

Le fil rouge

REVUE
DÉPARTEMENTALE
D'HISTOIRE SOCIALE

3^E TRIMESTRE 2015
N°56 -11 €



SPÉCIAL 70 ANS

**des Comités d'Entreprise
en Seine-Maritime**



Histoire des luttes Les CE,
d'un siècle à l'autre... p.4



Histoire des luttes
Comité d'Entreprise :
deux prérogatives majeures
pour les salariés p.20



Portrait Michel Malot,
un secrétaire de comité
d'entreprise face aux financiers
prédateurs p.32



- Cabinet OUZOULIAS -

Les spécialistes de l'économie sociale

Trente ans d'expérience
auprès des Comités d'Entreprise,
des COS et des CASC.

Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus de 40 fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux

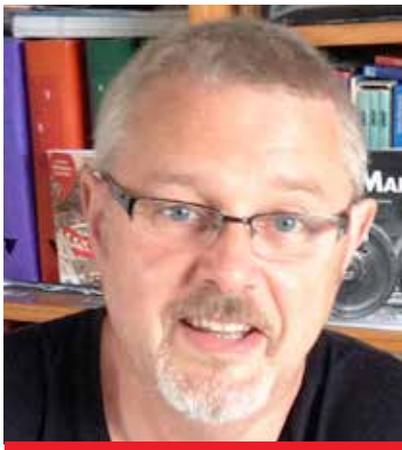
- Expertises Comptables
- Formation
- Organisation des comptabilités
- Commissariat aux comptes

40 experts qui vous sont proches

53-55 Avenue d'Italie
CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3
Tél : 03 22 53 27 47
Fax : 03 22 53 27 49

www.coexco.com

11, rue des Immeubles Industriels
CS 41132
75 543 PARIS CEDEX 11
Tél : 01 43 73 90 79
Fax : 01 43 73 92 52



70 ans de C.E., au service des luttes...

Il n'a jamais été simple de mettre son nez dans les affaires du patron. Pas plus hier, qu'aujourd'hui ! Cette prétention du prolétariat, perceptible déjà dans les luttes sociales du XIX^e siècle, est à l'origine de la conquête des Comités d'Entreprise (CE). Aspiration de contrôle et de gestion des richesses produites par les travailleurs, elle ne fera que s'accroître au fil du temps, des luttes. Devenue revendication sous l'effet du souffle révolutionnaire du peuple russe en 1917, elle est dès lors combattue par le Patronat. Et disons-le tout net : sans la volonté manifeste du Conseil National de la Résistance d'instaurer dès la Libération une véritable démocratie économique et sociale, impliquant l'éviction des grandes féodalités financières, les CE n'auraient jamais vu le jour !

Quinze mois de mobilisation furent toutefois nécessaires à la CGT, entre l'ordonnance aux limites imposées du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946, pour conforter le contenu progressiste de cette conquête sociale majeure. Action dont il convient de souligner, aussi, qu'elle fut grandement facilitée par Ambroise Croizat, ministre du Travail et de la Sécurité sociale, issu de ses rangs. De fait, il n'est pas surprenant que les CE fassent, depuis, l'objet d'affrontements avec le capital et les détenteurs des moyens de production. Pas surprenant non plus, s'agissant de leurs prérogatives, que les conceptions syndicales réformistes se heurtent à celles révolutionnaires défendues par la CGT. Reste que s'attaquer aux CE, l'année même de leur 70^e anniversaire, il fallait oser !

Soyons clairs : recalé par l'ensemble des centrales syndicales sur son offensive en janvier, le MEDEF a beau dire, celle-ci se poursuit bel et bien aujourd'hui avec le relais pris par le gouvernement et sa loi relative au dialogue social et à l'emploi ! Il est vrai que ce dernier, prêt à tout pour tenir son cap libéral, même à sacrifier sa propre majorité, via le recours répété à l'article « 49-3 » de la Constitution, fait bien peu de cas, dans la période, de la représentation nationale et de la démocratie sociale.

Raison de plus pour notre Institut, d'inciter à se réapproprier l'histoire sociale des CE et les repères fondamentaux de la CGT quant à leurs champs légitimes d'interventions. Et d'inviter à lire et faire lire ce *Fil rouge spécial 70 ans des comités d'entreprise en Seine-Maritime*, qui, sans être exhaustif sur le sujet, reste au service de leur défense et des luttes passées, comme présentes, pour les conserver...

Sylvain Brière

Sommaire

p.4

Les C.E., d'un siècle à l'autre...

p.14

Parole d'expert : trois questions à Romain Ouzoulias

p.16

Chez Blin, à Elbeuf, un CE en butte au paternalisme patronal...

p.20

Comité d'Entreprise : deux prérogatives majeures pour les salariés

p.32

Michel Malot un secrétaire de comité d'entreprise face aux financiers prédateurs

p.35

L'avis de Pascal Morel

p.37

La vie de notre institut

p.40

Partenariat TLC

2015 SOUTENEZ VOTRE INSTITUT ET LE FIL ROUGE

Voilà bientôt 19 ans qu'existe notre Institut, vous appréciez notre travail, aidez-nous à faire connaître *Le Fil rouge* autour de vous. Faites adhérer vos ami(e)s, votre syndicat, votre association, votre bibliothèque ou votre municipalité. Notre Institut CGT d'Histoire Sociale est une association loi 1901. À ce titre elle vit essentiellement des moyens provenant de la cotisation annuelle de ses membres, simple adhérent(e), adhérent(e) lecteur ou lectrice, ainsi que grâce au dévouement de ses militants et d'historiens bénévoles. Merci de régler rapidement votre cotisation 2015, vous trouverez les tarifs page 22 et le bulletin d'adhésion réservé à cet effet.

N° 56 - 18^e année
édité par l'IHS CGT 76
Tél. : 02 35 58 88 60
courriel : ihs76@cgt76
Site : www.ihscgt76-lefilrouge.fr

N° Siret : 7529047220010

Comité de rédaction : directeur, Jacky Maussion ; rédacteur en chef, Jacques Defortescu ; membres du comité de rédaction, Bernard Berthelot, Alain Bozec, Sylvain Brière, Marie-Agnès Lallier, Serge Laloyer, Pierre Largesse, Robert Privat.

Ont participé à ce numéro : Bernard Berthelot, Alain Bozec, Sylvain Brière, Jacques Defortescu, Marie-Agnès Lallier, Pierre Largesse, Michel Malot, Jacky Maussion, Pascal Morel, Romain Ouzoulias, Robert Privat, les CE de Total plateforme de

Normandie, Dresser Rand, Dockers du Havre, Aircelle, Renault Cléon, Sidel, Saint Gobain Desjonquères, U.P.M. Chapelle Darblay.

Iconographie : ANCAV -Touristra, G. Bloncourt, L. Bourlé, CE Aircelle, CGT Total plateforme de Normandie, CIE dockers du Havre, Collection Michel Malot, J. Defortescu, IHS CGT, Françoise Largesse, A. Longuent, J. Maussion, Syndicat CGT Total plateforme de Normandie, TLC.

Conception graphique : Médiris
04 37 28 93 35
<http://blog.agence-mediris.com>
Numéro d'émetteur : 522992.

Imprimerie : Philprint
ZI La guide, 43200 Yssingeaux

N° de commission paritaire en cours.



Les CE, d'un siècle à l'autre...

1 Première conférence nationale des CE au Vél d'Hiv, Paris, avril 1948
© DR IHS CGT.



Jacques Defortescu

En ce 70^e anniversaire de la création des Comités d'Entreprise (CE), il était bien normal que notre Institut rende un hommage soutenu à ce qui fait la particularité du système social français, dont le patronat, de celui du Comité des Forges puis du CNPF, à celui du MEDEF aujourd'hui, tente par tous les moyens, la remise en cause. Si souvent décriés par une presse aux ordres du patronat et des gouvernements successifs, les CE ont une histoire et une originalité bien française, avec des retombées locales que les auteurs vont essayer de préciser.

Avant 1945

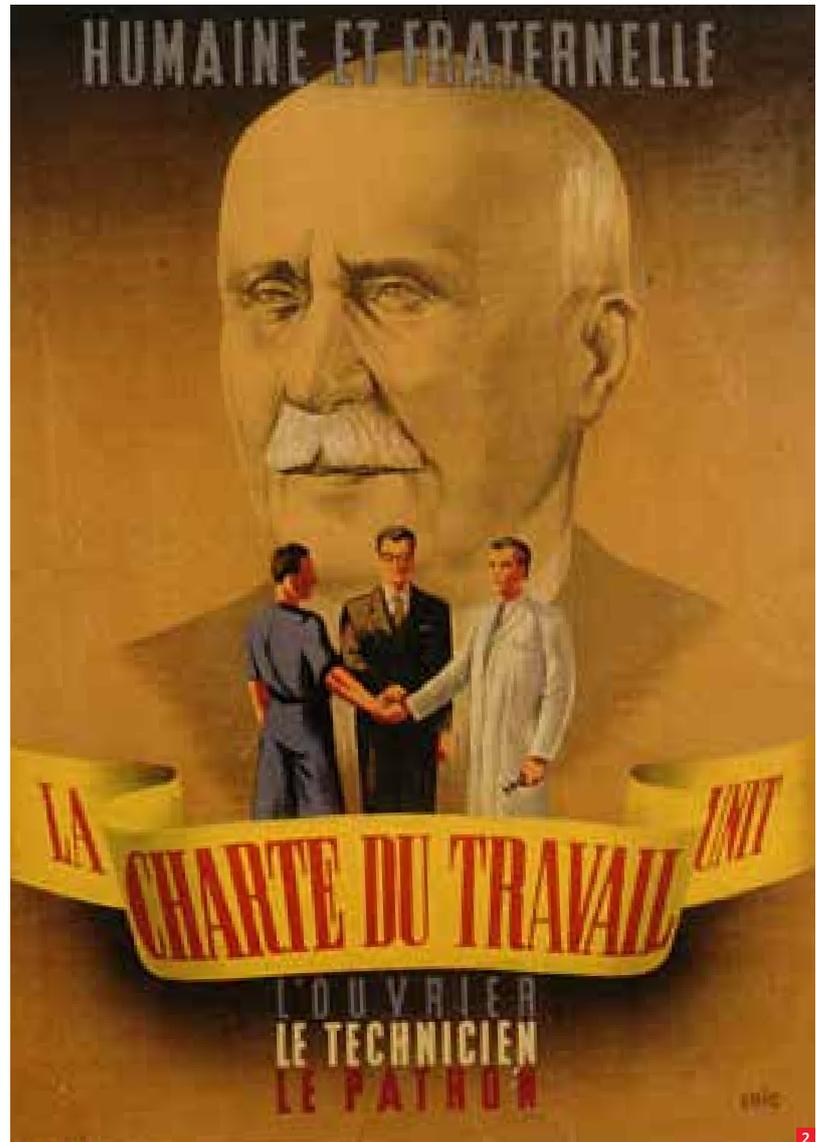
La conception à la française que nous avons des CE, organismes élus par les salariés dans l'entreprise, disposant d'un pouvoir de gestion autonome des activités sociales et culturelles et d'un droit à l'information et à consultation sur la marche générale de l'entreprise est profondément originale et n'a pas de réel précédent¹. Pourtant, dès les origines du capitalisme, les premiers socialistes français y songeaient et avaient imaginé diverses formules comme l'actionnariat ouvrier, les ateliers sociaux, les coopératives de production.

Les Comités sociaux de Vichy

La guerre, l'armistice, le Régime de Vichy, l'interdiction par décret du 9 novembre 1940 de la Confédération CGT, l'occupation allemande, imposèrent le silence aux salariés. Le Régime de Pétain voulait établir un ordre corporatif, et pour cela ne pouvait se passer d'y inclure des salariés. D'où l'idée de la loi du 4 octobre 1941 qui crée « La Charte du Travail » donnant une apparence de réorganisation sociale, avec l'apparition des comités sociaux du travail. Le but de la Charte était en fait de détruire l'expression, la puissance et le rôle des syndicats ouvriers. Malgré la dissolution des confédérations CGT et CFTC, les Fédérations et les syndicats locaux peuvent, théoriquement, poursuivre leur existence (mais sous haute surveillance).

De nombreuses tentatives permirent de fractionner les syndicats en petites organisations professionnelles ; les bureaux syndicaux furent désignés par voie d'autorité et soumis au contrôle des Comités sociaux nationaux professionnels².

Comme c'était prévisible et sans pouvoir le manifester ouvertement, leurs adhérents, majoritairement, n'acceptèrent pas cette reprise en main de leurs organisations. Il en fut de même des comités sociaux purement consultatifs dont la compétence était limitée aux questions sociales. En outre, en subordonnant la désignation de ses membres à « l'accord » du chef d'établissement, la Charte dont le but était d'interdire la lutte des classes et les grèves, permit aux employeurs de composer eux-mêmes, à leur guise, les comités avec lesquels ils pouvaient être appelés à discuter³. Enfin, on remarquera que ces comités servaient de tribune à la politique pétainiste. Par exemple, le comité social de l'usine Grande-Paroisse à Grand-Quevilly, reçut la visite du préfet fin 1943 - début 1944, venu expliquer la politique de Vichy aux salariés qui souffraient alors de la malnu-



Le Régime de Pétain voulait établir un ordre corporatif, et pour cela ne pouvait se passer d'y inclure des salariés.

trition, des mauvais salaires et du faible pouvoir d'achat. Sans compter les bombardements sur l'usine, qui les obligeaient à rejoindre des abris bien souvent inadaptés et insuffisamment nombreux⁴.

Quant aux comités sociaux supérieurs, destinés à avoir des attributions plus étendues, ils ne furent jamais constitués⁵. Il faudra attendre la Libération pour que soient créés les CE, inspirés par le programme du Conseil National de la Résistance.

2 La Charte du Travail de Pétain.

1. Le lecteur pourra retrouver dans les différentes éditions du *Droit des Comités d'Entreprise et des Comités de groupe* de Maurice COHEN, de nombreux éléments constitutifs de cet article.

2. Voir à ce sujet l'article de Claude Malon dans le n° 52 du *Fil rouge* sur « Le monde du travail au Havre de 1939 à 1944 ».

3. Voir sur *Les comités d'organisation et comités sociaux*, J.P. Le Crom « Syndicats nous voilà. Vichy et le corporatisme ». Paris-Editions de l'Atelier, 1995, 410 pages, 90 €.

4. Procès-verbal du Comité Social de Grande-Paroisse- archives du Comité d'Etablissement.

5. Voir *L'introuvable Démocratie salariale*, J.P. Le Crom, éditions Syllepse, 2003, 194 pages, 18 €.

8 Programme du Conseil national de la Résistance, mars 1944.

6. On retrouvera dans le n° 19 du *Fil rouge* (printemps 2004) édité à l'occasion du 60^e anniversaire de la Libération, la genèse de la création du CNR. Voir aussi le n° 128 de décembre 2013 et le hors-série de mars 2014 « *Sortir de la nuit* » des cahiers de l'Institut CGT d'histoire sociale.

7. René Courtin, *Rapport sur la politique économique d'après-guerre*, Alger, 1944 (réédition) p 23 et 24.

8. Marie-Paule Dhaille - Hervieu « *Communistes au Havre - Histoire sociale, culturelle et politique (1930-1983)* », édition PURH, 2009, 33 €.

9. Alexandre Maurice Marie Parodi, né le 1^{er} juin 1901 à Paris et mort le 15 mars 1979 à Paris, est un haut fonctionnaire, résistant et homme politique français. Pendant la Seconde Guerre mondiale, il est un des hauts fonctionnaires qui suscitent et fédèrent la résistance. Fondateur ou dirigeant de plusieurs instances de la résistance intérieure, il devient en mars 1944 délégué général du Comité Français de Libération Nationale en zone occupée.

10. Déclaration du ministre du travail le 12 décembre 1944 à l'Assemblée Consultative Provisoire.

11. Voir *Le droit des comités d'entreprise*, M. Cohen, LGDJ, 1977.

Le programme du Conseil National de la Résistance (CNR)

Les lecteurs du *Fil rouge* connaissent les nombreux articles consacrés au CNR ⁶, dans notre revue, ainsi que dans les *Cahiers de l'Institut CGT d'histoire sociale*.

