ensuite comment le logo Haribo a été mis au point et revient sur les campagnes publicitaires Haribo. L'essor des grandes surfaces commençait, ce qui a été une aubaine pour commercialiser les nouveaux produits (44 min). L'informateur évoque à présent des anecdotes qui témoignent des rapports amicaux qu'il entretenait avec Hans Riegel, le PDG du groupe Haribo (49 min). Il renseigne sur la provenance des matières premières avec notamment le sucre qui venait des raffineries Saint Louis et la farine des Grands Moulins de Paris. Il s'exprime aussi sur son désir d'aller sur le marché américain et parle de sa tentative échouée de monter une usine au Canada (54 min). L'informateur relate l'embauche massive d'employés au moment de la création d'Haribo France, qui pour la plupart habitaient le quartier de la nouvelle usine dans le 14<sup>e</sup> arrondissement et originaires d'Afrique du nord. Il discute ensuite des grèves et évoque comment s'est passée celle de mai 68, il y avait alors un climat violent à l'usine (1 h 04 min). Néanmoins, les rapports avec les employés étaient bons ; l'informateur se souvient de certains hommes qui l'ont marqué (1 h 10 min). Pour finir, il parle de sa décision de quitter l'entreprise en 1985 et du rachat des parts de la famille Gaillot par Hans Riegel. À partir de ce moment, il n'a gardé aucun lien avec l'entreprise, ce qui a été assez dur pour lui (1 h 13 min).



Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : GAILLET, Philippe et GAILLET Alice, né(e) le 18/10/1924 et 28/02/1929, à Croix, Marseille, ancien PDG des réglisseries Lorette et de Haribo-France dans l'entreprise Haribo.

Date et lieu de l'enregistrement : le 13/01/2016, chez M. Gaillet, 13008 Marseille.

Durée : 78 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie, pas de diffusion publique interne ou externe pour les passages où Mme s'exprime

---

Descripteurs Ganoub : histoire de l'entreprise, transmission familiale, entreprise familiale, transmission d'entreprise, carrière professionnelle, attachement au travail, relation de travail, relation maître-serviteur, croissance de l'entreprise, évolution du métier, progrès, grève, confiserie

Descripteurs Idref : fraise tagada, Seconde Guerre mondiale, 14e arrondissement

Lieux cités : Marseille (14e), Allemagne

Noms cités :

Périodes citées : Seconde Guerre mondiale, années 40, années 60, années 80, Mai 68

## *Témoignage de l'ancien PDG de l'entreprise Micasar à Marseille, en poste de 1968 à 1992, à propos de sa carrière professionnelle et de l'histoire de l'entreprise familiale, Entreprise : Micasar*

L'informateur est né en 1947 à Saint-Etienne. Il arrive à Marseille en 1948 car son grand-père maternel proposait à son père de venir travailler avec lui pour faire du commerce de dattes. Il débute l'aventure dans un premier local au 134 boulevard Michelet et crée ensuite l'entreprise Micasar qui porte le nom des trois entrepreneurs de la société. Michel étant le nom de son grand-père maternel, Casanova celui de son associé et Arbona celui de son père. En 1949, son père rachète leurs parts et dirige seul l'entreprise (1 min). L'informateur intègre cette dernière en 1968 mais y travaillait déjà pendant les vacances scolaires pour faire de la manutention. Son père désirait que ses enfants reprennent la suite et l'informateur explique qu'il a commencé par suivre son père pendant quelques mois avant de remplacer le directeur administratif (3 min). Il est ensuite rapidement passé au service achat, ce qui l'a amené à voyager principalement en Algérie et en Tunisie. L'Irak et la Californie ont ensuite été de nouveaux marchés et des méthodes de conditionnement différentes ont dû être développées pour les deux variétés venant d'Irak. L'informateur raconte qu'ils ont réussi à travailler ces dattes en rajoutant une huile alimentaire, le sultanol, dans les bains de glucose ; elles n'étaient alors plus traitées qu'à la vapeur. Ce process a été mis au point dans l'entreprise qui se servait déjà d'un procédé identique pour le conditionnement des pruneaux et importait des raisins du Turquie déjà traités avec du sultanol, afin qu'ils ne s'agglomèrent pas entre eux (6 min). L'informateur parle ensuite de la création, par son père, de la seconde saison des dattes ; le but étant de continuer à en exporter jusqu'au printemps. Il a donc installé des frigos dans lesquels étaient stockées les dattes tout l'été pour ensuite être sorties petit à petit, une fois que l'ouverture de la saison avait été décrétée par le syndicat des dattes (17 min). Une main-d'œuvre importante était nécessaire. L'entreprise avait alors deux usines, celle du boulevard Michelet et de l'avenue Roger Salengro. Puis, une troisième usine située chemin du Rouet a été louée en 1970 ; l'informateur en était le directeur technique, tout en continuant de s'occuper des achats. Il relate brièvement son expérience dans ce secteur lorsqu'il allait en Californie pour sélectionner les dattes (20 min). En 1978, les anciens entrepôts des pastis Berger sont rachetés afin de rassembler les différentes unités de l'entreprise. Elle se trouve désormais au 3 boulevard Villecroze et conserve en même temps l'usine du boulevard Salengro pour le conditionnement des autres fruits secs (28 min). L'informateur explique à présent le circuit de la datte, de sa réception à son expédition. Il renseigne alors sur le poste du triage, la phase de vaporisation, le trempage, le séchage, la mise en boîte et l'encellophanage (31 min). Il informe ensuite sur le marché avec l'Algérie. Après l'indépendance du pays, les producteurs ont connu une libéralisation du marché et Micasar traitait directement avec eux. Il parle des dattes qui étaient achetées en Algérie et des palmeraies qu'il visitait (38 min). L'informateur revient sur l'usine du boulevard Villecroze qui s'est agrandie suite aux rachats de bâtiments la jouxtant. Un espace de stockage a alors été dédié au conditionnement des fruits secs ce qui eut pour effet la fermeture de l'usine de l'avenue Salengro et la mise au point de nouveaux produits comme l'abricot et la figue réhydratée, ainsi que les fruits secs fourrés à la pâte d'amande (43 min, 48 min). Il témoigne aussi des créations autour de la présentation des produits et de l'implication des employés dans l'élaboration des gammes de Noël qu'il fallait renouveler chaque année (46 min). Il décrit maintenant la confection des sachets par des peseuses et aborde l'automatisation des machines qu'il commence à mettre en place sur les articles nouveaux. C'est ensuite lorsque son père part à la retraite que l'informateur modernise l'atelier de triage (50 min). Il informe à présent de la création en 1988 du groupe Samica, suite aux accords passés avec les Etablissements Saman, ayant un atelier de conditionnement de fruits secs à Vitrolles. C'est à cette occasion que l'informateur devient le PDG de Micasar ainsi que le directeur technique du groupe. Son frère, lui, en est le directeur export, poste qu'il occupait déjà au sein de l'entreprise Micasar (58 min). L'informateur aborde ensuite les marchés de Micasar à l'export ; l'Angleterre, l'Allemagne et l'Italie étaient leurs plus gros clients. Le challenge était d'arriver à exporter les fruits secs et plus seulement les dattes. Il évoque ensuite brièvement le commerce des dattes à Marseille (1 h 02 min). En 1992, les Etablissements Saman rachètent les parts de Micasar pour vendre ensuite la holding Samica au groupe américain Dole.

Son frère et lui créent la société Arbona et compagnie en investissant auprès d'un partenaire tunisien, alors ancien fournisseur de Micasar. Ce dernier avait monté une usine de dattes et la société Arbona et compagnie avait pour rôle d'acheminer les boîtes et d'importer ensuite les dattes conditionnées (1 h 07 min). L'informateur explique qu'il vend ensuite ses parts à son frère pour entreprendre de racheter une petite entreprise de torréfaction de fruits secs et d'épices, puis monte un atelier de conditionnement de dattes dans lequel travaillent d'anciens employés Micasar. Tout en même temps, il s'associe avec un entrepreneur qui a un atelier de conditionnement aux Pennes-Mirabeau, ce qui l'amène à revendre ses ateliers sur Marseille pour se consacrer seulement à cette activité qu'il arrête en 2000. Il finit tout de même par refaire des saisons avec son frère pour l'entreprise Arbona et compagnie, nouvellement installée aux Arnavaux. Il raconte qu'ils se sont même rééquipés de quelques machines pour sauver la marchandise (1 h 15 min). L'informateur parle à présent du rachat de l'entreprise Saman au groupe américain, par la coopérative France-Prune. Ceci entraîne la délocalisation de l'activité dans le Lot-et-Garonne (1 h 26 min). Il s'exprime sur la baisse de la qualité du conditionnement de la datte en France aujourd'hui. Il parle alors de la transmission de ses connaissances lorsqu'il était en poste et précise que l'apprentissage se fait beaucoup sur le terrain. Il aborde aussi les compétences que doit avoir le personnel (1 h 30 min). L'entretien s'oriente ensuite sur les évolutions des emballages et des gammes sous les différentes marques de l'entreprise (1 h 35 min). L'informateur évoque maintenant les liens avec les autres entreprises de conditionnement de dattes à Marseille, toutes réunies dans le syndicat des dattes. Il relate une anecdote pour montrer la coopération entre elles, lorsqu'en 1969 l'Algérie avait stoppée ses ventes vers la France (1 h 38 min). L'informateur raconte aussi la fois où l'entreprise Micasar a eu l'occasion de participer à l'achat d'une palmeraie et d'un atelier de conditionnement en Californie mais son père avait refusé (1 h 44 min). Travailler avec lui n'a pas été chose facile car il n'avait pas la même manière de voir la gestion d'une entreprise. Il parle alors du parcours professionnel de son père qui a commencé comme manutentionnaire (1 h 49 min). Puis, il aborde la politique sociale qu'il avait mise en place pour ses employés et donne son avis sur les syndicats (1 h 57 min). De nombreuses femmes travaillaient à Micasar, essentiellement des trieuses, des peseuses et des surveillantes. Il explique alors en quoi consistait ce dernier poste et qui étaient ces femmes (2 h 00 min). Le lien avec le port est maintenant discuté et l'informateur reprochait aux dockers de maltraiter les dattes (2 h 05 min). Il évoque ensuite son rôle de directeur du comité d'entreprise et de la méfiance qu'en avait son père (2 h 08 min). Les conditions de travail sont abordées. L'informateur parle alors du rendement à l'heure, des horaires de travail et de la sécurité mise en place (2 h 11 min). Pour finir, il témoigne de son affinité envers le produit de la datte et de l'intéressement qu'il a eu pour son métier. L'aspect le moins plaisant pour lui a été de s'occuper de la vente en grandes surfaces (2 h 18 min). Aujourd'hui, il garde l'image d'une entreprise familiale qui a été un des acteurs d'une activité typiquement marseillaise (2 h 25 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : ARBONA, Daniel, né(e) le 05/05/1947, à Saint-Etienne, ancien PDG Micasar dans l'entreprise Micasar.

