

Sommaire:

Page 3:

Editorial:

la Revendication et l'Histoire

Par Gilles Pichavant

Pages 4 à 9

Législation du travail et rapports sociaux sur la durée du travail:

l'exemple d'Elbeuf

Par Pierre Largesse

Pages 10 et 11:

Répression anti-syndicale:

L'affaire des Diamants

Renault Cléon 1960

Par Serge Laloyer

Pages 12 à 16

Histoire des revendications :

Luttes pour le Pouvoir

d'Achat chez Caillard S.A.-le Havre

Etude sur le cheminement des revendications sur ce thème dans une entreprise de 1955 à 1980

(première partie)

Par Marius Bastide

Page 17 à 20

Construction navale et luttes sociales à Dieppe:

Les Ateliers et Chantiers de la Manche

(première partie)

Par William Pilon
et Gilles Pichavant

Page 21:

Connaissance de notre institut
et bulletin d'adhésion

Editorial:

La Revendication et l'Histoire !

« Dense », c'est sûrement l'idée que vous aurez lorsque vous aurez parcouru ce numéro 7 du « *Fil Rouge* ».

« *Est-ce qu'ils ont droit de...* », « *Est-ce qu'on a le droit de...* », N'est-ce pas des questions récurrentes à l'activité syndicale? Quel militant syndical n'a pas été interpellé de la sorte par un salarié, par un syndiqué, voire par un militant syndical sur la question du droit? Le légalisme est dans les têtes, trop sans doute. Il est enjeu de luttes. De la première indignation individuelle à l'action collective il est là, présent, parfois frein et parfois accélérateur de luttes. Mais comment les droits nous sont-ils venus? C'était un sujet incontournable pour un Institut d'Histoire Sociale comme le nôtre.

L'article de Pierre Largesse, sur l'histoire de la Législation du Travail, qui prend Elbeuf comme terrain d'étude, donne à voir ! En effet, il se confirme, (mais en doutiez-vous?) que le droit n'existe pas en soi, il est le fruit d'un rapport de force. Il est issu de combats engagés par les salariés pour satisfaire leurs revendications. Aucun avantage n'a été octroyé par les classes dirigeantes, c'est toujours la lutte pour de meilleures rémunérations et l'amélioration des conditions de vie qui est à l'origine de tout acquis.

Si cette lutte a permis l'existence de droits, et en particulier du droit syndical pour les salariés, il n'en demeura pas moins que son application se heurte toujours à la résistance des employeurs.

L'article de Serge Laloyer le confirme: le droit a beau exister, et le droit syndical existe depuis la loi de 1884, l'implantation d'un syndicat dans une entreprise est toujours le fruit d'un immense effort qui se heurte souvent aux mauvais coups. Il nous brosse « *l'affaire des diamants* » montée de toutes pièces par la direction de la toute nouvelle usine de Cléon pour se débarrasser de la CGT. Sommes-nous si éloignés de cette époque? Nous parle-t-il d'une affaire si exceptionnelle que cela ? Qui écrira sur les affaires d'hier, certes, mais surtout celles d'aujourd'hui, sur les licenciements abusifs, les procédures engagées contre des dizaines de nouveaux délégués syndicaux ?

L'article sur l'histoire des luttes sociales dans la construction navale à Dieppe au fil du 20^{ème} siècle, que William Pilon et moi-même avons commis, se place dans la même perspective.

Mais qu'est-ce donc qu'une revendication? Cette question est la première posée dans le cadre des stages de formation de 1^{er} niveau de la CGT. Elle fait débat, et rares sont les stages où l'on y répond facilement. Marius Bastide s'attache à écrire l'histoire des revendications et des luttes sur la question du Pouvoir d'Achat. Fait exceptionnel et rare: il s'attache à le faire à partir d'une seule entreprise: Caillard S.A..

Besoins, aspirations, revendications, luttes, dépassement des choix capitalistes en se fondant sur le social, place et rôle de l'organisation syndicale dans ce processus: c'est cette histoire, notre histoire, qu'il nous faut continuer à écrire.

Gilles Pichavant

Législation du Travail et Rapports Sociaux.

Sur la durée du travail : L'exemple d'Elbeuf.

Pierre LARGESSE

INTRODUCTION.

Pour cet article, nous aurions désiré partir d'assez loin et notamment de la loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants qui fut précédée de discussions parlementaires passionnées et passionnantes dans lesquelles Victor Grandin, député d'Elbeuf, défendit pied à pied les intérêts des manufacturiers et réfuta le droit de l'Etat d'intervenir dans des contrats "librement" consentis.

Faute de place, nous ferons un bond par dessus les tentatives louables de la Seconde République et de l'Empire libéral, pour nous consacrer à la Troisième République, jusqu'à 1914. Pour l'énumération chronologique des lois et décrets, on se reportera au tableau que nous donnons en annexe.

Par son intervention, le législateur dont il faudrait analyser quelle est la logique sociale, quels sont les mobiles et les buts, se préoccupe de régler les rapports du patron et de son salarié, de l'entreprise et de la main-d'œuvre, par un acte législatif applicable à tous sur tout le territoire national.

Dans ce domaine réglementaire nouveau qui concerne ce que l'on appellera plus tard le Droit ouvrier, qui sera recueilli dans le Code du Travail, en 1910, l'intention est de protéger le salarié contre le pouvoir patronal soit que l'on s'efforce de garantir contre les ris-

ques de sa profession, soit peut-être aussi qu'on veuille préserver l'ordre social existant contre des revendications qui risqueraient d'aller au delà du domaine des relations au travail, c'est-à-dire qui aborderaient les questions de la politique.

Rappelons que c'est sous l'influence des "Républicains de progrès", vocable regroupant aussi bien des socialistes indépendants (Millerand, Viviani) que des radicaux socialistes ou des républicains de gauche, que la protection sociale a fait des progrès décisifs au tournant des XIXe et XXe siècles. Au temps du solidarisme de Léon Bourgeois, il paraissait nécessaire d'attacher le peuple à la République. La démarche du maire (député en 1910) d'Elbeuf, Charles Mouchel, s'inscrit dans cette politique.

ELBEUF

C'est d'ailleurs à partir d'un exemple local, celui d'Elbeuf, que nous allons examiner comment s'est mise en place la *Législation du Travail* malgré les combats âpres et rudes de la plupart des industriels locaux et de la presse qui pendant des décennies va reprendre les thèmes principaux du patronat en interprétant une infinité de variations pour justifier le refus d'une évolution juridique et sociale.

Qu'est-ce qu'Elbeuf au tournant du siècle ? - En 1889, huit mille salariés dans le textile (dont 44% de femmes) répartis dans une centaine d'entreprises à taille très inégale (16 de plus de 100, 2 de plus de 1000 salariés). Il faudrait ajouter les ouvriers du bâtiment, les femmes de la confection, les employé(e)s et les salarié(e)s du commerce et ceux des transports...etc.. En 1904, 8 à 9000 salariés (59% d'hommes, 35 à 40% de femmes, 10 à 15% de jeunes gens des deux sexes).

OPPOSITION DE PRINCIPE

Commençons donc en prenant ici un exemple qui traite du principe même de la *législation du travail*, de son rôle et de ses conséquences.

Les patrons elbeuviens qui siègent à la Chambre de commerce, adoptent à l'unanimité, le

14 janvier 1901, un rapport qui concerne le Projet de loi du gouvernement, relatif au **règlement amiable des différends** dans la condition du travail et d'une proposition de loi (du député) Fournier sur l'arbitrage.

"Bien souvent, nous avons répété que, depuis quelques années, les lois, dites ouvrières, présentent le caractère de lois de combat, et non des lois de conciliation. Toujours, le patron et l'ouvrier sont considérés comme des adversaires, et l'on oublie que le patron (...) n'est pas et ne peut pas être l'ennemi de l'ouvrier, mais qu'il doit, au contraire être considéré comme son conseiller, son protecteur et son guide (...).

"Toutes les fois qu'une question de travail ou de salaire a pu être traitée directement entre le patron et l'ouvrier, l'entente a généralement été facile. Il n'en a pas été de même, quand sont intervenus des tiers, souvent étrangers à l'industrie, n'ayant d'autre but que de produire leur personnalité, de se créer, par leur intervention, des titres, à un mandat politique, et de se faire ainsi un marchepied pour leur ambition.

"le projet de loi n'a réellement qu'un objectif : organiser et réglementer l'arbitrage et la grève (...). [Il] fait bon marché du droit au travail que possède tout homme libre : car il suffirait d'une voix de majorité dans le vote... pour déclarer la grève et entraîner dans un mouvement qu'elle déplore, une minorité imposante de travailleurs.

"Le projet de loi...arriverait à surexciter les passions, à décourager les chefs d'industrie, à envenimer les rapports avec leurs ouvriers, et finalement à la ruine et à la fermeture de l'usine".