Si c'est le 15 mars 1944 que le CNR adoptera son programme d'action, d'où naîtront les CE, déjà en novembre 1943, le Comité Général d'Études (CGE), émanation du CNR, avait précisé les idées programmatiques des résistants ⁷. Composé de quelques économistes, le CGE ne comprenait aucun syndicaliste et n'envisageait pas de remettre la gestion des entreprises à des comités ouvriers. Son rapport préconisait deux mesures qui inspirèrent le législateur en 1945 et 1946. La première proposait d'une part la création dans chaque établissement d'un comité tripartite (employeur, techniciens, travailleurs), et d'autre part, l'entrée au Conseil d'Administration des sociétés, d'un ou plusieurs représentants du personnel, désignés par la section syndicale de l'entreprise.

Dans un climat où la classe ouvrière sort grandie de la Résistance, alors que nombre de dirigeants patronaux se sont discrédités dans la collaboration avec l'ennemi, de multiples initiatives furent prises dans les entreprises dès août 1944 sous l'impulsion des Comités sociaux de Libération, initiatives allant souvent de pair avec l'extension de l'insurrection.

Divers CE se constituèrent rapidement, à la fois pour défendre les installations industrielles contre les sabotages, pour hâter le relèvement économique du pays et pour accroître l'effort de guerre dans les industries travaillant pour la défense nationale.

L'activité des comités d'usine inquiéta les milieux patronaux. Le gouvernement du général de Gaulle, qui venait de s'installer à Paris, craignant un glissement vers la dépossession des chefs d'entreprise, publia le 29 septembre 1944 un communiqué indiquant : « Aucune autorité ni aucun organisme n'a qualité pour modifier, en dehors des prescriptions de la loi, les fondements du régime des entreprises ». Toutefois, faisant référence au programme du CNR, il promettait une ordonnance sur les comités mixtes à la production dans les grandes entreprises.

Jusqu'à la fin 1944, les comités patriotiques et comités de gestion, loin de disparaître, se multiplièrent. C'est ainsi que le lundi 20 novembre 1944, dans une ville du Havre complètement rasée, Marcel Dufriche et Benoît Frachon vinrent au cinéma l'Eden, défendre l'importance de ces organismes ⁸, auprès de centaines de militants de la CGT.

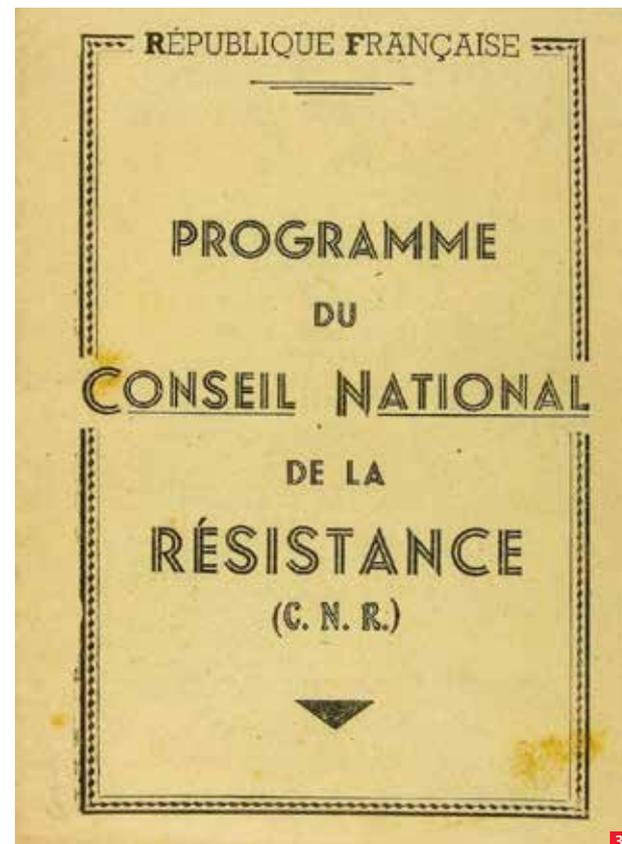
L'ordonnance du 22 février 1945

Alexandre Parodi ⁹ prépara en octobre 1944 un avant-projet d'ordonnance sur les comités mixtes dans les grandes entreprises, en procédant à de fréquentes consultations, « aussi bien du côté patronal que du côté ouvrier » ¹⁰.

Du côté patronal, le gouvernement provisoire désigna lui-même une « Commission de Représentation Patronale » de douze membres, la Confédération Générale du Patronat Français, touchée par l'épuration, n'ayant pas survécu à la guerre. Les membres de la commission de représentation patronale se retrouvèrent par la suite à la tête du Conseil National du Patronat Français (CNPFF), ancêtre du MEDEF actuel ¹¹.

Cette commission émit aussitôt de vives critiques sur le projet d'ordonnance, notamment contre l'assistance et la nomination d'un expert-comptable. Pierre Mendès-France, ministre de l'Économie,

De multiples initiatives furent prises dans les entreprises dès août 1944 sous l'impulsion des Comités sociaux de Libération.





fut sensible à ces critiques. Le 26 octobre 1944, au cours de la séance du comité économique qu'il présidait, il fit supprimer diverses dispositions du projet Parodi, notamment celle permettant au CE de se faire assister d'un expert-comptable lors de l'examen des documents de l'entreprise.

L'Assemblée Consultative, qui comprenait un grand nombre de représentants de la Résistance, ne retrouvait pas, dans l'avant-projet, les principes de cogestion affirmés par le CNR. Aussi la Commission du travail, présidée par Ambroise Croizat, secrétaire Général de la Fédération CGT de la Métallurgie, modifia-t-elle profondément l'avant-projet, essayant de donner de l'efficacité à ce qui lui paraissait comme une réforme trop timide, en ajoutant pour cela la plupart des solutions économiques et des moyens d'action qui font aujourd'hui l'originalité de l'institution. Le rapporteur de la Commission, Albert Gazier, alors secrétaire de la CGT, déposa le 5 décembre 1944, un rapport proposant un nouveau texte comportant l'élargissement du droit de contrôle des CE. Quelques jours plus tard, l'Assemblée adoptait à l'unanimité le texte de la commission, après avoir apporté quelques retouches allant toutes dans le sens de l'accroissement des prérogatives des comités¹².

Après ce vote, le 13 décembre 1944, tout laissait supposer que l'ordonnance allait être promulguée les jours suivants. Alexandre Parodi, ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, avait en effet demandé une discussion d'urgence, en disant qu'il fallait « aller vite, fort et loin », en créant le seuil de cent salariés pour l'instauration d'un CE.

Mais le gouvernement n'allait ni vite ni loin. Les centrales syndicales s'impatientèrent. Dans cer-

« Aller vite, fort et loin », en créant le seuil de 100 salariés pour l'instauration d'un CE. Alexandre Parodi

taines entreprises de nouveaux comités patriotiques se créèrent en attendant l'ordonnance.

Le 18 janvier 1945, dans la *Vie Ouvrière*, Gaston Monmousseau, secrétaire de la CGT, s'étonne que ce qui était urgent hier, ait subitement cessé de l'être. Puis il ajoute devant la commission du travail : « Nous craignons que la pression des trusts [...] soit pour quelque chose dans cette situation ridicule. [...] Nous demandons que l'ordonnance sorte enfin des cartons et soit immédiatement mise en pratique ». On le comprend, les enjeux sont tels que, dès leur création, les comités d'entreprise sont l'objet d'un bras de fer entre les syndicats et le patronat.

Dans « *Les Comités d'Entreprise en Révolution* » édité en 1989 par les éditions Messidor, Henri Krasucki, secrétaire général de la CGT écrit notamment : « Les comités d'entreprise appartiennent à ce type de conquêtes des lendemains de la Libération. Jamais le patronat ne l'aurait admis en d'autres circonstances ni d'ailleurs la plupart des formations politiques. Et, dès le début, les attaques de toutes sortes ont commencé. Contestés, limités dans l'exercice de leur rôle de contrôle sur la gestion, ils n'en ont pas moins un rôle important à cet égard ».

Toutefois, l'exposé des motifs de l'ordonnance reflétait bien l'état d'esprit des syndicats et de l'Assemblée. Il commence ainsi : « Le grand mou-

4 Alexandre Parodi.

5 Ambroise Croizat.

12. Voir le journal des débats de l'Assemblée Nationale des 13 et 14 décembre 1944.



Le grand mouvement populaire qui a libéré la France de l'ennemi [...] a été également un mouvement de libération sociale.

6 Albert Gazier.

7 Gaston Monmousseau, directeur de la Vie Ouvrière ©Gérald Blancourt.

13. « Le syndicalisme en France depuis 1945 », René Mouriaux, La Découverte, 1994, p. 19.

14. Albert Gazier. Né le 16 mai 1908 à Valenciennes (Nord), mort le 2 mars 1997 à Vanves (Hauts-de-Seine) ; employé ; syndicaliste, membre du bureau de la CGT clandestine, participe à la création de Libération-Nord, secrétaire de la CGT à la Libération, membre du comité directeur (1947-1969) et du bureau de la SFIO ; député de la Seine (1945-1958) ; secrétaire d'État des gouvernements Goûin, Bidault et Blum, ministre de l'Information (juillet 1950-juin 1951), ministre des Affaires sociales (1956-1957), président du Conseil de la Magistrature. (D'après le dictionnaire biographique du mouvement ouvrier dit : « Le Maitron »).

15. Voir le n° 45 du *Fil rouge* « Histoire des Tréfileries et Laminoirs du Havre ». Jules D'Acremont, directeur de l'entreprise est devenu en 1945 membre de la Chambre provisoire et délégué à la cour de justice.

vement populaire qui a libéré la France de l'ennemi n'a pas été seulement un mouvement de libération nationale : il a été également un mouvement de libération sociale. Dans la résistance clandestine comme à Londres autour du Général de Gaulle, des projets de reconstruction économique et sociale de la France ont été élaborés. Une des idées que l'on retrouve dans presque tous ces projets est la nécessité d'associer les travailleurs à la direction de l'économie et la gestion des entreprises. »

Or le texte de l'ordonnance du 22 février 1945 fut accueilli par de vives critiques. Critiques sur les procédés employés (sans l'avis des membres de l'Assemblée Consultative) et sur le fond, toutes les modifications importantes qui, aux yeux des représentations des centrales ouvrières, donnaient de la valeur au timide projet gouvernemental, avaient été supprimées. Le 24 février 1945, le Bureau Confédéral de la CGT protesta en déclarant : « La CGT fera les plus grands efforts pour que soit modifié un texte insuffisant. Elle demandera en même temps aux membres des comités d'entreprise et aux syndicats de travailler à l'élargissement des pouvoirs et des moyens d'investigation de ces organismes ». De son côté la CFTC fit remarquer que « les patrons ont encore une influence considérable dans tous les lieux où s'élaborent les textes et où se débattent les questions

intéressant les conditions de travail et de vie des salariés ». Elle proteste contre le fait que les élections de délégués se font au scrutin majoritaire. Le scrutin proportionnel sera établi le 7 juillet 1947 ¹³. Dès le 22 décembre 1945, Albert Gazier ¹⁴, propose des modifications à l'ordonnance du 22 février, notamment des modifications à l'article 3. Le 20 janvier 1946, le Général de Gaulle démissionne de la présidence du gouvernement provisoire de la République. Dès le 15 février 1946, le gouvernement déposait un projet de loi modifiant l'article 3 de l'ordonnance. Il faudra attendre la loi du 16 mai 1946, proposée par Ambroise Croizat, devenu ministre du travail, et adoptée à l'unanimité par l'assemblée constituante, pour que le seuil soit abaissé à 50 salariés et que les CE se voient reconnaître le droit d'être consultés sur la gestion de l'entreprise.

En Seine-Inférieure, les travailleurs et la CGT n'étaient pas restés à attendre les textes.

Le 10 janvier 1945, Roger Sporry, représentant la CGT au Comité Départemental de Libération, en est élu Président.

Le 1^{er} mars 1945, aux Tréfileries au Havre se réunit la « commission d'information d'usine », et le 11 mai 1945 se tient la 1^{ère} réunion du Comité d'entreprise sous la présidence de Jules D'Acremont ¹⁵. De la même manière, sitôt l'ordonnance publiée, deux Comités d'établissement sont créés aux FCM

au Havre ; l'un à Mazeline, l'autre aux chantiers de Graville ¹⁶. À Mazeline, à la suite des bombardements qui ont endeuillé la libération du Havre, le CE nouvellement élu désigne « des camarades en accord avec la direction pour se mettre en quête des matériaux nécessaires à la remise en état : tôles ; tuiles, zinc, verre cathédrale » ¹⁷ pour reconstruire la salle Navalis.

Chez Desjonquères au Tréport, c'est dès le 19 novembre 1945 que sera créé le CE. Les verriers désignent pour secrétaire, M. Richard, un agent de maîtrise. Dès la seconde réunion du 11 décembre 1945, il sera attribué des aides aux anciens prisonniers revenant d'Allemagne et le service de l'assistante sociale, à l'exemple de Madame Campinas, dotée d'un budget de 5 000 francs pour permettre l'achat de layettes et de vêtements. On notera que c'est le 17 mai 1947 que sera créée la bibliothèque du CE.

Il y a urgence, aussi sont créées dans la plupart des CE en place, des commissions d'entraide, des mutuelles, des commissions de ravitaillement, des jardins ouvriers (ou des cités jardins). On dote les salariés d'aides financières pour acheter des vélos pour se rendre au travail, voire des bottes et autres vêtements qui manquent cruellement, ou encore la fourniture de bois de chauffage et de pommes de terre.

On le comprend aisément, cette période de reconstruction entre fin décembre 1944 et février 1946 est cruciale pour la constitution des CE, comme d'ailleurs tout ce qui fera l'actualité sociale d'une France en reconstruction, que ce soit en termes de protection sociale, de nationalisation ou de participation des salariés à la vie économique. Tout cela ne se mène pas dans un ciel serein concernant les relations sociales ¹⁸.

Les modifications entre l'avant-projet d'ordonnance du 21 novembre 1944 et la loi du 16 mai 1946

La loi du 16 mai 1946, reprend, dans son ensemble, toutes les dispositions votées par l'Assemblée Consultative et écartées par le précédent gouvernement. Aussi fut-elle bien accueillie par l'ensemble du mouvement ouvrier.

La loi du 16 mai 1946 :

- double le nombre d'entreprises assujetties, 19 000 entreprises avaient à l'époque plus de cinquante salariés, alors que seulement 9 000 en avaient plus de cent ;
- accorde aux CE une compétence obligatoire sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise, un droit d'information obligatoire sur les bénéfices, l'assistance d'un expert-comptable, etc ;

• fournit aux membres des CE de plus grandes facilités pour l'exercice de leurs fonctions (20h par mois au lieu de 10h, limitation du secret professionnel aux seuls procédés de fabrication, etc). Ainsi, la nouvelle loi de 1946 renversait la tendance précédente. En fait, le véritable statut moderne des CE résulte de la loi de 1946, qui sera modifiée en 1966 et surtout en 1982.

Les années 1944-1947 sont celles d'un bras de fer entre le patronat, le gouvernement et les syndicats

Depuis 1944 jusqu'en 1947, le Gouvernement Provisoire de la République Française (GPRF), puis l'Assemblée constituante, sont composés de représentants du MRP, de la SFIO et du PCF. Concernant le PCF, celui-ci a en son sein des représentants de la CGT et du PCF qui occupent des postes de ministres et non des moindres, notamment les ministères de la Production Industrielle (Marcel Paul), du Travail (Ambroise Croizat). Charles Tillon est ministre de l'Air, puis de l'Armement. François Billoux ¹⁹ dirigera le ministère des Finances pendant deux mois. Il sera également

8 Dans la plaquette éditée en 1995 par le CE Dresser pour ses 50 ans, y figure en bonne place l'action pour l'emploi.

¹⁶. Voir « Laisse-moi te dire... de Mazeline à Dresser », Albert Perrot, 1988, Océane-Graphique.

¹⁷. Voir la plaquette éditée à l'occasion des 50 ans du CE Dresser avril 1996. Ainsi que le *Fil rouge* n° 24, hiver 2005-2006.

¹⁸. Le lecteur retrouvera notamment avec l'exemple qui suit sur Blin & Blin à Elbeuf, la volonté patronale de freiner l'application de la loi.

¹⁹. François Billoux, responsable communiste de Marseille-voir biographie dans *Le Maitron* d'Antoine Olivesi. Il fut commissaire d'État au CFLN, puis au gouvernement provisoire (1944), ministre de la Santé publique, puis de l'Économie nationale, puis de la Reconstruction et de l'Urbanisme, et enfin de la Défense nationale entre 1944 et 1947.

