

NAISSANCE D'UN SYNDICAT

Gérard Morlier

raconter la vie

Il va y avoir 45 ans que le syndicat CGT de chez Savare a vu le jour et c'est à cette époque que je suis rentré en résistance. 45 ans c'est une vie d'homme adulte faite de mille choses.

La genèse

Nous sommes en été 1967. Sur le quai vient de s'amarrer un bateau russe plein jusqu'à ras bord de bois en vrac. Ce bois n'a qu'un destinataire : les Établissements Louis Savare Bois du Nord qui occupent seuls la zone portuaire du bassin Saint Pierre. L'équipe d'une bonne vingtaine de dockers a été embauchée le matin même au Bureau Central de la Main d'Œuvre (BCMO) qui se trouve sur le port.

Dans ce vieux bâtiment de bois et de pierre, à 7h du matin, se retrouvent les dockers professionnels mais aussi les occasionnels en recherche de vacations. L'embauche se fait en fonction du nombre de bateaux qui sont entrés dans le port et des besoins en main d'œuvre des entreprises portuaires. A l'intérieur du BCMO au fond sur l'estrade, il y a Robert Louviot, le contrôleur d'embauche. C'est lui le cadreur. Il est aussi le secrétaire du syndicat CGT des Ports et Docks. Il a un charisme extraordinaire, tous le respectent, même les patrons. Il ne viendrait à l'idée de personne de contester ses décisions ou de remettre en cause ses choix.

Chez les dockers, le syndicat est incontournable. Les « pros » sont tous syndiqués à la CGT et s'ils ne l'étaient pas ils n'auraient pas de boulot. C'est ainsi !

Au BCMO, à côté de Robert, il y a les représentants des boîtes portuaires qui sont là pour noter le nom que Robert leur a annoncé à haute voix. Pour Savare, c'est le père Léon G. qui se charge de recopier les noms sur son calepin.

Parmi les premiers à être choisis pour aller sur le bateau russe, il y a mon père Guy dit « la guitare », trésorier du syndicat. Comme tous les dockers, il est affublé d'un blase. Son daron était lui aussi docker, son surnom c'était «

tambour ». Robert et « la guitare » sont de vrais potes.

Être embauché sur un bateau pour Savare, c'est la promesse d'une bonne paie. Rien n'a été donné de plein gré mais arraché par les diverses luttes. Un mot d'ordre de grève lancé par Robert et tout le port s'arrête. Pour Savare, un bateau qui reste à quai c'est d'énormes pénalités. Aussi, au fil du temps et des luttes, les acquis sociaux se sont accumulés. Les dockers toucheront chaque soir, en espèces et dans une enveloppe bistré, le salaire de leur labeur. Ils sont payés à la vacation. À cela s'ajoutent les primes qu'ils toucheront à la fin, lorsque le bateau quittera le quai. Elles peuvent être conséquentes.

Notre père Léon G. restera en permanence dans les cales du bateau. Il représente l'autorité de l'employeur. À chaque fois qu'une palanquée est prête à être sortie du navire, c'est lui qui contrôle si elle est aux normes. C'est encore lui qui remet à l'un des dockers, le bon pour la prime. A chaque section de bois, une couleur différente. La prime varie selon les sections qui composent la palanquée.

Le navire russe reparti, des grosses enveloppes pleines de biftons sont enfouies dans les poches des dockers.

Ne plus être sur la paille !

J'avais 20 ans, je revenais de mon service militaire. Incorporé dans le 6^e régiment du génie d'Angers, j'avais obtenu mes permis poids-lourd et, conscient qu'ils pourraient m'être utiles dans le civil, je les avais fait valider dès ma libération. Une fois débarrassé de mes obligations militaires, j'ai retrouvé mon ancien boulot.

A 14 ans j'avais pu trouver facilement une place d'apprenti dans une petite boîte de vannerie. Dans cette petite entreprise familiale, ma carrière avait curieusement évolué. J'étais devenu « bourreur ». Un drôle de nom pour un drôle de métier qui n'existe pas dans le dictionnaire. Mais comment appeler autrement celui qui fait du bourrage ? Mon travail consistait à faire des couronnes mortuaires, des gerbes ou autres dessus de cercueil avec de la paille d'avoine. Payé à la tâche pour alimenter les cimetières, je n'envisageais vraiment pas de faire cela toute ma vie. Avec un permis poids lourd, je pouvais aspirer à faire autre chose de plus intéressant.

Le fameux jour où mon père s'est retrouvé dans la cale de ce bateau, il

savait probablement qu'il rencontrerait l'un des cadors de la boîte, aussi m'a-t-il demandé de l'accompagner. Il espérait bien me faire embaucher. Je suis resté à bord du bateau russe, dans l'attente de rencontrer cette personne susceptible de faire changer le reste de mes jours. Sur ce bateau, j'étais subjugué par l'organisation de l'équipage : une femme commandait le navire et les hommes semblaient l'accepter.