C'est donc - est-il besoin de le préciser ? - un vœu défavorable unanime qui est émis par la Chambre de commerce elbeuvienne.

Par ce seul exemple (qui pourrait être multiplié) nous saisissons l'opposition de principe du patronat à la législation du travail. Il est vrai que les patrons locaux n'ont pas un comportement atypique de celui des patrons français (mais notamment ceux du textile, sans doute) dans leur ensemble.

LA REALITE SOCIALE

Pourtant la thèse - reprise par une juridiction constante - d'un contrat entre deux parties égales est-elle juste ? La convention de droit privé appliquée aux rapports sociaux, au "louage de service" pour reprendre une vieille expression toujours usitée à l'époque, prend-elle en compte la subordination objective entre le patron et le salarié ?

En réalité, cette thèse recouvre une formidable inégalité ! Celui pour qui le labeur est le seul gagne-pain est enclin à accepter pratiquement un contrat forcé. A cela s'ajoute la concurrence des travailleurs entre eux et l'interdiction pendant longtemps de se grouper pour faire entendre leur voix.

On peut le constater lorsque l'on approfondit l'histoire sociale, l'individualité, la "liberté" (en fait l'isolement) de l'ouvrier vont être glorifiées par la bourgeoisie et ses thuriféraires. C'est ce que notre étude va illustrer. Malgré tout, l'association des travailleurs va être ressentie par eux comme une nécessité, réalisée sous une forme clandestine ou mutualiste ou, à partir de 1884 donc très tardivement, dans la légalité sous forme syndicale : Chambre, Fédération puis Confédération en 1895.

La législation du travail recouvre un vaste domaine : Livret d'ouvrier ; règlements d'atelier et réglementation du travail ; accidents du travail et maladies professionnelles ; mutualités, assurances, retraites ; salaires ; amendes ; travail des enfants ; des filles mineures et des femmes ; travail de nuit ; repos hebdomadaire ; grèves ; délégués du personnel et syndicats ; etc.

Avant qu'une loi ne soit présentée à la Chambre des Députés et au Sénat, qu'elle y soit discutée, votée, promulguée, il faut savoir que des discussions ont lieu dans le pays pendant 4,5,6,7 ans, des enquêtes parlementaires sont lancées et pendant ce temps, les corps constitués (dont les Chambres de commerce) émettent des avis relayés par la presse qui les soutient. C'est ainsi par exemple que la réduction du temps de travail va être l'objet de débats passionnés, bien que les premières revendications ouvrières concernent les salaires.

DUREE DU TRAVAIL

C'est à partir des sources patronales que la réalité sera décrite. Dans une réponse, les manufacturiers précisent :

"La journée est, en général, de 12 heures de travail... (elle) commence à 6 h du matin et finit à 7 h du soir en été ; de 7 h à 8 h du soir en hiver.

"Il y a 1 h de repos par jour : de midi à 1 h de relevée ; un jour de repos chaque semaine : le dimanche.

Le but de cette enquête était de préparer la loi qui réglementera le travail des femmes à 11 h, des enfants à 10 h ; loi qui sera votée le 2 novembre 1892. C'est une des lois sociales parmi les plus importantes.

Les patrons elbeuviens développent leur argumentation, interviennent, y consacrent plusieurs séances mensuelles chaque année de 1888 à 1892. Nous citons ci-après quelques-uns de leurs arguments :

"(...) La prolongation de la journée de travail ne peut avoir aucune conséquence sur la santé des ouvriers, d'autant qu'avec la perfection de l'outillage, il n'existe plus de travaux pénibles, exigeant de grands efforts" (8 décembre 1890).

"la Chambre... accepte le principe de la réglementation du travail des filles mineures et des enfants (mais) émet l'avis de la liberté absolue pour les adultes.

"Dans notre industrie, beaucoup de femmes sont occupées à des métiers actionnés par la vapeur. L'application de la loi de 10 h aurait pour effet leur remplacement immédiat. Une partie de l'usine se trouvant en chômage par ce fait, il en résulterait forcément, ou la journée de tous réduite à 10 h, ou l'impossibilité d'occuper les femmes (...). Nous nous retrouverions en infériorité complète vis-à-vis de nos concurrents étrangers" (9 mars 1891).

"Forcer (les femmes) aujourd'hui à ne travailler que dix heures (...) c'est arrêter 1 h plus tôt (...) et arriver comme résultat final, au remplacement des femmes à bref délai.

"Les progrès de l'industrie sont tels qu'il faut les suivre sous peine de déchoir ; nous devons accepter la situation telle que les événements nous l'ont faite".

"Sans doute, il serait désirable que la mère de famille eût une occupation sédentaire qui lui permit de surveiller ses enfants et de se livrer aux soins du ménage ; mais cela ne devient possible que lorsque la famille s'est accrue et que les enfants apportent, à leur tour, l'obole de la semaine" (Rapport de Paul Pion, président, le 14 mars 1892).

Dans cette période paraissent trois bihebdomadaires dans notre cité drapière : *L'Elbeuvien*, républicain de gauche, *L'Industriel Elbeuvien*, républicain conservateur, et *L'Indépendant - Journal d'Elbeuf*, organe des vieilles familles industrielles catholiques, antidreyfusard, nettement à droite. C'est de ce dernier journal que nous extrairons les citations se rapportant à la limitation de la durée du travail. Dans une série d'articles signés Jérôme La Trique, un journaliste (ou patron), se substitue à un salarié et parle à sa place :

"... Quel besoin la loi a-t-elle de venir fourrer son nez pointu et biscornu dans mes heures de sommeil ?

"Ce serait une tyrannie de la pire espèce que de vouloir imposer une égale mesure de sommeil à (tous) ces braves ouvriers (...). Je ne reconnais pas au socialisme le droit de venir me poser des conditions à ce sujet.

"... Excepté pour certaines professions très fatigantes (...) je crois que la loi des "Trois huit" serait plutôt nuisible aux ouvriers" (14 août 1898).

De même, un mois plus tard :

"(...) La loi de huit heures, si elle était jamais appliquée, ferait aux ouvriers un mal incalculable (...) il serait souverainement injuste de fixer pour toutes les professions la même durée de la journée de travail (Il y a des forts et des faibles). Le faible choisira un métier qui ne le tue pas, et sur lequel il pourra, sans inconvénient pour sa santé, prolonger sa journée de deux ou trois heures et travailler ainsi 10 ou 12 heures par jour, afin de gagner à peu près sa vie".

(Selon cette loi) "parce que des meneurs faibles et débauchés auront fait admettre la loi de 8 heures vous serez en droit de venir empêcher cet ouvrier de travailler plus de 8 heures, sous prétexte d'égalité.

"Mais ne voyez-vous pas au contraire que ce serait le condamner à rester dans une douloureuse et humiliante inégalité ?" (25 septembre 1898).

Huit jours plus tard, Jérôme La Trique poursuit :

"Les patrons, pour la plupart du moins, seraient obligés de cesser leur exploitation s'ils ne pouvaient travailler que huit heures par jour, car ils ne se résigneraient pas à employer des ouvriers qui ne gagneraient pas leur vie.

"(...) Si l'on établissait en France, le minimum légal des salaires, concurremment avec la journée de 8 heures presque toutes les usines seraient obligées de fermer, et ce serait pour la classe ouvrière le commencement d'une misère épouvantable" (2 octobre 1898). Les partisans des "Trois Huit" mettent donc en péril la France, la patrie elle-même.

COMMENTAIRES

Nous l'avons dit, nous pourrions multiplier les citations de ce genre sur tous les sujets que la législation sociale a par la suite heureusement tranchés au jugement de l'Histoire. Ils sont tellement entrés dans l'habitude que les salariés (dans leur ensemble) n'imaginent pas qu'ils peuvent être remis en cause.

Notons combien la classe patronale (et ses porte-paroles) était en France, en retard par rapport à d'autres pays : Allemagne et Grande-Bretagne, par exemple. Dans ces deux pays, les luttes des salariés et des socialistes, leur influence, firent plus vite comprendre aux dirigeants que pour attacher les travailleurs à la puissance de l'empire, il valait mieux légiférer en limitant le pouvoir patronal.

On ne s'étonnera pas dans ces conditions que les ouvriers français aient prêté une oreille attentive aux discours des socialistes, engagé des luttes, des grèves douloureuses, qui marqueront (et qui marquent encore) les rapports sociaux.

Cette brève étude (limitée à un seul sujet, dans un seul centre industriel) des combats préalables au vote d'une loi sociale, a passé sous silence les luttes, la propagande, les ac-

tions des ouvriers, de ses organisations comme de ses élus et de ses alliés. C'est ce qui sera déterminant pour que la loi "passe". Encore faudrait-il faire état des combats d'arrière-garde du patronat qui ne baisse pas les bras : demandes de dérogation à la loi, contestation des décrets fixant ses modalités, ou non application. C'est bien ce dernier point qui entraînera la création de l'Inspection du Travail.