Cette période de reconstruction entre fin décembre 1944 et février 1946 est cruciale pour la constitution des CE.



La place de notre Comité d'entreprise dans la vie de la cité

Incontestablement
notre comité d'entreprise
a joué, tout au long
de ses 50 ans d'existence,
un rôle important
dans la vie économique,
sociale et culturelle de la cité

Sur le plan économique, l'action conjuguée du comité d'entreprise et des organisations syndicales, du personnel, action associée à celle de toutes les forces vives de la cité, a permis de sauvegarder en 1965/1966 un élément important du patrimoine économique de la cité : Dresser reste aujourd'hui une des plus importantes usines de production au cœur même de la ville du Havre.

Sur le plan social, Jean-Marie Huret, ancien secrétaire de notre comité d'entreprise, fut le fondateur et un des principaux animateurs des "foyers de jeunes" qui ont fourni de nombreux militants.



La municipalité René Cance soléitaire de l'action pour l'emploi en 1965/66

Le développement du tourisme social au Havre doit aussi beaucoup à notre comité d'entreprise.

Jean-Marie Huret a participé au renouveau de Tourisme et Travail dans les années 60 avec les cars camping jeunes.

Albert Perrot a été président de "Tourisme et Travail" de 1966 à 1985 et de "Tourisme Loisirs Culture" de 1985 à 1992.

Le comité d'entreprise de Dresser a pris une part importante à la création et au fonctionnement du parc de loisirs de Valmont.

8

ministre de la Santé publique. Quant à Maurice Thorez, en qualité de ministre d'État, il créera le statut de la Fonction publique.

En septembre 1944, la CGT avait lancé « La bataille pour la production ». Le 12 novembre 1944, lors de la « Conférence pour la reprise économique »²⁰, dans son rapport d'introduction, Benoît Frachon souligne : « La reprise économique se fait avec une lenteur déconcertante, et quand il y a quelque amélioration [...] cela est dû à l'insistance avec laquelle nous avons exigé qu'on change les méthodes et qu'on bouscule les vieilles routines. [...] De toute évidence, notre pays a subi, au cours des bombardements et des batailles qui se sont déroulées sur notre sol, des destructions sévères. En particulier, ses transports ont été mis à mal ainsi que son matériel ferroviaire, mais nous ne pensons pas qu'on doive dire que notre économie est à un point tel que nous ne puissions pas en utiliser une grande partie. [...]

9 Pendant les actions contre les licenciements, le CE Chapelle Darblay organise une exposition sur la lutte pour l'emploi © J. Defortescu.

20. Conférence pour la reprise économique organisée par l'Union des syndicats ouvriers de la région parisienne le 12 novembre 1944. « Au rythme des jours », Benoît Frachon, tome Premier 1944-1954, Éditions Sociales, 1967.



« Faire pénétrer partout le souffle qui animait les vrais combattants de la Résistance. »

Benoît Frachon

Nous avons donc en France un potentiel industriel qui n'est pas du tout négligeable. Quelles sont les raisons pour lesquelles ce potentiel économique, industriel n'est pas utilisé ? » Et Benoît Frachon de développer les grands chapitres de ces raisons : « Absence totale d'un plan général d'utilisation de nos ressources, absence de sentiment patriotique, l'épuration n'est pas faite, des administrations gangrénées, la peur et le mépris des masses ». Et de terminer en disant : « C'est cela qu'il faut changer, épurer les administrations des entreprises, bousculer les routines et faire pénétrer partout le souffle qui animait les vrais combattants de la Résistance. C'est la classe ouvrière et ses organisations qui peuvent le mieux imposer une telle orientation. »

Dans la période 1944-1947, la CGT met tout son poids à l'effort de guerre, à la défaite du fascisme et à la reconstruction du potentiel industriel et économique de notre pays, sans négliger pour autant les revendications sociales devant la hausse des prix et les difficultés de ravitaillement. Mais la situation est contradictoire, et c'est ce que le patronat et ses alliés ont bien compris.

La contradiction entre l'appel à l'effort productif et les revendications est importante et parfois incomprise. Certes, les deux exigences vont de pair et leur complémentarité sont sans cesse rappelées par les dirigeants de la CGT comme nous l'avons vu précédemment. Face au patronat et à l'Etat, les revendications doivent être imposées, mais la grève nuit au développement de la production. C'est une situation délicate.

Confrontés très vite à ce problème, les militants de la CGT y répondent comme ils peuvent, leur activité revendicative s'en ressent. L'occasion est belle alors pour le patronat d'essayer de réduire l'influence conquise par le courant révolutionnaire. Les organisations réformistes vont s'infiltrer dans la brèche. Elles s'en donnent à cœur joie, traitant les dirigeants cégétistes de « briseurs de grève », s'affirmant au contraire comme les garants des intérêts de classe du prolétariat. Tels sont les thèmes essentiels développés non seulement par la presse socialiste et celle de droite, mais aussi par la CFTC et les minoritaires de la CGT qui s'expriment dans la revue *Force Ouvrière* dès décembre 1945. Ces derniers se regroupe-



Des militants refusent que le CE participe à la gestion de l'entreprise et soit uniquement dévolu à la redistribution de denrées alimentaires.

ront, en avril 1946, autour de Léon Jouhaux dans la tendance FO, qui fera scission en 1947. Aussi, la moindre grève est-elle montée en épingle pour l'opposer à la CGT et aux ministres communistes. Pourtant, avec une inflation de 60 %, des grèves nombreuses éclatent. À l'intérieur même de la CGT, des militants refusent que le CE participe à la gestion de l'entreprise et soit uniquement dévolu à la redistribution de denrées alimentaires indispensables à la survie de nombreux foyers. « Les Œuvres Sociales » font ainsi sous cette forme leur première apparition.

L'essor de la loi de 1946, et ses modifications législatives ultérieures ²¹

Bien que voté dans un paysage économique et social mouvementé, l'année qui suivit la promulgation de la loi du 16 mai 1946, connut un rapide accroissement du nombre des CE, favorisé par l'abaissement du seuil à 50 salariés et, en parallèle, l'essor des syndicats. L'ordonnance du 22 février 1945 énonce que les travailleurs pour-

ront être associés à la marche générale de leurs entreprises. La loi du 16 mai 1946 précise que les CE contrôlent ou gèrent les œuvres et services sociaux aux plans technique et économique. Leur rôle est purement consultatif et doit se borner à des suggestions et observations. Les employeurs sont méfiants vis-à-vis des syndicats contestataires, singulièrement envers ceux de la CGT.

Cette loi a été modifiée à de nombreuses reprises. Quatorze fois avant son insertion dans le Code du travail lors de la recodification de 1973, puis neuf fois après. Elle est remaniée en profondeur par la loi du 18 juin 1966, qui élargit l'information préalable des comités aux questions de l'emploi, des licenciements... Outre d'instituer un collège cadres dans certaines entreprises, de créditer leurs représentants du personnel de 20 heures mensuelles de délégation, elle les soumet à une obligation de discrétion. Mais les principes de 1946 resteront. C'est ainsi que les CE resteront cantonnés sur des attributions consultatives en matière économique et sur un droit de gestion indépendant en matière d'activités sociales et culturelles. La période de

10 Benoit Frachon et Georges Séguy lors des négociations de Grenelle en mai 1968.

21. Voir à ce sujet « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », déjà cité.

11 Premier PV de CE de Desjonquères le 19 novembre 1945
© collection Michel Malot.

22. « *Quelque part, ça laisse des traces. Mémoire et histoire des électriciens et gaziers de la région du Havre* », John Barzmann, publication des Universités de Rouen et du Havre, 2003, 15 €.

23. « *Syndicat CGT Renault Cléon, 50 ans* », ouvrage collectif avril 2011, 58 pages, 8 €.

24. « *Des voitures et des Hommes – les vingt ans de Renault Sandouville* », Louis Gehin, J. C. Poitou Cahiers libres 393, Édition La découverte, octobre 1984.

25. « *Des hommes une entreprise* », Antoine Fiszlewicz, Édition du CE, décembre 2004.

26. Jean Auroux, *Rapport au président de la République et au Premier ministre sept. 1981*, La documentation française, Paris 1982.

27. Voir RPDS n° spécial février-mars 1982 ; M. Cohen, RPDS 1982.226 ; et le *Droit ouvrier* n° spécial janvier 1983.

28. On retrouvera dans les articles suivant d'Alain Bozec, la concrétisation de ces modifications dans la gestion des CE en S.M.

1948 sera importante. Les Caisses d'Action Sociale de l'EDF sont créées cette année-là ²².

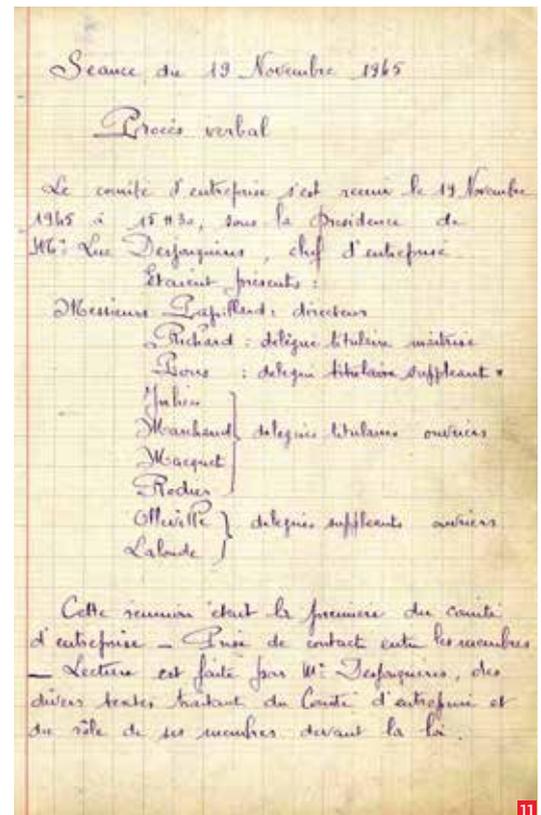
Au fil des ans, les CE apparaîtront dans le département. Parmi les plus importants : celui de l'usine Renault Cléon en 1959 ²³ ; celui de Renault Sandouville, le 22 janvier 1965 ²⁴ ; celui d'Hispano-Suiza en 1964 ²⁵ ; ceux des cheminots en janvier 1984. S'agissant de ces derniers, nous en dénombrons à cette date au plan national 327. Mais, après le recours intenté auprès du Conseil d'État par FO, la CFTC et la CGC, le 7 juin 1985, est mis fin à leur action. Après plusieurs mois de négociations, un nouvel accord est conclu pour la mise en place de 35 Comités d'Établissement Régionaux (CER.) et d'un Comité Central d'Entreprise (CCE). En octobre, de nouvelles élections sont organisées. Le 1^{er} janvier 1986, les 35 CER. entrent en fonction. Ils sont enfin dotés de l'ensemble des prérogatives avec le transfert des activités sociales et du patrimoine s'y rapportant. Conséquence des multiples restructurations à la SNCF et à l'opposé des besoins des cheminots, le nombre des Comités d'Établissement est ramené à 26 (23 CER. et 3 CE nationaux pour les services centraux) en 2002, puis est porté à 27 en 2009 et 28 en 2013 avec deux autres CE d'activité, respectivement pour le fret, Gares et Connexions. La loi du 4 août 2014, portant réforme du système ferroviaire français remet, dans la période, en question leurs prérogatives et leur maintien sous cette forme.

Pendant cette période des années 1950 à 1970, les attributions économiques des CE sont renforcées. Après la loi du 18 juin 1966, celles sur l'Intéressement et la Formation professionnelle sont l'acquis des luttes de mai/juin 1968. Les CE, qui sont souvent un soutien aux grèves, dont le nombre augmente considérablement, passant de 8 500 au milieu des années 1960 à 35 000 au début des années 1980, élargissent leur champ d'intervention, notamment dans le domaine culturel. Dans l'euphorie de la victoire de François Mitterrand, une autre période s'ouvre pour les CE avec les lois Auroux.

Un tournant dans la vie des CE : la réforme de 1982

Lors de l'accession de la gauche au pouvoir en 1981, le ministre du Travail de l'époque, Jean Auroux, établit un rapport sur « Les droits des travailleurs » qui préluait à d'importantes modifications du droit du travail ²⁶.

Ce texte énonçait des objectifs généraux rejoignant ceux des organisations syndicales. Mais les mesures concrètes qui y figuraient étaient le plus souvent éloignées de ceux-ci. Toutefois, les projets de lois consécutifs à ce rapport furent consi-



Dans l'euphorie de la victoire de François Mitterrand, une autre période s'ouvre pour les CE avec les lois Auroux.

dérablement enrichis par la concertation et par les amendements parlementaires ²⁷. De toutes les lois consécutives au rapport Auroux, la loi n°82-915 du 28 octobre 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel, est celle qui modifie le plus le Code du travail en quantité et en qualité. On y trouve pas moins de 70 améliorations de la législation antérieure. Les textes relatifs aux CE, tels qu'ils résultaient de l'ordonnance de 1945, modifiée en 1946, ont été profondément complétés et remaniés par la loi du 28 octobre 1982 ²⁸.

Celle-ci a innové notamment dans les domaines suivants :

- création d'une subvention de fonctionnement de 0,2 % de la masse salariale ;
- extension des prérogatives de l'expert-comptable et recours en outre, à un expert en technologie ;
- création d'un Comité de groupe.

Tous ces moyens pour les CE et les institutions représentatives du personnel risquent d'être mis à mal

Au moment où ces lignes sont rédigées, le gouvernement Valls, dans un projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, ambitionne de réformer 70 années de représentativité du personnel. À son programme, la possible fusion des différentes instances représentatives du personnel (IRP) : CE, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), délégués du personnel, dès 50 salariés et ce jusque dans les entreprises en comptant 300 la fréquence des séances plénières pourrait se limiter à une seule, rendue obligatoire tous les deux mois. Si un sujet intéresse à la fois le CE et le CHSCT, une expertise commune pourrait être mise en œuvre. Le danger évidemment de cette disposition est de voir l'attention des élus, mais également des

expertises, se recentrer sur les questions économiques au détriment de celles concernant la santé au travail.

Le projet de loi étend même la possibilité à toutes les entreprises de négocier sans délégué syndical, mais avec des élus du personnel mandatés ou non par des syndicats.

Quant aux commissions paritaires régionales pour les entreprises de moins de 11 salariés, mesure mise en exergue par le ministre du Travail pour garantir la représentativité des salariés dans les très petites entreprises, ces dernières s'avèrent n'être qu'un leurre pour faire passer cette réforme où modernité rime avec inégalité, insécurité et régression sociale.

Hier comme aujourd'hui, avec la reprise progressive des prérogatives et champs d'intervention des CE, il s'agit bien d'en finir à terme avec cet acquis social du siècle dernier.



Protégez votre famille des risques de la maladie avec une véritable MUTUELLE.

Etre adhérent à **Mut'Seine** c'est faire le choix d'une protection santé de haut niveau dans un contrat adapté à votre budget.

Mut'Seine est un acteur majeur de l'économie sociale, une mutuelle Interprofessionnelle familiale et individuelle, régie par le code de la Mutualité (livre II). Adhérente à la Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF) et au groupement des mutuelles ENTIS, elle est gérée par des administrateurs bénévoles.

Son Conseil d'Administration est élu parmi les délégués titulaires à l'assemblée générale.

La vie démocratique de Mut'Seine avec ses adhérents représentés au plus haut niveau de décision (une personne égale une voix) donne à votre mutuelle une démocratie mutualiste qui repose sur des valeurs sûres telles que la **solidarité intergénérationnelle, la responsabilité et l'indépendance**.

La santé est un droit fondamental, humain, individuel et collectif.

Nous protégeons et conservons ces acquis essentiels, chers à tous nos adhérents.

Nous offrons à nos adhérents des contrats adaptés pour chacun, interdisant toute discrimination basée sur un critère de santé ou bien de handicap (pas de questionnaire médical).

Nous sommes pour une **société de personnes** au contraire des assurances qui sont dans une société en participation de capital.

Nous offrons une gamme de contrats santé et prévoyance adaptée à **destination des entreprises, des salariés, des travailleurs indépendants, des agents territoriaux et de la fonction publique**.

Nos garanties sont individuelles et collectives.