Date et lieu de l'enregistrement : le 18/01/2016, chez M. Arbona, 13014 Marseille.

Durée : 146 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

Descripteurs Ganoub : histoire de l'entreprise, transmission familiale, entreprise familiale, croissance de l'entreprise, transmission d'entreprise, coopération professionnelle, cessation d'activité, carrière professionnelle, relation de travail, relation maître-serviteur, évolution du métier, progrès, condition de travail, travail à l'usine, division sexuelle du travail

Descripteurs Idref : dattes, Algérie, Californie, Dole Food Company

Lieux cités : Marseille (14e) quartier Sainte-Marthe, Marseille (6e) Cours Julien, Marseille (3e), Marseille (8e), Marseille (9e), Algérie, États-Unis Californie

Noms cités :

Périodes citées : années 40, années 50, années 60, années 70, années 80, années 90, années 2000

## *Témoignage d'un ancien chef d'équipe chauffeur de chaudière à l'entreprise Nestlé de Marseille, en poste de 1952 à 1982, à propos de sa carrière professionnelle et de l'évolution du métier, Entreprise : Nestlé*

L'informateur est né en 1925 à Meyrargues. Il travaille dans l'entreprise Nestlé de 1952 à 1982 en tant que chauffeur de chaudière, poste qu'il avait déjà exercé dans une usine à Meyrargues (1 min). Il explique en quoi consiste ce travail qu'il a appris sur le tas. Les chaudières servaient à chauffer l'usine et à faire de la vapeur d'eau pour les process de fabrication du café soluble et du chocolat. Elles fonctionnaient principalement au charbon jusqu'à ce que le mazout arrive et le marc de café servait également de combustible (4 min). L'informateur découvre chez Nestlé des machines plus perfectionnées. Il évoque la pouzzolane, une pierre volcanique qui se trouvait dans la structure de la chaudière. Il en vient à expliquer comment est constituée une chaudière et parle du système des pressions et des pompes (8 min, 31 min). Il aborde ses horaires de travail en quarts et la pénibilité de travailler avec le marc de café (17 min, 1 h 43 min). La vapeur d'eau était principalement utilisée pour le process du Nescafé, il en détaille son circuit (23 min). L'informateur raconte les améliorations qu'il a connues dans son travail, notamment au niveau de la surveillance de la chaudière. Avec l'utilisation du mazout, son travail est devenu moins physique et s'est résumé à de la surveillance (29 min). Il explique à présent la disposition des bâtiments de l'usine et situe le carré de la chaufferie d'où partaient les tuyaux qui passaient dans un canal souterrain (36 min). Il y avait trois équipes pour chaque quart, il détaille les différents postes de son équipe et parle de la bonne ambiance entre les employés (41 min). L'informateur aborde son évolution de carrière. Dans les années 60, il est désigné chef d'équipe et part en 1979 à Abidjan en Côte d'Ivoire pour effectuer une mission de 14 mois (46 min). Il relate cette expérience qui l'a amené à former le personnel de cette usine (53 min). Il revient ensuite sur l'amélioration des conditions de travail dans l'usine de Saint-Menet et explique que travailler dans le contexte actuel lui serait plus difficile. Il renseigne maintenant sur la politique sociale de l'entreprise en détaillant les différentes primes, la mise en place de la coopérative Nestlé, les colonies de vacances, le trousseau de naissance (1 h 11 min). L'informateur s'exprime sur les relations qu'il entretenait avec les nombreux directeurs qu'il a connus (1 h 20 min). Il raconte avoir coupé les liens avec l'usine une fois retraité mais garde des contacts avec d'anciens employés. Il se souvient alors de l'équipe de football Nestlé (1 h 24 min). La fermeture de l'usine est abordée et l'informateur parle de la désindustrialisation de la vallée de l'Huveaune. Il évoque la grève de Mai 68 (1 h 29 min). Il parle de l'attachement qu'il a eu pour son métier car il lui a permis de faire vivre sa famille, comme beaucoup d'habitants de Saint-Menet. Les femmes du quartier étaient nombreuses à travailler au conditionnement (1 h 33 min). Il se souvient du dynamisme du territoire grâce à la présence considérable des usines et parle aussi du bruit et de l'odeur qui se dégageaient de l'usine Nestlé. Le marc de café était également vidé dans la colline dans le quartier de la Barasse (1 h 37 min). Pour finir, il revient sur les changements bénéfiques qu'il a connus dans son travail et sur l'image qu'il garde de l'entreprise, notamment les bonnes relations sociales entre les employés (1 h 44 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : BENOÎT, Yves et BENOÎT Micheline, né(e) le 05/09/1925 et 05/11/1933, à Meyrargues, Marseille, ancien ouvrier/cadre chauffeur de chaudières dans l'entreprise Nestlé.

Date et lieu de l'enregistrement : le 20/01/2016, chez M. Benoît, 13011 Marseille.

Durée : 111 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, attachement au travail, relation de travail, relation maître-serviteur, travail en usine, solidarité ouvrière, transmission d'un savoir, apprentissage, division sexuelle du travail, évolution du métier, condition de travail, progrès, grève, café

Descripteurs Idref : Nestlé, café soluble, chocolat, Abidjan, Huveaune

Lieux cités : Marseille (11e), Huveaune, Meyrargues, Côte d'Ivoire

Noms cités :

Périodes citées : années 60, années 70, années 80, Mai 68

## *Témoignage d'un ancien technicien des raffineries de sucre Saint Louis en poste de 2001 à 2015, puis de l'entreprise Panzani depuis 2015, à propos de la passion de son métier et de son travail à l'usine, Entreprise : Saint Louis / Panzani*

L'informateur est né en 1979, à Marseille. Suite à ses études, il obtient un BTS mécanique automatisme industriel. Il commence à faire de l'intérim dans une savonnerie, puis il entre chez Saint Louis Sucre en 2001. Il occupe un premier poste au conditionnement sur une machine qui fait du sucre concassé (1 min). L'informateur détaille son parcours professionnel dans cette entreprise où il reste 14 ans, dont 8 ans au conditionnement. Il énumère les différentes lignes sur lesquelles il a travaillé en expliquant leurs fonctions (3 min). Il gravit quelques échelons sur la ligne du sucre blanc, alors appelé le 4 bis. Les divers postes de cette ligne sont décrits et il s'attarde sur celui d'animateur d'étage, poste qui ne lui a pas trop plu en raison de son jeune âge pour manager des employés (8 min). Par la suite, il part travailler au secteur de la semoulerie pour faire les boîtes de sucre en poudre. Puis, rapidement, on le forme au poste d'avanceur. Il le voit comme une révélation dans son travail car il a pu mieux connaître le process. Cela consiste à faire de la surveillance de supervision en gérant les flux de sucre vers les différentes lignes de conditionnement. Il occupe ce poste pendant 8 ans tout en restant polyvalent (11 min). Par la suite, il a l'opportunité de travailler à la raffinerie pendant cinq ans. Il explique l'organigramme de ce secteur et renseigne sur les postes qu'il a occupés suivant le process de raffinage, le dernier étant celui de la décoloration. Le circuit du sucre, du port de Marseille à son conditionnement, est aussi évoqué (13 min). L'informateur parle ensuite de l'arrêt du raffinage et du plan de départ volontaire mis en place pour les employés. Il en a profité car il ne se voyait pas revenir aux postes qu'il avait déjà occupés au conditionnement, voyant cela comme une régression. Laisser ce travail chez Saint Louis n'a pas été facile car il l'aimait particulièrement (32 min). Il revient sur les changements qu'il y a eu à Saint Louis avant le plan de départ volontaire. Il parle de l'instauration en 2010 des horaires de travail en 6/4, qui ont été un rythme de travail qui lui a beaucoup plu, mais qui par la suite sont repassés en 3/8. Il y a aussi eu la mise en place des « classifs » qui ont eu pour conséquence de rabaisser le niveau des postes. Il se rappelle de la baisse progressive de la production et dit avoir été attristé par la tournure qu'ont prise les choses (39 min). L'informateur aborde ensuite les compétences techniques et humaines qu'il a développées dans son métier et parle de son expérience au sein d'un groupe de réflexion sur la souffrance au travail, mis en place par l'entreprise (51 min). Il a beaucoup appris sur le tas même s'il avait des bases par son BTS et les formations techniques qu'il a reçues par l'entreprise. Il a ensuite aimé enseigner ses connaissances aux nouveaux employés afin de leur transmettre sa passion et l'attachement qu'il avait pour son métier (57 min). L'informateur parle de l'importante entraide en place à la raffinerie car tous les postes sont interdépendants puisqu'ils font partie d'un process (1h 01 min). Il en vient désormais à aborder son travail à Panzani où il occupe le poste d'avanceur. Sa tâche est de réguler des flux entrants et sortants, c'est-à-dire qu'il gère le stockage des presses, les machines qui font les pâtes, et alimente les machines du conditionnement (1 h 03 min, 1 h 08 min). Il raconte qu'il n'y a pas de liens entre le service de la fabrication et celui du conditionnement, ce qui ne facilite pas son poste d'avanceur. Il confie aujourd'hui avoir perdu de la passion dans son travail (1 h 05 min), puis parle du savoir-faire du pressier et de son désir dans l'avenir d'occuper ce poste (1 h 15 min). L'informateur évoque le vocabulaire propre aux pâtes et renseigne sur les deux qualités de pâtes qui sont produites, les standards et les Panzani. Il témoigne aussi de la similitude des machines et des procédés entre Panzani et l'usine Saint Louis malgré la matière première qui diffère (1 h 17 min). Les conditions de travail sont brièvement abordées et il parle notamment de la chaleur importante à la fabrication (1 h 21 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : BARRIELE, Jérôme, né(e) le 06/11/1979, à Marseille, ancien ouvrier conditionnement et fabrication Saint Louis et ouvrier fabrication Panzani dans l'entreprise Saint Louis / Panzani.