Nous pouvons déceler, vérifier combien la législation du travail est au cœur d'un grand débat. Pour les salariés, il s'agit de passer du rapport social individuel avec le patron, à des rapports collectifs. Il s'agit d'obtenir de l'Etat des règles qui limiteraient le libéralisme économique absolu, le jeu du marché, la recherche du profit : toutes licences qui ne profitent qu'à la classe sociale dominante. Il s'agit de lutter, comme cela a été fort bien dit *"contre les charmes trompeurs de l'égoïsme individuel"* (Michel Pigenet). Notons que si la sociabilité du travail mène les salariés à une certaine conscience de groupe, d'un autre côté, le mental, le poids du passé, la routine, la peur même, font que cette prise de conscience n'a rien de mécanique, d'obligatoire.

Pour les patrons, l'Etat n'a pas à intervenir dans les rapports sociaux ; selon eux, le profit qui devra être réalisé sera réparti entre tous, selon les efforts de chacun, mais plus tard...

Les patrons, face aux maux dont souffrent les salariés qui en sont souvent les premiers responsables, disent-ils (alcoolisme, imprévoyance, immoralité), préconisent des remèdes individuels : l'épargne, l'assurance volontaire, l'abstinence, toutes vertus qu'ils pratiquent eux-mêmes prétendent-ils. En cas de malheur, la charité envers les "vrais" pauvres devrait être pratiquée, ce qui attachera davantage par reconnaissance les ouvriers au patron ainsi reconnu comme un père pour eux.

Nous nous garderons bien de conclure. Nous poserons simplement la question : Les rapports sociaux visant les conditions de travail, la prise en charge de la maladie, de la vieillesse, le chômage, etc... est-ce une affaire privée ou des problèmes qui nécessitent l'intervention de l'Etat ? - Le débat n'est pas clos.

Dans le but de rendre service aux lecteurs qui s'intéressent à cette question, ainsi qu'aux étudiants, nous avons établi une

Chronologie

sur

Les Etapes de la Législation du Travail

Loi 22 mars 1841	Travail des enfants interdit avant 8 ans, pas plus de 8h par jour jusqu'à 12 ans ; autorise 12 h jusqu'à 16 ans. Inspection (?) - Interdit le travail de nuit.
Décret 25 février 1848	Liberté d'association, Garantie et organisation du travail, (10 h par jour pour les adultes). Suppression de l'exploitation de l'homme par l'homme.
Décret 26 février 1848	Marchandage (sous-traitance) interdit.
Décret 2 mars 1848	Journée du travail diminuée d'1 h.
Loi 27 mai 1848	Durée du travail ouvrier adulte 11 h en province, 10 h à Paris.
Loi 25-29 mai 1848	Droit d'association (coalition et grève).
Loi 1848 juillet-septembre	Reprise de ces positions conquises.
Loi 27 nov. 1849	Rétablit les prohibitions du Code Pénal (=Interdit la coalition patronale et ouvrière).
Loi 22 février 1851	Réglemente l'apprentissage.
Loi 22 mars 1851	Contrats d'apprentissage.
Loi 21 mai 1851	Obligation de rembourser les avances consenties à l'ouvrier.
Loi 26 juin 1854	Exige Livret ouvrier (où l'on note les changements de patron).
Loi 25 mai 1864	Supprime le délit de coalition (grève) (mais n'en garantit pas l'exercice). L'atteinte à la liberté du travail est un délit.
Loi 3 juin 1874	Travail des enfants de 12 ans interdit et des filles mineures dans l'industrie (interdit la nuit). Leur assure le repos du dimanche.
Loi 21 mars 1884	Syndicats professionnels autorisés.
Loi 5 avril 1884	Sur les conseils de prud'hommes.
Loi 2 juillet 1890	Suppression du Livret ouvrier.
Loi 27 décembre 1890	Sur le "contrat de louage et sur les rapports des agents de chemin de fer avec les compagnies".
Loi 7 juillet 1890	Création de délégués élus à la sécurité des ouvriers mineurs.
Loi 20 juillet 1891	Création Office du Travail (documentation et statistiques sociales).
Loi 2 novembre 1892	Travail des filles mineures et des femmes limité à 11 h ; des enfants à 10 h. Création Inspection du Travail. Obligation jour de repos hebdomadaire ; et autres dispositions...
Loi 27 décembre 1892	Fixe les conditions de conciliation et d'arbitrage dans un différend collectif de travail.
Loi 12 juin 1893	Mesures d'hygiène et de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux.
Loi 8 août 1893	Restreint l'emploi des ouvriers étrangers.
Loi 12 janvier 1895	Protection des salaires et des petits traitements (contre les saisies arrêts).

Loi 9 avril 1898	Accidents du travail (responsabilité a priori patronale, à charge de preuve contraire. Fixe les indemnisations).
Décret 10 août 1899	Classes et conditions imposées aux soumissionnaires des administrations (donne l'exemple).
Loi 30 mars 1900 dite "loi des paliers"	Durée du travail réduite à 10 h dans un délai de 4 ans. (unifie le régime de l'usine pour tous hommes, femmes, enfants = permet un contrôle efficace).
Loi 1 ^{er} juillet 1901	Liberté d'association ; Conditions de travail dans les entreprises adjudicataires de l'Etat (porte sur le repos hebdomadaire, les horaires réduits). Création du Conseil Supérieur du Travail (consultatif). Des délégués ouvriers élus y entrent.
Loi 30 mars 1903	Limite pour tous la journée de travail à 10 h.
Loi 11 juillet 1903	Hygiène dans les ateliers. Sécurité des travailleurs.
Loi 29 juin 1905	Limite à 8 h la durée du travail dans les mines.
Loi 14 juillet 1905	Assistance obligatoire aux vieillards, infirmes et incurables.
Loi 24 février 1906	Retraites ouvrières (?)
Loi 12 avril 1906	Etend aux exploitations commerciales la loi du 9 avril 1898.
Loi 13 juillet 1906	Repos de 24 h la semaine, le dimanche jour de repos obligatoire.
Loi 27 mars 1907	Sur les conseils de Prud'hommes. Etendus aux employés de commerce.
Loi 13 juillet 1907	Sur les salaires féminins (libre disposition de son salaire).
Loi 7 décembre 1909	Sur le paiement des salaires des ouvriers et employés.
Loi 22 mars 1910	Retraites ouvrières, assistance aux infirmes et personnes âgées.
Loi 25 mars 1910	Supprime les économats.
1910	Code du Travail.

Sources et ouvrages consultés :

- Répertoire de Droit Administratif, sous la direction de Léon Béquet (28 volumes - 1892 à 1911).
- Georges Scelle, Le droit ouvrier (Armand Colin, 1922).
- Histoire de la France contemporaine (Editions sociales, 8 vol., 1981).
- Michel Despax, Le Droit du Travail (P.U.F., 1991).
- Jacques Le Goff, Du silence à la parole, Droit du Travail, Société, Etat (1830-1985) Calligrammes, la Digitale, 1985).
- Maurice Augulhon, La République 1880-1932 (Hachette, 1990).
- Vincent Viet, "Le sexe du travail et la naissance de l'inspection", revue Travail, 1992.
- J.-M.M. Jeanneney, Perrot, Textes de droit économique et social français, 1789-1957, Cahiers de la Fondation Nationale des Sciences Politiques (A. Colin, 1957).

Répression anti-syndicale 1960:

Renault-Cléon, « l'affaire des Diamants »

Serge Laloyer

Alors que l'on parle de « partenaires sociaux », qu'il est de bon ton de pleurer sur la faiblesse des syndicats et du trop faible nombre de syndiqués, la répression anti-syndicale est féroce.

C'est toujours d'actualité en l'an 2000, dans le reste de la France comme dans notre région, où l'on compte des dizaines de procédures de licenciement engagées à l'encontre de jeunes délégués.

Détruire dans l'œuf toute tentative de créer un syndicat CGT, s'en prendre aux hommes et aux femmes qui relèvent la tête et osent lutter pour leurs revendications, c'est une facette des relations patronat-syndicat.

Elle peut aller jusqu'à la machination la plus monstrueuse, mais elle peut aussi se retourner contre leurs promoteurs, comme ce fut le cas chez Renault Cléon en 1960.

Ce n'est sûrement pas par hasard si la RNUR a choisi d'installer une usine de fabrication de boîtes de vitesses et de moteurs dans la plaine de Cléon.

Une des raisons c'est qu'elle se trouve à une centaine de kilomètres des usines de montage de Flins et de Billancourt. Une autre est que la fermeture des usines textiles de la région d'Elbeuf offre une main d'œuvre bon marché et qualifiée.