Quand le directeur commercial arriva sur le quai avec sa DS de fonction, « la guitare » lui sauta littéralement dessus pour m'introduire. Justement une place de chauffeur allait se libérer et on m'embaucha dès le lendemain avec un contrat à durée indéterminée.

Je me retrouvais donc dans une vraie entreprise, structurée, avec des services, une hiérarchie, des règles internes et mêmes des délégués du personnel. J'étais intimidé, voire « coincé ». Savare était une boîte qui avait déjà une longue histoire. Elle fut créée en 1858 par Louis Savare qui avait installé sur le port de Caen sa petite entreprise de négoce de bois. Les bateaux de petites tailles, à voile ou à vapeur, remontaient le canal jusqu'au bassin Saint Pierre son terminus pour y déposer leurs bastings. Ensuite, ce négoce fut repris par un groupe norvégien déjà très puissant dans le secteur du bois du nord. En cette année 1967, environ 80 salariés y bossaient à temps plein.

La partie administrative était située dans un bâtiment d'un autre âge fait de briques rouges émaillées, sur le fronton duquel flottait le drapeau norvégien. Dans ces bureaux, se trouvait en effet le Consulat de Norvège. Une petite dizaine de personnes travaillaient dans ces bureaux. La comptabilité était rassemblée au 1er étage à côté du bureau du directeur général et de la salle de réunion. Au rez-de-chaussée, il y avait l'équipe commerciale. C'est là, que nous autres les chauffeurs, venions recevoir nos ordres quotidiens.

Des hangars permettaient de mettre à l'abri une bonne partie des stocks notamment les bois de menuiseries, mais les bois de charpente restaient dehors, dans les rues avoisinantes et jusque sur les quais. La transformation des bois en de multiples produits était assurée par la scierie : un bâtiment ancien fait de briques rouges, fermé par de lourdes portes de fer qui coulissaient mal sur leur rail. Ces portes étaient vitrées, mais le jour avait du mal à pénétrer à l'intérieur du fait des poussières, et autres sciures, qui s'y étaient déposées au fil des ans. Une petite vingtaine d'ouvrières et ouvriers

y trimaient 9 heures par jour et 45 heures par semaine sur des machines bruyantes et poussiéreuses. Ils fabriquaient des chevrons, des liteaux, des plinthes et autres moulures. Toute la production était immédiatement déposée dans des remorques qui étaient convoyées vers les différents hangars de stockages, par un drôle d'engin à moteur. À l'intérieur de la scierie, sur une passerelle aménagée en atelier, régnait l'affuteur qui avait vue sur l'ensemble des machines. Un bâtiment attenant à la scierie avait été transformé en atelier mécanique. Deux personnes s'occupaient de mettre en état tous ce que Savare comptait d'engins à moteur. Et à côté de l'atelier mécanique, le silo à copeaux et à sciures ou s'affairait un gars qui mettait les copeaux en balles.

Une main d'œuvre sous qualifiée

L'essentiel du travail se faisait à la main. Le bois arrivait en vrac dans les cales des bateaux. Les palanquées, conditionnées par les dockers, étaient composées des mêmes sections de bois. Elles comportaient un nombre régulier de rangs qui étaient fonctions des sections. Elles étaient stabilisées par des liteaux placés en transversale et une corde habilement nouée venait les ceinturer. Toutes ces palanquées étaient réparties sur les différents sites qui s'étendaient sur quelques hectares, et elles étaient empilées sur plusieurs niveaux.

Les équipes de la cour devaient charger les commandes sur les camions de l'entreprise mais aussi sur ceux des transporteurs privés qui pouvaient parfois venir de très loin. Il y avait deux techniques pour le chargement des bahuts. La première consistait à charger le camion avec des bois en vrac : un tapis électrique déplaçant sur roue par traction manuelle, était positionné au cul du camion. Deux gars montaient alors sur le plateau du bahut pour réceptionner et ranger les bastaings, madriers, planches et planchettes, plinthes, liteaux et autres moulures. Un autre gus était positionné au sol, en bas du camion, pour alimenter le tapis. Il s'approvisionnait en tapant directement dans les palanquées amenées près du tapis par le conducteur. Le chef d'équipe était muni de sa longue règle graduée pour mesurer les pièces à charger, puis avec des petits bâtons portés au crayon sur sa fiche client, il devait cuber la quantité à charger. Les camions étaient souvent déplacés d'un coin à l'autre, en fonction des sections à charger. Ça c'est le

chef d'équipe qui s'en chargeait. Un billot qui trainait par-là, une manœuvre un peu trop brutale, un faux mouvement et une partie du boulot était à refaire. La deuxième technique était tout simplement de préparer les commandes par terre et de les charger ensuite avec l'élévateur. Une équipe de la cour était composée d'un chef et de deux ou trois manœuvres. Quatre équipes s'occupaient à temps plein du chargement des camions. Une équipes triait les différentes sections par longueur, ou passait les bois de charpente dans le tunnel à traitement. Savare avait ses propres camions, des 15 tonnes capables de transporter 20 mètres cube voire plus, sur plus de 4 mètres de hauteur : 5 chauffeurs et 10 camions.

