

Extrait du Université Populaire de Toulouse

<http://universitepopulairetoulouse.fr/spip.php?article386>

La discrimination syndicale

- Université Populaire de Toulouse - Thématiques - Démocratie -

Date de mise en ligne : mardi 10 mars 2015

Copyright © Université Populaire de Toulouse - Tous droits réservés

Présentation de Edouard Pivotsky à l'occasion d'un débat autour du film " Le laboratoire" de Nadine Mahé.

La discrimination

Définition de mon Larousse : "action d'isoler ou de traiter différemment certains individus ou un groupe entier par rapport aux autres."

Tout est dans cette définition : c'est là depuis la fin des années 60 - 68 étant déclencheur - le comportement des directions des usines de Sud Aviation-Aérospatiale-EADS-Airbus, de Toulouse, St Nazaire, mais aussi, un peu avant - le temps de mettre au point la méthode - Marignane. Traitement différent envers les salariés selon qu'ils sont syndiqués à la CGT ou à FO en particulier, ceci n'étant que la partie visible de l'iceberg, d'une mécanique savamment étudiée... d'où le titre du film "le laboratoire" ...

Dans un premier paragraphe, essayons d'approcher le contenu de ce comportement, de voir quelles pratiques il met en oeuvre ; puis quelles en sont les conséquences pour ceux qui les subissent. Dans un 2ème temps, nous en chercherons les motivations : pourquoi de telles méthodes de direction ? - 3ème temps, quelques questions ...

Regardons de plus près à Toulouse comment s'appliquent ces méthodes.

+++ Les pratiques de discrimination : En octobre 2001, la revue "Sciences et avenir", N° 656, publiait un article, sous la plume de Leslie Varenne, intitulé "l'arme psychologique, outil politique du management - La science du harcèlement". Et elle nous emmène directement à Marignane, avec ce titre : "l'Aérospatiale lance une nouvelle organisation scientifique du travail". La responsabilité en est confiée à un dénommé Fernand Carayon. Il vient d'être nommé directeur de l'usine Eurocopter à Marignane, en avril 1967, par un dénommé Maurice Papon, nommé lui PDG de Sud Aviation en Conseil des ministres du 12 janvier 67. De Gaulle est Président. " Sitôt investi, dit l'article, l'homme met en place une nouvelle organisation ... Très vite Marignane devient le « laboratoire » : "les cadres des autres usines du groupe y sont envoyés en stage."

Pour ne rien travestir, je donne ici la parole à Carayon lui-même sur ses méthodes : "Lorsque je suis arrivé à Marignane, il venait d'y avoir 8 mois de grève, avec occupation, désordres et manifestations. J'ai été envoyé pour arranger tout ça. La CGT était maîtresse des lieux. A l'époque, il y avait 66 % des voix pour elle. Quand je suis parti, elle était à 33 % et j'ai dit : "si elle descend en dessous de 30 % je la défendrai, car je veux une opposition. Je ne voulais pas qu'ils disparaissent et j'y suis arrivé. Les autres syndicats étaient des partenaires ... je ne veux pas qu'on dise que j'étais anti-CGT. J'ai toujours respecté les syndicats. Chez moi, il y avait 2 structures de représentation dans l'usine, les syndicats et la maîtrise. ... Personne n'empêchait les ouvriers de débrayer, ils n'en avaient pas envie, c'est tout. La question ne se posait même pas.... J'ai surtout changé les chefs d'équipe. Ils avaient été nommés pour faire plaisir aux syndicats ... Nous avons créé un système de formation des agents de maîtrise. Elle était peu technique, mais surtout basée sur la façon de diriger les gens." Fin des propos de Carayon.

Plus tard, on fera appel à une officine, la SOGIC, siège à Paris ; le but : l'endoctrinement idéologique à destination de tout le personnel d'encadrement... "développement d'un esprit d'entreprise autour d'un objectif commun ... esprit de corps ...". La revue des droits de l'homme - janvier 1984 - abonde : "la maîtrise s'est vue confiée un rôle de surveillance et de contrôle de leurs collègues, non pas au niveau professionnel, mais au niveau des relations des opérateurs entre eux, des déplacements dans l'atelier, des absences sur poste. Les tâches nécessitant des contacts nombreux sont confiées à des opérateurs jugés "fiabiles" sur des critères plus politiques que professionnels." Des correspondants sociaux remplacent les DP dans les services et ateliers. Les réunions mensuelles de DP ne sont plus que formelles ; tout passe par les correspondants en cheville avec FO. Quant au CE, en 74, avec la voix du directeur, il bascule en faveur de FO alliée à CFDT et CGC. La CGT est exclue de toute responsabilité.