Date et lieu de l'enregistrement : le 21/01/2016, chez M. Barriele, 13011 Marseille.

Durée : 84 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, attachement au travail, passion du métier, relation de travail, travail en usine, solidarité ouvrière, transmission d'un savoir, apprentissage, condition de travail, horaire de travail, cessation d'activité, sucre, pâtes

Descripteurs Idref : pâtes alimentaires, sucre, raffinage, Saint Louis Sucre

Lieux cités : Marseille (15e), quartier Saint-Louis, Marseille (11e)

Noms cités :

Périodes citées : années 2000, années 2010



## *Témoignage d'un ancien opérateur plombier tuyauteur à l'entreprise Coder de Marseille, en poste de 1962 à 1969, à propos de son travail à l'usine, Entreprise : Coder*

L'informateur est né en 1946, dans le quartier de Saint-Marcel à Marseille. Il obtient un CAP de chauffagiste et entre à l'entreprise Coder en 1962. Il y exerce le métier de plombier tuyauteur jusqu'en 1969 et part ensuite travailler dans la réparation navale. Il occupe au départ le poste d'ouvrier qualifié OP1 et arrive jusqu'au grade OP3 au fil des années (1 min). Il relate l'arrivée du PVC en plomberie en France car jusque-là il travaillait seulement avec le plomb et le cuivre. Il a alors appris à travailler cette matière sur le tas. Il était dans un atelier où il montait les tuyaux en PVC pour les wagons. Il faisait aussi la tuyauterie du système de freinage et était amené à faire les rivets (4 min). Il parle de ses horaires de travail et du peu d'évolutions technologiques dans son travail (8 min). Il faisait aussi le démontage de la tuyauterie pour refaire du neuf car il faisait uniquement de la réparation des wagons (10 min). Il explique comment il travaillait avec les différents corps de métiers sur un même wagon. Lui était au service de la tuyauterie et travaillait avec cinq autres tuyauteurs. Il explique comment il préparait au préalable les coudes des tuyaux dans l'atelier, autant pour les freins des wagons que pour les systèmes d'alarme (12 min). L'informateur aborde les relations de travail avec les autres employés et parle de la bonne ambiance au travail. Il y avait de l'entraide entre eux, il relate alors une anecdote où plusieurs employés étaient venus travailler le samedi pour arranger une erreur d'un collègue (18 min). Il évoque à présent la grève qu'il a connue en 1967 mais il a préféré ne pas y participer étant donné qu'il était nouveau à l'entreprise. En revanche, il a tenu les piquets de grève en mai 68 comme la majeure partie des employés (20 min). L'informateur a eu pour directeur le gendre de l'un des frères Coder, il relate les rapports avec lui et les supérieurs. (23 min). La sécurité est maintenant abordée et il raconte qu'il travaillait avec des machines rudimentaires (25 min). L'informateur témoigne ensuite du dynamisme du quartier de Saint-Marcel quand il y avait encore l'usine Coder en activité et évoque la désindustrialisation de la vallée de l'Huveaune (30 min). Il parle de l'embauche familiale dans l'entreprise et de sa politique sociale. Puis, il explique qu'il y avait beaucoup d'ouvriers d'origine immigrée, notamment des Grecs et des Italiens (33 min). Il termine en évoquant l'équipe de football Coder dans laquelle il a joué (40 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MAUNIER, Daniel, né(e) le 14/06/1946, à Marseille, ancien ouvrier plombier/tuyauteur dans l'entreprise Coder.

Date et lieu de l'enregistrement : le 26/01/2016, chez M. Maunier, 13011 Marseille.

Durée : 41 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : évolution du métier, relation de travail, travail en usine, solidarité ouvrière, condition de travail, sécurité au travail, embauche familiale, travailleur immigré, grève

Descripteurs Idref : Saint-Marcel, PVC, Huveaune

Lieux cités : Marseille (11e) quartier Saint-Marcel, vallée de l'Huveaune

Noms cités : Coder

Périodes citées : années 60, Mai 68

## *Témoignage de l'ancien PDG de la savonnerie du Fer à Cheval et actuel directeur de site, en poste depuis 1987, à propos de l'histoire de l'entreprise et de sa carrière professionnelle, Entreprise : NCDSM (Fer à Cheval)*

L'informateur, âgé de 62 ans, né à Lyon, arrive à Marseille en 1987, l'année où l'entreprise dans laquelle il travaillait à Lyon, du nom de Chimiotecnic, rachète la savonnerie du Fer à Cheval. Il en devient le responsable des services techniques et découvre alors l'activité de savonnerie puisque Chimiotecnic ne produisait que des détergents. Il connaît une évolution de carrière à ce moment-là et détaille brièvement les différents postes qu'il a occupés (1 min). Il compare la savonnerie et la détergence en montrant qu'il s'agit de deux domaines très différents, le premier nécessitant un savoir empirique (5 min). Afin de bien développer l'activité de savonnerie, l'entreprise Chimiotecnic conclut un partenariat en 1994 avec la savonnerie Bernard, située à Nantes. Le site de Marseille devient une filiale de ces deux sociétés, du nom de la Compagnie du Savon de Marseille. Par la suite, l'informateur détaille les différentes restructurations que la savonnerie a connues et relate l'histoire de la savonnerie avant le rachat par Chimiotecnic. La marque Le Chat y avait été développée (8 min). L'informateur revient sur son premier poste de responsable des services techniques qui consistait essentiellement à faire de la réparation et de la maintenance étant donné l'ancienneté des machines. Il évoque aussi le contexte tendu de l'entreprise à son arrivée, suite à un plan social qu'avaient connu les employés. Il parle ensuite des relations qu'il a eues avec les salariés au fil de sa carrière (12 min). Une troisième activité, la sulfonation, qui est rattachée à la détergence, était également développée sur le site depuis le développement de la lessive Le Chat. L'informateur renseigne sur cette activité de production qui s'est arrêtée en 2012 (20 min). Il en vient à évoquer les raisons et les conséquences de la disparition du savoir-faire du savon de Marseille et retrace un historique de l'activité savonnaire dans la ville (23 min). Il informe à présent sur les contrefaçons qui sont faites aujourd'hui du savon de Marseille. Il explique alors comment il est fabriqué et indique les vertus des ingrédients qui le composent (28 min). L'informateur parle de l'union des professionnels du savon de Marseille qui rassemblent les dernières savonneries traditionnelles du département dans le but de sauver le savon de Marseille, en tentant d'obtenir une reconnaissance étatique par le label de l'Indication Géographique Protégée (36 min). Pour lui, il existe toujours un marché pour ce produit car les gens y sont attachés et il suscite de l'intérêt. Il se confie sur l'évolution de sa perception du savon et raconte une anecdote qui lui a fait voir ce produit autrement. S'en est suivie une démarche d'ouverture au public en 2008 avec des visites de l'usine et des collaborations avec des artistes pour qu'ils fassent des œuvres à partir du savon. Ce nouveau regard a aussi permis aux employés de la savonnerie d'être fiers de leur travail (48 min). L'informateur explique qu'avant la reprise de l'entreprise en 2013, l'usine produisait des savonnets colorés pour compléter des gammes. Aujourd'hui, la nouvelle politique de l'entreprise s'oriente exclusivement sur la production de savon de Marseille et met en place tout un marketing autour du produit. L'informateur parle de l'activité d'export de l'entreprise et témoigne de son évolution (1 h 01 min). Il aborde ensuite les innovations dans le domaine de la détergence avec l'arrivée des pastilles. Une unité de pastillage a été créée en 1998 et a nécessité la mise en œuvre de nouvelles technologies. Il décrit alors le fonctionnement de la machine appelée la pastilleuse et parle de la modernisation des machines anciennes. Les chaudrons, eux, conservent toujours leur structure extérieure d'origine mais des modifications les ont transformés (1 h 10 min). Il évoque ensuite les évolutions dans le processus de fabrication, même si la manière de faire du savon reste la même, et aborde l'amélioration des conditions de travail par la sécurité notamment (1 h 16 min). Il renseigne sur les horaires de travail et le procédé de saponification en continu qui était avant utilisé et qui nécessitait un travail de nuit (1 h 21 min). L'entretien s'oriente désormais sur son poste de PDG qu'il occupe en 2003, après avoir été le directeur de site. L'informateur relate l'attitude des employés qui a changé à son égard. Ses compétences techniques n'étaient plus considérées et il était perçu comme un patron avec toute la représentation qui en est faite autour, ce qui a été aggravé lorsque l'entreprise a été mise en redressement judiciaire (1 h 24 min). Il revient à présent

sur son évolution de carrière et parle des différences qu'il a notées dans ses divers postes. Il s'attarde sur son expérience de PDG et met en avant les préférences qu'il a eues dans son travail (1 h 32 min). Il relate à présent un fait marquant dans sa carrière, lorsqu'il a mis en place une équipe de football au sein de la savonnerie (1 h 42 min). Le lien avec le quartier est abordé et l'informateur explique qu'il y avait peu de rapports avec ses habitants ; ce n'est que depuis la politique d'ouverture de l'entreprise vers l'extérieur que le contact s'est recréé (1 h 46 min). Pour finir, il s'exprime sur l'image qu'il a de la ville et sur son sentiment d'être certes savonnier mais pas marseillais (1 h 50 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : DEMEURE, Bernard, né(e) le 26/05/1953, à Lyon, ancien PDG de la savonnerie/directeur de site dans l'entreprise NCDSM (Fer à Cheval).

Date et lieu de l'enregistrement : le 27/01/2016, à la savonnerie du Fer à Cheval, 13014 Marseille.