Un vieux Renault âgé de plus de 20 ans, moteur à plat, un ancêtre de camion qui servait pour les petites tournées – il sera le mien pendant mes premières semaines de conduite. Pas de direction assistée et une boîte de vitesse équipée d'un relais. Pour passer de petite en grande vitesse, il fallait se servir des deux mains et donc lâcher le volant pendant la manœuvre.

Les chauffeurs étaient un peu considérés comme des aristocrates du fait de leurs réels privilèges : ils avaient un salaire horaire légèrement supérieur à celui des ouvriers de la cour, bénéficiaient d'une indemnité de repas, de pourboires qui pouvaient parfois être conséquents, et le top du top, ils faisaient des heures supplémentaires en pagaille. Avec plusieurs clients sur le plateau du camion, leurs tournées pouvaient les conduire très loin de Caen. Il n'était pas rare de les voir partir dès 3h ou 4h du matin et revenir vers 18h. Bien sûr, il y a ceux qui aimaient faire beaucoup d'heures et d'autres comme moi, qui aimaient moins.

C'était un temps déraisonnable

En 68, Caen fut la première ville de France à faire sauter ses pavés.

En janvier de cette année-là, à l'appel des syndicats ouvriers et enseignants, une manifestation monstre a eu lieu, suite à des mouvements de grève qui avaient éclaté dans plusieurs entreprises. Il y avait des jeunes et des moins jeunes, beaucoup de femmes qui venaient du monde rural pour gagner leur vie dans les grandes entreprises de main d'œuvre de la région. Ces entreprises allaient très loin, au fin fond de la campagne Normande, pour chercher par bus entier, les ouvriers spécialisés dont elles avaient besoin. En queue de manifestation, des nombreux jeunes ouvriers inorganisés se

sont mêlés à des étudiants qui se faisaient entendre dans leurs amphis. Ce groupe échappa au service d'ordre syndical et il chercha à en découdre avec la police. Des violences éclatèrent, des boulons volèrent, des voitures cramèrent une bonne partie de la nuit.

Cette chaude nuit eut des effets secondaires. Pendant plusieurs jours, le climat social fut tendu et d'autres grèves éclatèrent. A cette époque je n'habitais pas très loin de la Préfecture et à deux pas de la Fédération du PCF du Calvados. J'avais rencontré Michèle quelques semaines auparavant et mes préoccupations de l'époque étaient plutôt sentimentales que revendicatrices. Les événements de janvier 68 ne m'atteignirent donc pas directement. Il fallut attendre le second souffle, celui que l'histoire retiendra comme « les événements de mai 68 ».

Un mois de mai à faire pleurer

Il y avait maintenant quelques mois que j'étais chauffeur des Etablissements Savare. Je filais doux, et ne pensais pas à changer le monde. Pendant ce temps, ça remuait dans les têtes et dans la mienne plus encore.

Début mai, des affiches couleur de sang et d'encre noire revêtirent les murs. Les rues furent investies par des foules exubérantes. Les mots d'ordres, les banderoles et les drapeaux rouges et noirs indiquaient que le mouvement qui agitait les jeunes étudiants pouvait être révolutionnaire. Les manifs furent quasi quotidiennes et les odeurs de gaz lacrymogènes ne quittaient plus la ville.

Pourtant, les travailleurs semblaient ne pas vouloir se mêler à cette jeunesse qui battait le pavé et braillait des slogans incompréhensibles. « La Chienlit c'est lui ».

A cette époque, très peu de fils d'ouvriers accédaient aux études supérieures. Avec le certificat d'étude primaire en poche, le fils ou la fille de prolétaire envisageaient l'avenir très simplement. Ils ou elles seraient travailleurs manuels, et au mieux, ouvriers professionnels dans l'industrie qui se développait rapidement et à grande échelle autour de Caen.

La jeunesse ouvrière n'avait pas grand-chose à partager avec ces étudiants « fils à papa » qui prétendaient leur montrer le bon chemin de la lutte.

Ces fils de bourgeois s'amusaient simplement à faire peur à leurs parents mais tout reviendrait dans l'ordre lorsqu'ils seraient aux affaires.

Pour nous, les fils de prolétaires, le travail et l'exploitation capitaliste étaient déjà notre réalité depuis que nous avons 14 ans. La conscience de classe devait nous venir naturellement. Entre les mots d'ordres étudiants de « Dix ans ça suffit », « Il est interdit d'interdire » ou « Sous les pavés la plage », et ceux des travailleurs qui réclamaient plus de salaire et plus de droits dans l'entreprise, il n'y avait pas photo.

L'effervescence était visible dans toutes les grandes entreprises. Les mots d'ordres de grèves illimitées étaient largement suivis et les occupations d'usines se multipliaient. Dans les manifs, la foule travailleuse et laborieuse paraissait déterminée à poursuivre la lutte jusqu'à la victoire. Alors qu'en centre-ville, la vie semblait s'arrêter.