L'offre peut être complète (complémentaire santé + prévoyance).

Parole d'expert

Trois questions à Romain Ouzoulias du Cabinet Coexco.



1 Romain Ouzoulias
© J. Defortescu.

Depuis la création des comités d'entreprise en Seine-Maritime (Seine-Inférieure), pourriez-vous nous dire à quelle occasion ceux-ci ont fait appel à Coexco ?

Alors que les lois Auroux en 1982 venaient de renforcer significativement les prérogatives économiques des CE notamment avec le recours à l'expert-comptable, dès sa création en 1984, le cabinet Coexco s'est spécialisé dans le secteur de l'économie sociale et notamment dans les missions au service des CE. C'est dans ce cadre que nous avons été amenés très vite à travailler avec l'UD CGT 76, notamment pour l'animation des stages Eco CE, outil à notre sens indispensable pour la bonne formation des élus du CE. Outre cette contribution du cabinet Coexco aux formations des élus de CE, nous sommes intervenus également auprès de bon nombre de comités d'entreprise du territoire de la Seine-Maritime, dans des contextes divers et variés lors :

- de projets de licenciements ou de fermeture d'entreprise, pour aider au mieux les élus des comités d'entreprise à défendre l'emploi (ex : Aoustin devenu RPA Process Technologies, Charles River France, Autoliv, Les Coopérateurs de Normandie-Picardie, Sidel Filling Aseptic, l'AHAPS, etc) ;
- d'examen des comptes de l'entreprise, afin de

Nous ne saurions que trop insister sur la nécessité de « bien » former les élus de CE dès leur premier mandat.

donner tous les moyens aux instances représentatives du personnel (IRP) de négocier au mieux des avancées notables sur les rémunérations, mais également sur la mise en place d'investissements pérennisant l'emploi et améliorant les conditions de travail (ex : Chevron Oronite, Le Grand Casino du Havre, La Clinique Mathilde à Rouen, Ledun Pêcheurs d'Islande à Saint Léonard, SODI NORMANDIE, Foure Lagadec, CIM, l'association Les Nids, l'AIPH, les papillons blancs, Ime Château Blanc, SSV à Saint-Rémy Bosc-Rocourt, la plateforme Total Normandie, Lincoln Electric France, le GPMR, etc) ;

- du déclenchement de la procédure d'alerte, permettant aux élus des CE d'interpeller au plus haut niveau les instances dirigeantes de leur entreprise sur des dérives de gestion constatées ou des stratégies potentiellement destructrices en termes d'emplois (ex : STII à Tourville-la-Rivière, Vigor Seux à Saint-Pierre-lès-Elbeuf, CEACOM au Havre, Sidel Blowing, le GPMH, etc).

Quelles sont les difficultés auxquelles vous vous heurtez dans les entreprises aujourd'hui comme hier ?

Une de nos premières difficultés résulte surtout de la méconnaissance des élus de comité d'entreprise qui parfois ignorent totalement ce que sont leurs prérogatives économiques. C'est pourquoi nous ne saurions que trop insister sur la nécessité de « bien » former les élus de CE dès leur premier mandat. Néanmoins, cette nécessité d'être « bien » formé reste valable également pour les

élus dont ce ne serait pas le premier mandat. En effet, non seulement d'importantes modifications du code du travail ont eu lieu ces dernières années et continuent d'avoir lieu (et rarement dans le bon sens), mais également la mondialisation et les méandres de plus en plus complexes des décisions parfois purement fiscalistes, rendent encore plus complexe le rôle de l' élu du CE sur le terrain de ses prérogatives économiques. Il faut aussi rappeler que nombre de CE abandonnent le terrain économique aux directions et qu'un droit non exercé devient vite caduque.

rentabilités au détriment des hommes qui font l'entreprise.

Notre espoir réside bien évidemment dans la relève des jeunes élus et syndicalistes qui, bien que face à une conjoncture difficile et complexe, ne baissent pas les bras, bien au contraire, et savent - quand il le faut - s'armer de conseils pour mieux lutter contre la « volonté et la propagande patronale ». Le droit social existant encore en France, obtenu après d'âpres luttes, alors que partout ailleurs en Europe, se heurtant à la loi de marché, il est soit inexistant, soit devenu très marginal !

Quelles sont vos craintes et vos espoirs quant à l'avenir ?

Notre principale crainte, serait en premier lieu, que soit mise à mal cette instance importante qu'est le CE et on sait que le MEDEF ne cesse d'entreprendre des démarches dans ce sens ; car sans CE il n'y a plus aucun organe de contrôle de la gestion de l'entreprise au service des salariés, et c'est ainsi laisser le terrain de l'économie aux seuls financiers et fiscalistes souhaitant optimiser les

Sans comité d'entreprise il n'y a plus aucun organe de contrôle de la gestion de l'entreprise au service des salariés.

ASSOCIATIONS - CLUBS - COLLECTIVITÉS - ENTREPRISES



Communication

Partout
en
France

Tee-Shirts, Coupe-Vents,
Casquettes, Polos, ...
Autocollants, Panneaux,
Banderoles,
Stands expo, Badges,
Drapeaux, Clés USB...

+7000 références d'objets
et textiles
personnalisables dans nos ateliers

SÉRIGRAPHIE - BRODERIE - IMPRESSION NUMÉRIQUE
TAMPOGRAPHIE - SUBLIMATION

Demandez notre catalogue **Tél. 02 32 18 07 70**
contact@LMcommunication.com - www.LMcommunication.com



Chez Blin, à Elbeuf, un CE en butte au paternalisme patronal...

1 Manifestation contre la fermeture de l'entreprise Blin et Blin, Elbeuf, 1975.



Pierre Largesse

En 1942, la fabrication des tissus de laine emploie dans 40 entreprises : 6 300 ouvriers dont deux tiers de femmes. L'entreprise Blin, la plus importante, en occupe 1 500. En 1974, année qui précède celle de la fermeture, 663. Les femmes y seront jusqu'à 70%. Depuis leur installation à Elbeuf en 1872, les patrons de Blin, Juifs alsaciens, ont impliqué l'entreprise dans des œuvres sociales, espérant ainsi assurer la fidélité et la reconnaissance des salariés.



Sous l'Occupation

Par la Charte du travail, du 4 octobre 1941, le régime de Vichy s'efforce de mettre en place un syndicalisme gouvernemental, unique et obligatoire. Auparavant, dès le 22 novembre 1940, est créée l'APPBB (Association Professionnelle du Personnel des Ets Blin et Blin). Le directeur Ferdinand Touillon, désigné à la suite d'une aryanisation fictive, déclare : « Comment n'aurais-je pas profité de cette magnifique occasion pour essayer de réaliser enfin une idée corporative qui m'était chère depuis de nombreuses années ! Nous devons aider à l'accomplissement de l'œuvre entreprise par le Maréchal dans le domaine social ». C'est la mise en place des syndicats professionnels français préconisés par le colonel de la Roque. Il a en mémoire les grèves de 1936, celle du 30 novembre 1938, revanche patronale où les délégués d'atelier grévistes ont été licenciés. C'est avec fierté que Touillon s'exclame : « l'APPBB, véritable Comité social devançait la Charte ». Ernest Blin lui-même adhère aux discours de Pétain sur « les mauvais bergers » et pour « haïr le mensonge qui nous a fait tant de mal ».

« L'APPBB, véritable Comité social devançait la Charte »

Ferdinand Touillon

La Charte du Travail et le Comité social

Le textile d'Elbeuf met rapidement en application la Charte du Travail. En novembre, 17 associations sont constituées (dont l'APPBB), et 8 « Comités sociaux ». En octobre 1943, on comptera 27 de ces comités pour 39 établissements du textile. Chez Blin, c'est l'APPBB qui gère le restaurant, la pouponnière, le service médico-social, les jardins ouvriers, les activités sportives, la colonie de vacances, la bibliothèque, la maison de convalescence, l'aide aux sinistrés, l'aide aux prisonniers de guerre et à leur famille, la distribution de bois. La lecture d'une brochure distribuée à chaque salarié nous éclaire sur l'état d'esprit patronal. Les questions professionnelles sont mises à l'étude dans les commissions techniques : qualification des tâches et des fonctions, apprentissage. Il se développe ainsi un esprit de solidarité et de compréhension vis-à-vis de ceux qui ont la charge de mener à bien l'entreprise. Des conférences de propa-

2 Rentrayeuse
© Françoise Largesse
1975.

gande sont organisées. L'une d'elles se conclut par : « Tout le personnel, animé du même désir, poursuivra le même but, le travail dans la joie ». Un Comité social tripartite de l'Industrie Textile d'Elbeuf est créé le 27 décembre 1941. Il comprend trois groupes : ouvriers et employés (2 CGT, 2 syndicat normand, 1 Union philanthropique) ; maîtrise et cadres (2 CGT, 1 Union Philanthropique, 2 cadres sans appartenance déclarée) ; chefs d'entreprise (5 dont le directeur de Blin). Les représentants de la CGT (désignés et non élus) n'ont que 4 représentants sur 15 sièges.

En mars 1944, il est créé pour la circonscription d'Elbeuf-Louviers (5 syndicats uniques). Celui des employeurs, des cadres, de la maîtrise, des employés, des ouvriers. Qu'il était favorable aux patrons, le temps de l'Occupation ! Cela va-t-il changer, une fois la Libération du territoire conquise avec le rôle que la classe ouvrière y a joué et les sacrifices qu'elle a consentis ?

3 Manifestation contre la fermeture de l'entreprise Blin et Blin, Elbeuf, 1975.



Après la Libération

Dans le premier *Bulletin* édité en octobre 1944, les patrons Maurice, Ernest et André Blin revenus des Etats-Unis, remercient le personnel qui leur a réservé un « magnifique accueil » et le directeur Ferdinand Touillon. Ils terminent leur intervention par cette phrase : « Il va falloir maintenant remettre tout en marche et le plus tôt possible. Nous revenons avec le même esprit de collaboration amicale qui nous a toujours animés ».

Dès août 1944, la CGT s'est engagée dans la « bataille de la production ». Mais les adhérents entendent en avoir la contrepartie salariale et sociale. Si le Comité social de la Charte du travail est dissous, l'APPBB se maintient. Cependant, avec la Sécurité sociale et les nationalisations, les CE apparaissent comme un « acquis » commun de la Résistance et du mouvement ouvrier.

Les CE apparaissent comme un « acquis » commun de la Résistance et du mouvement ouvrier.

Le Comité d'entreprise de Blin

L'ordonnance (22 février 1945) instituant les CE est publiée dans le *Bulletin de l'APPBB* du 1^{er} trimestre 1946. Les élections au scrutin majoritaire ont lieu le 14 mars pour les titulaires, le 21 pour les suppléants.

1. Ouvriers. 3 postes, 3 élus CGT : François Georges ; Bazin Henri ; Prévost Lucien.
Employés. 1 poste, 1 élu CGT : Marais.
2. Contremaîtres et agents de maîtrise. 2 élus « Union Philanthropique » (57 voix), les candidats CGT obtenant 40 voix.
3. Cadres. 1 élu CGC pour 1 siège.

La CGT a 4 sièges sur 7. La première séance se tient le 13 mai 1946, réunissant titulaires et suppléants. Ernest Blin met l'accent sur le rôle économique du CE « afin d'apporter des améliorations constantes dans la production et le rendement ». Une lecture attentive des procès-verbaux des réunions du CE montre qu'à plus de 90 %, ce sont les élus de la CGT qui y interviennent, estimant qu'il n'y a pas de « petites » revendications. Les délégués CGT sont les seuls à transmettre, travail de fourni, les moindres doléances du personnel ; ils demandent des vestiaires, la vente de tissu à prix

réduit aux salariés qui l'ont fabriqué, des congés supplémentaires, l'augmentation des salaires et une nouvelle grille. Les patrons se retranchent sur la législation existante et la nécessité de produire davantage. Ce n'est qu'en juillet 1947 qu'à la demande de la CGT, un expert-comptable sera désigné pour examiner le bilan de l'entreprise. Nos camarades en contestent l'exactitude. Ils sont les seuls à ne pas vouloir limiter le CE à être un instrument de la paix sociale et de mobilisation productive des travailleurs. Cependant, ils ne peuvent pas empêcher qu'en ce qui concerne les œuvres sociales, le CE en contrôle l'activité au sein de l'APPBB qui est maintenue. Par un effet pervers, dans l'état d'esprit des salariés, c'est l'Association et non le CE, qui en tirera le bénéfice moral. À la fin de 1945, une nouvelle commission avait été créée pour augmenter l'Hygiène et la Sécurité dans les ateliers de l'usine. Dans cette entreprise, les activités du CE en montrent le caractère instable. De plus la rédaction du *Bulletin de l'APPBB* était faite par la direction et ce n'est qu'en septembre 1946, à l'initiative de la CGT, qu'une Commission de rédaction est créée. Le 7 juillet 1947, le scrutin à la proportionnelle est institué. La division syndicale (création de FO en fin d'année)

La concurrence entre les organisations syndicales réjouit les patrons, là comme ailleurs.

crée des difficultés à la CGT. Le droit au contrôle des choix économiques du patron sera l'objet de discordes. La concurrence entre les organisations syndicales réjouit les patrons, là comme ailleurs. Les élections des 20 et 26 juillet 1948 ont lieu après la scission. La CGT a contre elle une liste commune (FO, CFTC, Union Philanthropique). Dans le groupe ouvriers et employés elle obtient 3 sièges, et la liste commune 1. La CGT est en minorité : 3 sièges sur 7. Malgré l'élection d'un délégué de la maîtrise, elle restera minoritaire jusqu'en 1974.

Du paternalisme d'avant-guerre à l'APPBB, des comités sociaux de la Charte du travail au CE, le patronat de Blin assure sa domination avec une continuité et une habileté remarquables, et ce jusqu'à la fermeture de l'usine en 1975.

SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Archives d'Elbeuf - Ets Blin et Blin série 3 Z (notamment 3 Z 962 à 1012).
- « *L'amour du drap, Blin et Blin Elbeuf* », Jean-Claude Dumas, Presses universitaires franc-comtoises, 1999.
- « *Les rapports sociaux sous l'Occupation et après la Libération dans le textile elbeuvien. Rupture ou continuité ?* », Pierre Largesse, Société de l'Histoire d'Elbeuf, Bulletin n°21 - juin 1994.
- « *Deux siècles de Droit du travail, l'histoire par les lois* », sous la direction de Jean-Pierre Le Crom, Éditions de l'Atelier / Éditions ouvrières, 1998.
- « *Syndicats nous voilà ! Vichy et le corporatisme* », Jean-Pierre Le Crom, Éditions de l'Atelier / Éditions ouvrières, 1995.
- « *Le syndicalisme dans la France occupée* » (sous la direction de Michel Margayraz et Danielle Tartakowski), Presses universitaires de Rennes, 2008. À noter : « *Les syndicats de dockers et la Fédération des ports et docks à l'épreuve du syndicalisme légal. 1940-1944* », Michel Pigenet et « *Chronologie syndicale (septembre 1939-août 1944)* », André Narritsens.
- Témoignages oraux de Liliane Largesse et de Guy Courtois, militants CGT.



Caveau - Bus

Vous souhaitez organiser une dégustation découverte des Vins du Beaujolais de la Gamme Saint-Cyr entre amis, voisins, famille, collègues, chez vous, sur la place du village ou sur votre lieu de travail ; alors le Caveau-Bus de la famille Saint-Cyr est fait pour vous.

C'est un car de 12 m de long, aménagé pour déguster confortablement et découvrir par la même occasion le métier de vigneron grâce au montage audiovisuel et surtout à la présence du vigneron lui-même.

Rejoignez-le sur Facebook : <https://www.facebook.com/caveabus.saintcyr?fref=ts>



Comité d'Entreprise : deux prérogatives majeures pour les salariés

1 Manifestation Atochem à la Défense en 2002 © Syndicat CGT Total plateforme de Normandie.



Alain Bozec

1 Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT.

LE RÔLE ÉCONOMIQUE DES CE : UN EXEMPLE, TOTAL-PETROCHEMICAL

Le rôle économique des CE, bien que consultatif, n'en reste pas moins extrêmement important. De par leurs prérogatives, ils constituent des lieux privilégiés de l'intervention syndicale. L'exemple de Total Petrochemical, situé à Gonfreville-l'Orcher, en dit long sur le sujet.