Durée : 114 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : carrière professionnelle, histoire de l'entreprise, croissance de l'entreprise, transmission d'entreprise, coopération professionnelle, entreprise en difficulté, relation maître-serviteur, relation de travail, travail en usine, évolution du métier, progrès, condition de travail, sécurité au travail, savon

Descripteurs Idref : saponification, IGP, savon de Marseille, savonnerie

Lieux cités : Marseille (14e) quartier Sainte-Marthe

Noms cités :

Périodes citées : années 80, années 90, années 2000, années 2010

## *Témoignage d'un ancien employé de la société Ricard de Marseille, en poste de 1960 à 2004, à propos de sa carrière professionnelle et de la politique sociale de l'entreprise, Entreprise : Ricard*

L'informateur est né en 1943, en Corse. Il entre chez Ricard en 1960 et occupe le poste de manutentionnaire jusqu'en 1965. Il évoque l'histoire de l'entreprise Ricard, installée au départ dans l'ancien entrepôt du père de Paul Ricard, qui était négociant en vin. L'informateur aborde les conditions de travail qu'il qualifie de très dures et témoigne de la bonne ambiance entre tout le monde ; élément qui lui a permis d'entrevoir sa carrière chez Ricard (1 min). Il relate ainsi les différents postes qu'il a occupés dans l'entreprise. Tout en continuant son travail de manutentionnaire, il a suivi des cours du soir en droit afin de pouvoir évoluer professionnellement. Ainsi, il intègre en 1966 les services juridiques contentieux et des dépôts. En 1974, il change de service pour s'orienter davantage vers le commercial. Il part alors travailler en Corse pour promouvoir le Ricard durant trois ans. Il revient ensuite dans les bureaux à Marseille pour s'occuper des livraisons et de la régie. En 1984, une nouvelle opportunité s'offre à lui pour diriger un camping caravanning appartenant au groupe Pernod Ricard, au Lavandou. Puis en 1991, il revient sur Marseille et devient le contrôleur administratif de Ricard. Il évoque les compétences qu'il a dû utiliser pour ce poste qu'il juge délicat. Enfin, de 1993 à 2004, il est affecté à la présidence pour gérer les relations publiques. Cette expérience a été l'une des plus marquantes pour lui car il a pu tisser de nombreuses relations avec des personnes importantes et répandre la parole Ricard (4 min). Il parle alors de l'image positive de cette société à travers les représentations des personnes qu'il rencontrait (11 min, 32 min). L'informateur revient ensuite sur les différents postes qu'il a occupés dans sa carrière en s'exprimant sur ce qui lui a plu dans chacun. Si le travail en usine lui a montré la valeur du travail, ses fonctions au service juridique, au commercial et aux relations publiques lui font parler de l'importance de communiquer par la parole et de ne pas avoir d'animosité envers les concurrents (18 min). Il discute de la politique d'entreprise qui permettait aux employés d'évoluer professionnellement et d'être redirigés au sein de l'entreprise, raison pour laquelle il a occupé tous ces postes si différents. Il revient alors sur son expérience de responsable du camping caravanning (20 min). L'informateur témoigne à présent de la croissance de l'entreprise et des avantages dont bénéficiaient les employés, notamment les colonies et centres de vacances Ricard. Il parle également des répercussions économiques engendrées par la société car elle donnait du travail aux entreprises qui fournissaient les produits nécessaires à commercialiser le Ricard (21 min). L'informateur aborde les campagnes publicitaires auxquelles il a participé lorsqu'il travaillait au service de la propagande générale ; il s'occupait alors du circuit automobile Paul Ricard (26 min, 33 min). Il évoque enfin son rôle de trésorier au comité d'entreprise et son engagement de dix ans au syndicat indépendant du personnel Ricard, ce qui l'amène à relater une anecdote concernant la solidarité de Paul Ricard avec les grévistes de Mai 68 (28 min). Il continue en évoquant des faits révélant l'avant-gardisme de la société et l'investissement de Paul Ricard dans le monde du sport (32 min). L'informateur renseigne à présent sur l'usine initiale, dans le quartier de Sainte-Marthe. Devenue obsolète, une plus moderne a ensuite été construite à Bessan, dans l'Hérault. Il parle alors de la transformation de ce quartier dans lequel ont été bâtis des immeubles pour les employés de chez Ricard, lui y ayant vécu de 1966 à 1974. Il témoigne des déménagements progressifs des employés pour s'éloigner un peu de l'entreprise (37 min). L'informateur discute aussi des actions menées par Paul Ricard à l'extérieur de la société, comme l'achat des îles des Embiez et de Bendor, la mise en place d'un institut océanographique, le développement du mécénat dans le domaine artistique (43 min). Il relate à présent les rapports qu'il entretenait avec Paul Ricard et raconte des anecdotes qui illustrent l'adoration qu'il avait pour cet homme, qui l'a inspiré dans sa carrière comme dans sa vie (45 min). Il revient sur l'importance d'avoir commencé sa carrière à l'usine et parle de son attachement au travail d'ouvrier, dans lequel il retient l'entraide et la bonne ambiance (49 min). Enfin, il évoque des souvenirs de Paul Ricard dans son château, du temps où son père y travaillait alors qu'il était encore enfant. Il parle de lui comme un second père et explique que l'identité de la société fait partie de sa personne (55 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : TIRROLONI, Jean-Claude, né(e) le 04/09/1943, à Bastelica (Corse), ancien ouvrier/cadre dans l'entreprise Ricard.

Date et lieu de l'enregistrement : le 28/01/2016, à l'usine Ricard, 13014 Marseille.

Durée : 59 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : consultation libre en salle de lecture, contrat tripartite : demande préalable aux autres parties avant utilisation, internet : consultation interdite et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : histoire de l'entreprise, carrière professionnelle, attachement au travail, travail en usine, solidarité ouvrière, relation de travail, relation maître-serviteur, croissance de l'entreprise, évolution du métier, alcool

Descripteurs Idref : Ricard, Pernod-Ricard, Corse, Lavandou, île des Embiez, Bessan

Lieux cités : Marseille (14e) quartier Sainte-Marthe, île des Embiez, Corse

Noms cités : Paul Ricard

Périodes citées : années 60, années 70, années 80, années 90, années 2000

## *Témoignage d'un ancien employé de la société Ricard de Marseille, en poste de 1960 à 2004, à propos de l'évolution de l'entreprise et du lien avec le quartier de Sainte-Marthe, Entreprise : Ricard*

L'informateur explique que la fermeture du centre d'élaboration à Sainte-Marthe n'a pas eu de grandes répercussions dans le quartier. Il évoque aussi les différents projets de déménager le siège social vers le centre-ville mais ceux-ci ont toujours échoués en raison du nombre important d'employés qui vivaient dans les quartiers nord ou à proximité. Suite à cette fermeture, tous les employés de l'usine ont été reclassés dans les bureaux, hormis les deux personnes de la fabrication qui ont dû partir à la nouvelle usine de Bessan. Il témoigne de l'odeur d'anis qui a disparu dans le quartier et parle de la fierté des habitants de Sainte-Marthe que l'usine soit sur ce territoire (1 min). L'informateur renseigne à présent sur son engagement auprès du syndicat indépendant de chez Ricard et atteste du dialogue existant (8 min). Il a connu huit présidents et parle d'une certaine continuité à chaque changement de présidence. Il souligne alors la bonne reprise de l'entreprise après Paul Ricard (11 min). Les innovations sont ensuite abordées avec notamment l'arrivée de l'informatique en 1964 (13 min). L'informateur évoque aussi les adaptations qu'a du faire la société Ricard pour répondre à la législation. Lorsque la loi Evin a imposé la mise en place de messages de prévention dans les campagnes publicitaires, des personnes ont été employées pour le marketing, qui a pris la suite du service de la propagande générale en le modernisant (16 min). L'informateur aborde à présent la fusion Pernod Ricard en 1975. Elle a été bénéfique car elle a permis d'acquérir de nouveaux produits et de se placer au deuxième rang mondial. Il pense que la société Ricard n'existerait plus s'il n'y avait pas eu la création de ce groupe et il raconte les changements que cela a occasionnés pour l'entreprise (21 min). Il témoigne d'un sentiment de fierté partagé entre tous les employés du groupe et de leur intérêt à connaître l'histoire de l'entreprise afin de faire perdurer le message Ricard. Il raconte aussi qu'au moment de l'embauche, l'employé rentre dans une pépinière dans laquelle il est formé et où lui sont expliquées les valeurs Ricard (25 min). L'informateur parle de la proximité de la société avec ses employés, qui se ressent également dans leurs relations entre eux. Il relate aussi que dans les années 60, un ramassage du personnel avec deux cars était mis en place par la société Ricard (30 min). L'entretien s'oriente ensuite sur le cercle philharmonique de Sainte-Marthe situé à côté du siège de la société. Il évoque le lien entre ce cercle et Ricard et pense que les deux sont indissociables car de nombreux employés en sont membres. Il décrit aussi le magasin d'exposition qu'il y avait en face du cercle (33 min). Il aborde à nouveau son évolution de carrière qui a été permise par la politique de l'entreprise, qui a toujours valorisé les employés qui avaient de l'ambition (43 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : TIRROLONI, Jean-Claude, né(e) le 04/09/1943, à Bastelica (Corse), ancien ouvrier/cadre dans l'entreprise Ricard.

Date et lieu de l'enregistrement : le 04/02/2016, à l'usine Ricard, 13014 Marseille.