Bien sûr, les travailleurs de chez Savare n'étaient pas indifférents à ce qui se passait dehors, ils avaient aussi des revendications à exprimer. Mais comment faire pour s'associer au mouvement ? Pas de syndicat, des délégués « maison » et un patron paternaliste et autoritaire – il était difficile de lancer le mouvement.

Pourtant, je vibraïis d'impatience de pouvoir faire bouger les choses.

Il m'est venu l'idée saugrenue de lancer une rumeur qui pourrait influencer sur le rapport des forces. Les dockers étaient dans la grève depuis le début des événements. Plus aucun bateau ne pouvait être déchargé et les patrons portuaires commençaient à s'impatienter. Les dockers sont connus pour leurs méthodes peu orthodoxes qui pouvaient aller de l'intimidation verbale jusqu'à l'affrontement physique et le coup de poing. La menace d'une descente de ces grosses brutes était à craindre. Il m'a suffi d'annoncer que les dockers viendraient en grand nombre nous empêcher de travailler pour que la panique s'empare du Directeur.

Il nous fit prévenir par les cadres que nous pourrions rester chez nous le lendemain. Pour ne pas susciter la colère et prendre le risque d'une vraie grève, il nous annonça que nous serions payés pour cette journée.

Cette journée de congé rémunéré supplémentaire, dans une période où la revendication de temps libre était fortement exprimée, restera comme l'évènement marquant pour les salariés.

L'appel à la lutte des classes

Le SMIG était passé d'un seul coup de 2,20 francs de l'heure à 3 francs et

tous les salaires augmentaient de 7%. La durée du travail hebdomadaire passait à 43 heures et devrait aboutir rapidement à la semaine de 40 heures. Une mesure semblait passer à côté des préoccupations des salariés de la boîte mais pourtant ce sera la principale mesure qui permettra la création du syndicat :

les accords de Grenelle fixaient le principe du libre exercice du droit syndical dans les entreprises. Cette mesure fut déterminante pour l'entrée de la CGT chez Savare.

Les événements de mai 68 contribuèrent aussi à ma prise de conscience : grâce à mon paternel, dès l'adolescence, j'avais acquis un sentiment de classe déjà bien ancré dans ma conscience. Dans ma petite boîte de 3 salariés, dont 2 apprentis, j'exprimais déjà assez fortement et avec virulence, le droit des travailleurs à plus de justice sociale. Je critiquais rageusement le patronat qui était, toujours selon moi, un ennemi de classe héréditaire. Mes patrons de l'époque rigolaient de mes emportements. Il n'y avait aucun risque pour eux que cela dégénère en conflit social. Une simple crise d'adolescence qui passerait dès que ce gamin serait adulte et responsable.

Dans ces manifs de 68 où j'allais le plus souvent possible, je rencontrais bien sûr des militants syndicalistes (de loin les plus nombreux), mais spontanément je me dirigeais en queue de manif, vers les Communistes. J'avais une forte envie de devenir moi-même un Communiste. Etre membre de l'avant-garde de la classe ouvrière me semblait pour l'heure, ma priorité. Comme j'habitais à deux pas de la fédération du calvados du PCF, je me décidais à franchir la porte du local pour demander mon adhésion.

Une seule personne était présente dans un bureau encombré de tracts et d'affiches. Cet homme d'environ 40 ans se présenta à moi comme un permanent du Parti en charge de l'organisation. Il me donna un bulletin d'adhésion que je remplis immédiatement et que je lui remis aussitôt. J'avais adhéré mais n'avais pas encore l'étoffe d'un « coco ». Je m'attendais à être convoqué par la cellule locale mais les semaines passaient et rien n'arrivait. La rencontre décisive aurait lieu quelques mois après.

Le douanier militant

Sur le marché du dimanche, place Saint-Pierre, un point de vente de

L'Humanité Dimanche était tenu par un militant qui jouera un rôle déterminant dans mon parcours.

Michel Thomas était douanier sur le port de Caen, et surtout secrétaire de la puissante section de Caen du PCF et accessoirement secrétaire du syndicat CGT de la Douane. Je passerais le voir chaque dimanche matin et je lui rappellerais avec insistance que j'avais adhéré au PC mais que personne ne m'avait encore contacté.

Il va alors me prendre en main et, très rapidement, m'intégrera dans la cellule Sampaix. Il me donnera même mes premières responsabilités politiques.

La cellule Sampaix était une grosse cellule d'une bonne trentaine d'adhérents, essentiellement des intellectuels (profs, cadres de l'administration, gens de théâtre, étudiants, etc.) Je pensais ne pas être de taille à devenir un Communiste tellement le niveau des débats internes étaient élevé et les références à Marx ou à Lénine constantes. J'en parlais à Michel Thomas et celui-ci, de sa voix roulante, me dit qu'il allait régler le problème. Pour lui, un vrai Communiste devait d'abord agir dans son entreprise. Être l'avant-garde de la classe ouvrière supposait d'être aussi un militant syndical. Pour finir de me convaincre, il me proposa de lire les grands classiques de la théorie Marxiste. J'ai donc lu tout ce qui m'a conseillé, sans toujours bien comprendre ce que je lisais, mais mon engagement à devenir un « vrai » Communiste était devenu plus fort. C'était donc acquis, je m'efforcerais d'être un révolutionnaire dans l'entreprise et je rejoindrais le syndicat.