Un syndicat maison est mis en place. "Si vous n'êtes pas avec moi, vous êtes contre moi", claironne le directeur. Pas de contradiction, donc pas de conflit. "Logique terrifiante, totalitaire", constate une psychanalyste, Marie Grenier-Pezé, qui poursuit "Résister dans ce cas, expose à des représailles épouvantables". Et c'est le cas : menaces sur l'emploi, le déroulement de carrière, le salaire, parfois sur la vie privée. Parcage dans des sites isolés

(Bobillot à St Eloi), mise au placard (appelé "mine de sel" - invention de Carayon -, "goulag" ; on envoie des techniciens désherber les allées) ; parfois on laisse sans travail ; "si vous voulez du travail, il faut venir le demander", leur dit la direction. Pour les cadres et la maîtrise, la formation idéologique est intense : "nous apprenons essentiellement à être anti-syndicalistes", dit Gérard Desseigne. Enfin ... anticégétistes, plus précisément. L'embauche est sélective, elle se fait par le biais d'une officine, la CMG (Cie de Méthodes et Gestion) ; son but essentiel, inavoué est de fouiller les antécédents et la façon de penser des postulants à un emploi. Celui-ci sera obtenu avec la bonne carte. La hiérarchie a pour consigne de favoriser l'adhésion au syndicat maison, FO, porte parole et courroie de transmission ; en cours de route, il y aura la tentative d'installer le syndicat maison fascisant (voir Citroën), la CFT, en même temps qu'une section du parti de droite, l'UNR, avec Diebold.

Les conséquences pour les salariés victimes de cette discrimination : elles sont multiples et parfois d'une gravité dramatique. Il y a les "sanctions", les atteintes au déroulement de carrière et sur les salaires. C'est grave ; des années plus tard, en 2008, la riposte a été possible : pourvoi en justice, par transaction signée, quelques 330 salariés CGT de différents sites récupèrent environ 30 millions.

Il y a plus grave qui atteint au plus profond de la personne : "Ces atteintes au travail sont vécues très douloureusement par les salariés, constate la revue déjà citée, Science et Avenir. Dans une entreprise où la technicité est une valeur forte, une fierté, la dévalorisation des compétences professionnelles déstabilise les hommes dans leur identité même. Injustice et incompréhension prévalent alors... Ces pressions conjuguées parviennent assez souvent à mettre le travailleur victime en position de fragilité psychologique extrême." Bannissement, humiliation, dépression ...jusqu'au suicide (4 à Nantes en 1978, combien à Marignane ? et ailleurs ?). "Guerre psychologique, manipulation mentale ..." analysent les observateurs. La même revue, pousse plus loin le constat : quand elle a obtenu "l'effondrement psychologique, la hiérarchie effectue alors un choix en fonction du profil psychologique de l'individu. Ou bien elle maintient la pression jusqu'à ce qu'il bascule dans la maladie mentale ... arrêt de travail, hospitalisation, démission, sont alors accueillis avec une satisfaction non déguisée ; Ou bien, elle manifeste de l'indulgence, des attentions associées à des propositions d'adhésion au syndicat maison pour des personnes supposées "récupérables"... "Le salarié fait alors son entrée dans un autre univers de travail, celui des privilèges à l'intérieur et des avantages en nature à l'extérieur."

+++ Essayons maintenant de nous poser la question du pourquoi. Pour cela, référons nous à l'histoire ; remontons un peu dans le temps : pourquoi ces comportements injustes, inhumains, ségrégationnistes, des Directions ? Certes le patronat qui se veut tout puissant, seul maître, n'a jamais porté la CGT dans son cœur, depuis sa création porte parole des revendications des travailleurs et fer de lance des mobilisations et actions pour les faire aboutir. (On célèbre cette année le 120ème anniversaire de la CGT). Nous avons à faire là à un épisode dur de la lutte des classes à laquelle se livre le patronat (lutte des classes que certains rangent un peu trop vite dans les antiquités). Pour s'opposer à l'activité syndicale, celle de la cgt surtout, la plus virulente, la plus efficace, c'est un véritable bureau d'études qui s'est mis au travail : quelles méthodes employer pour faire taire, voire disparaître cette CGT ? pour enfin instaurer un climat social apaisé qui permettrait de faire passer leur politique.