Durée : 45 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : consultation libre en salle de lecture, contrat tripartite : demande préalable aux autres parties avant utilisation, internet : consultation interdite et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : évolution du métier, progrès, syndicat, transmission d'entreprise, croissance de l'entreprise, carrière professionnelle, attachement au travail, relation de travail, culture d'entreprise, alcool

Descripteurs Idref : Ricard, Pernod-Ricard, Bessan

Lieux cités : Marseille (14e) quartier Sainte-Marthe

Noms cités : Paul Ricard

Périodes citées : années 60, années 70



## *Témoignage de l'ancien assistant au chef de production de l'entreprise Nestlé de Marseille, en poste de 1967 à 2002, à propos de sa carrière professionnelle et des évolutions technologiques, Entreprise : Nestlé*

L'informateur est âgé de 68 ans, né à Marseille dans le 11<sup>e</sup> arrondissement. Il entre à l'entreprise Nestlé en 1967 comme aide-mécanicien au montage de nouvelles installations. Il parle de l'embauche familiale qui était courante chez Nestlé, lui étant rentré par l'intermédiaire de son père et de sa sœur qui y travaillaient déjà. En 1969, il est transféré au secteur de la fabrication café en tant qu'aide-opérateur. Il suit alors une formation dans la chimie en commençant par un CAP conducteur d'appareils de l'industrie chimique et va jusqu'à obtenir un DUT. Son parcours de formation, qu'il mène tout en étant salarié, lui permet ensuite d'évoluer professionnellement en occupant le poste de contremaître de fabrication, puis celui d'assistant du chef de fabrication (1 min). Il parle de son rôle d'instructeur envers les opérateurs lorsque des améliorations techniques étaient faites sur des nouvelles installations. Il témoigne avoir aimé transmettre son savoir-faire et s'est plu à être à l'écoute des autres employés (6 min). Il développe par la suite les innovations technologiques qu'il a connues dans sa carrière et par conséquent les installations qu'il a dû moderniser. Il évoque les compétences qu'il a utilisées dans ses différents postes et met en avant les relations avec le bureau d'étude lorsqu'il est devenu contremaître (14 min). Le procédé de fabrication du café soluble est maintenant décrit étape par étape (20 min). L'informateur détaille les machines associées à chaque phase du procédé et en vient à parler de la disposition du bâtiment, conçu pour se servir de la gravité. Il aborde aussi les postes correspondant aux étapes du process (29 min). Il revient ensuite plus longuement sur le procédé de la sublimation et celui de la séparation des arômes (34 min). Puis, il parle du poste de torréfacteur, qui correspond au métier de brûleur de café. Il ne torréfie pas le café de la même manière selon la qualité du café souhaité par les pays importateurs. Il renseigne alors sur la provenance des cafés robusta et arabica et raconte qu'à chaque arrivage, il était dégusté au laboratoire. C'était également le cas à chaque fin de fabrication (38 min). L'informateur discute des sens qui sont mobilisés dans la fabrication du café (46 min). Il explique les conditions et les savoir-faire pour torréfier correctement le café et le moulin (49 min). L'informateur témoigne des innovations technologiques dans le procédé de l'extraction avec l'automatisation des vannes et parle des adaptations qui ont dû être faites (58 min). L'entretien s'oriente désormais sur les horaires de travail et l'informateur aborde le travail de nuit (1 h 04 min). Il présente maintenant le secteur de la décaféination, qui se faisait dans un autre bâtiment que celui de la lyophilisation. L'informateur explique les différents produits utilisés pour décaféiner le café vert et raconte qu'à l'usine de Saint-Menet le solvant chloré a été remplacé par de l'eau. Il en détaille alors le process (1 h 10 min). L'exportation vers l'étranger est évoquée et l'informateur renseigne sur ses divers déplacements dans les usines du groupe. Il s'est notamment rendu dans l'usine Nestlé d'Abidjan pour installer une tour d'agglomération, et explique de quoi il s'agit (1 h 17 min). Les différentes productions de café de l'usine sont maintenant abordées (1 h 25 min). Il s'exprime sur son regret que l'usine n'ait pas développé le process de décaféination à l'eau, secteur qui a été transféré à l'usine de Gérone (1 h 31 min). Les liens avec le bâtiment chocolat sont évoqués. L'informateur compare le process de fabrication du café et du chocolat et met en avant la technicité du premier sur le second. Il parle des échanges de savoirs entre les deux secteurs et raconte que les techniciens de la fabrication café ont apporté leurs connaissances pour arriver à désodoriser le chocolat (1 h 34 min). Les différentes restructurations de l'entreprise sont brièvement abordées. L'informateur témoigne des contacts faciles avec les directeurs qu'il a connus et relate certaines grèves (1 h 45 min). Il informe à présent sur les nombreux corps de métiers dans la vallée de l'Huveaune que l'usine Nestlé faisait travailler (1 h 48 min). Pour finir, il s'exprime sur l'attachement qu'il porte à son travail dans lequel il s'est épanoui et pense que l'évolution de carrière qu'il a connue n'est plus possible aujourd'hui (1 h 52 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MAZZOLENI, Daniel, né(e) le 25/10/1947, à Marseille, ancien agent de maîtrise fabrication dans l'entreprise Nestlé.

Date et lieu de l'enregistrement : le 03/02/2016, chez M. Mazzoleni, 13821 La Penne-sur-Huveaune.

Durée : 115 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : embauche familiale, carrière professionnelle, attachement au travail, relation de travail, relation maître-serviteur, travail en usine, transmission d'un savoir, apprentissage, évolution du métier, progrès, condition de travail, horaire de travail, grève, transmission d'entreprise, café

Descripteurs Idref : Huveaune, Abidjan, 11e arrondissement, Nestlé, chocolat, café soluble

Lieux cités : Marseille (11e), Côte d'Ivoire, Huveaune

Noms cités :

Périodes citées : années 60

## *Témoignage d'un opérateur au conditionnement et à la fabrication à l'entreprise Haribo de Marseille, en poste depuis 1982, à propos de son travail à l'usine et de son engagement syndical, Entreprise : Haribo*

L'informateur est né en 1962 à Marseille, dans le 15<sup>e</sup> arrondissement. En 1982, il entre à l'usine en intérim, et parle de la politique du travail de l'époque qui lui a permis d'être embauché rapidement (1 min). Il commence par raconter comment a été créée l'entreprise Haribo France et parle de l'implantation de l'usine au boulevard du Capitaine Gèze (14<sup>e</sup> arrondissement) pour commencer une production de bonbons gélifiés. Il parle aussi des différentes fusions qu'il y a eu avec Haribo France et de ses directeurs (3 min). L'informateur a commencé sa carrière au conditionnement, dans un atelier qui fabriquait des boîtes rondes pour les bonbons. Les conditions de travail y étaient difficiles. Cet atelier a été arrêté en 1996 en raison du changement d'emballage (9 min). En 1984, l'informateur passe au poste de la réglisse souple où il s'occupe du conditionnement des mètres roulés. Il explique le circuit de ce bonbon jusqu'à sa mise en boîte. Les conditions de travail étaient meilleures qu'à son ancien poste et il évoque ses horaires de travail (14 min). En 1997, il occupe un nouveau poste à la réglisse fourrée où il est à la fois au conditionnement et à la fabrication, lorsqu'il y a besoin de faire des remplacements. Il décrit les types de bonbons Cocobat et Haribat, explique leur circuit et l'élaboration de la farce qui les compose (21 min). L'informateur parle de sa formation à la fabrication de ces produits. Il faut surtout solliciter la vue pour reconnaître la bonne texture. Il renseigne aussi sur les différents produits qu'il faut mettre dans le pétrin pour obtenir la farce (26 min). L'informateur aborde les évolutions qu'il a connues dans son travail avec le rajout de machines, notamment pour la confection des mètres roulés, ce qui a eu pour conséquence la réduction du personnel (37 min). Il questionne à présent la baisse de la consommation de la réglisse en France. Il discute ensuite des différents produits qui ont été fabriqués par Haribo France et parle du succès de la fraise Tagada. Il évoque le partenariat avec Orangina pour élaborer un nouveau bonbon et informe sur la protection des produits Haribo pour éviter les plagiat (40 min). Il éclaire sur la différenciation des deux chaînes qui conditionnent les bonbons gélifiés et sucrés (50 min). L'informateur aborde le lancement de nouveaux produits et parle du lien entre le bureau d'études et les ateliers de fabrication. Il raconte que les employés peuvent être sollicités pour les goûter et que, d'une manière générale, ils sont libres de manger des bonbons à l'intérieur de l'usine. La provenance des produits de fabrication est également discutée (53 min). L'informateur revient sur la modernisation des machines qui a permis d'améliorer les conditions de travail et la productivité. Lui a connu les vieilles machines et le travail à la main, qui a presque disparu aujourd'hui. Il évoque aussi les évolutions qu'il y a eu dans la sécurité des machines avec notamment la mise en place des barrières immatérielles au laser dans les années 2000 et la cartérisation pour diminuer le bruit (1 h 02 min). Les rapports avec la hiérarchie sont maintenant abordés ainsi que les changements occasionnés par les différentes directions. L'informateur s'attarde sur l'imposition des postes qui a été instaurée en 1990 (1 h 11 min). Il parle aussi de la direction de l'entreprise du temps de la famille Gaillet au début des années 80, puis de la reprise par Eugène Gabel de 1982 à 1988 et enfin la direction par le neveu de Hans Riegel jusqu'en 2006. Les dernières directions sont ensuite détaillées (1 h 20 min). L'informateur renseigne à présent sur le plan industriel annoncé par la nouvelle direction dans le but de réduire les coûts de fabrication d'ici 2020, ce qui aurait pour conséquence une réduction de postes. Il en vient alors à expliquer la notion de l'euro-tonne sur laquelle est calculée le coût de fabrication (1 h 27 min). Il informe sur le service commercial qui s'est développé ces dernières années et du projet de déplacer les bureaux à cause du manque de place (1 h 34 min). L'entretien s'oriente sur l'engagement syndical de l'informateur, élu délégué syndical depuis 1996. L'informateur témoigne de cette expérience nouvelle pour lui et du sens qu'il met derrière cet engagement (1 h 37 min). Il évoque aussi le comité chômeur CGT des quartiers nord dans lequel il a fait ses premières armes au syndicat (1 h 43 min). La grève de 1983 a été la première lutte qu'il a menée au sein de l'entreprise, il s'attarde ensuite sur les grèves de 2006 à 2008 pour l'augmentation des salaires, puis celle de 2013 où même les cadres étaient grévistes. Il exprime à

présent sa vision de l'usine pour l'avenir (1 h 49 min). L'informateur renseigne sur le travail des femmes à l'usine. Elles travaillent essentiellement aux postes du conditionnement et sont de moins en moins nombreuses. La plupart habite les quartiers nord comme d'ailleurs la majeure partie des employés (2 h 01 min). Il parle à présent des liens avec les autres usines des quartiers nord, développés grâce au syndicat de Saint Louis sucre (2 h 08 min). Les avantages donnés aux salariés sont questionnés, l'informateur évoque alors les deux kilogrammes de bonbons offerts tous les mois à chaque employé (2 h 11 min). Il témoigne du dynamisme du quartier suscité par l'activité de l'usine et de la nuisance causée par sa sirène, qui a entraîné une plainte du voisinage (2 h 16 min). Pour finir, il s'exprime sur la fermeture des usines dans le quartier et compare la situation économique actuelle avec celle qu'il a connue dans le passé (2 h 25 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MICHEL, Didier, né(e) le 24/03/1962, à Marseille, ouvrier conditionnement/fabrication dans l'entreprise Haribo.