En septembre 1958, des centaines de travailleurs sont embauchés. Mais les demandes d'embauche sont particulièrement contrôlées. Si un demandeur était connu pour ses activités syndicales à la CGT, ou par un engagement au PCF, la demande était rejetée. Par contre, dès l'ouverture de l'usine, les syndicats FO et CFTC sont implantés et dès 1959, des délégués FO et CFTC sont élus.

Quant à la CGT, à mesure où le nombre de salariés augmente, elle commence difficilement à s'or-

ganiser dans l'usine. Cela se fait lentement, progressivement. Des travailleurs qui avaient caché leurs sympathies syndicales à l'embauche, se syndiquent à la CGT. Ce ne sont donc pas des militants aguerris qui organisent le syndicat, mais la CGT parvient tout de même à exister dans l'usine et à y faire sa place.

La direction ne l'ignore pas. Elle tente d'enrayer à tout prix son développement. Elle emploie tous les moyens possibles, jusqu'à infiltrer le conseil syndical d'individus à sa solde. L'un d'entre eux, élu du bureau syndical, sera découvert comme étant en relation constante avec le service des renseignements généraux de la police. Repéré par des militants de l'Union Départementale CGT, son activité sera dévoilée. Découvert, il quittera l'usine. Ce sera l'un des premiers échecs pour la RNUR.

Au mois de mai 1960, la CGT présente une liste de candidats aux élections des délégués du personnel. Celle-ci obtient 59% des voix dans le collège ouvrier. Quatre délégués CGT sont élus.

La direction digère mal le résultat des élections, d'autant plus que les nouveaux élus défendent âprement les revendications: amélioration des conditions de travail, augmentation des salaires qui sont inférieurs à ceux de Billancourt, etc.

L'objectif principal et prioritaire de la direction du personnel devient celui de se débarrasser, purement et simplement, des militants de la CGT.

La machination.

Le restaurant d'entreprise est, à l'époque, géré par la direction. Depuis plusieurs semaines, la nourriture se dégrade. Elle est de plus en plus contestée par les salariés. La grogne s'installe. La CGT proteste.

A la demande des consommateurs, André Boucher, délégué CGT, se rend au bureau du chef du personnel avec un plat plus que douteux. Une altercation a lieu, au cours de laquelle André Boucher demande au chef du personnel s'il serait capable d'avalier le contenu de l'assiette. Il est expulsé manu-militari du bureau du chef du personnel. Dès lors, la direction décide d'employer les grands moyens pour discréditer les élus de la CGT auprès des salariés.

Le lundi 25 juillet 1960, André Boucher, qui est magasinier au magasin d'outillage du département 42, est informé de la disparition de diamants industriels. Les recherches effectuées ne permettent pas de retrouver les outils en question.

Deux jours plus tard, l'ensemble des magasiniers est convoqué à la direction qui déclare que

l'un des deux diamants a été retrouvé dans les douches. Le personnel du magasin est invité à se prêter à une visite des vestiaires dont l'accès a été interdit dans les heures précédentes, accompagné de responsables de la direction.

Les placards des salariés sont fouillés. Arrivé devant celui d'André Boucher, celui-ci ne peut l'ouvrir avec sa clé. Le cadenas est alors sectionné par le chef gardien, à l'aide d'une grande pince coupante, et l'on retrouve, comme par hasard, le diamant dans le vestiaire. André Boucher proteste et accuse.

On vérifie et il s'avère qu'effectivement le cadenas qui était en place sur le placard n'est pas le sien. C'est pour cette raison que la clé ne correspondait pas.

Quelqu'un a mis le diamant dans son vestiaire, pour qu'il soit accusé de vol. Comme il a fallu détruire le cadenas pour ouvrir la porte du placard, il a fallu poser un autre cadenas. Oubli du manipulateur: celui-ci ne s'ouvrait pas avec la clé d'André. A l'évidence c'est la CGT que l'on a visée au travers de la personne de l'un de ses délégués. La monstrueuse provocation échoue. Le syndicat se retourne contre la direction de l'usine et accuse.

Le bureau du syndicat CGT se réunit en urgence, et prend des dispositions. Tout d'abord il informe massivement les salariés, et les appelle à réagir et à défendre le délégué. D'autre part, le secrétaire du syndicat, Daniel Teurquety, demande une entrevue au directeur de l'usine pour obtenir que toute la lumière soit faite sur cette affaire.

Le directeur de l'usine se retrouve contraint d'ouvrir une enquête plus approfondie.

Dès le début d'août, le syndicat est convoqué à la direction. Celle-ci informe que l'enquête a établi la responsabilité du chef du personnel et de celle du responsable de la surveillance. Elle annonce qu'ils sont tous les deux renvoyés de la RNUR. En fait, l'anti-cégétisme du chef-gardien avait été plus forte que son intelligence. La monstrueuse provocation avait échoué. L'autorité du syndicat CGT s'en trouvait alors renforcée.

Mais l'affaire ne s'arrête pas là. En fait d'exclusion de la RNUR, il s'agit pour l'un d'eux au moins d'une mutation assortie d'une promotion. Les militants CGT de Cléon apprenaient incidemment que l'ancien chef du personnel de Cléon était nommé chef du personnel de l'usine Saviem d'Annonay. Ils en informent le syndicat d'Annonay. Ceux-ci informent le personnel de leur usine de l'affaire de Cléon. L'indignation monte. La réprobation est bientôt générale et unanime. Tous les

salariés demandent le renvoi de cet individu. Quelques jours après son arrivée, la direction de la RNUR est contrainte de le retirer de l'usine.

L'action continue.

Le syndicat CGT de Cléon n'est pas satisfait des mesures prises par la direction de l'usine. Il entend poursuivre l'affaire pour obtenir réparation du préjudice causé par l'affaire des diamants. André Boucher porte plainte pour diffamation. Le syndicat CGT le fait également.

Le procès qui va s'ensuivre, va durer plusieurs mois. Le Tribunal d'instance de Rouen condamnera le chef du personnel à quatre mois de prison ferme et le responsable de la surveillance à trois mois de la même peine. De plus, chacun d'eux devra verser 50 000 frs de « *dommages et intérêts* » à la victime et 50 000 frs d'amende. Le syndicat CGT obtenait le franc symbolique.

Pendant ce temps, l'action syndicale continuait au sein de l'usine de Cléon, contre la guerre d'Algérie, pour la satisfaction des revendications, pour la réduction des cadences de travail sur les chaînes de montage, pour une 4ème semaine de congés payés.

En 1963, la CGT recueillait 64% des suffrages exprimés dans le collège ouvrier, lors des élections des délégués du personnel et pour la première fois elle présentait des candidats dans le collège ITC (Ingénieurs, Techniciens et Cadres), montrant par là qu'elle poursuivait son implantation dans l'usine.

La démonstration était faite qu'il était possible de déjouer les manœuvres de la direction de la RNUR, même les plus basses, et l'audience de la CGT en sortira renforcée.

Article réalisé à partir du témoignage de Daniel Teurquety, ancien secrétaire du syndicat CGT.

Sources:

- * Archives de l'Union Départementale CGT,
- * Archives de l'Union Syndicale des Travailleurs de la Métallurgie CGT,
- * Archives du syndicat CGT de Renault-Cléon.
- * Presse locale et départementale (Journal d'Elbeuf, Paris Normandie, l'Avenir de Seine Maritime, etc.)

Histoire des revendications :

Luttes pour le Pouvoir d'Achat

chez Caillard S.A.-le Havre

Etude sur le cheminement des revendications sur ce thème dans une entreprise de 1955 à 1980

Par Marius Bastide

« Augmentez nos salaires de misère ! » ,

C'est le mot d'ordre qui a retenti dans les rues du Havre, et d'ailleurs, pendant de nombreuses années, sous toutes formes de modulations et d'accompagnement musicaux, lors des manifestations syndicales.

Quand on évoque les problèmes de « la Navale », on pense surtout aux fermetures des chantiers, aux licenciements, à l'atmosphère de crise économique permanente. L'action syndicale aurait été, ainsi, accaparée par les seuls problèmes de l'emploi. Il n'en est rien. C'est en 1976, chez Caillard, qu'interviendront pour la première fois, des départs dans la réparation navale, pour l'essentiel dans le cadre de mesures liées à l'âge des licenciés. Par contre la lutte pour les salaires fut une donnée permanente de l'action syndicale.

Première partie:

L'après guerre: faire son salaire avec les heures supplémentaires!

Le redémarrage de l'économie, après la seconde guerre mondiale, va créer des besoins importants de main d'œuvre et un recours systématique à l'allongement de la durée du travail.

Il faut dire que les heures supplémentaires apparaissent, à l'époque, comme un devoir national... On mènera « *la bataille du charbon* », « *la reconstruction* » des villes sinistrées, etc. Beaucoup d'industries vont connaître cette tendance conjoncturelle à la pratique des heures supplémentaires.