Construite dès 1969, cette entreprise a pour singularité de comporter à son démarrage deux actionnaires ; l'un public : Elf Aquitaine ; l'autre privé : Total. Dénommée Société Industrielle de Polyoléfine, l'allumage de sa torche a lieu le 8 avril 1971 en présence de la CGT. Organisation syndicale qui se voit confortée dès les premières élections du CE, le 20 janvier 1972. Celle-ci recueille en effet 47% des suffrages des 684 salariés et obtient ainsi le mandat de Secrétaire. Particulièrement bien épaulé sur l'ensemble des questions économiques par sa fédération FNIC ¹ CGT, le syndicat est influent et très actif parmi les salariés à la moyenne d'âge peu élevée. Un atout

avec les différents statuts juridiques de droits privés, publics (nationalisation en 1983, puis privatisation, éclatement du groupe...) qui s'y sont succédé. À chaque étape, la CGT fut en première ligne pour défendre les intérêts des salariés et ceux de la filière chimie dont on ne dira jamais assez le rôle majeur qu'elle joue dans l'économie de notre pays.

Pour cet article, avec le concours d'Alain Gerbeau, ancien secrétaire du CCE ELF Atochem (membre du bureau fédéral CGT Chimie) et de Denis Nouvel, ancien secrétaire du syndicat CGT du site, en nous appuyant sur les archives syndicales, études des cabinets d'experts, CIDECOS, SECAFI... mais aussi sur les procès-verbaux des séances plénières du CE et du CCE, nous vérifions la portée de l'action des élus CGT sur la formation professionnelle, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), la sous-traitance, l'environnement...



au choix de certains organismes de formation dont les objectifs sont très éloignés des besoins des salariés et du développement de l'entreprise. La commission formation professionnelle du CE devient un lieu d'affrontements qui illustrent bien les enjeux de société : d'un côté une direction qui ne voit que le court terme avec l'objectif de toujours plus de profits, et de l'autre, des élus CGT qui revendiquent une véritable acquisition des connaissances, source d'enrichissement humain. Ce combat fut très difficile et perdue encore. L'action des élus CGT n'a pas été vaine, beaucoup de points ont été marqués. Elle est donc extrêmement importante. Elle est aussi source de pérennité de l'outil de travail avec des salariés d'un haut niveau de compétence professionnelle.

La commission formation professionnelle du CE devient un lieu d'affrontements qui illustrent bien les enjeux de société.

La formation professionnelle

La loi de 1971 sur la formation professionnelle est arrivée à point nommé chez ATO. La sociologie de l'entreprise fait que le besoin de formation est énorme. Il faut tout apprendre, tant le parcours professionnel des jeunes embauchés est souvent très éloigné des spécificités d'un tel lieu de production.

La CGT, ses élus, à travers la commission formation du CE, s'y engagent pleinement. La réflexion est menée avec les salariés pour que leur participation aux stages de formation soit perçue comme naturelle. Outre une meilleure maîtrise des postes de travail, gage de sécurité et de bonnes conditions de travail, y trouve place la revendication que cela débouche sur des évolutions de carrière.

Cette période ne dure malheureusement pas. La direction, pour qui le budget formation doit être revu à la baisse, voit aussi par ce biais un formidable outil de promotion de sa politique. Son nouvel objectif est simple : les stages doivent être dispensés désormais uniquement dans ce but. Cette stratégie patronale va jusqu'à écarter un formateur : notre camarade Jean Moulin, au seul grief qu'il s'agit d'un militant de la CGT.

En 1975, la CGT rejette pour la première fois le plan de formation. Elle exige un budget à la hauteur des besoins, et surtout que soit mis un terme

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)

Voilà une instance représentative des salariés dont tout le monde devrait saluer l'utilité, tant son rôle contribue à la protection de la santé, de la sécurité des travailleurs et à la prévention des risques industriels. Il suffit de consulter les procès-verbaux du CE ou les CGT info² du complexe ATO – pratiquement pas un numéro depuis 30 ans sans qu'il soit fait référence à l'action des élus CGT au CHSCT – pour vérifier le bien-fondé de son action et l'absurdité actuelle, qui consiste par voie législative à en restreindre la portée.

Chez ATO, en 1999, soit deux ans avant la catastrophe AZF, l'avis du CHSCT est édifiant sur l'inertie, ou plutôt l'attitude coupable des directions de la chimie : « En matière d'hygiène et de sécurité, c'est la dérobade permanente. On va faire mais, d'année en année, c'est le statu quo qui domine ». Les élus CGT exigent aussi que toute réorganisation intègre les questions de sécurité et de conditions de travail. Ils en dénoncent une tout particulièrement, véritable source de dangers. Dans ses missions, les CHSCT sont intervenus dans de nombreux secteurs. Nous citerons un cas qui potentiellement aurait pu avoir des conséquences dramatiques : la fuite d'hydrogène d'un vapocraqueur dans la nuit du 14 au 15 février 2010. Les élus CGT, en s'appuyant sur le code du

² Tract ATO, février 1997.

² Journal hebdomadaire du syndicat distribué au personnel.



La santé au travail reste donc une préoccupation constante des élus du CHSCT.

3 Les salariés d'ATO devant la médecine du travail © Syndicat CGT Total plateforme de Normandie.

travail, ont immédiatement réagi et demandé un CHSCT extraordinaire, ainsi que la constitution d'une commission d'enquête. Cette dernière devait souligner l'appréciation de l'ingénieur et du contrôleur de la CRAM, effarés par l'ampleur du dysfonctionnement. S'appuyant sur leurs réserves émises quant au traitement des risques : « on n'appelle pas le 18 pour une fuite d'hydrogène comme pour une simple coupure au doigt » pouvait-on lire dans le CGT info.

Sur le site, il y a trois CHSCT : deux des secteurs Pétrochimie et plastique et un de coordination. À noter, même si cela n'est pas toujours facile à faire fonctionner compte-tenu que dans de trop nombreuses entreprises sous-traitantes, la CGT n'est pas présente, le CHSCT de coordination se réunit tous les ans avec l'ensemble des représentants des entreprises présentes sur le site.

Face au comportement qui consiste, avec la complicité de certains cadres, à tout faire pour minimiser le nombre d'accidents et ainsi éviter que tous soient déclarés, les élus de ces CHSCT ont fort à faire. Trop d'accidents, ce n'est pas bon pour

l'image de l'entreprise. En outre, les cotisations sociales au titre des accidents du travail varient selon le taux de fréquence et la gravité de ceux-ci, ce qui n'est pas bon pour les profits. Citons cette anecdote -qui ne manque pas de sel - dénoncée dans un CGT info : « Il a été proposé à un élu CGT de renoncer à un arrêt de travail pourtant déjà pris et déclaré, contre le paiement de son salaire "à la maison". Notre camarade a pourtant précisé à son interlocuteur : « Vous avez bien conscience que je suis un élu CGT du personnel ». Et celui-ci de répondre : « Eh bien vous devriez être content que l'on vous considère comme tout le monde ! » Il manquait sans doute cette information à la direction : notre camarade, J.M. Sorel, était également administrateur élu à l'URSSAF.

Le CHSCT et la médecine du travail

La loi du 11 octobre 1946 et son décret du 26 novembre généralisent, sous l'action du professeur Desoille, les dispositions des textes antérieurs en les adaptant au contexte de l'époque et notamment à la réapparition des syndicats en plaçant notamment le service médical du travail sous le contrôle du CE. Cette loi, qui souligne l'indépendance de la médecine du travail, la rend obligatoire dans toutes les entreprises privées, puis en 1982 dans celles du secteur public.

À partir de ce principe simple, les dispositions

législatives, les relations avec le médecin du travail ont généré souvent des conflits. Il est vrai que les chiffres peuvent être terribles pour une direction. Avant la suppression de son poste en 2000, la responsable du service médical soulignait la souffrance au travail, avec un taux de 20 % de salariés souffrant de troubles, de dépressions. Que dire aussi de ce chiffre : 190 demandes de rendez-vous sur une année.

Cette souffrance au travail devient un véritable fléau. Pour les élus CGT, il s'agit bien d'un trouble médical lié à l'organisation même du travail. Cette souffrance ne peut être traitée à partir de groupes d'accompagnement comme a tenté de faire la direction. Au contraire, il faut s'attaquer aux causes, il faut éradiquer le processus qui mène à cette souffrance au travail dont les conséquences peuvent être dramatiques tant pour l'individu que pour la sécurité.

La santé au travail reste donc une préoccupation constante des élus du CHSCT. Là aussi, notons les ravages des maladies professionnelles, dont celles liées à l'amiante et au benzène par exemple, mais également celles non reconnues liées aux agents chimiques qui ont fait des dizaines de milliers de victimes dans nos industries.

La sous-traitance

Pour les élus CGT, cette question est primordiale. Elle est au cœur des préoccupations, tant elle touche à l'activité même de l'entreprise, aux conditions de travail et à la sécurité sur le site.

Début 1986, plus de 120 entreprises sous-traitantes sont présentes sur le complexe. À la demande des élus CGT, le Comité d'Entreprise mandate le cabinet CIDECOS pour effectuer une étude sur l'organisation de la sous-traitance et ses conséquences. Un CE extraordinaire se tient le 18 juin 1986 avec comme ordre du jour : conséquences de la politique de sous-traitance au complexe de Gonfreville.

D'emblée, le secrétaire du CE, au nom de tous les élus, fait une déclaration en soulignant leur opposition au développement de la sous-traitance, en mettant en évidence les réels dangers qu'elle génère et l'absence de justification économique, tel que le démontre l'étude de CIDECOS. Pour la direction, la pertinence de l'analyse de CIDECOS la conduit à affirmer ce seul argument provocateur. « Il s'agit simplement pour nous d'obtenir des prestations plus performantes ».

Le syndicat CGT, dans son bulletin d'information, alerte les salariés du site. La sous-traitance va trop loin. Des postes sont supprimés, particulièrement à l'entretien, pour être remplacés par des sous-traitants. La CGT dénonce cette précarité accrue

pour les salariés concernés. Elle relève la multiplication des incidents techniques et, avec eux, l'augmentation inacceptable des accidents corporels. En 1995, le CCE demande une nouvelle étude au cabinet CIDECOS. Celle-ci se déroule sur 5 sites, dont celui de Gonfreville-l'Orcher. L'analyse est accablante : à Gonfreville-l'Orcher, les élus CGT du CE, dans leur séance du 27 février 1995, demandent la réactivation des emplois organiques. Ils condamnent très clairement l'extension progressive de la sous-traitance à l'ensemble des activités non-productives du site. Ils dénoncent l'obsession de la direction de réduire les effectifs organiques, en soulignant que pas une réorganisation n'a été créatrice d'emploi, bien au contraire. C'est également une politique à court terme, plus en rapport avec des objectifs personnels des directions successives, plutôt qu'une vision à long terme pour le développement du complexe.

4 Artistes à l'invitation du CE ATO © Syndicat CGT Total plateforme de Normandie.

C'est une politique à court terme, plus en rapport avec des objectifs personnels des directions successives, plutôt qu'une vision à long terme pour le développement du complexe.



N° 927
du
Jeudi 21 mars 2002
ATOFINA
de Gonfreville

le

cgt

INFO

Pages Sommaire

1/ Edito spécial risques industriels
- Le dialogue social

2/ DESMAREST ne manque pas de cynisme
- Moyens d'interventions des établissements à risques
- La sous-traitance

3/ Sous-traitance en cascade : définition
- Organismes de contrôle
- Gestion des crises
- Et maintenant... des actes

4/ Aujourd'hui à TOULOUSE

Tract financé par les syndicats CGT

EDITO

SPECIAL RISQUES INDUSTRIELS

Le 29 janvier dernier, l'assemblée nationale a publié le rapport d'enquête sur la sûreté des établissements industriels et les risques industriels.

Ce volumineux rapport s'avère très instructif. Non pas qu'il traite de situations que nous ne connaissions déjà, mais sur les solutions préconisées pour apporter une amélioration de la sécurité sur nos lieux de travail et pour les populations environnantes.

Les députés constatent avec effroi une situation que la CGT n'a de cesse de dénoncer.

Le cynisme de la politique patronale est vraiment saisissant.

Jusqu'à ce bon DESMAREST qui se ravit d'avoir supprimé des effectifs car en cas d'accident cela ferait moins de victimes.

Pour la CGT, plus de sécurité passe par plus de droits pour les salariés et une réelle prise en compte de la sécurité comme valeur ajoutée de nos savoir-faire et non comme un coût.

Bien entendu, la CGT tient à votre disposition le pavé de l'assemblée nationale si la lecture vous en dit.

**LE DIALOGUE SOCIAL
AU CENTRE DE L'AMELIORATION
DES CONDITIONS DE SECURITE**

L'analyse des incidents ou accidents joue un rôle clé dans l'amélioration de la sûreté. Cette efficacité dépend de nombreuses conditions :

- ⑥ Les Industriels ne sont engagés que par obligation dans l'amélioration de la sûreté, « le pied sur le frein »
- ⑥ Les Industriels sont, soit opposés au Livre Blanc, soit demandeurs de délais supplémentaires. Les syndicats et les associations sont favorables au Livre Blanc.

Quelques florilèges de l'attitude patronale relevés par les députés. Il fallait nous demander, nous les connaissons bien et ils n'ont jamais rien fait pour la sécurité et les salariés !!

S'agissant des salariés, le facteur capital permettant le partage et la remontée de l'information est évidemment la

« On n'a pas arrêté de sous-traiter, y compris le risque industriel. »

Pascal Tailleux

5 Tract ATO sur les risques industriels.

Au CCE du 28 juin 1995, les élus CGT enfoncent le clou et alertent une nouvelle fois les salariés sur les dangers de ce recours à outrance de la sous-traitance. Elle concerne, pour les 5 sites, 2 800 salariés, dont 2 000 sur des emplois de maintenance hors grands arrêts. L'étude illustre à nouveau cette perte de savoir-faire inquiétante pour l'avenir de l'entreprise, une perte de maîtrise technique progressive des travaux de réalisation. Elle souligne à nouveau que la sous-traitance n'est pas moins chère que l'organique.

Malgré la détermination des élus CGT, épaulés par ce travail d'études important, l'intransigeance de la direction du groupe ELF ATOchem a été plus forte que les interventions des salariés. Sur ce point important, l'absence de rôle décisionnel, ou tout du moins de droit de véto du C.E, n'a pas permis d'inverser la tendance.

L'environnement

C'est en 1991, après plus de dix ans de discussions stériles avec la direction pour l'existence d'une commission environnement, que les élus CGT du comité d'entreprise décident de prendre eux-mêmes l'initiative de la création d'une commission environnement au sein du comité d'entreprise. On notera que, si aucune voix ne manqua côté des élus CGT, il est pour le moins étrange que, sur un tel enjeu, les élus CFTD et CGC choisirent de s'abstenir.

Pourtant, quoi de plus rassembleur et naturel que de se préoccuper des questions environnementales, quoi de plus naturel de refuser que l'industrie chimique soit nécessairement une industrie polluante et destructrice de notre environnement naturel. La sécurité au travail est une exigence légitime, mais il doit en être de même pour les populations résidant à proximité d'un site pétrochimique.

À ce propos, nous avons tous en mémoire la tragique explosion d'AZF à Toulouse qui, le 21 septembre 2001, a détruit non seulement l'usine Grande Paroisse filiale de Total, mais également une grande partie des quartiers Sud-Ouest de Toulouse : 31 morts, 2 500 blessés, des écoles, piscine, cité commerciale rasées, des milliers d'habitants traumatisés.

Cette terrible catastrophe a forcément des causes que résume Pascal Tailleux de la Fédération CGT de la Chimie : « Pour nous, c'est un accident du travail, le résultat d'une politique industrielle liée au fonctionnement d'un groupe qui a pensé davantage à ses bénéficiaires qu'à la sécurité des populations. On n'a pas arrêté de sous-traiter, y compris le risque industriel ».

Il reste qu'aujourd'hui, incontestablement, l'action des élus CGT a marqué des points tant parmi les salariés que les pouvoirs publics.

Les questions environnementales ne sont plus l'apanage d'une élite avant-gardiste. Elles sont devenues une préoccupation majeure des salariés et des citoyens, tant il est naturel de revendiquer de vivre dans un cadre agréable et sécurisé. Maintenant, à chaque réunion du CE, la Direction publie un tableau reprenant l'ensemble des éléments liés à la pollution et autres risques industriels. La transparence est une exigence sur laquelle les élus CGT du Comité d'Entreprise ne transigent pas. C'est l'une des grandes satisfactions de la CGT d'avoir réussi à mettre en place cette Commission Environnementale, tant au niveau du site de Gonfreville l'Orcher qu'au niveau du CCE.