Oui mais voilà, chez Savare il n'y avait pas de syndicat et il n'y en avait jamais eu. Les quelques échanges que j'avais avec mes collègues ne me laissaient guère d'espoir. Aucune tradition de lutte chez ces salariés qui venaient souvent du fin fond de la campagne. Le caractère paternaliste de l'entreprise semblait être un obstacle à la prise de conscience de la nécessité de s'organiser pour devenir plus fort.

La rencontre décisive

Michel Thomas ne se contenta pas de me donner la ligne idéologique du bon révolutionnaire Marxiste, il me mit aussi en contact avec les responsables de l'Union Départementale de la CGT. Là-bas, Danielle était

la secrétaire administrative, salariée à temps plein de la CGT. Elle recevait avec chaleur et amitié les camarades et militants qui venaient de tout le département pour chercher divers matériels, ou qui avaient simplement besoin de conseils. Danièle rédigeait tous les courriers de l'UD, mais aussi ceux des petits syndicats, et elle s'occupait également de tirer les tracts sur l'ancestrale ronéo à stencil.

Le secrétaire général était alors André Lemarchand. Lucien Boissière était aussi permanent à l'UD. Il était responsable de la propagande et de la diffusion de « la Vie Ouvrière ». Cette fonction l'amenait naturellement à accompagner les créations de syndicats. Il était un militant original et particulièrement efficace. Ancien d'Indochine, il avait une gouaille incomparable avec son accent parigot. Un caractère d'acier trempé et une personnalité hors du commun faisaient de lui l'homme que l'on voulait assurément avoir comme ami. Il était aussi connu pour sa passion des bateaux. Une passion qui le dévorera.

Il deviendra mon parrain, celui qui m'aidera et m'accompagnera dans les démarches de création du futur syndicat CGT de chez Savare. Il restera aussi, contre vents et marées, mon ami sincère.

La belle récolte de mai

Les grèves de 68 et les accords de Grenelle, auront un effet immédiatement bénéfique sur la constitution de notre section syndicale. Lucien Boissière, qui avait été un acteur très présent dans les luttes des entreprises, attendait avec beaucoup d'impatience que la loi sur les nouveaux droits syndicaux soit promulguée. Il connaissait l'importance de cette nouvelle loi et du décret qui allait sortir. C'était une avancée extraordinaire pour le mouvement ouvrier.

Il m'assura qu'elle allait nous permettre de créer le syndicat de chez Savare dans des conditions de sécurité exceptionnelles pour ceux qui entreraient dans l'aventure. Cette loi paraît au journal officiel du 27 décembre 1968 sous l'intitulé : « Loi relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. Une vraie révolution dans le droit syndical ! La loi le stipule enfin très clairement : « Les syndicats peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises. » Ce droit, qui paraît si naturel aujourd'hui, n'existait pas avant 68. Dorénavant, « Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein des entreprises employant cinquante salariés, une section syndicale ». Elle

précise aussi que : « La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des temps et des locaux de travail » et que « L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise », que « Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale » et enfin que « Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail. »

Un autre article de cette loi offre une avancée considérable dans le droit syndical mais il ne s'appliquera pas « encore » chez Savare. Il concerne les entreprises de plus de 200 salariés qui ont dorénavant un local syndical mis à leur disposition par le patron. Aussitôt cette loi promulguée, Lucien me proposa de passer à l'action.

Avant toute chose, il convenait de faire savoir à Amundsen que l'UD CGT créait une section syndicale dans l'entreprise Savare et qu'elle désignait un délégué syndical pour la représenter.

En février 69, une belle lettre recommandée à l'en-tête de la CGT, signée par le secrétaire général de l'UD, informe Amundsen, toujours Directeur Général de chez SAVARE, que Gérard Morlier est le délégué syndical de la CGT. Et maintenant les choses sérieuses vont commencer.

Courage, fuyons !

Lucien m'avait expliqué quels seraient mes droits et mes obligations maintenant que j'étais investi de ces importantes et nouvelles responsabilités de délégué syndical. De fait, je devenais un salarié protégé et ce n'était pas rien. Alors cela voulait-il dire que je devenais intouchable ? Il eut beau m'expliquer que ma désignation n'était qu'une formalité administrative, je n'en menais pas large.

Toute la journée au volant de mon camion et même chez les clients, où je devais m'esquinter à porter des bottes de liteaux, je ne pensais qu'à ce moment où je serais appelé dans le bureau du Directeur.