Date et lieu de l'enregistrement : le 14/06/2016, chez l'enquêtrice, 13001 Marseille.

Durée : 149 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : libre à la consultation et à la copie

---

Descripteurs Ganoub : histoire de l'entreprise, conditions de travail, sécurité au travail, progrès, évolution du métier, relation maître-serviteur, transmission d'entreprise, apprentissage, syndicat, CGT, grève, travail précaire, travail en usine, division sexuelle du travail, confiserie

Descripteurs Idref : 14e arrondissement, bonbons, fraise tagada, Saint Louis Sucre

Lieux cités : Marseille (14e)

Noms cités :

Périodes citées : années 80, années 90, années 2000, années 2010

## *Témoignage d'un opérateur à la fabrication à l'usine Haribo de Marseille en poste depuis 2000, à propos de son apprentissage du métier et de l'évolution de l'entreprise, Entreprise : Haribo*

L'informateur est âgé de 39 ans, né à Marseille, il rentre comme intérimaire à l'entreprise Haribo en 2000. Il travaille au service de fabrication des bonbons gélifiés, puis occupe un poste au conditionnement et à la fabrication de la réglisse. Il parle du test d'entrée pour être titularisé (1 min). Pour être machiniste, il a été formé sur le tas par un ancien, en binôme et témoigne de cette relation avec lui. Au début, il travaillait beaucoup à l'œil alors que maintenant ce n'est plus possible en raison des barèmes imposés par l'Union Européenne. Aujourd'hui, il forme à son tour des intérimaires mais en leur expliquant seulement les bases en raison de l'important turn-over. Il s'agit alors essentiellement d'un travail de surveillance (5 min). Son travail l'amène à mettre ses sens en éveil, en plus de la vue, le goût et l'odorat sont sollicités pour savoir si la confection du produit se déroule bien (14 min). L'informateur détaille à présent en quoi consiste son poste de travail et les actions à réaliser, selon les étapes de fabrication (17 min). Il en vient à parler de son implication passée au CHSCT et de l'évolution dans les mesures de sécurité grâce au groupe de travail qui avait été mis en place (32 min). Les compétences qu'il a acquises dans son métier sont abordées et il témoigne des compétences apportées par une formation d'ouvrier confiseur suivie à Avignon. L'informateur explique ensuite l'acquisition faite du vocabulaire associé à la fabrication du bonbon et en évoque les différents types produits à l'usine Haribo de Marseille (39 min). L'entretien s'oriente sur les conditions de travail. L'informateur renseigne sur ses horaires et sur le plan France 2020 qui risque d'être mis en place dans l'entreprise. Il explique alors les changements que cela peut occasionner et donne sa vision de l'avenir pour l'entreprise (46 min). Il informe ensuite sur l'amélioration des conditions de travail par l'automatisation des machines et évoque à la fois les risques pour la santé liés à ce travail (53 min). L'informateur parle maintenant du peu de liens qui existent entre les bureaux et l'usine ainsi que des relations entre les employés au secteur fabrication (57 min). L'informateur est syndiqué à la CGT depuis 8 ans et a été élu au comité d'entreprise et au CHSCT pendant cinq ans. Il s'exprime sur son engagement syndical qui le met en porte-à-faux et indique la situation de l'usine de Marseille dans la société Haribo (1 h 03 min). Il énumère les différents directeurs industriels qu'il a connus dans sa carrière et les derniers changements mis en place dans l'organisation du travail des employés (1 h 12 min). L'informateur informe brièvement sur les actions du comité d'entreprise et relate une grève qui l'a marqué (1 h 19 min). Le lien entre l'usine et le territoire est maintenant questionné. Il renseigne sur les lieux d'habitations des employés et sur leurs origines (1 h 26 min). L'informateur se rappelle de l'odeur de réglisse dans le quartier, moins fréquente aujourd'hui en raison de la plus faible production de bonbons à la réglisse (1 h 31 min). Il renseigne aussi sur le travail des femmes dans l'usine, la majorité occupant des postes au conditionnement (1 h 35 min). Pour finir, l'informateur se confie à propos de son sentiment actuel de travailler pour Haribo (1 h 39 min).

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : Informateur n°1417, né(e) le 16/06/1977, à Marseille, ouvrier fabrication dans l'entreprise Haribo.

Date et lieu de l'enregistrement : le 21/06/2016, à l'association Paroles Vives, 13015 Marseille.

Durée : 107 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : consultation libre et copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : conditions de travail, sécurité au travail, progrès, évolution du métier, relation maître-serviteur, transmission d'entreprise, apprentissage, transmission d'un savoir, relation jeunesse-vieillesse, relation de travail, syndicat, CGT, grève, travail précaire, travail en usine, division sexuelle du travail, confiserie

Descripteurs Idref : bonbons

Lieux cités : Marseille (14e)

Noms cités :

Périodes citées : années 2000, années 2010

## *Témoignage de l'ancien directeur commercial de l'entreprise Haribo de Marseille, en poste de 1976 à 2001 et actuel membre du conseil de surveillance de la société Haribo-France, à propos de l'histoire de l'entreprise et de son évolution de carrière, Entreprise : Haribo*

L'informateur est âgé de 66 ans et né à Marseille. Il rentre dans la société Haribo France en 1976. Il commence par retracer l'historique de l'entreprise qui s'est créée suite à la fusion de la réglisserie de Lorette, alors située au boulevard National, avec la société allemande Haribo (1 min). Il poursuit en détaillant son parcours professionnel. Embauché au départ comme représentant de la direction générale à Paris, son rôle est de démarcher auprès de la grande distribution car la marque de bonbons Haribo n'est pas encore présente dans les supermarchés. En 1979, il devient le directeur régional des ventes du secteur grand sud et revient travailler sur Marseille. Par la suite, au moment où la famille Gaillet (réglisserie de Lorette) cède ses parts à la famille Riegel (Haribo), il occupe le poste de directeur commercial des relations avec la grande distribution (4 min). L'informateur renseigne ensuite sur le rachat de la société Ricqlès-Zan, alors en perte. Dorénavant, Haribo France prend le nom de Haribo Ricqlès-Zan et possède une usine située à Uzès (9 min). Il parle des différentes usines Haribo en Europe et des types de productions qui varient selon les pays, même s'il existe un standard de qualité, reconnu d'ailleurs par le consommateur de tout âge (12 min). Il aborde ce qui lui a plu dans son travail et témoigne de son envie de s'y investir. Il fait son apprentissage du métier par l'expérience avec les clients, même s'il a acquis des bases grâce à un DUT techniques de commercialisation (21 min). L'informateur revient sur la fusion Haribo Ricqlès-Zan, vue par lui comme un challenge, avec l'objectif d'harmoniser les politiques commerciales. Cette fusion a permis à la société Haribo France d'acquérir des réseaux de distribution dans les grandes surfaces, ne travaillant jusque-là qu'avec des grossistes (25 min, 1 h 14 min). Il témoigne des difficiles relations avec la grande distribution et évoque la loi de modernisation de l'économie, instaurée sous la présidence de Nicolas Sarkozy. À ce moment-là, il se forme au domaine juridique et met en place un système de contrat avec les grandes surfaces, ce qui n'existait pas jusqu'alors (32 min, 42 min). L'informateur met en avant l'apport du directoire d'Haribo dans ses trois dernières années de carrière, qui lui a permis de mieux structurer le secteur commercial en mettant en place des comptes-clés (36 min, 54 min). Il présente ensuite les compétences développées dans son dernier poste à la direction commerciale (48 min). L'entretien s'oriente sur l'évolution du métier et l'informateur témoigne de la mise en place des intermédiaires pour négocier avec les grandes surfaces. Le regroupement des supermarchés entre eux a également eu pour effet une mise à plat des contrats et un plus dur travail de négociation de la part des commerciaux (56 min). L'informateur revient sur son apprentissage juridique pour la mise en place des contrats avec les grandes surfaces (1 h 07 min), puis évoque l'équipe qui travaillait sous sa direction et qui avait pour but d'appliquer les contrats (1 h 12 min). Il compare le changement de politique commerciale entre le moment où il était en poste et aujourd'hui. S'il s'agissait avant de développer la distribution du produit, il est question maintenant de renforcer le marketing (1 h 17 min, 1 h 39 min). L'informateur en vient à parler de son rôle actuel dans la société Haribo France comme membre du conseil de surveillance. Il témoigne de cette expérience qui dure depuis sept ans maintenant (1 h 20 min). Il raconte ensuite comment est née l'entreprise familiale Haribo en Allemagne, puis, relate l'invention de la fraise Tagada comme un élément marquant pour le développement de la société, et dans sa carrière (1 h 25 min). L'informateur renseigne à présent sur les liens existants avec les autres directeurs commerciaux des autres usines européennes Haribo. (1 h 37 min). Il revient sur le rôle du conseil de surveillance dans la société Haribo France et aborde le rapport avec les syndicats (1 h 41 min). Pour finir, il parle des avantages sociaux développés par l'entreprise et de la reconnaissance du salarié. Puis, il contextualise cette politique sociale avec la situation économique actuelle et donne son avis sur l'application du plan France 2020 dans l'entreprise (1 h 55 min).

---

Responsabilité : Commanditaire : Archives départementales des Bouches-du-Rhône, prestataire : association Paroles Vives

Enquêtrice : MANIAVAL, Élodie

Informateur : MARTIN-CHAVE, Gilles, né(e) le 02/04/1950, à Marseille, ancien directeur commercial dans l'entreprise Haribo.

Date et lieu de l'enregistrement : le 04/07/2016, chez M. Martin-Chave, 13008 Marseille.