C'est incontestablement un atout pour les salariés du site et l'ensemble de la population.



6 Équipe de football du RCPH.

LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DES CE ET ORGANISMES ÉQUIVALENTS

C'est un apport incontournable du rôle des CE. Sans eux, le bouillonnement culturel de notre pays, le développement du sport de masse, des loisirs, des vacances, n'auraient pas donné lieu à tant de convoitises économiques et politiques de la part de ceux qui pensent que toute activité humaine n'a de sens que si elle génère des profits. Il faut, il est vrai, souligner que ces enjeux économiques ne sont pas neutres. En Seine-Maritime, les 750 CE disposent d'un budget de plusieurs millions d'euros.

Certes, depuis leur création, cet apport des CE a évolué. Des besoins nouveaux émergent en permanence, les repères sociaux et familiaux bougent constamment ; il reste que pour la CGT, la gestion des Activités Sociales et Culturelles reste un enjeu de classe.

De tout temps, la CGT revendique la maîtrise totale des activités sociales par les élus des CE. Pour ce qui concerne les agents territoriaux où la loi ne s'est pas appliquée, la reconnaissance des COS³, CAS⁴ et Amicales du Personnel qui remplissent le rôle social des CE. Il s'agit, à travers la conception de ces activités, de contribuer à enrichir et non à abêtir. De permettre à chacun, adulte ou enfant, actif ou retraité, de goûter au bonheur, de pouvoir s'émouvoir à la beauté d'une œuvre artistique, de contribuer à la création culturelle. De rendre ces activités utiles pour le plaisir, l'épanouissement, le divertissement, la connaissance des autres. À travers les activités sociales et culturelles, nous pouvons contribuer à rendre notre monde plus solidaire, plus frater-

nel, plus performant, au service des hommes et non de la finance.

Autrement dit, nous ne sommes pas dans la logique de la facilité, malheureusement trop souvent mise en avant par les autres organisations syndicales, de la simple redistribution d'un salaire différé. Pour la CGT, il est clair que les CE ne sont pas de simples distributeurs de chèques en tout genre (Vacances, Lire, Santé, Cadeaux...). Ils ne sont pas le bureau où l'on obtient des réductions pour le prochain spectacle d'une star du music-hall au Zenith, ou pour une entrée à la piscine. Ils sont des outils pleins et entiers de l'activité syndicale.

Pour autant, il nous paraît nécessaire d'insister et de bien situer la gestion des activités sociales dans l'action syndicale. Pour illustrer ce chapitre, nous avons choisi de prendre quelques exemples à travers plusieurs CE du département, tous gérés par des élus CGT.

Dans notre département, l'implication des Unions Locales et de l'Union Départementale a, de tout temps, été un facteur majeur de la coordination des CE. Mutualisation, solidarité, trouveront tout leur sens dans l'engagement, par exemple, dès 2005, de plus de 140 CE pour un arbre de Noël réunissant plus de 45 000 spectateurs au Havre, Rouen et Caen. Ce sont nos outils, l'ANCAVTT/VIVATS⁵/TLC Vacances qui réalisent, chaque année, des centaines de milliers de journées activités pour les CE. Là aussi, le « tous ensemble » a montré que c'est la seule solution pour aller de l'avant.

3. Comité des Œuvres sociales.

4. Comité d'Action Sociale.

5. VIVATS a été créée en 2005 sous l'impulsion du Comité Régional CGT Normandie, donnant ainsi une nouvelle impulsion à l'activité développée par Vacances et Loisirs à Rouen et TLC au Havre.

7 Logo du Comité Inter Entreprises des dockers du Havre © DR CIE dockers du Havre.

8 Badminton au CE Dresser.

6. Racing Club du Port du Havre.

7. Le comité interentreprises est un organisme rassemblant les différents comités d'entreprise ou d'établissement de sociétés situées sur un même site d'activité (zone industrielle, chantier, etc.) et pouvant avoir des intérêts communs. Le CIE peut être formé pour mettre en place des actions ou des activités communes aux entreprises qui le composent : système de transports collectifs, restaurant ou cantine interentreprises, service médical, sports, etc.

Le sport chez les dockers du Havre

Les activités sportives sont sûrement l'une des empreintes les plus marquantes du Comité Inter Entreprise des Ouvriers Dockers du Havre (CIE). Elles ne concernent pas moins de 600 pratiquants, répartis dans les 12 sections qui composent le RCPH ⁶.

Chez les dockers, les valeurs de la CGT, celles de la solidarité, d'unité, du tous ensemble, trouvent tout leur sens dans la constitution même du Comité Inter Entreprises (CIE) ⁷ auquel adhèrent toutes les entreprises de manutention intervenant sur le port du Havre, et cela quelle que soit leur taille.

Ainsi, tous les dockers, peu importe qu'ils travaillent dans une petite entreprise regroupant 2 salariés, ou dans la plus grande regroupant 915 salariés, bénéficient de toutes les activités du CIE, dont toutes celles liées au sport.

La volonté des élus CGT de développer les activités sportives ne se résume pas seulement à répondre à une quelconque mode, où à la pratique de loisirs sportifs. Elle prend aussi tout son sens dans l'évolution du métier de docker, et par là même à la nécessaire contribution à une meilleure maîtrise de soi, indispensable aux risques du métier de docker.

Il suffit de se promener sur le port du Havre pour constater qu'en moins de 30 ans, le métier de docker a subi une évolution vertigineuse, à l'image du gigantisme des bateaux fréquentant le port du Havre. Le métier de docker est l'un des métiers qui ont le plus évolué. Chaque génération a été confrontée à cette évolution, pour ne pas dire bouleversement à certaines périodes. La



force du syndicat, la fierté du métier a démontré que l'on pouvait maîtriser celle-ci et même en faire un atout.

Hier, le transbordement des sacs de café, de coton se faisait à dos d'homme. Le moyen de transport pour se rendre au travail, c'était le vélo. Alors le sport, c'était bon pour les bureaucrates.

Aujourd'hui, le métier de docker fait appel aux techniques les plus avancées : la logistique et sa batterie d'ordinateurs, la conduite des cavaliers et des portiques, ont inversé l'intervention humaine et son corollaire : moins les muscles travaillent, plus la tête doit réagir vite avec son lot de stress permanent.

Ainsi, le CIE, par l'intermédiaire du RCPH, ne ménage pas ses efforts. Enfants, adultes, retraités, toutes et tous sont invités à pratiquer l'activité sportive de leur choix.

Comme dans leur métier, le sport, c'est aussi du sérieux, un palmarès prestigieux.

- **Football** : une équipe de 40 dirigeants pour plus de 250 licenciés, entre 100 et 1 500 supporters à chaque match de l'équipe première, avec un palmarès fabuleux : 3 fois champions de France Entreprise ; 26 titres de champions de Normandie ; 17 victoires en coupe de Normandie ; 2 victoires en coupe de France Entreprise ; 7 fois champions de France de 4^e division entreprise ; 3 fois champions de France chez les vétérans ; 3 fois champions de France Entreprise. Chez les jeunes, dont la section fut créée en 1997, c'est aussi tout autant impressionnant : 110 enfants dans les écoles de Football qui bénéficient de 3 Labels : Label Ecole de Football DMS - Label Ecole de Football FFF - Label Jeunes DMF : champions de Normandie Benjamins en 2003 ; un titre de champions de France des moins de 17 ans.

- **Rugby** : une équipe de 20 dirigeants pour plus de 150 licenciés 8 équipes enfants de 6 à moins de 18 ans avec 2 entraînements la semaine et une équipe seniors.

- **Basket** : une équipe qui brille, 8 fois championne de France.





Une gestion CGT des activités sportives : on participe, on contribue, on partage ses capacités et son expérience.

- **Athlétisme** : plus de 100 joggeurs et marcheurs. Les couleurs du RCPH sont portées dans tous les grands marathons dont celui de New York. C'est aussi à cette section que revient le soin d'organiser chaque année les 10 km du RCPH dont la réputation attire près de 600 coureurs à cette occasion.
- **Tennis de table**.
- **Pétanque** : 90 licenciés.

Pour parvenir à un tel résultat, si le sport est « amateur », la gestion des activités sportives est, elle, des plus rigoureuse, tant sur le plan financier que sur celui de l'organisation. Pas moins de 120 dockers encadrent les équipes. Entraîneurs, dirigeants, tous sont des militants sportifs puisant leurs motivations dans les valeurs portées par le syndicat.

Cette détermination du CIE à toujours mieux répondre à son exigence de porter toujours plus haut la qualité des activités proposées et les moyens pour y accéder, a conduit le CIE à réaliser, rue Marceau, une salle de sports des plus moderne sur 500 m², dotée d'équipements des plus performants.

Une gestion CGT des activités sportives : on participe, on contribue, on partage ses capacités et son expérience. On est loin de la seule distribution de bons de réductions, pour l'équipement sportif ou l'abonnement aux salles de sports qui

poussent aujourd'hui comme des champignons. Le sport maîtrisé, organisé par les élus est un atout d'excellence pour le comité d'entreprise.

Les vacances des adultes à SIDEL ⁸

Dans tous les CE qui proposent des séjours vacances aux salariés, la sortie du catalogue vacances représente toujours un pic dans son activité. Il en va ainsi chez Sidel au Havre. N'est-ce pas Georges Seguy ⁹ qui écrivait, en s'adressant particulièrement aux militants de la CGT, « Les vacances constituent un phénomène de grande ampleur. Elles baignent dans le tissu social et nul ne saurait s'en désintéresser. Gardant leur spécificité, elles sont devenues la question de tous et toutes, toute l'année ». Chez Sidel, entreprise en pointe, leader dans la fabrication de machines pour produire des bouteilles plastiques, 830 salariés, une moyenne d'âge jeune, une forte proportion d'ingénieurs, cadres et techniciens, une CGT puissante dont les élus gèrent le CE depuis plus de 10 ans.

Le CE Sidel inscrit ses choix sur les valeurs défendues par la CGT. Pas question de s'arrêter sur de belles images, ou des slogans aguicheurs. Pour les élus, le contenu, le respect des salariés en France comme à l'étranger, la solidarité, la connaissance du monde qui nous entoure, sont des critères décisifs. Il s'agit bien de donner du sens aux choix opérés et de les inscrire dans une perspective.

⁹ Les enfants du RCPH au rugby.

⁸ Sources : Préface du livre « Vacances pour un autre temps » coécrit par Jean Faucher, président de la Fédération Tourisme et Travail et Stelio Lorenzi journaliste, Édition Sociale, 1983. Intervention au 18^e congrès de Tourisme et Travail, 1968. Intervention de Gilles Pinato, Président de l'ANCAT-TT.

⁹ Georges Séguy, secrétaire général de la CGT de 1967 à 1982.



« La qualité des vacances proposées donne une idée de la compétence de la classe ouvrière et ce dont elle serait capable quand les conditions en seront données. » Henri Krasucki

10 Le Conquérant à Dives-sur-Mer © TLC.

10. Henri Krasucki, secrétaire général de la CGT de 1982 à 1996.

11. Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances des Comités d'Entreprise, association de Tourisme Social et autres Collectivités dite « ANCAV Tourisme et Travail », succédant à Tourisme et Travail, pilier du développement du Tourisme Social dans notre pays, né en 1944, trouve son essor jusqu'en 1985 avec la création des comités d'entreprise. C'est à cette époque qu'est créé l'ANCAV TT par la CGT pour se substituer à la faillite de Tourisme et Travail.

12. Association régionale du Tourisme social créée par les CE et les syndicats CGT de Normandie en 2005, adhérente à l'ANCAV TT.

13. Tourisme Loisirs Culture Vacances, association loi 1901 créée au Havre en 1985, après la fin de Tourisme et Travail, adhérente à l'ANCAV TT.

14. Voir *Fil rouge* n°50.

Comme le disait Henri Krasucki ¹⁰, « La qualité des vacances proposées donne une idée de la compétence de la classe ouvrière et ce dont elle serait capable quand les conditions en seront données ». C'est ainsi que le CE prend une part active dans des associations ANCAV TT ¹¹, VIVATS ¹², TLC vacances ¹³, qui agissent pour le développement du Tourisme Social, et dont la seule préoccupation n'est pas le profit, mais de faire en sorte de proposer aux salariés des vacances enrichissantes, épanouissantes ¹⁴.

Le CE décida en 2012 d'apporter sa pierre au développement du patrimoine social des CE en rejoignant la CCAS EDF, les comités d'entreprise de la RATP, des cheminots, pour réaliser le village de vacances *Le Conquérant* à Dives-sur-Mer, en partant de ce principe simple : sans outil, pas de possibilité de mettre en évidence nos choix ; sans mutualisation, aucun village de vacances n'aurait pu voir le jour.

Quelques chiffres illustrent le dynamisme de la gestion CGT à SIDEL en 2014 : 208 personnes pour des voyages et séjours en pension complète ; 76 familles en vacances en location en gîte ; 170 familles en séjour weekend.

Des colonies de vacances de qualité pour nos enfants

En Seine-Maritime, le droit aux vacances de qualité pour tous les enfants a été porté pendant de longues années par l'Union Départementale CGT, au point qu'elle a été, dans les années 1955, l'un des organisateurs de colonies de vacances les plus actifs. Plus de 4 000 enfants, répartis dans 36 séjours, partiront avec l'Union Départementale en 1976 ¹⁵. Organisateur de colonie de vacances ne s'improvise pas. Pour cela, l'Union Départementale s'appuie sur des professionnels et les comités d'entreprise, dont celui de Renault Cléon. Formation des animateurs, projets pédagogiques innovants, comme le soulignait Bernard Berthelot, directeur du CE de Renault Cléon, « Être à l'écoute des enfants, avec eux, pour qu'ils vivent aujourd'hui leur vie d'enfant et soient demain des adultes libres et responsables dans une société la plus démocratique possible. Apprenons-leur le livre, la musique... ; dans la mesure du possible, permettons-leur d'échapper pour un temps à cette société qui les brime ; apprenons-leur la camaraderie, la vie associative ». Bon nombre de CE dans notre département ont appliqué cette orientation, citons Aircelle, les dockers du Havre, la CCAS EDF, Total, nous ne pouvons pas tous les citer, la liste en serait trop longue.

Il est toutefois à noter que tous les CE ont subi les remises en cause de la politique sociale des CAF ¹⁶, voulue par les gouvernements successifs. Difficultés économiques, suppression des aides et subventions, refus d'accorder des congés pour la formation et l'encadrement des vacances. Résultat : les coûts des colonies ont



explosé, alors que, dans le même temps, le pouvoir d'achat des salariés baissait.

« Nos enfants ne doivent pas faire les frais de la politique néfaste que mènent patronat et gouvernement », écrivait, en 1975, Lucien Buisson, secrétaire du CE, dans son édito du journal présentant les colonies, en ajoutant « pour que nos enfants partent en vacances, l'action est nécessaire ». Chez Renault Cléon, aujourd'hui, les élus du CE ont toujours à cœur cette exigence. Le catalogue enfant du CE propose pas moins de neuf destinations, dont deux à l'étranger, avec une multitude d'activités, alliant découverte et ouverture.



Même si les us et coutumes ont évolué, il n'en reste pas moins que les enfants doivent pouvoir continuer à bénéficier de ce droit indispensable, celui du droit aux vacances pour tous. La citation du directeur du CE Renault des années 70, dans ces temps de crise, est plus que jamais d'actualité.

La restauration dans les CE

S'il est une attribution délicate pour un CE, il s'agit bien de la restauration, tant celle-ci est sujette à d'innombrables paramètres : qualité, quantité, prix, ambiance, décoration, temps de pose... Pour traiter ce point important dans la gestion des CE, nous avons rencontré le CE Aircelle à Gonfreville-l'Orcher.

Aircelle, c'est 1 600 salariés, auxquels s'ajoutent 400 salariés de diverses entreprises présentes chaque jour sur le site. Le CE a fait un choix historique, celui de gérer lui-même le restaurant d'entreprise. Un choix exigeant, mais qui a fait ses preuves avec un taux de satisfaction à faire pâlir bien des restaurateurs : plus de 90 %.