Amundsen, le boss, était un grand homme, sec comme un coup de trique, qui parlait avec un fort accent du nord de l'Europe. Il avait plus l'allure d'un aristo, à qui il ne manquait que la particule du nom, les bottes de cheval et la

cravache, qu'à un gaillard de Viking, venu semer la terreur sur nos terres normandes. C'était un patron froid et distant qui paraissait inaccessible. Il passait pourtant tous les jours, dans les divers endroits où trimaient les salariés, pour les saluer individuellement. Une poignée de main ferme à chacun, et il repartait dans son grand bureau du premier étage.

En arrivant dans le bureau des transports, monsieur L., tout sourire, me dit que monsieur Amundsen voulait me voir dans son bureau. Tous les administratifs semblaient connaître la raison de cette convocation. Je n'avais encore jamais eu l'occasion de me rendre dans les bureaux du haut qui étaient ceux de la comptabilité et du secrétariat du directeur. Fait étrange, c'est le patron qui vint me chercher dans le bureau de sa secrétaire. Lui en chemise et en cravate, et moi en jean, veste de bleu et casquette de mataf à la main, nous sommes restés quelques secondes à nous observer. Il m'a tendu sa large main droite, grande ouverte, et je lui ai présenté la mienne.

Bienvenu au syndicaliste !

Je crus rêver tout éveiller. Moi qui craignais le pire, qui avait imaginé des scénarios catastrophe, je me retrouvais face à un homme qui me félicitait et m'encourageait. Pour lui, la création d'un syndicat dans son entreprise était la meilleure des choses qui fut arrivée depuis longtemps. Il prétendait avoir toujours espéré ce moment, car selon lui, un syndicat était utile à la cogestion qu'il appelait de ses vœux. Le modèle Norvégien et plus généralement Scandinave devait être alors dans ses pensées.

J'étais quand même rassuré par cet accueil et par ce discours ; je me sentis plus à l'aise pour lui expliquer ce que serait mon rôle et celui de mon syndicat. Bien entendu, j'insistais sur le fait qu'il s'agissait de la CGT, un syndicat connu pour son action revendicative sans concession. Je n'osais pas lui dire que pour moi, la CGT était aussi et surtout, un syndicat de lutte de classes, un syndicat qui avait une conception révolutionnaire des rapports de force sociaux.

Je sentis pourtant que notre patron paternaliste et ouvert, se refermait un peu lorsqu'il comprit que le syndicalisme dont il rêvait n'était pas celui que j'exprimais.

Lors de cette première prise de contact, la discussion a porté sur les conséquences immédiates de ma désignation comme délégué syndical. La

reconnaissance de la section syndicale aurait des effets visibles sur l'ensemble des rapports qu'entretenait l'employeur avec les salariés et avec les délégués maison. Je lui demandais de me donner les moyens légaux de mener à bien ma mission. Dorénavant, je disposerais d'un contingent d'heures de délégations qui me permettrait de rencontrer les instances syndicales extérieures. J'aurais aussi à disposition, des panneaux syndicaux pour afficher nos informations et notre propagande. Je pourrais aussi me déplacer librement sur les différents lieux de travail à condition de ne pas gêner la production.

Je lui rappelais que je devais être désormais considéré comme le seul représentant du syndicat pour toutes les négociations salariales, les revendications et les accords d'entreprise à venir. Le premier acte de cette nature serait la signature d'un accord pré-électoral pour organiser les élections des futurs représentants du personnel : DP et CE. Amundsen semblait découvrir l'autre face des rapports sociaux, qui pourraient être plus tendus que ce qu'il avait imaginé. Il fit ensuite venir Christian Hamel qu'il me présentait comme son remplaçant à la fonction de Directeur Général. Il devait quitter sa fonction dans les semaines à venir et je n'aurais plus l'occasion de le revoir.

Et maintenant au boulot

Christian Hamel est un tout jeune patron qui s'affirmera assez rapidement comme un patron Chrétien-Social, peut-être plus Chrétien que Social mais bon... Il n'a pas l'expérience de la fonction de Directeur Général, tout comme moi, avec mes 21 ans, je n'ai pas celle d'un syndicaliste chevronné. Nous sommes donc sur un pied d'égalité et nous découvrirons nos personnalités et fonctions réciproques au même pas et souvent en s'affrontant. Nos futures relations seront marquées par cette volonté de nous comprendre et de nous respecter.

Dès sa prise de fonction, il me convoqua pour négocier le protocole d'accord en vue des élections professionnelles. Je lui demandais à être accompagné d'un représentant de l'UD CGT qui connaissait mieux que moi ce genre de négociations.

Il accepta sans rechigner et c'est ainsi que Lucien participa à la toute

première réunion officielle et solennelle entre la CGT et la direction de chez Savare. Aucune difficulté dans la rédaction du protocole car celui proposé par l'UD CGT était très cadré juridiquement et inattaquable dans ses principes d'organisations du scrutin. Nous avions quelques semaines pour préparer la liste de candidats aux différentes fonctions de Délégués du Personnel et du Comité d'entreprise.