A certaines périodes de l'histoire, le patronat a dû rengainer son autoritarisme, faire profil bas devant un mouvement ouvrier révolté imposant le changement, soutenu par une Gauche forte ; il ne l'accepte pas. Un coup d'oeil sur l'histoire. Je ne fais qu'évoquer toutes les luttes menées souvent avec succès depuis la fin du 19ème siècle : je vous renvoie au journal de l'IHS, "Eclairages" (il faut vous abonner ...) : reconnaissance du fait syndical en 1884 ; création des Bourses du Travail, à Toulouse en 1890... Nous en arrivons à 36, avec le Gouvernement de Front Populaire et les acquis des Accords de Matignon : les conventions collectives négociées, droits nouveaux dans les entreprises, des délégués représentant le personnel, les congés payés, des nationalisations dont celle de la construction aéronautique, en 5 sociétés ; la 6ème, celle de l'aéronautique toulousaine, la SNCAM, entreprise Dewoitine, a été obtenue en 1937 au terme des luttes déterminées des ouvriers de Latécoère (négociateurs Pierre Cot et Jean Moulin).

Avançons dans le temps : 1940/44. Alors que les militants de la CGT résistaient, étaient emprisonnés ou déportés, sabotaient les productions pour les allemands, nombre des membres du patronat ont préféré jouer la collaboration avec l'occupant (question de profits). Le Programme du Conseil National de la Résistance, avec les nationalisations, la création d'une protection sociale de qualité, la création des Comités d'entreprise avec droit de regard sur la gestion des entreprises, et autres avancées sociales, ont ancré la place des ouvriers dans la société comme dans les entreprises. Les patrons ne l'ont jamais digéré ; pensons aux propos de Kessler, patron des assurances,

responsable du Medef, après l'élection de Sarkozy à la Présidence. Le programme de son Gouvernement ? prendre le contre pied de tout le programme du CNR ; casser tout son contenu.

Mai-juin 1968 est arrivé. Les étudiants dans la rue. La peur panique des patrons : les ouvriers occupent les usines dans tout le pays ; ils revendiquent sur les salaires, les conditions de travail,... mais aussi et surtout d'être pris en considération dans les entreprises : ils en créent la richesse par leur travail. Les occupations sont plus que symboliques. Ils font la preuve qu'ils ont les capacités de les gérer : partout où c'est nécessaire, la maintenance est assurée, l'outil de travail est entretenu. A Toulouse, Saint Martin, le prototype du Concorde nécessite une maintenance de tout instant. Les ouvriers, techniciens l'assurent avec conscience ; et si nécessaire, on demande à des ingénieurs ou autres non grévistes d'assumer leurs responsabilités sur l'avion. Pendant ce temps, Dufour et son staff, se morfondent dans leur bureau, multipliant les manoeuvres d'intox pour faire capoter grève et occupation. Rien à attendre du PdG, le sinistre Papon ; il devait appliquer le 5ème plan, gaulliste, qui allait à la suppression de 15 000 emplois dans l'industrie aéronautique. Un sacré coup de semonce ces occupations. A l'issue des négociations, 71 % des personnels toulousains en grève se prononcent pour la reprise. C' est le 11 juin. Les ouvriers, techniciens, ont fait la preuve de leur maturité, leurs capacités à administrer une entreprise, ses productions. Pourquoi donner une telle importance à cette période ? parce que, comme le disait récemment Henri Gensous, responsable alors de la conduite du mouvement à St Martin, jeune secrétaire du syndicat, les patrons ont eu en 68 la peur de leur vie ... les travailleurs sont capables de prendre en charge les entreprises avec la CGT, de s'imposer et d'imposer leurs revendications.