Après la remise en route des installations portuaires, une période faste va s'ouvrir pour les compagnies maritimes et la réparation navale. De fait, la concurrence internationale est, alors, un élément négligeable. Chaque pays européen se trouve face à des besoins immédiats de remise en service et d'entretien de flottes de tous types. Il faut répondre au marché et les réparateurs ont pratiquement à faire à une clientèle captive; ils imposent leurs prix.

Les travailleurs, aux taux de salaires de base modestes, vont se garantir des rémunérations correctes grâce aux heures supplémentaires et aux heures anormales (travail de nuit, du Week-end, etc.). Les majorations de ces heures sont alors tout simplement facturées au client dans le service initial, ou dans des « suppléments » qui sont de pratique systématique.

Cette course à l'allongement du travail va progressivement se ralentir dans l'ensemble des industries, mais elle se poursuivra dans la réparation navale, en particulier pour les travaux d'escale. Le navire doit partir au plus tôt, il faut assurer le travail, jour et nuit... La direction de chez Caillard ne cessera, dans les P.V. de rappeler que c'est une exigence de la profession et ironisera sur ces délégués « *qui se croient chez Renault* ». Et les délégués répondront que chez Renault on sait organiser le travail par postes en respectant les horaires.

De fait, le problème des heures supplémentaires subsistera dans l'entreprise, y compris lorsque le chômage partiel touchera certaines catégories de personnels. Alors, « *proposer des heures supplémentaires* » deviendra pour certaines maîtrises, un appât, de manière à récompenser une partie du personnel sélectionné qui, dans la pratique, se montre souple à toute disponibilité.

Le 9 avril 1958, le P.V. relève les protestations des élus car « (...) *des ouvriers font 80 heures par semaines alors que d'autres, à la cour, n'en font que 40. Il est demandé que les temps effectués par chacun soient mieux équilibrés* ».

Le 12 avril 1960, une réunion exceptionnelle des délégués du personnel traite du « travail de nuit ». Le P.V. décrit les pratiques en cours: on distingue les quarts de nuit comme horaire anormal majorées de 100% selon la Convention Collective; la « nuit isolée », horaire exceptionnel, majorée de 50% pour les premières heures et 100% pour les suivantes. On précise, de plus, qu'existent des cas d'urgence dénommés « suite de nuit ». Après une nuit de 22 heures à 6 heures du matin, il y a possibilité de prolongation du travail jusqu'à 9 heures à 100%, et après 9 heures, possibilité de prolongation sur un horaire à décider par le chef de travaux. Cette réunion a été demandée par les délégués car les travailleurs demandent des compensations financières. Sur la normalisation de la situation, ils n'obtiennent qu'une déclaration de principe de la direction pour que « *les suites de nuit ne soient plus dans l'usine que des cas exceptionnels* ».

En proposant des heures supplémentaire; la direction rendait moins urgente la revalorisation des taxes des salaires de base.

La politique patronale des primes et gratifications conditionnelles.

Face aux revendications salariales des travailleurs, l'important pour la direction sera de relever le moins possible les taux de base, et de céder, si nécessaire, sur des annexes du salaire liées à des conditions de productivité ou d'assiduité.

Le Boni Collectif, la Prime de Bilan, le Prime d'Intéressement:

Le Boni Collectif est déjà en place en 1957, à l'Usine de Construction des Grues et Engins de levage. Il s'agit d'un intéressement par atelier, en particulier à la chaudronnerie, basé sur un gain de nombre d'heures nécessaires à la satisfaction de la commande en cours.

Aux ateliers de réparation navale la direction voudra l'appliquer, mais les commandes sont diversifiées et les travaux à bord des navires sont souvent des interventions nombreuses de types différents, y compris des entretiens aux escales des navires qui restent hors normes.

Le 20 octobre 1957, on fait toutefois allusion à un « boni-bord ». Mais en 1964, on parle toujours de « *la mise en place de ce boni à l'Usine 2* », et de fait, le P.V. du 12 février 1965 reconnaît que ce boni n'aurait porté seulement que sur « *22 216 heures indemnisées soit 1/5e des heures travaillées* ».

L'accord d'entreprise négocié pour 1965 va remplacer ce boni par une prime industrielle d'intéressement selon un principe de rentabilité basé, d'une part, sur le rapport entre les heures travaillées productives et les improductives, et d'autre part sur le rapport entre la valeur de la facturation et la valeur des salaires. Cette prime sera hiérarchisée.

Traditionnellement une prime de Bilan est également octroyée selon les comptes annuels. Il s'agit d'une somme globale qui, d'ailleurs ne sera plus indexée sur le Bilan puisque à partir de 1966 elle restera au niveau de 1000 nouveaux francs par personne. Cette prime est uniforme. En 1969 la mise en place dans l'entreprise du 1er accord de la « Participation des salariés aux fruits de l'expansion », créée par l'ordonnance du 18 août 1967, conduira à la disparition de cette prime de bilan, à partir de l'exercice 1972.

Prime d'assiduité:

A partir du 1er avril 1961, lors de la reprise du personnel de la Compagnie des Chargeurs, la direction, d'une manière unilatérale et par la note de service n°159, s'empresse d'étendre à tout le personnel cette prime qui existait

aux Chargeurs. Elle en avait mesuré le caractère disciplinaire et anti-grève (un P.V. du 11 décembre 1958 laisse entendre qu'il existait déjà une prime équivalente à Caillard 2).

Sur ce projet, déjà le 24 février 1961, les délégués prennent position: « (...) *ils ne peuvent admettre comme un complément de salaire cette prime qui est soumise à tant de règles restrictives* ».

Il s'agissait d'une prime de 4% sur le revenu de chaque semaine dont les absences cumulées ne dépasseraient pas 15 minutes. Même les absences autorisées qui dépasseraient une demi-heure feraient perdre la prime.

Les délégués s'élèveront en permanence contre le « caractère désuet » de cette prime et demanderont son intégration dans les salaires de base. Mais seuls des assouplissements pourront être obtenus. En 1966 ce sera le droit à 3 jours ou 6 demi-journées sans solde. En 1973, ce sera les dix demi-journées de congés sans solde dans l'année et des retards tolérés pour accidents, verglas, etc.

Cette prime d'assiduité a pu représenter un certain frein à des mouvements sociaux répétés de courte durée. Par contre, à partir du moment où la prime de 4% était perdue pour la semaine considérée, c'était l'occasion d'engager des arrêts de travail de plus grande ampleur.

La direction de Caillard, toujours en retard... sur les autres annexes du salaire !

Au cours des réunions, les délégués vont provoquer la direction en faisant état des retards de la politique sociale dans la Société Caillard en comparaison des autres entreprises de la place. Une commission économique s'est mise en place au niveau local et fournit des renseignements précieux pour les élus.

Prime d'ancienneté:

Déjà, le 4 mai 1959, cette prime est réclamée mais la direction répond « *qu'il a été fait quelque chose en ce sens par la retraite complémentaire* » (on vient d'adhérer à l'Unirs). C'est seulement le 24 mai 1962 qu'elle est accordée, versée semestriellement, de 15 NF à

60 NF par tranches d'âge de 2 à 12 ans. En 1967, elle est payée dans le salaire mensuel mais sur la base des minis de la Chambre Syndicale, avec revalorisation des coefficients. Un barème progressif est établi jusqu'au 1er janvier 1976, date fixée par l'accord national pour l'uniformisation de la prime d'ancienneté des mensualisés et des mensuels. De fait, cette uniformisation aura lieu le 1er janvier 1975. Les délégués continueront de réclamer le calcul sur les salaires réels individuels de l'entreprise.

Prime de Vacances:

Le 4 mai 1951 aux Chargeurs Réunis, on demande une prime de départ en congés. La direction ne donne pas suite. Le 18 août 1959 la demande est encore refusée. C'est seulement le 4 avril 1973 qu'est instaurée, dans le cadre de l'accord d'entreprise une prime de vacances uniforme de 300 Frs – 450 Frs en 1974 – 530 Frs en 1975 – 870 Frs en 1980. Elle sera alors du niveau de celle des Chantiers de Normandie, entreprise comparable.

Gratification de fin d'année:

Les primes à caractère aléatoire, de Bilan, d'Intéressement, etc. vont retarder chez Caillard la revendication et l'obtention du 13ème mois. Ce problème sera discuté dans le cadre des accords annuels et ne trouvera un début de solution qu'en décembre 1971 sous la forme d'une « gratification bénévole » avec une variation de plus ou moins 10 % (« *à la tête du client* ») . Son montant est uniforme pour les mensualisés: 220 Frs en 1971 – 440 Frs en 1972 – 660 Frs en 1973, etc. en vue d'arriver à une parité avec la prime des mensuels. De fait, à partir de 1978, la prime sera basée sur les minis de la catégorie de la Chambre Syndicale Patronale avec une variation de plus ou moins 5%.