Le protocole avait prévu 2 collègues avec 5 délégués du personnel titulaires et 5 suppléants. Pour le CE, les chiffres étaient les mêmes. Pour le collègue ouvrier, il y aurait 3 titulaires et 3 suppléants. Pour le deuxième collègue Employés, Agents de maîtrise et Cadres : 2 titulaires et 2 suppléants. Lors de ma désignation comme Délégué Syndical, j'étais absolument seul. La toute nouvelle section syndicale n'avait pas encore de syndiqués. L'urgence de ma première tâche militante était de donner à cette section une existence réelle.

J'avais déjà établi des contacts avec des collègues chauffeurs. Marcel était devenu un ami et je pourrais compter sur lui pour donner une existence au syndicat.

Il était hors de question d'exposer des salariés non protégés tant que nous n'aurions pas une vraie assise syndicale. Je ne pensais pas un instant que Monsieur Hamel serait un patron de combat mais je sentais une certaine hostilité chez les cadres.

Avec l'aide de Lucien, je rédigeai un premier tract pour annoncer aux salariés l'existence du syndicat CGT de chez Savare et la tenue prochaine d'élections professionnelles. Un bulletin d'adhésion ajouté en bas du tract invitait mes collègues à rejoindre la section syndicale. Je distribuais ce tract à tous les salariés y compris les employés et les cadres. Ils semblaient tous surpris d'apprendre l'existence d'un syndicat CGT dans leur boîte. Quelques-uns montrèrent de l'intérêt, beaucoup d'autres de l'indifférence.

J'avais le sentiment que ce ne serait pas facile de trouver impérativement 20 noms pour compléter les listes des élections de DP et de CE fixées pour la fin avril 69. Maintenant que j'étais officiellement reconnu par le patron comme le délégué syndical, je devais être connu des travailleurs comme tel. Aussi, mes premières heures de délégations furent consacrées à aller à leurs rencontre, là où ils étaient, c'est-à-dire sur leurs tas de bois.

La sanction du vote

L'annonce de la création du syndicat n'a pas provoqué l'enthousiasme que nous pouvions espérer. Nous comptabilisons une dizaine d'adhésions, pas plus. L'argument le plus répandu pour refuser l'adhésion était celui du coût de la cotisation. L'UD nous avait conseillé de nous aligner rapidement en demandant 1% du salaire. Avec si peu d'adhérents, nous aurions beaucoup de mal à présenter des listes complètes aux prochaines élections. Déjà, une chose de sûre : nous n'aurions aucun candidat dans le deuxième collège. Malgré mes tentatives d'entrer en contact avec les employés et les agents de maîtrises, cette catégorie ne semblait pas accepter le syndicat. Pourtant, certains avaient laissé entendre qu'ils y étaient favorables, mais pas avec la CGT, jugée trop excessive dans ses revendications et trop violente dans ses actions.

J'organisai une première réunion des syndiqués à l'UD afin de constituer nos listes et d'établir notre programme revendicatif. Nouvel échec ! Nous nous retrouvons à 3 dans cette grande salle de l'UD. Nous apprenons par d'autres militants présents dans les locaux, que les listes peuvent être panachées et que nous pouvons présenter les mêmes candidats en DP et en CE. Avec seulement 6 noms, nous pourrions avoir nos listes complètes. Nous ne sommes en mesure de ne trouver que 5 candidats, un siège de suppléant sera laissé vacant. Nous savons qu'il y aura nécessairement besoin d'un deuxième tour car il n'y a pas de candidats présentés par une organisation syndicale pour le collège cadres-maîtrise et employés.

Nous savons également que si nous n'obtenons pas le quorum, soit la majorité des inscrits, nous devons nous représenter pour un nouveau suffrage. Et s'il n'y a pas le quorum, toutes les listes seront ouvertes aux candidats « libres ».

L'enjeu est simple : nous devons avoir la majorité électorale notamment pour pouvoir obtenir la gestion du Comité d'Entreprise.

Nos listes sont constituées et nous sommes enfin prêts à connaître la sanction électorale des travailleurs. Pour la première fois, ils devront s'exprimer pour dire s'ils acceptent ou non qu'il y ait dans leur entreprise, des élus CGT. Comme le prévoyait le protocole électoral, nous avons adressé nos listes à l'employeur. Ensuite, nous avons distribué un tract très revendicatif aux travailleurs, les appelants à voter massivement et sans rature pour tous nos candidats. Pour cette première élection, nous avons

veillé à ce que toutes les conditions d'un scrutin irréprochable soient garanties. Rien n'a été négligé, ni l'envoi du matériel électoral pour le vote par correspondance, ni la composition du bureau de vote avec le salarié le plus âgé comme président, ni le respect de la confidentialité du vote avec un isolement. Au soir de ces élections, nous étions assez contents du résultat. La CGT obtenait près de 80 % des suffrages et tous nos candidats étaient élus même s'il y en eut de rayés plusieurs fois sur le bulletin de vote. Il restait à connaître le résultat du deuxième collègue qui voterait deux semaines après nous. Une liste de candidats dits « libres » était proposée aux suffrages des employés, cadres et agents de maîtrise.