Autre regard sur l'histoire, un regard transversal : La CGT a toujours été le pilier de la défense des productions, contre tous les abandons, pour les mises à l'étude de nouveaux produits, puis leur mise en chantier. On peut affirmer que sans les actions répétées de la CGT entraînant les salariés dans l'entreprise, et en dehors les élus et la population, nous ne connaîtrions pas les succès actuels en matière d'aéronautique. En 2005, les syndicats CGT de l'entreprise, avec l'Institut d'Histoire Sociale, publiaient une brochure retraçant l'histoire de l'aéronautique à Toulouse et de la place tenue par la CGT dans cette histoire, intitulée : "80 ans d'engagements, de luttes de toute la Région." Je lis quelques uns des titres donnés alors aux différents chapitres, c'est éloquent : "A l'origine de la construction aéronautique à Toulouse ... l'évènement capital qui fut le point de départ de son expansion, qui déjà nécessita une intervention vigoureuse des travailleurs et de leur syndicat, fut la nationalisation..." ... Autre titre : "La CGT n'a de cesse de prendre le contre-pied de toutes les remises en cause ... qu'il s'agisse d'attaques frontales sur les techniques, les compétences, le coût, ou biaisées comme la limitation du budget ou le silence officiel devant les attaques de toutes origines."... "Concorde, les salariés s'en mêlent" ... on se souvient des multiples initiatives, manifs, du Comité de soutien ... "Aérospatiale, alerte, un véritable complot contre Concorde ..." " 1975, la priorité au cours de cette année c'est encore et toujours la lutte pour Concorde et donc pour l'emploi"... "Nous sommes fiers d'avoir agi pendant des années pour le développement de la famille Airbus ... A 200, futur A 320, A 321, A 319 ..." Et encore : "après Caravelle, Concorde, Airbus...A 380Embaucher et former massivement tout de suite". Ce sont les écrits ... Il y a les actions : les manifs, rassemblements Place du Capitole, avec Baudis (1 fois) et Sylviane Ainaridi du PCF, le meeting avec Georges Séguy à la Halle aux grains (nov. 1973), signatures de pétitions portées à la D.G., le Rallye des bradés à St Etienne en 1976, maquette de Concorde, du A200, sur une voiture. Les actions pour Concorde, pour chaque production, Airbus A300, A200, devenu A220 (avril 88, pose de la 1ère pierre de la 2ème chaine du A220 Place du Capitole) ; mêmes actions pour le A350, et le A3XX devenu A380 : on ne les compte pas, en 73, mars, mai, août, septembre, grèves et manifestations ; elles se succèdent en 74 jusqu'à ce fameux 26 septembre où pour s'opposer aux mutations/licenciements, c'est l'occupation à Saint Martin. La Direction, et le pouvoir politique, doivent reculer ; coup d'arrêt donné au démantèlement. Insupportable pour ceux qui s'arrogent le pouvoir de décider. Une étape importante dans les luttes.

+++ Le lien est évident entre la nouvelle politique industrielle, le nouveau management prôné par les directions, la discrimination, tous ses dispositifs, et ces actions, emmenées par une CGT qu'il faut faire taire, voire disparaître ; une CGT qui depuis 74 n'est plus majoritaire, ne gère plus le CE, mais a toujours conscience de sa responsabilité et l'exerce.

A propos des revendications. La CGT soutenait la plateforme de revendications communes à toutes les organisations lorsqu'il s'est agi d'harmoniser les conditions sociales lors de la fusion des 3 sociétés, 36 000 salariés.

La lutte était commune, toutes les organisations avec une même plateforme, et puis, le 21 octobre 1970, la trahison de FO, sa signature avec CGC et CFTC... Une signature séparée (coup monté avec la Direction ?) qui a de graves conséquences : la CGT majoritaire exclue des négociations qui se multiplient, à Paris. La CGT signera l'accord après débat avec ses syndiqués en octobre 72 ; elle retire à la Direction une arme de division. Le constat de Carayon arrivant à Marignane, vous vous souvenez : 'La CGT était maîtresse des lieux' ... cela les patrons, et les décideurs en général, n'en veulent pas ou plus. Ils veulent avoir la maîtrise en tout : les salaires, les conditions de travail, les productions ... des hommes à leur botte : "travaille et tais-toi". Le scandale aggravé, c'est que de tels comportements puissent avoir lieu dans une Société Nationale. Bernard Dufour à Toulouse a appliqué avec zèle cette discrimination. Et elle continue. La carte FO est toujours la clef de l'embauche et par la suite d'une bonne considération.

Le 23 octobre 1980, 4 responsables régionaux de la CGT, Région interpro (B. Ribeira) et métallurgie (H. Gensous), UD (J. Cl. Baudelot) et USTM (E. Pivotsky), publient une lettre ouverte au directeur de la SNIAS Toulouse sur la gravité des atteintes aux libertés. Elle met l'accent sur les raisons de la discrimination subie par les syndiqués CGT :

"Plus la CGT, ses militants, ses syndiqués, défendent leur industrie aéronautique et l'indispensable diversification de ses productions devant la démission du Pouvoir ; plus ils défendent la place de la France dans cette industrie, face à la place laissée à la RFA pour satisfaire sa volonté de maîtrise d'oeuvre,
"plus ils défendent la stabilité de l'emploi nécessaire à une industrie de pointe et à son avenir, face aux milliers d'emplois précaires que vous avez accumulés,
"plus ils réclament l'embauche indispensable pour un travail de qualité et pour en améliorer les conditions,
"plus ils défendent leurs hautes compétences professionnelles bradées par une déqualification généralisée et des salaires dont le pouvoir d'achat est en baisse constante,
"plus ils revendiquent la liberté d'expression et l'esprit de responsabilité, la justice et la considération,
"plus vous restreignez les libertés individuelles et collectives et plus vous portez atteinte aux libertés garanties par la Constitution française.'