On pourrait poursuivre l'étude de ces annexes de salaire en citant l'obtention d'une prime de transport, de la participation patronale au restaurant d'entreprise (hors budget du Comité) des indemnités de déplacement sur les zones portuaires en plus des zones définies par la Convention collective locale, les heures supplémentaires majorées à la journée, etc.

La tactique syndicale sur la question des pri-

mes est très pragmatique. Il n'y a pas de petite revendication. En bon Normand, on estime que « ce qui est piqué est piqué », « c'est toujours ça de pris ». Mais l'essentiel reste la lutte pour le relèvement des salaires de base par des augmentations générales.

Les augmentations générales des rémunérations:

1- « La Revendication » par excellence, de plus en plus pressante, de plus en plus argumentée syndicalement.

Les premiers procès-verbaux des réunions, rédigés par la direction, sont volontairement brefs sur les demandes des délégués et les réponses patronales. Au cours des années, on constate que le « cahier de revendications » mensuel s'étoffe considérablement avec des détails et des argumentations. Les comptes-rendus des réunions des Comités d'Entreprise et C.C.E. deviennent plus prolixes quand la rédaction en sera assurée par les secrétaires élus et non la direction.

Au départ, les revendications d'augmentation ne sont pas toujours chiffrées. C'est une demande globale « compte tenu de l'augmentation du coût de la vie ». Les réclamations sont parfois exprimées en termes bien polis, à l'occasion avec astuce Elles deviendront de plus en plus fermes, y compris menaçantes: *« les délégués considèrent que la situation est assez sérieuse pour que la direction soit avertie des risques d'agitation dans l'usine et ils déclarent dégager leur responsabilité pour l'avenir... »*.

Les délégués comme la direction raisonnent en chiffres absolus. Le 19 septembre 1959, pour une augmentation générale de 3 frs pour les S1, à 5 frs pour l'OP3. Pourtant on estime déjà les pourcentages: *« les délégués estiment que cela fait à peine 2 % d'augmentation et que cela fait à peine 2 % d'augmentation du coût de la vie »*.

Le 7 août 1951, à aux Chargeurs, on demande globalement 15 % mais on évoque aussi le 3 décembre la vision du SMIG, et le 1er février 1952 on parle de « la mise en ap-

plication de budget type minimum de 25 166 frs pour 173 heures de travail ». On parle de « parité avec la région parisienne » et de supprimer « les abattements de zones ». Les syndicats commencent à pratiquer de nouveaux arguments puisés dans les travaux statistiques de l'Etat et de l'Insee. La formation syndicale, en particulier dans les stages de Comité d'Entreprise, permet aux militants de situer dans un contexte nouveau les revendications salariales, hors des seules références à l'entreprise.

Un point est à souligner sur ces revendications salariales, c'est une recherche difficile d'équilibre entre la revalorisation des plus bas salaires et la reconnaissance d'une juste rémunération de la qualification. Ce point sera particulièrement à l'ordre du jour quand au plan national s'ouvriront des négociations pour une convention collective nationale qui n'aboutira qu'à l'établissement d'une « grille nationale » des rémunérations. Chez Caillard, le syndicat CGT « naviguera à vue ». Seront alternées des augmentations généralisées au pourcentage, des primes de vie chère, en valeur uniforme, des primes périodiques non hiérarchisées.

A partir de 1970, le syndicat CGT traditionnellement axé sur la défense du personnel ouvrier, va s'ouvrir à de nouvelles catégories, employés, techniciens, agents de maîtrise, etc. les revendications salariales vont devenir plus complexes: Grille hiérarchique, même valeur de point, etc.

2- Les parades patronales aux revendications de revalorisation générale des salaires.

A l'agence du Havre des Chargeurs Réunis, on estime en 1955 que les augmentations systématiques relèvent de la Direction Générale à Paris. Lors des réunions des délégués du personnel chez Caillard, la question est renvoyée à « la politique générale précisée en Comité d'Etablissement ». A partir de 1961, les élus au C.E. sont invités à prendre connaissance des décisions de la Direction Générale, notifiées au Comité Central d'Entreprise.

La direction mettra en avant « la grande prudence qui est nécessaire dans les environnements économiques difficiles ». Toutefois des augmentations seront acquises régulièrement.

Ainsi il pourra être affirmé que les *Salaires Caillard* sont bien au dessus des minis fixés par la Chambre Syndicale Patronale (minis qui restent souvent bloqués pendant plusieurs années).

La CGT n'est pas d'accord sur le mode de calcul en ce qui concerne la garantie du pouvoir d'achat, car dans les augmentations annuelles elle raisonne en « masses salariale » y compris les augmentations individuelles nécessaires à l'avancement du personnel. Chaque année, en effet, un pourcentage est affecté par ateliers et sections pour les promotions. Il s'agit là aussi de calmer la chaleur revendicative, de distribuer des « miettes » en faisant croire aux bénéficiaires qu'ils sont des privilégiés. Le syndicat n'aura de cesse, au contraire, de présenter tous les cas de ceux qui n'ont rien eu « en rallonge individuelle ». Cette politique de saupoudrage d'augmentations va conduire à une telle individualisation des salaires qu'il faudra des années pour que chacun trouve sa place sur un échelon de la grille hiérarchique quand l'action syndicale imposera de la mettre en place dans l'entreprise.

L'argumentation syndicale va jouer également en dénonçant le retard des « Salaires Caillard » sur ceux des entreprises de la place. En 1961, devant la pression permanente des élus, la direction propose de ne plus augmenter « au coup pour coup » mais d'établir un plan annuel d'augmentation comportant deux augmentations systématiques semestrielles. Cet accord sera refusé pour insuffisance à une légère majorité de Non. Alors le 26 juin 1961, « une Commission d'Etude des Salaires et des Prix » est formée. Elle comprend deux membres de la CGC, deux de la CFTC, trois de la CGT. Cette commission n'aura qu'un titre officieux et permettra d'échanger les différents points de vue de la direction et des syndicats susnommés ».

La direction pensait-elle créer ainsi une instance « tampon » aux revendications. De fait, c'étaient les préliminaires d'une nouvelle politique salariale qui allait se traiter dans le cadre des accords d'entreprise... Il est vrai que le niveau mensuel de la hausse des prix va exiger

des réajustements salariaux de plus en plus fréquents.

(à suivre)

Notes de l'auteur: Cette étude s'appuie sur les procès verbaux des D.P. - C.E. - C.C.E. de 1955 à 1980 de l'entreprise Caillard S.A. et de l'Agence Havraise des Services Techniques de la Compagnie Maritime des Chargeurs Réunis dont le personnel sédentaire, rattaché à la Métallurgie sera pris en 1961 dans les effectifs de Caillard. Nous ne disposons pas de P.V. pour la période antérieure à 1955 et c'est en 1980 que la Société Caillard déposera son bilan et sera scindée pour être reprise, pour la Division Construction de Grues et d'Engins de levage portuaires par Five-Caill-Babcock, pour la Division Réparation Navales par le groupe national des « Ateliers Français de l'Ouest » (A.F.O.).

Cet article n'entend pas faire une étude statistique, qui demanderait d'établir des correspondances entre les montants de salaires en anciens et nouveaux francs et de les réactualiser en fonction de l'inflation. Nous ne citerons que les chiffres nécessaires à la compréhension des décisions patronales et ouvrières lors de cette lutte pour les rémunérations.

En relisant des Procès-Verbaux, nous nous sommes attachés à relever sous quelles formes et avec quels arguments, au cours de ces années, les représentants du personnel posaient le problème du pouvoir d'achat et comment les directions répondaient aux revendications devenues de plus en plus pressantes, appuyées par des mouvements sociaux divers, de la pétition à l'arrêt de travail, à l'occupation des ateliers et bureaux.

Caillard S.A. est une société fondée en 1859, qui a repris les ateliers Béliard-Crighton du Havre en 1955, puis les Services Techniques des Chargeurs-Réunis en 1961 et enfin en 1970 le personnel de la SACEM (construction d'ascenseurs). Deux usines au Havre: 1200 personnes.

De 1881 à 1981, la Chambre Syndicale Patronale de la Métallurgie du Havre a été dirigée pendant 86 ans par des patrons de la Navale. La direction de Caillard, pour sa part, l'a présidée pendant 28 ans. A l'entreprise comme à la Chambre Syndicale de la Métallurgie, ce fut bien le même patronat toujours « frein du progrès social ». Ce fut aussi le même combat des salariés pour l'amélioration de leurs conditions vie..

Marius Bastide

Construction navale et luttes sociales à Dieppe

Ateliers et Chantiers de la Manche

Par William Pilon et Gilles Pichavant

La construction navale a toujours été un ferment de lutte sociale.

Déjà sous l'Ancien régime, la corporation des charpentiers de marine de Dieppe avait su se faire respecter et s'assurer une place dans la ville, face à la corporation des armateurs.