Avec ses 950 repas par jour, la gestion du restaurant, c'est une commission présidée par une élue CGT et composée d'élus représentant toutes les sensibilités syndicales, c'est une équipe de 21 professionnels qui composent sur place l'intégralité des repas. Le rôle de la commission est particulièrement important, tant elle est l'interface entre les salariés de l'entreprise et les professionnels de la restauration, salariés du CE, rien ne doit être laissé au hasard. L'image du comité d'entreprise, de sa capacité à gérer au mieux les intérêts des salariés, se mesure aussi par sa capa-

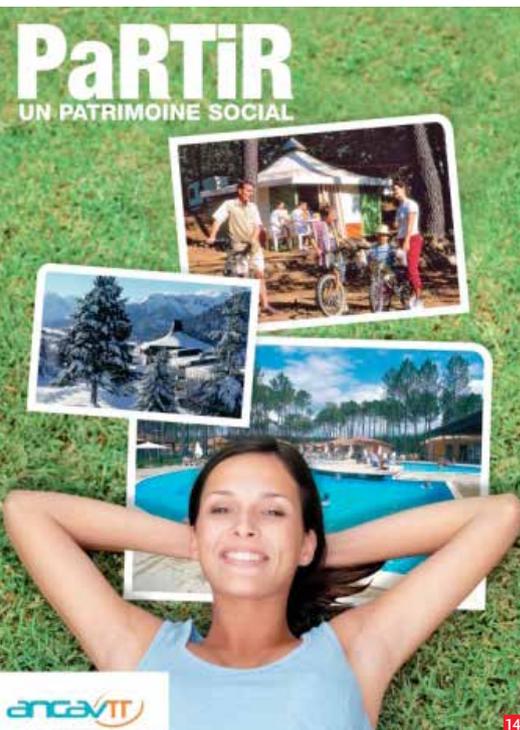
11 Soustons, réalisation ANCAV -Touristra © ANCAV-touristra.

12 Le projet de nouveau restaurant d'Aircelle © DR CE Aircelle.

13 Repas de fin d'année chez Aircelle © DR CE Aircelle.

15. Voir à ce sujet l'article de Serge Laloyer dans le n° 35 du *Fil rouge*, été 2009.

16. La Caisse d'allocations familiales représente localement de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), qui forme la branche « famille » de la Sécurité sociale française.



14 Partir, un patrimoine social © Ancav / touristra, outil de la CGT.

15 La bibliothèque du CE Dresser Rand © L. Bourlé.



Une recherche permanente pour en faire un lieu de rencontre entre les salariés et le comité d'entreprise.

cité à gérer le restaurant d'entreprise. Chez Aircelle, les élus CGT n'hésitent pas à affirmer qu'il s'agit d'une vitrine de leurs exigences et de leur savoir-faire : une politique de formation des salariés, réellement performante et motivante dans le déroulement de leur carrière, une gestion financière rigoureuse, épaulée par un cabinet conseil AGIHR, une exigence de qualité des produits avec des circuits courts et homologués, un environnement soigné, même si, malheureusement, la direction de l'entreprise est trop souvent sourde aux demandes des élus pour améliorer celui-ci. Un projet ambitieux avait été réalisé par les élus en son temps, une recherche permanente pour en faire un lieu de rencontre entre les salariés et le CE par la présence d'une antenne du CE, une écoute approfondie des utilisateurs par le biais d'enquêtes minutieuses sur leurs attentes et leurs évolutions. Cette enquête, qui a lieu tous les 4 ans est très représentative (plus de 400 participants), croisant plusieurs critères allant de l'ancienneté dans l'entreprise, l'âge, le sexe, les catégories professionnelles... Elle représente un véritable travail d'expertise. Ses résultats sont soigneusement analysés par la commission restaurant et les élus du CE. Ils font l'objet d'une traduction concrète avec les professionnels afin d'atteindre le degré maximum de satisfaction. Que dire également de l'évé-

nement annuel en décembre, où le restaurant se transforme en lieu et table de prestige digne des grands guides culinaires, sur une semaine. Les élus reçoivent 1 500 convives dont, il faut le signaler, 300 retraités. Féérie, gastronomie, culture, lien social, voilà une activité dont, à juste raison, les élus CGT sont fiers. La restauration, pour un CE, ce n'est pas seulement nourrir les salariés. C'est un enjeu social qui, comme tous les enjeux sociaux, est soumis au rapport de force dans l'entreprise.

Ouvrir la Culture à tous

« La CGT revendique une conception globale de la Culture qui englobe tout à la fois l'activité professionnelle, les activités physiques et sportives, la pratique syndicale, politique, citoyenne. Pour la CGT, la Culture n'est donc pas un stock de savoirs, de connaissances ou d'activités dûment estampillées et labellisées "culturel", mais plutôt un combustible, une énergie à mettre au service de la transformation de soi et du monde. La Culture n'est pas extérieure à l'individu ; elle est cette part constitutive de l'être qui pousse vers l'avant, qui agit pour nous rendre plus humain. Ce n'est donc pas telle ou telle activité qui, par essence, serait culturelle, mais bien plutôt sa charge transformatrice, sa capacité de produire du neuf, de l'inédit.

La Culture ne saurait, par conséquent, se réduire à un patrimoine, à un avoir comptabilisable. Elle doit être cette force qui pousse l'individu vers son émancipation, vers sa liberté »¹⁷.

Les élus des CE, de tout temps, se sont emparés de ces principes avec plus ou moins de bonheur. Ouvrir la culture à tous, et non pas seulement à ceux qui l'ont déjà ou qui la monopolisent, est un enjeu de classe. Des bibliothèques, des médiathèques, aux créations artistiques, en passant par l'organisation de festivals, l'action des CE est de ce fait considérable et permanente. Prenons un seul exemple caractéristique : le livre d'Albert Perrot¹⁸, « Laisse-moi te dire Mazeline », évoque largement l'action du CE Dresser qui, avec la Commission Culturelle de Tourisme et Travail du Havre, a profondément marqué le paysage culturel havrais. De la Maison de la Culture du Havre au Parc de Valmont, des dizaines de milliers de travailleurs, avec leur CE, se sont divertis, stimulé l'esprit. Nous citerons, entre autres, la création de la pièce d'André Benetto « Emballage », l'exposition dans toute la ville « L'Homme éclaté » du plasticien Ernest Pignon Ernest.

Bien sûr, les CE de la région rouennaise et elbeuvienne ne sont pas en reste, avec en particulier le théâtre Maxime Gorki à Petit-Quevilly, qui fut un lieu d'accueil et de création, ouvrant les voies dans

l'art dramatique, dans le domaine musical, chorégraphique et la chanson, et également un témoin de la vie sociale d'où les recherches dans l'histoire du syndicalisme à Elbeuf, avec les « Chroniques elbeuviennes » de Pierre Largesse et Alain Van der Malière, ou les soubresauts de la Révolution française dans les milieux rouennais, avec « L'affaire Bordier-Jourdain » de Dominique Flaux. C'est également le CER Cheminots qui marque les esprits avec ses expositions, et la CAS EDF dont les tournées culturelles sont autant de soutiens à la création artistique ; que de bonheur à y participer ! L'accès à la culture pour tous n'est donc pas accessible et ne peut se résumer à la billetterie spectacle ; c'est une ambition syndicale majeure. Elle trouvera sans aucun doute un nouveau prolongement avec la parution en octobre 2016 d'un roman graphique sur Jules Durand écrit par Roger Martin et illustré par Mako. Une initiative comme on les aime, portée par notre IHS CGT 76.

Ouvrir la culture à tous, et non pas seulement à ceux qui l'ont déjà ou qui la monopolisent, est un enjeu de classe.

16 Salle du Zénith de Rouen où a lieu, depuis le début des années 80, le spectacle de fin d'année des CE de Normandie regroupant sur les sites du Havre, Rouen et Caen jusqu'à 45 000 spectateurs © J. Defortescu.

17 Jean Michel Leterrier, « La culture au travail », Messidor, 1991.

18 Albert Perrot, ancien secrétaire du Syndicat CGT DRESSER RAND, Président de la Maison de la Culture du Havre de 1983 à 1985, Président de l'Association Tourisme et Travail du Havre puis de TLC Vacances de 1966 à 1992, membre du Conseil d'Administration de l'IHS 76.



16

Michel Malot, un secrétaire de comité d'entreprise face aux financiers prédateurs



1 Michel Malot
© J. Maussion.



Jacky Maussion

1. Un achat à effet de levier (AEL), aussi appelé LBO (acronyme de l'anglais : leveraged buy-out), acquisition par emprunt, rachat d'entreprise par endettement ou encore prise de contrôle par emprunt est une technique financière d'achat d'entreprise.

Responsable actuellement de la section des retraités de la CGT de la vallée de la Bresle, Michel Malot a été Secrétaire du CE de Saint-Gobain Desjonquères de 1995 à 2007. Il a vécu, durant les quelques mois qui le séparaient de la date de son départ à la retraite, la cession par Saint-Gobain de l'ensemble de la division du flaconnage à un fonds de pension : les sociétés « Cougard et Sagard ». L'opération, connue sous l'acronyme LBO ¹ consiste à acquérir une société par le biais d'un endettement important, les remboursements étant prélevés sur les bénéfices ou la trésorerie de la société rachetée. Une fois les emprunts remboursés la société est en général revendue avec bénéfice après les restructurations opérées au cours du LBO.

Leader mondial du flaconnage de luxe dans la parfumerie, l'entreprise produit aussi un verre qui a la particularité de conditionner les médicaments les plus élaborés dans le domaine de la pharmacie. L'usine située à cheval entre deux régions et deux départements, les bâtiments sont construits

sur le territoire du Tréport en Seine-Maritime et le parking est situé sur celui de Mers-les-Bains dans la Somme, emploie 1 240 salariés.

Les prédateurs arrivent, le secrétaire du CE tire la sonnette d'alarme

Lors du spectacle de fin d'année, en 2006, programmé par le CE dans la salle Serge Reggiani au Tréport, Michel Malot saisit l'opportunité de cette activité sociale traditionnelle pour s'adresser aux salariés et à leurs familles : « Les enjeux commerciaux et industriels n'ont pas grand-chose à voir avec le message d'amour et de solidarité dont il est fait couramment usage à l'occasion des fêtes de fin d'année ». Le secrétaire du comité d'entreprise sait que l'entreprise va être vendue, il appuie sur le bouton de la sonnette d'alarme : « Certes le repreneur n'est pas encore connu. Les perspectives de développement mondial très prometteuses du flacon de luxe, tel que les salariés du site du Tréport et de Mers savent produire suscitent bien des convoitises. Une pléthore de repreneurs sont candidats. Mais les objectifs des fonds d'investissements risquent fort d'être en complète contradiction avec un quelconque projet industriel. Ils ne prennent en compte, en effet, que le critère de rentabilité sur une courte période, et à des taux particulièrement élevés. Le problème pour les organisations syndicales, les salariés et aussi pour les pouvoirs publics demeure entier : comment agir efficacement pour obliger le fonds d'in-

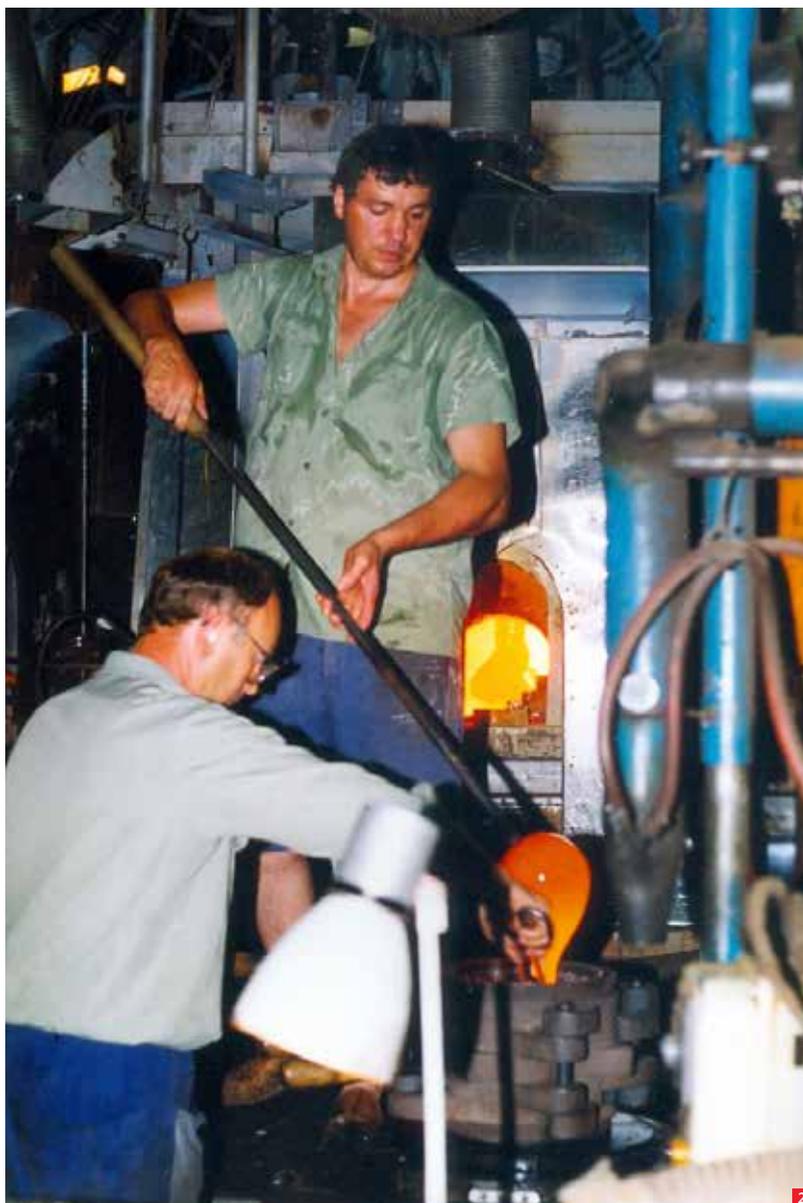
Obliger le fonds d'investissement acquéreur à donner des garanties publiques et collectives sur le devenir de l'entreprise.

vestissement acquéreur à donner des garanties publiques et collectives sur le devenir de l'entreprise qui permettent de mener à bien une stratégie industrielle dans la durée ».

À l'époque, des militants de la CGT, très au fait du danger que représentent ces LBO pour l'industrie et l'économie, se proposent d'aider et d'informer les représentants élus du personnel confrontés à ces financiers prédateurs. Les députés communistes et républicains formulent une proposition de résolution « tendant à la création d'une commission d'enquête sur la place et le rôle des fonds d'investissement dans l'économie ». Les élus communistes réagissent très vite, en février 2007, Sébastien Jumel, maire de Dieppe, Jean Garraud, conseiller général du canton d'Eu et Alain Longuent, maire du Tréport, s'adressent au préfet : « La cession des titres pour environ 700 millions d'euros, selon le principe MBO (Management By Out) s'effectuera le 31 mars prochain. D'après les informations portées à notre connaissance, le repreneur, s'appuyant sur un audit financier, juridique et environnemental, effectué par Ernst & Young, envisage la suppression de 461 emplois à l'horizon 2009 ». À terme, soulignent les élus, « si la logique n'est pas inversée 40 % des effectifs en 2011 seraient délocalisés ».

Séisme social, la riposte s'organise

Cette annonce provoque une très grande inquiétude dans la vallée de la Bresle. Rapidement un Comité de défense et de développement de l'industrie verrière, initié par Sébastien Jumel, Jean Garraud, Alain Longuent, se met en place. Des centaines de signatures venues de tous les horizons affluent. Le Syndicat CGT de l'entreprise organise des actions, notamment une mémorable manifestation au siège de Saint Gobain à la Défense. « Il fallait absolument que nous mettions ce fonds d'investissement devant ses responsabilités sociales » commente Michel Malot. En 2009, des assises du verre sont programmées dans la salle Serge Reggiani au Tréport. Le succès est au rendez-vous. Michel Malot intervient : « Ce qui m'intéresse dans l'histoire que nous venons de vivre, c'est l'avenir du verre sur notre territoire et face à une crise comme celle vécue actuellement, il me semble opportun de revenir aux fondamentaux qui ont permis de construire ce patrimoine de savoir-faire, d'innovation qui nous réunit aujourd'hui... ». En quelques mois, en effet, le fleuron du flaconnage de luxe et de la pharmacie s'est lourdement fragilisé du fait du montant des intérêts annuels qui s'élèvent à plus de 40 millions d'euros, sans que soit remboursé le moindre euro de capital. Endettement aggravé,



2

Sans les luttes et la mobilisation de la population le dépôt de bilan serait devenue une forte probabilité.

aussi, par la gestion financière du groupe et sous l'effet de la crise. « L'affaire » se révèle finalement moins juteuse que prévue. Le fonds d'investissement se retire. « Sans les luttes et la mobilisation de la population le dépôt de bilan serait devenu une forte probabilité » constate Michel Malot.