Un bon résumé de l'opposition CGT - Directions/Pouvoir politique : ceux-ci apparaissent sous leur vrai jour ; à mettre en lien avec ce constat : Il n'y aurait pas eu toutes les luttes initiées par la CGT (parfois nationales), toutes ces manifestations, actions multiples, parfois communes, parfois avec la population, les élus, avec nos amis anglais, dans quel état serait aujourd'hui l'industrie aéronautique française ? et européenne ? un appendice de l'industrie US ? Elle est une des rares industries encore florissante dans la casse industrielle de ces dernières années ; il ne faut pas avoir peur de le dire : c'est en grande partie grâce à la conscience politique de la CGT et aux actions initiées par elle et étendues dans les années 70 et 80. Et cette lutte n'est pas finie, voir les actions menées, par la CGT ou communes parfois, pour préserver l'avenir.

+++ En commençant, j'annonçais une dernière partie : Quelle riposte possible face à ces méthodes ? Et quelques questions ...

Sur le plan de la discrimination appliquée au déroulement de carrière et aux salaires, la riposte a permis une certaine régularisation des situations d'injustice, je l'ai déjà dit. La négociation ou la justice y ont remédié tant bien que mal, pour les actifs comme pour les retraités qui ont subi les méfaits des Directions. Il faut apprécier cette victoire à sa juste valeur, même si elle peut être jugée insatisfaisante. Les Directions ont dû reconnaître leurs fautes et réparer.

Il y a ensuite le volet politique de la discrimination. C'est toute la politique de l'IUMM, du Medef, appliquée avec zèle dans les usines de l'aéro, qui est en cause. Politique puisée à la source gouvernementale. Les ministres des transports qui se sont succédés, Guéna, Galley, le toulousain Cavaillé, n'avaient aucune ambition pour le développement de l'aéronautique française ; ils en réduisent les budgets ; après le bradage de la Caravelle par Hérel à Douglas, Cavaillé suggère la même opération avec Concorde. Comment comprendre la politique répressive UIMM, Medef, la discrimination en oeuvre, dans cette Société encore nationale, sans l'aval des gouvernements qui donnent les orientations politiques.

Il faut le reconnaître, les Directions ont réussi à presque éliminer la CGT lors des élections professionnelles. Ce n'est pas pour autant, qu'elles la font taire.

Je ne sais si une analyse approfondie de l'histoire de la CGT, des périodes charnières dans ces usines, ces bureaux, a été faite pour voir si elle n'a pas prêté le flanc à ces attaques... si elle a su prévenir et trouver la parade. Eventuellement pour rectifier des comportements inappropriés, s'ils ont existé, et partir à la reconquête du terrain. Chacun a bien une opinion sur la question, quelques explications à apporter...

Il est vrai que la composition sociale des personnels commençait à subir une importante évolution. 1970, ça fait 45 ans ! Les dernières élections depuis ont mis en évidence le poids des diverses catégories de salariés : les ouvriers sont la portion congrue ; a-t-on vu venir cette évolution ? pour en tenir compte dans notre communication ...sa forme mais surtout son contenu, dans la prise en compte des revendications. On disait autrefois devant les difficultés d'adhésion (quand j'étais jeune militant...), il faut revenir au B A BA de l'activité, à la revendication du carreau cassé... On peut aller au-delà ... mais comment faire si l'on n'a plus de militants dans les lieux de travail ? Et puis je pense que le salarié est beaucoup plus sensible aujourd'hui à la pression idéologique... Que lui proposons-nous ?

Airbus serait-elle un îlot de bonheur (emploi, salaires, conditions de travail ...) dans un monde du travail avec 5 millions de chômeurs, les fermetures d'usines, la précarité ?

Il y a la question de la représentativité perdue, il y a aussi celle de l'influence ; 2 domaines qui ne se recouvrent pas forcément. Je suis persuadé que la parole de la CGT est toujours très écoutée. Evidemment ça ne suffit pas...