Après la dissolution de la corporation, puis tout au long du 19^{ème} les ouvriers de la construction navale feront l'objet d'une surveillance particulière de la part des autorités.

Lorsque le fer remplace le bois, les ouvriers continuent, en quelque sorte, une très vieille tradition.

Le premier chalutier en acier est construit à Dieppe en 1896 par l'entreprise Lucas. Il s'appelait « *Le Duquesne* ». Il mesurait 30 m et fonctionnait à la vapeur. L'entreprise fabriquait aussi toutes sortes de machines marines, des chaudières, ainsi que toutes sortes d'équipements pour les navires. Elle fut reprise en 1899 par M. Amblard, ingénieur des Arts et Métiers qui poursuivit et développa l'activité. En 1904, 400 ouvriers travaillaient sur les chantiers. En 1912 l'entreprise prend le nom des Ateliers et Chantiers de la Manche. Cependant, jusqu'après la 2^{ème} guerre mondiale,

on continuera d'appeler le chantier par son ancien nom : « *les Chantiers Amblard* ».

On utilise alors la technique du rivetage pour construire les coques de bateaux. Les conditions de travail sont très dures. Dans certains cas « *les teneurs de tas* » étaient descendus la tête en avant, attachés par les pieds, dans l'étrave pour fixer les rivets.

Au lendemain de la guerre 14-18, se développent de grands mouvements sociaux dans le pays. Un syndicat de la métallurgie, affilié à la CGT, est créé le 5 juin 1919. Il syndique les ouvriers des quatre chantiers de construction navale ou mécanique et de réparation navale existant à Dieppe : Amblard, Corue, Mustel et Prangey. Il syndique aussi les ouvriers des usines métallurgiques environnantes, et notamment celles de St Nicolas d'Aliermont. Au total, le syndicat comptera bientôt près de 700 adhérents, dont 86 femmes.

Premier coup de boutoir revendicatif: l'après-guerre 14-18.

Au printemps 1919, c'est l'effervescence revendicative. La première Union Locale des syndicats est créée à Dieppe. Les réunions et les meetings se multiplient dans toutes les professions. Le syndicat de la métallurgie déploie une activité remarquable et anime ses premiers mouvements revendicatifs. Le syndicat de la métallurgie est animé par Basly (ou Baelas) Catel et Rodger. Il organise son premier meeting le 19 juin, auquel assistent 120 syndiqués dont 9 femmes. Le 30 juin il tient un meeting à St Nicolas d'Aliermont, à l'intention des ouvriers des usines horlogères et métallurgiques. D'après la police, 200 personnes y assistent dans le hall de l'Hôtel du commerce.

Le 2 juillet 1919, et le 17 novembre des arrêts de travail ont lieu dans le chantier de réparation navale Corue, et les menaces d'élargissement de la grève au chantier Amblard et aux autres chantiers du port permettent d'obtenir l'application de la journée de 8 heures, mais sans augmentation de salaires.

En mars 1920 une simple menace de grève dans l'ensemble des chantiers navals permet

d'obtenir un réajustement des salaires pour les faire suivre la hausse du prix du pain.

De nouveaux mouvements sociaux ont lieu du mois de février au mois de mai 1920 : Grève des ouvriers du bâtiment, grève à la filature d'Avremesnil, grève dans l'usine la Viscose à Arques-la-bataille, grève chez les dockers, grève chez les cheminots, etc..

St Nicolas d'Aliermont se trouve bientôt en ébullition. Le 15 avril près de 400 ouvriers des usines métallurgiques, qui en comptent près de 1000, se mettent en grève. La grève dure plusieurs semaines. Une manifestation rassemblant plus de 500 personnes, selon « *l'impartial* » du 21 avril, défile sans incidents dans les rues. Le patronat se solidarise et tient bon. Il travaille à isoler les grévistes en mettant les non-grévistes au chômage technique tout en proposant la création d'un « *sursalaire familial* ». La grève trouble profondément la vie industrielle dont la production est arrêtée. Puis le patronat rouvre les usines, provoquant un début de reprise du travail. La grève tirant en longueur, des débordements ont lieu: Les vitres de l'usine « *Couaillet frères* » sont brisées à coup de pierres, et la ligne électrique, qui servait presque exclusivement aux usines à l'époque, est sabotée à la traversée de la forêt d'Arques. La grève s'enlise et le patronat licencie les grévistes. Des poursuites sont engagées qui se traduisent par huit condamnations allant de un mois à deux mois de prison. Finalement le travail reprend aux conditions patronales.

En mai, par solidarité avec la grève des cheminots, le syndicat de la métallurgie appelle à la grève dans les chantiers navals de Dieppe. La grève dure du 11 au 20 mai. C'est l'échec. Le nombre de grévistes passe de 118 sur 203 ouvriers à 66 le dernier jour : 55 chez Amblard, 11 chez Corue. Les derniers grévistes sont contraints de reprendre le travail sous la menace du licenciement. Deux délégués sont licenciés : l'un chez Amblard, l'autre chez Corue.

La toute récente Union Locale est stoppée dans son développement par l'arrestation de ses principaux responsables Sylvain Lafargue, André Perry et Henri Chassin. Ce sont des

cheminots qui seront ensuite révoqués des chemins de fer. Le syndicat de la métallurgie, est durement éprouvé par l'échec des grèves successives et la répression qui s'en suit. Les militants licenciés sont interdits de travail dans la région dieppoise. La scission syndicale aggrave encore la situation. Le syndicat de la métallurgie s'affilie à la CGT-U.

Cependant, lorsque le 4 mars 1922, les ACM annoncent qu'ils sont dans l'impossibilité de payer les salaires, la réaction ouvrière est vive : Les 80 ouvriers cessent immédiatement le travail.

Les grèves de 1936

Dès 1935, les chantiers Amblard sont les premiers chantiers de construction navale à employer la soudure électrique. Mais il faudra attendre jusque vers 1955, pour qu'elle soit généralisée. La dure pratique du rivetage continue donc jusqu'à cette époque.

Le 9 juin 1936, les 110 chaudronniers et mécaniciens des ACM sont les premiers salariés à se mettre en grève à Dieppe. Le mouvement gréviste a touché la région dieppoise la veille, par Luneray où l'usine de tissage Lardans s'est mise en grève. Les ACM sont rejoints deux jours plus tard par les 69 ouvriers de l'entreprise Corue, les 65 des Chantiers de Normandie. Les métallos balayent 15 années de frustration et de répression en quelques jours. Ils recréent leur syndicat et élisent leurs délégués.

Les ouvriers des ACM occupent par trois fois leur chantier. La première fois ce sera pour obtenir un accord sur leurs revendications. La grève avec occupation dure 11 jours. Il faudra l'intervention du sous-préfet pour arracher la signature patronale.

Cependant, cela ne suffit pas; il faudra se remettre en grève à deux reprises pour obtenir l'application de cet accord : 9 jours de grève puis à nouveau 7 jours de grève.

Pendant ce conflit, le syndicat des métaux se renforce considérablement. Il s'aguerit dans l'action revendicative. Il multiplie le nombre de ses syndiqués et se réorganise en trois sections syndicales : Le groupe automobile avec les usines Vendeuvre et les garages, les usines

de St Nicolas d'Aliermont, et les chantiers de construction et de réparation navale : Jacques Giffard en est le secrétaire, Lucien Roussel, le trésorier.

Aux ACM, des militants syndicaux ont surgi de la grève : Henri Couturier, Marcel Bigot, Robert Dolé et Joseph Hertel. Ce dernier était menuisier. Il va devenir très vite le secrétaire « *permanent* » du syndicat des Métaux, et sera élu secrétaire-adjoint de l'Union Locale lors du congrès des 26 et 27 novembre 1938. Passé dans la clandestinité à l'interdiction de la CGT en 1940, il sera arrêté par les Allemands et interné au camp de Compiègne.

Libéré en août 44, il reconstituera l'Union Locale CGT, tout en devenant député communiste à Dieppe après la guerre de 39-45.

L'après-guerre et les trente glorieuses

Après la guerre, la construction et la réparation navale reprennent leur activité. L'activité syndicale est relancée dans un contexte nouveau de la Libération. La CGT est forte de milliers de syndiqués. Elle est partout sur le port et dans les usines. Les dockers dotés de leur nouveau statut, ont leur syndicat CGT. Les salariés de l'important complexe de la gare SNCF et de son service maritime trans-Manche en ont un tout aussi puissant. Il y a ceux des huileries, de l'usine Venduvre. Le syndicat de la métallurgie est dans le mouvement.

Dans les années 50, les salariés participent à la lutte pour la paix. Une nouvelle génération de militants apparaît. Ce sont des grèves contre les guerres d'Indochine et d'Algérie. Militants des ACM, Jean Debièvre, André Feuilly, André Fouache et Roland Bréard sont poursuivis. Ce dernier deviendra conseiller municipal à Dieppe, tout d'abord dans l'opposition avec Léon Rogé puis avec l'équipe d'Irénée Bourgois.