Durée : 123 min

Langue : français

Qualité du son : très bon

Niveau de consultation : internet : sélectionner un extrait à mettre en ligne, copie interdite

---

Descripteurs Ganoub : histoire de l'entreprise, carrière professionnelle, évolution du métier, transmission d'entreprise, apprentissage, attachement au travail, relation de travail, relation maître-serviteur, confiserie

Descripteurs Idref : fraise Tagada, Uzès, bonbons

Lieux cités : Marseille (14e), Paris, Uzès, Allemagne

Noms cités :

Périodes citées : années 70, années 80, années 90, années 2000



**A**

accident du travail ..... 12, 27, 33, 37, 64, 69, 70  
 alcool ..... 45, 46, 47, 50, 51, 53, 99, 101  
 apprentissage .... 3, 4, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 43, 45, 46, 49, 50, 51, 54, 57, 58, 59, 61, 63, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 88, 91, 93, 103, 105, 106, 107, 108, 109  
 attachement au travail . 8, 10, 16, 17, 19, 21, 23, 27, 29, 33, 37, 39, 49, 60, 63, 68, 72, 75, 76, 78, 80, 84, 86, 91, 93, 98, 99, 101, 103, 109

**C**

café ..... 69, 73, 74, 90, 91, 102, 103  
 carrière professionnelle. 3, 4, 6, 8, 10, 17, 19, 25, 26, 27, 29, 33, 36, 37, 39, 51, 52, 56, 58, 60, 64, 65, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 93, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 109  
 cessation d'activité ..... 12, 14, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 56, 70, 72, 82, 89, 93  
 CGT ..... 11, 12, 26, 30, 42, 43, 57, 104, 105, 106, 107  
 chantier naval ..... 25, 27, 33, 35  
 chaudronnerie ..... 26, 27, 36  
 chimie ..... 31, 36, 37, 38, 39, 79, 80, 83, 84, 102  
 comité d'entreprise ..... 10, 14, 28, 29, 30, 37, 38, 39, 42, 69, 79, 98  
 condition de travail..... 8, 10, 12, 25, 35, 37, 43, 47, 58, 78, 80, 84, 89, 91, 93, 95, 97, 103, 104, 106  
 confiserie ..... 86, 105, 107, 109  
 conflit social..... 10, 12, 14, 21, 31, 58, 60  
 coopération professionnelle..... 16, 23, 45, 60, 82, 89, 97  
 croissance de l'entreprise..... 16, 17, 23, 35, 45, 53, 60, 63, 77, 82, 86, 89, 97, 98, 99, 101  
 culture d'entreprise ..... 101

**D**

dattes..... 40, 41, 87, 88, 89  
 division sexuelle du travail..... 10, 41, 49, 65, 70, 73, 74, 80, 89, 91, 105, 107

**E**

entreprise artisanale..... 6, 16, 17, 23  
 entreprise en difficulté ..... 6, 12, 14, 19, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 56, 60, 72, 97  
 entreprise familiale..... 4, 15, 16, 17, 19, 22, 23, 34, 35, 45, 46, 47, 52, 53, 56, 86, 88, 89, 108  
 évolution des techniques..... 19  
 évolution du métier .. 6, 8, 10, 12, 21, 22, 23, 27, 33, 35, 37, 39, 45, 47, 49, 51, 53, 56, 65, 68, 70, 72, 76, 78, 80, 84, 86, 89, 90, 91, 95, 97, 99, 101, 103, 105, 107, 108, 109

**F**

fabrication du pain..... 4  
 farine..... 3, 4, 67, 68, 85

**G**

grève .. 8, 9, 11, 12, 13, 14, 20, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 36, 43, 48, 49, 55, 56, 58, 60, 64, 71, 72, 74, 78, 86, 90, 91, 94, 95, 103, 104, 105, 106, 107

**H**

hiérarchie sociale..... 14  
 histoire de l'entreprise..... 4, 6, 7, 8, 10, 15, 16, 23, 44, 45, 53, 54, 56, 65, 86, 87, 89, 96, 97, 98, 99, 100, 105, 108, 109  
 horaire de travail ..... 35, 93, 102, 103

---

**I**

invention de la tradition ..... 4

---

**L**

langage professionnel..... 4, 6, 10, 12, 16

---

**M**

mécanicien..... 18, 19, 28, 71, 73, 74, 75, 102

meunier ..... 3, 4, 67, 68

modernisation de la société ..... 12

---

**P**

passion du métier ..... 6, 16, 19, 21, 23, 39, 78, 93

pâte..... 10, 21, 42, 43, 87

paternalisme d'entreprise ..... 8, 10, 14, 19, 27, 31, 33, 35, 42

progrès..... 9, 10, 12, 27, 33, 35, 47, 49, 50, 51, 53, 65, 68, 70, 72, 76, 78, 80, 84, 86, 89, 91, 97, 101, 103, 105, 107

---

**R**

relation de travail ... 6, 10, 12, 14, 17, 19, 21, 25, 29, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 49, 51, 53, 56, 63, 65, 68, 72, 74, 76, 78, 80, 84, 86, 89, 91, 93, 95, 97, 99, 101, 103, 107, 109

relation jeunesse-vieillesse..... 4, 8, 16, 23, 25, 41, 63, 65, 68, 70, 78, 82, 107

relation maître-serviteur .. 10, 12, 14, 19, 21, 25, 27, 29, 33, 35, 37, 39, 43, 49, 51, 56, 60, 63, 70, 72, 74, 76, 82, 84, 86, 89, 91, 97, 99, 103, 105, 107, 109

---

**S**

savon..... 5, 6, 15, 16, 17, 22, 23, 81, 82, 96, 97

sécurité au travail ..... 12, 27, 31, 33, 36, 37, 38, 39, 42, 46, 47, 56, 57, 58, 65, 70, 80, 84, 95, 97, 105, 107

solidarité ouvrière..... 8, 12, 21, 25, 31, 37, 39, 43, 49, 58, 70, 78, 80, 91, 93, 95, 99

stratégie de l'entreprise..... 4, 17, 44, 58, 60, 63

sucré ..... 57, 58, 71, 72, 85, 92, 93, 105

syndicalisme..... 21

syndicat..... 12, 19, 26, 28, 29, 31, 43, 58, 74, 78, 80, 87, 88, 98, 100, 101, 104, 105, 107

---

**T**

transmission d'entreprise .... 4, 6, 8, 10, 19, 25, 49, 51, 60, 70, 72, 76, 78, 80, 82, 84, 86, 89, 97, 101, 103, 105, 107, 109

transmission d'un savoir ... 4, 6, 8, 16, 17, 19, 21, 23, 25, 29, 35, 37, 39, 43, 45, 49, 51, 53, 58, 63, 65, 68, 70, 72, 74, 76, 78, 80, 82, 91, 93, 103, 107

transmission familiale..... 16, 23, 35, 45, 53, 86, 89

transmission orale ..... 6, 16

travail des femmes ..... 21, 64, 70, 79, 105, 106

travail en usine . 10, 12, 14, 21, 31, 37, 39, 41, 43, 49, 58, 63, 70, 72, 76, 78, 80, 84, 91, 93, 95, 97, 98, 99, 103, 105, 107

travail précaire..... 49, 105, 107

travail saisonnier..... 41

travailleur immigré ..... 41, 43, 56, 63, 65, 70, 72, 78, 80, 95

tuile..... 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 70

tuilerie..... 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 69, 70

---

**A**

|                         |   |
|-------------------------|---|
| 11e arrondissement..... | 102, 103                                  |
| 14e arrondissement..... | 85, 86, 104, 105                          |
| 15e arrondissement..... | 24, 25, 104                               |
| Abidjan.....            | 90, 91, 102, 103                          |
| alcool.....             | 45, 46, 47, 50, 51, 53, 99, 101           |
| Alger.....              | 44, 45, 52, 53, 65, 66                    |
| Algérie.....            | 7, 18, 19, 27, 42, 52, 53, 64, 87, 88, 89 |
| alumine.....            | 11, 12, 13, 14, 30, 31, 36, 37, 83, 84    |
| Ardennes.....           | 61, 63                                    |
| argile.....             | 59, 60, 61, 63, 64, 65, 69, 70            |
| Arsenal de Toulon.....  | 18, 19                                    |
| Atochem.....            | 79, 80                                    |
| Aubagne.....            | 29, 40, 43, 49, 54, 56                    |

**B**

|              |                              |
|--------------|------------------------------|
| bauxite..... | 30, 31, 83, 84               |
| Bessan.....  | 98, 99, 100, 101             |
| blé.....     | 3, 67, 68                    |
| bonbons..... | 104, 105, 106, 107, 108, 109 |

**C**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| café.....                   | 69, 73, 74, 90, 91, 102, 103            |
| café soluble.....           | 90, 91, 102, 103                        |
| Californie.....             | 87, 88, 89                              |
| Cassis.....                 | 18, 19, 75, 76, 77, 78                  |
| céramique.....              | 61, 63                                  |
| chaudronnerie.....          | 26, 27, 36                              |
| chimie.....                 | 31, 36, 37, 38, 39, 79, 80, 83, 84, 102 |
| chlorure de méthyle.....    | 79, 80                                  |
| chocolat.....               | 48, 73, 74, 90, 91, 102, 103            |
| cité Michelis.....          | 9, 10, 20, 21                           |
| citerne.....                | 54, 56                                  |
| construction mécanique..... | 24, 25                                  |
| Corse.....                  | 98, 99, 101                             |

**D**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| Dakar.....             | 18, 19             |
| dattes.....            | 40, 41, 87, 88, 89 |
| Dole Food Company..... | 89                 |
| DOM-TOM.....           | 71, 72             |

**F**

|                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| fabrication du savon..... | 5, 6, 15, 16     |
| farine.....               | 3, 4, 67, 68, 85 |
| Fos-sur-Mer.....          | 24, 25, 35       |
| fraise tagada.....        | 86, 105          |

**G**

|                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| Gardanne.....                | 13, 14, 30, 83, 84 |
| GP.....                      | 6, 16              |
| Grands Moulins de Paris..... | 3, 4, 85           |
| Grands Moulins Storione..... | 3, 4, 67, 68       |