2 Verriers de SGD au travail © A. Longuent.

Retournement !

Pour le syndicat CGT il s'agit de retrouver un repreneur autre qu'un LBO. Le fonds de retournement « Oaktrée » est intéressé. Sa spécialité consiste à reprendre une LBO qui a mal tourné. Il réalise une bonne opération d'autant plus qu'une



On défendait l'idée de la pertinence d'avoir deux productions différentes : parfumerie et pharmacie.

3 Usine Saint-Gobain Desjonquères
© J. Maussion.

partie de la dette est transformée en capital par les banques. Ce nouveau fonds affiche une stratégie industrielle. L'entreprise recèle en effet en son sein une « pépite » très prisée par la plupart des laboratoires de pharmacie dans le monde. Il s'agit d'un verre très particulier que seuls les salariés de SGD savent fabriquer. D'où, selon Michel Malot, la construction d'une nouvelle unité industrielle à Saint-Quentin-la-Motte, à quelques kilomètres de Mers-les-Bains dans la Somme, avec un investissement d'un montant de 50 millions d'euros. « Leur objectif consiste à valoriser cette pépite, de réaliser une plus-value importante avec comme finalité la revente ». Toujours et encore les prédateurs financiers : faire un profit maximum le plus vite possible à partir de l'exploitation des travailleurs, puis revendre. Mais rien n'est écrit et encore moins gravé dans le marbre.

« On défendait l'idée de la pertinence d'avoir deux productions différentes : parfumerie et pharmacie. Lorsqu'un marché était en baisse, cela permettait une certaine souplesse. Ils veulent tirer le maximum de chaque marché. Mais l'usine est toujours là » conclut Michel Malot.

BIOGRAPHIE

Michel Malot, né en 1951, fait partie de cette génération qui entrait très tôt à l'usine : 14 ans, entre l'enfance et l'adolescence, avec l'esprit rebelle et de la générosité à revendre. Les meilleurs élèves, et encore tous n'avaient pas la possibilité d'entrer dans un collège d'enseignement pour apprendre un métier. Michel ira à Eu. C'est dans cet environnement qu'il perçoit quelques pistes d'avenir, l'apprentissage du métier va de pair avec l'acquisition d'une culture, le sentiment, par exemple, d'appartenir à une classe sociale, la perception encore diffuse du sort commun partagé et la nécessité de s'engager dans l'action syndicale.

Longtemps, les ouvriers professionnels issus des centres d'apprentissage ont fourni l'ossature du mouvement syndical. Cette réalité, devenue un lieu commun pour les sociologues, n'est pas le fruit du hasard. Lorsqu'ils intégraient l'usine, si le syndicat vivait, ils y adhéraient naturellement, tout au moins pour un grand nombre d'entre eux. Itinéraire classique d'un enfant d'ouvrier, sûrement ! Michel Malot garde une certaine fierté de ses origines modestes, il évoque ses parents avec une certaine tendresse, le père manoeuvre, la mère à la maison, les cinq frères et sœurs à Saint-Pierre-en-Val (à 4 km d'Eu), avec pour seul horizon l'usine. Pas facile ! Mais l'adolescent garde au fond de lui un mélange de courage, de volonté et de rébellion qui le conduiront très vite sur les chemins de la lutte.

De 1969, date à laquelle il entre à la verrerie, jusqu'en 1977, Michel Malot ne s'engage pas plus avant dans l'accession à des responsabilités syndicales. Mais jeune et célibataire, ses collègues de l'atelier considèrent pour cette raison qu'il doit se présenter aux élections professionnelles. Il est élu délégué du personnel. S'il sait qu'il ne restera pas toujours jeune, il subodore aussi que le célibat ne va pas trop durer. Evelyne, de Monchy-sur-Eu, ouvrière chez Maillard ne lui est pas insensible, et comme c'est réciproque, le mariage aura lieu l'année suivante. Dans l'atelier qui jouxte le sien, l'atelier mécanique, travaille le Secrétaire du Syndicat CGT, Alain Longuent, le futur maire communiste du Tréport. Les deux hommes vont effectuer un parcours complémentaire. Michel Malot sera élu délégué au CE en 1985 et secrétaire en 1995. Evelyne et Michel ont deux filles : l'une travaille en usine comme cadre dans les ressources humaines, l'autre est professeur des écoles. Chacune a deux enfants.

Ne lâchons rien sur les CE

L'avis de Pascal Morel, secrétaire général de l'Union Départementale des Syndicats CGT de Seine-Maritime

Secrétaire général du syndicat CGT de l'usine Renault Cléon de 2010 à 2014, Pascal Morel a été élu Secrétaire Général de l'Union Départementale des syndicats CGT au congrès de Lillebonne des 8, 9 et 10 avril 2015. Adhérent à la CGT depuis 1983, il a successivement été élu au CHSCT et au Comité d'établissement de son entreprise. Il a aussi siégé au comité central d'entreprise du groupe Renault. Ouvrier, âgé de 53 ans, il demeure à Sotteville-lès-Rouen.

Tu as été secrétaire du syndicat CGT Renault Cléon, quelle expérience tires-tu de la gestion d'un CE ?

Il y a six ans, nous avons perdu la majorité au CE. Il était dirigé par un délégué de la CGC soutenu par la direction et les autres syndicats. Le poste de secrétaire était revenu à la CGC au bénéfice de l'âge. À partir des années 2000 Renault Cléon a renouvelé 50 % de ses effectifs. À l'embauche, la direction a mené une bataille idéologique, aidée en cela par un psychologue sur le thème central de la répartition du salaire différé. Nous étions, en quelque sorte, dans la promotion du concept, à peine déguisé, de la « répartition d'argent ».

Comment avez-vous remis sur les rails le rôle économique du Comité d'entreprise ?

Au cours d'une formation sur les droits et devoirs des élus au comité d'entreprise nous avons souligné un article de la loi qui ouvre la possibilité d'exiger une expertise annuelle sur la situation économique et sociale de l'entreprise. On s'est appuyé sur les conséquences de l'accord compétitivité notamment sur les entités de fabrication sous société anonyme. La bataille fut épique. Nous avons même été contraints de faire un détour devant le tribunal pour que la direction se conforme aux exigences légales concernant cette expertise annuelle.

Que penses-tu de la délégation unique du personnel initiée par le gouvernement ?

Le gouvernement répond à une exigence du MEDEF. Je constate d'ailleurs qu'à chaque fois que



le syndicat des patrons formule une revendication, le gouvernement s'empresse d'y répondre favorablement. Concrètement un tel projet se traduira par des difficultés plus grandes pour les délégués des syndicats d'avoir des liens de proximité avec les salariés, les intérimaires, les travailleurs précaires et les chômeurs. Le but recherché consiste à parvenir à un affadissement de l'expression syndicale.

1 Pascal Morel
© J. Maussion.

Propos recueillis
par Jacky Maussion

Tous les syndicats partagent-ils ton analyse ?

Nous sommes un syndicat qui a fait le choix, dès sa création, de la lutte des classes et de la transformation sociale. Il existe, au travers de plusieurs projets actuels, une volonté non écrite, non formulée, d'institutionnaliser le mouvement syndical, de le professionnaliser. Nous aurions ainsi des élus éloignés du terrain, pris dans un calendrier institutionnel fixé par le patronat. Les syndicats seraient dès lors invités à participer à l'organisation de la société. Les rapports sociaux deviendraient banalisés. On nous invite à accepter une assignation à résidence professionnelle du syndicalisme. Pour ce qui nous concerne, la réponse est claire, c'est non ! Il est évident que les CE, leurs élus, sont particulièrement concernés. Ils sont une partie intégrante de l'activité syndicale.

Tous les projets actuels partent, à ton avis, de cette volonté ?

Nous sommes en présence d'un ensemble cohérent. La limitation aux prud'hommes des indemnités dues par les patrons en cas de licenciement abusif, la généralisation du travail le dimanche, la révision des seuils sociaux, tout cela met en cause l'activité des CE au même titre que les CHSCT. Notre rôle de syndicaliste, tel que nous le concevons à la CGT, est de refuser toute régression sociale. La moitié des salariés travaillent dans une entreprise où n'existe pas de CE. Il faut tendre vers l'égalité. Les CE, outre leur rôle social et culturel, restent une institution qui permet d'obtenir des informations sur la situation économique et les choix stratégiques de l'entreprise ou du groupe dont ils dépendent. Informés et donc mieux en capacité, concernant les organisations syndicales, de formuler des propositions sur la vie et l'avenir de l'entreprise. D'où notre volonté de défendre et de promouvoir la spécificité du rôle des CE.



SADA développement
Distribution automatique - Vente - Gestion - SAV

SADA développement
Distribution automatique - Vente - Gestion - SAV

www.sada-developpement.com

☎ 02 35 60 69 36

Café - Thé - Chocolat - Épicerie fine

1000 Papilles

C.C des Bocquets - 76230 BOIS GUILLAUME
02 35 64 20 32 - www.1000papilles.com



JOURNÉES D'ÉTUDES DE L'IHS CGT NATIONAL

Du 1^{er} au 4 juin ont eu lieu les Journées d'études de l'IHS CGT National auxquelles ont participé Jacky Maussion et Jacques Defortescu à Super Besse, avec notamment des conférences sur l'Europe avec René Mouriaux, et une conférence de Stéphane Sirot sur l'institutionnalisation du syndicalisme.

De nombreux instituts étaient représentés qui permirent les échanges d'expériences réciproques.

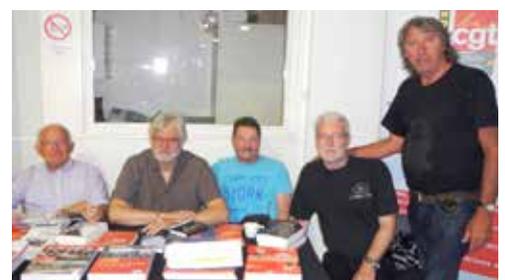


Conférence théâtralisée sur le mouvement ouvrier en Seine-Inférieure pendant la guerre 14-18

Une nouvelle conférence devant une cinquantaine de spectateurs a été présentée par Jacky Maussion, le 19 juin au Tréport avec la participation des comédiens du Théâtre de la Bataille.

L'IHS CGT 76 se déplace...

À l'invitation de nombreux syndicats et organisations nous avons assuré la présence de l'IHS CGT 76, citons notamment : le congrès de l'Union Départementale CGT, les 8, 9 et 10 avril à Lillebonne ; l'Assemblée Générale de l'Union Syndicale CGT Santé/ action sociale, le 12 juin à Grand-Quevilly ; le congrès du Syndicat des territoriaux de Rouen, les 8 et 9 juin ; le congrès départemental des syndicats CGT des territoriaux, les 25 et 26 juin à Gonfreville-l'Orcher.



BULLETIN D'ABONNEMENT AU FIL ROUGE

Soutenez-nous, rejoignez-nous, abonnez-vous au *Fil Rouge*

Abonnement individuel 2015

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Mail : Tél. :

Adhésion simple sans abonnement au *Fil Rouge*: 10 €/an

Adhésion simple ou abonnement au *Fil Rouge*: 21 €/an
(sans abonnement aux *Cahiers d'Histoire Sociale*)

Adhésion ou abonnement: 34 €/an
(avec abonnement aux *Cahiers d'Histoire Sociale*)

**Abonnement groupé pour 10 abonnés et plus (dans le
cadre d'une association ou d'une section de retraités)**

11 € x (nombre d'abonnés) = €/an

Abonnement groupement ou association 2015

Syndicat, UL ou association: 55 €/an
(avec 3 exemplaires du *Fil Rouge*)

Comité d'entreprise (ou organisme équivalent):
(avec l'abonnement aux *Cahiers d'Histoire Sociale*)
moins de 500 salariés: 85 €/an (avec 3 ex. du *Fil Rouge*)
plus de 500 salariés: 170 €/an (avec 3 ex. du *Fil Rouge*)

Nom et/ou intitulé :

Adresse :

Code postal : Ville :

Mail : Tél. :

Date du paiement :

Adressez vos chèques à :
Institut CGT d'Histoire Sociale
de Seine-Maritime, maison CGT,
26 avenue Jean-Rondeaux
76108 Rouen cedex

NOUVEAU - PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE

Réglez votre abonnement par prélèvement automatique afin de ne pas oublier. Nous vous prélèverons **une fois par an**. Envoyez-nous un relevé d'identité bancaire et remplissez l'autorisation de prélèvement ci-dessous, nous ferons le nécessaire. (notre numéro d'émetteur: 522922)

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever une fois par an sur ce dernier, si la situation le permet, le prélèvement ordonné par le créancier désigné ci-dessous.

En cas de litige sur un prélèvement, je pourrais en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

Titulaire du compte

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Désignation du compte à débiter

Établissement :

Guichet :

N° de compte :

Clé RIB :

Créancier: Institut CGT d'Histoire Sociale,
26 avenue Jean-Rondeaux, 76108 Rouen cedex
numéro d'émetteur: 522922

Établissement teneur du compte

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Ne pas oublier le RIB



L'Assemblée Générale de l'IHS CGT 76 s'est tenue le 16 avril 2015 à Rouen.

Elle a élu son Conseil d'administration composé de :

Jacky Maussion (président) **Serge Laloyer, Pierre Largesse, Robert Privat** (vices-présidents) **Jacques Defortescu** (secrétaire) **René Olleville** (secrétaire adjoint) **Marcelle Marécal** (secrétaire archiviste) **Marie Agnès Lallier** (secrétaire administrative) **Pascal Lamotte** (trésorier) **Jean Jacques Lefebvre** (trésorier adjoint).
Commission de contrôle : **Germain Narzis**
François Auvray, Marius Bastide, Bernard Berthelot, Luc Bourlé, Alain Bozec, Sylvain Brière, Pierre Lebas, Anita Ménendez, Pascal Morel, Gaël Pasquier, Albert Perrot (membres du CA).

Conformément aux statuts de l'IHS CGT 76, le Conseil Scientifique de l'Institut est composé de : **Croguennec Michel**, archiviste ville de Petit-Quevilly, **Barzmann John**, professeur d'histoire contemporaine, directeur IDEES-Le Havre (cirtai) UMR 6266 CNRS/Université du Havre, **Dhaille/Hervieu Marie Paule**, docteur en histoire contemporaine de l'Institut d'études politiques de Paris, **Ducange Jean Numa**, maître de Conférence en histoire contemporaine Université de Rouen, **Largesse Pierre**, historien, Vice-président de l'IHS CGT 76, **Lecœur Boris**, professeur agrégé d'Histoire, **Marec Yannick**, professeur d'Histoire Contemporaine Université de Rouen, **Mazauric Claude**, professeur émérite d'histoire moderne de l'Université de Rouen, **Pigenet Michel**, professeur d'Histoire contemporaine Paris 1 Sorbonne, **Roland-Simion Monique**, agrégée d'histoire Université de Rouen, **Sanchez Marie**, conservatrice du patrimoine à la CRÉA, **Saunier Éric**, maître de Conférence en histoire moderne Université du Havre, **Sevestre Sandrine**, conservatrice Archives départementales de Seine-Maritime.
Le conseil scientifique s'est réuni le 25 septembre 2014.



Fonctionnement

Offres et services

Crédit Photo : Gerhard Linnelkugel/Eyese

Depuis plus de 30 ans, la Macif est partenaire des comités d'entreprise.

Notre longue expérience au sein de l'économie sociale nous a permis d'identifier vos besoins spécifiques et de développer une protection parfaitement adaptée.

La Macif est l'assureur privilégié des CE en France !

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur www.macif.fr

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.





LOCATIONS - VACANCES FRANCE



TLC Vacances, partenaire de
« Les 70 ans des CE »
Les 26 et 27 septembre 2015 - Harfleur

**Pour un tourisme
social et associatif
de qualité pour tous !**

**www.tlcvacances.fr
02.35.21.69.63**