De 1950 à 1963 les ACM se développent peu. Le chantier compte environ 200 salariés. La construction navale, pour des petites ou

moyennes unités, est presque arrêtée. Les ACM travaillent donc comme sous-traitant, pour un actionnaire lillois « *Berry* », à la fabrication de locomotives pour les mines et de turbines de ventilateurs. Les salaires sont tellement bas que de nombreux les ouvriers partent se faire embaucher chez Venduvre (usine de tracteurs et d'appareils de levage) ou Vinco (matériel de bureau métallique).

Puis arrive 1968. Les jeunes embauchés aux ACM, venant des collèges d'enseignement technique des environs - l'Emulation ou Neufmesnil -, aspirent à une autre vie dans et hors l'entreprise. Il n'est plus possible que le patron ait toujours raison. Ils aspirent aussi à une autre qualité de vie syndicale, plus ouverte, plus démocratique, moins délégataire. Mais le syndicat CGT est resté sur des conceptions anciennes, d'un autre temps. En mai, les jeunes poussent à l'action et la grève avec occupation est décidée très vite lorsque l'usine Renault de Cléon donne le signal. Après plus de 15 jours d'occupation des locaux des ACM et plusieurs grands défilés en ville, les salariés reprennent le travail avec, pour la majorité des salaires, un Smig ayant augmenté de 30 %, et pour les autres, un minimum de 10 % d'augmentation.

Les années 70:

La grève a fait bouger les mentalités. Le syndicat change. Les jeunes veulent leur place dans la direction syndicale d'autant qu'ils ont été présents et ont fait partie des animateurs réguliers des actions de 68.

C'est ainsi qu'au début des années 70 une nouvelle équipe syndicale composée de jeunes militants, mais aussi quelques anciens est en place : Manuel Pirez, Roland Bréard, Joseph Lincot, Claude Violette, René Podevin, Pierre Poupinais (technicien élu secrétaire du syndicat), William Pilon (OP3 futur secrétaire du CE puis du CCE), Gérard Demonchy, Claude Rispoli, Edouard Guibert, Lionel Petit, Jean-Pierre Ouvry ...

Parmi eux, Manuel Pirez, n'est pas ce que l'on peut appeler un jeune militant. Ancien de

l'Usine Desjonquère à Mers d'où il a été licencié pour activité syndicale en 1966, alors qu'il était élu délégué du personnel, il anime la grève de mai 68 dans la vallée de la Bresle où il contribue à créer de nombreux syndicats. Il entre aux Chantiers de la Manche en fin 1969, après avoir fait de nombreux petits boulots. Son expérience syndicale va le conduire à avoir un rôle majeur dans la vie du syndicat et de l'entreprise. Il est élu délégué syndical en 1972.

A l'automne 72, un conflit important s'engage sur la question des salaires. Le personnel des chantiers est toujours en retard sur le minimum de la convention collective Rouen/Dieppe, si bien qu'il fallait obtenir des bonis chaque mois pour atteindre ce minimum. Personne n'avait le même salaire. Le mécontentement était à son comble. C'est alors que le syndicat CGT propose une forme inédite d'action : des arrêts de travail de quelques minutes par jour, en plein milieu d'une vacation, pendant lesquels les ouvriers se saisissent de tout ce qui peut faire du bruit pour faire un maximum de vacarme. On entend les grévistes jusqu'au centre de Dieppe. L'action va durer trois semaines, et va se révéler particulièrement efficace car elle désorganise la production. Le personnel obtient l'intégration des bonis, l'attribution de la journée de la St Eloi pour tout le monde, alors qu'il fallait être P3 et avoir 5 ans d'ancienneté pour en bénéficier. L'action ne sera pas sans lendemain, si bien que, dans l'année, le personnel obtiendra près de 25 % d'augmentation.

En 1975 et 1976 d'autres militants arrivent : Alain Bréard, Claude Gens, Gérard Mouchaux. Le 1^{er} octobre 1976 les syndiqués des ACM transforment leur section syndicale, dépendant du syndicat CGT de la métallurgie de la région dieppoise, pour constituer leur propre syndicat. Il compte 215 syndiqués dont 22 techniciens et cadres. La mobilisation importante, les grèves se succèdent pour l'accord national sur les classifications et son application dans l'entreprise. Le personnel obtient une valeur de point unique du manœuvre à l'Agent de Maîtrise ; finis les salaires anarchi-

ques.

La construction navale se développe ; navires océanographiques, thoniers de 70 mètres, chalutiers, remorqueurs, le carnet de commandes est plein. Parallèlement aux efforts consacrés au développement du chantier naval, les ACM poursuivent les activités prospectées pendant les périodes de vaches maigres, en créant un département « *matériel de mines* » pour lequel sera mise en service en 1976, une unité de production sur la zone industrielle de Neuville-les-Dieppe. Les ACM restent une seule entreprise, avec un seul syndicat CGT mais il existe désormais deux sections géographiquement séparées : celle de Neuville et celle de l'armement dans le fond du bassin du Pollet.

Dans le même temps, la maintenance du matériel minier est assurée par une filiale, les Ateliers et Chantiers de la Moselle situés à Metz.

(à suivre)

Sources:

Archives de l'Union Locale CGT de Dieppe.

Archives du Syndicat CGT de la Métallurgie de Dieppe et de sa région.

Archives de la CGT à Montreuil: Fonds de l'Union Locale CGT de Dieppe période 1935-1940.

Fonds ancien de Dieppe - notamment la presse locale (« *l'Impartial* », « *la Vigie* » et les « *Informations Dieppoises* », « *le Pilote* », etc.)

La revue « *Connaissance de Dieppe* »

Connaître notre institut:

L'Institut C.G.T. d'Histoire Sociale de Seine Maritime a été créé à l'initiative de l'Union Départementale C.G.T., et des Unions Locales du département.

Il s'agit d'une association régie par la loi 1901.

Les statuts ont été déposés le 13 décembre 1996, et un avis a été publié au Journal Officiel le 25 décembre de la même année. L'Institut fonctionne comme toutes les associations loi 1901.

Extrait des statuts:

"Article 3: L'Institut se fixe comme missions :

-Le collectage, la sauvegarde et le traitement d'informations et de documents de tout nature, se rattachant à l'histoire sociale de la Seine Maritime, et plus particulièrement à l'histoire du syndicalisme et à leur exploitation à des fins de formation et de recherche historique.

-La mise en oeuvre d'études, de recherches et de larges confrontations dans les domaines de son champ d'investigation.

-La contribution à l'information et à la formation des militants syndicaux, des travailleurs, des étudiants et de toutes organisations intéressées à l'histoire sociale. "

La quatrième Assemblée Générale de l'association s'est tenue à Harfleur en 2000, en présence de Bernard Isaac, secrétaire de l'Institut Régional Haute et Basse Normandie.

Elle a réélu un Conseil d'administration qui a élu un bureau composé de:

Président :	Marceau Burette
Vice-président:	Pierre Largesse
Vice-président:	Albert Perrot
Secrétaire:	Gilles Pichavant
Trésorier:	Pierre Michel
Trésorier-adjoint:	Pierre Leblac
Archiviste:	François Auvray

Font aussi partie du Conseil d'administration, Martial Cavelier, Jacques Fiocre, Jean Michel Grosot, Serge Laloyer, Marcel Letessier, Robert Privat, Marcel Saunier et Gérard Busson, .

L'Institut CGT d'Histoire Sociale de Seine Maritime publie quatre fois par an cette revue appelée *"le fil rouge"* à destination de ses adhérents.

Vous avez aimé ce numéro?

Pour recevoir les numéros suivants et nous aider à les éditer, adhérez individuellement ou collectivement à notre association. Cette cotisation prendra effet pour l'année 2000.

Adhésion individuelle pour 2000:

Nom: Prénom:

Adresse:

Code Postal: Ville:

☐ Adhésion simple **80F**
(sans abonnement aux Cahiers d'Histoire Sociale*)

☐ Adhésion-Abonnement **150F**
(avec abonnement aux Cahiers d'Histoire Sociale*)

Adhésion collective pour 2000:

(avec l'abonnement aux Cahiers d'Histoire Sociale*)

☐ Syndicat CGT / Association: **300F**

☒ Comité d'Entreprise (ou similaire):

☐ moins de 500 salariés: **500F**

☐ de 500 à 1000 salariés: **1000F**

☐ plus de 1000 salariés: **1500F**

Intitulé:

Adresse:

Code Postal:

Ville:

Adresser le Chèque à : **"Institut CGT d'histoire sociale de Seine Maritime"** 30 chemin de la Planquette 76130 Mont-St-Aignan.

* **"Les Cahiers d'Histoire Sociale"** sont la revue nationale de l'Institut CGT d'Histoire Sociale. C'est une revue trimestrielle de 24 pages .