---

## **H**

Heineken..... 48, 49  
Huveaune..... 13, 14, 20, 21, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 56, 74, 80, 84, 90, 91, 94, 95, 102, 103

---

## **I**

IGP ..... 5, 15, 22, 23, 81, 82, 97  
île des Embiez ..... 99  
industrie chimique ..... 38, 39, 102

---

## **J**

jardins ouvriers Coder..... 7, 8

---

## **K**

Kuhlmann..... 36, 37, 38, 39, 79, 80

---

## **L**

La Barasse ..... 14, 56  
La Pomme ..... 10, 43  
Lafarge ..... 59, 60, 79  
Lavandou ..... 98, 99  
Lavéra ..... 36, 37, 38, 39  
Limoux ..... 61, 63

---

## **M**

métallurgie..... 7, 8, 55  
meunerie ..... 3, 4, 67  
moteurs ..... 18, 19, 28, 29, 34, 75, 76, 77, 78

---

## **N**

Nestlé..... 13, 14, 48, 49, 73, 74, 90, 91, 102, 103

---

## **P**

pastis..... 46, 47, 50, 53, 87  
pâtes ..... 9, 10, 20, 21, 42, 43, 48, 92, 93  
pâtes alimentaires ..... 93  
Pébéo..... 49  
Pechiney ..... 11, 12, 13, 14, 30, 31, 36, 37, 83, 84  
Pechiney-Ugune-Kuhlmann ..... 37  
Pernod-Ricard ..... 99, 101  
produits chimiques ..... 36, 37  
Puylobier..... 59, 60  
PVC..... 94, 95

---

## **Q**

quartier du Canet..... 24, 25

---

## **R**

raffinage..... 71, 92, 93  
région PACA ..... 51  
réparation navale..... 19, 24, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, 94  
Ricard ..... 23, 98, 99, 100, 101  
Rivoire et Carret/Lustucru ..... 48, 49

---

## S

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Saint Louis sucre .....       | 57, 58, 71, 105                              |
| Sainte-Marthe.....            | 6, 16, 17, 23, 82, 89, 97, 98, 99, 100, 101  |
| Saint-Louis .....             | 58, 72, 93                                   |
| Saint-Loup.....               | 18, 19, 29, 54, 56, 76, 77, 78               |
| Saint-Marcel.....             | 9, 10, 54, 55, 56, 94, 95                    |
| saponification .....          | 5, 96, 97                                    |
| savon de Marseille.....       | 5, 6, 15, 16, 22, 23, 81, 82, 96, 97         |
| savonnerie .....              | 5, 6, 15, 16, 17, 22, 23, 81, 82, 92, 96, 97 |
| Seconde Guerre mondiale ..... | 9, 10, 13, 14, 24, 25, 28, 29, 55, 85, 86    |
| semi-remorques.....           | 54, 55, 56                                   |
| services généraux .....       | 32, 33                                       |
| spiritueux.....               | 44, 45                                       |
| sucre .....                   | 57, 58, 71, 72, 85, 92, 93                   |
| Südzucker.....                | 57, 58, 72                                   |

---

## T

|                        |                                    |
|------------------------|------------------------------------|
| Terrin .....           | 24, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, 85 |
| Toulon.....            | 13, 27                             |
| Trente Glorieuses..... | 56                                 |
| tuilerie.....          | 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 69, 70 |
| tuiles .....           | 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66     |

---

## U

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| Ugine.....                       | 36, 83, 84 |
| usine Péchiney de Gardanne ..... | 31         |
| Uzès .....                       | 108, 109   |

---

## V

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Vallon des Auffes ..... | 18, 19 |
|-------------------------|--------|

**A**

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Alger .....             | 44, 45, 52, 53, 65, 66                    |
| Algérie .....           | 7, 18, 19, 27, 42, 52, 53, 64, 87, 88, 89 |
| Allemagne .....         | 17, 59, 85, 86, 87, 108, 109              |
| Arsenal de Toulon ..... | 18, 19                                    |
| Australie .....         | 17, 84                                    |

**B**

|                    |    |
|--------------------|----|
| Belle-de-Mai ..... | 41 |
|--------------------|----|

**C**

|                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| Californie .....    | 87, 88, 89             |
| Cassis .....        | 18, 19, 75, 76, 77, 78 |
| Chine .....         | 75, 76, 77, 78, 81     |
| Corse .....         | 98, 99, 101            |
| Côte d'Ivoire ..... | 90, 91, 103            |
| Cours Julien .....  | 89                     |

**D**

|             |        |
|-------------|--------|
| Dakar ..... | 18, 19 |
|-------------|--------|

**E**

|                  |  |
|------------------|--|
| Estaque .....    | 27, 35, 36, 37, 38, 39, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 70, 79, 80 |
| États-Unis ..... | 17, 81, 89   |

**F**

|                   |            |
|-------------------|------------|
| Fos-sur-Mer ..... | 24, 25, 35 |
|-------------------|------------|

**G**

|                |                        |
|----------------|------------------------|
| Gardanne ..... | 13, 14, 30, 31, 83, 84 |
|----------------|------------------------|

**H**

|                |   |
|----------------|---|
| Huveaune ..... | 14, 21, 43, 49, 55, 56, 74, 80, 84, 91, 95, 103 |
|----------------|---|

**I**

|                      |    |
|----------------------|----|
| île des Embiez ..... | 99 |
|----------------------|----|

**L**

|                  |                |
|------------------|----------------|
| La Barasse ..... | 14, 56         |
| La Pomme .....   | 10, 43         |
| La Timone .....  | 29             |
| Lavéra .....     | 36, 37, 38, 39 |
| Le Merlan .....  | 23             |
| Limoges .....    | 61, 62, 63     |

**M**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Marseille (10e) ..... | 19, 29, 56, 76, 78   |
| Marseille (11e) ..... | 8, 10, 12, 14, 21, 31, 43, 49, 56, 74, 80, 84, 91, 93, 95, 103 |
| Marseille (14e) ..... | 6, 16, 17, 23, 41, 82, 86, 89, 97, 99, 101, 105, 107, 109      |
| Marseille (15e) ..... | 25, 35, 41, 58, 72, 93   |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Marseille (16e) ..... | 27, 33, 35, 37, 39, 60, 63, 65, 70, 80 |
| Marseille (2e) .....  | 27                                     |
| Marseille (3e) .....  | 4, 41, 68, 89                          |
| Marseille (5e) .....  | 45, 47, 51, 53                         |
| Marseille (6e) .....  | 89                                     |
| Marseille (8e) .....  | 29, 89                                 |
| Marseille (9e) .....  | 89                                     |
| Meyrargues .....      | 73, 74, 90, 91                         |
| Mourepiane .....      | 26, 27                                 |

---

## **P**

|                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| Paris .....     | 3, 4, 52, 54, 85, 108, 109 |
| Puylobier ..... | 59, 60                     |

---

## **Q**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| quartier Consolat .....   | 41 |
| quartier Mirabeau .....   | 41 |
| quartier Plombières ..... | 41 |
| Quartiers-Nord .....      | 41 |

---

## **S**

|                     |   |
|---------------------|---|
| Saint-André .....   | 27, 62, 63                                  |
| Sainte-Marthe ..... | 6, 16, 17, 23, 82, 89, 97, 98, 99, 100, 101 |
| Saint-Henri .....   | 27, 33, 62, 63                              |
| Saint-Louis .....   | 58, 72, 93                                  |
| Saint-Loup .....    | 18, 19, 29, 54, 56, 76, 77, 78              |
| Saint-Marcel .....  | 9, 10, 54, 55, 56, 94, 95                   |

---

## **T**

|              |        |
|--------------|--------|
| Toulon ..... | 13, 27 |
|--------------|--------|

---

## **U**

|            |          |
|------------|----------|
| Uzès ..... | 108, 109 |
|------------|----------|

---

## **V**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| vallée de l'Huveaune ..... | 13, 20, 42, 48, 49, 54, 56, 90, 94, 95, 102 |
| Vallon-des-Auffes .....    | 19  |

**B**

Baudouin ..... 18, 19, 28, 29, 75, 76, 77, 78

**C**

Coder ..... 7, 8, 54, 55, 94, 95

**D**

Duclos (Paul) ..... 24, 25

**G**

Grands-Moulins Storione ..... 4

**L**

La Fonderie Phocéenne..... 24, 25

Les Ateliers de la Méditerranée ..... 24, 25

**M**

Mitterand (François) ..... 39

**N**

Noilly-Prat..... 23

**R**

Ricard..... 23, 98, 99, 100, 101

Ricard (Paul) ..... 98, 99, 100, 101

**S**

savonnerie du Fer à Cheval ..... 5, 6, 23, 81, 82, 96, 97

savonnerie du Midi..... 23

savonnerie Marius Fabre ..... 23

**T**

Terrin Technique Industrie..... 24, 25

Terrin (Pierre) ..... 27, 32, 33, 34, 35



**A**

années 2000 ..... 50, 51, 53, 67, 70, 72, 78, 80, 86, 91, 95, 99, 101, 106, 107, 109, 111  
 années 2010 ..... 47, 49, 55, 59, 60, 62, 65, 84, 95, 99, 107, 109  
 années 30..... 56, 58  
 années 40..... 15, 29, 31, 88, 91  
 années 50..... 29, 66, 67, 91  
 années 60..... 4, 5, 9, 10, 11, 13, 29, 35, 36, 37, 47, 56, 58, 76, 88, 91, 92, 93, 97, 101, 102, 103, 105  
 années 70..... 23, 33, 37, 39, 42, 43, 45, 58, 67, 72, 78, 79, 80, 82, 86, 91, 93, 101, 103, 111  
 années 80. 5, 7, 9, 13, 15, 23, 31, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 46, 47, 55, 62, 67, 74, 77, 78, 79, 80, 82, 86, 88, 91, 93, 99,  
 101, 106, 107, 111  
 années 90..... 53, 72, 73, 74, 77, 78, 80, 86, 91, 99, 101, 107, 111

**M**

Mai 68 ..... 12, 30, 31, 88, 92, 93, 97, 100

**S**

Seconde Guerre mondiale..... 10, 11, 14, 15, 26, 27, 30, 31, 57, 87, 88

**T**

Trente Glorieuses..... 58