Nous ne nous étions pas mêlés de ce vote, car en l'absence d'une liste CGT, il n'y avait pas d'enjeu pour nous. Leurs candidats ont bien sûr tous été élus sans difficultés. Il restait maintenant à connaître leur attitude lors de la première réunion du Comité d'Entreprise.

Voici venue l'heure de vérité

La première réunion du Comité d'Entreprise fut officiellement convoquée par monsieur Hamel, le Directeur devenu pour la circonstance le Président. Nous étions tous impressionnés par le caractère solennel de cette réunion. Nous nous étions réunis au préalable pour envisager les différents points à l'ordre du jour : l'élection du secrétaire et le fonctionnement du Comité d'Entreprise.

Nous (les élus CGT) n'avions pas eu de mal pour nous décider à proposer un candidat au poste de secrétaire du C.E. Nous pensions que j'étais le plus apte à assurer cette fonction. Mon élection fut une formalité. Les « indépendants » ne proposèrent pas de candidat et celui que nous appellerions dorénavant le « Président du C.E. », ne prit pas part au vote.

Aussitôt après mon élection, je rappelais au Président que dorénavant, je devais établir l'ordre du jour conjointement avec lui mais qu'il m'appartenait de rédiger seul les procès-verbaux. L'approbation de ce PV fera l'objet du premier point de l'ordre du jour des réunions suivantes. Cette courte première réunion solennelle nous ouvrait des perspectives ambitieuses. Nous avions bien l'intention de faire jouer au C.E. son rôle de contrôle sur l'activité économique mais nous ne sous-estimions pas l'intérêt des activités sociales. Nous voulions aussi que l'activité syndicale ne se résume pas aux

activités du Comité d'Entreprise.

Pour faire avancer nos revendications et défendre au mieux les intérêts des travailleurs, il fallait que les délégués du personnel soient actifs. Nous savions que la démarche syndicale classique, celle qui permet de mobiliser les travailleurs, c'était de déposer des cahiers de revendications auprès des patrons. Il serait plus facile ensuite d'appeler à l'action pour les satisfaire. Fort de cette connaissance, nous avons donc décidé d'aller rencontrer les travailleurs, un par un, afin de recueillir leurs doléances. Curieusement, nos collègues semblaient ne pas avoir de revendications particulières à exprimer – les conquêtes de 68 agissaient encore dans les consciences et qu'il leur paraissait impossible d'obtenir davantage. Nous avons simplement repris la liste des revendications nationales de la CGT mais aussi celles de la Fédération Nationale des Travailleurs du Bois CGT et nous sommes allés au feu de la négociation.

Une sérieuse revendication

Lors de nos multiples rencontres avec nos collègues de travail, nous avons observé que la majorité d'entre eux avait la qualification de manœuvres spécialisés (MS1 ou MS2), le niveau le plus bas de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois. Nous avons alors considéré qu'il fallait revoir toutes les qualifications en fonction des emplois réellement occupés.

Ainsi, la conduite d'un tracteur, le travail de botteleurs-lieurs, d'empileurs sortie machines, de trieurs par dimensions, de machinistes conducteurs de 4 faces, de conducteurs de tunnel pour traitement de bois ou de scieurs de scie circulaire simple étaient tous des emplois d'OS et non pas de manœuvres.

Nous avons également redéfini la qualification des chauffeurs PL. Nous exigeons que les chauffeurs de camions de plus de cinq tonnes classés OQ2 deviennent OHQ. A notre sens, en plus de la conduite sur de longues distances, ils avaient aussi la fonction de chauffeurs-livreurs.

La lutte pour la reclassification des emplois pouvait donc commencer. Les délégués CGT élus exigèrent que des négociations soient rapidement engagées sur le respect de l'avenant de la convention collective. Une pétition demandant le respect des classifications a circulé dans l'entreprise

et elle fut signée massivement. Mais la direction restait de marbre. Selon le Directeur, rien n'était à discuter. Il prétendait être respectueux et de l'esprit et de la lettre de cette convention. Il nous paraissait difficile d'appeler à faire grève sur cette unique revendication. En cas d'échec nous aurions perdu toute notre crédibilité acquise depuis 6 mois. Pourtant, nous savions que les travailleurs attendaient beaucoup de notre action car ils s'étaient approprié cette revendication. Elle était juste et ils nous donnaient mandat pour la faire aboutir. La délégation de pouvoir prenait alors toute sa signification : « On vous a élu alors faites ! »

Nous avons donc mis en place une stratégie originale et peu coûteuse en moyens : puisque nous considérons qu'il s'agissait d'une simple exigence du respect de la convention collective, nous avons sollicité l'intervention de l'Inspecteur du Travail.

Malgré nos demandes de rencontre et après plusieurs semaines d'attente, nous avons bien dû nous rendre à l'évidence, cette intervention n'aboutirait pas.

Nous n'avions pas encore de relations particulières avec notre Inspecteur du Travail, mais la persévérance payera.

Sur cette revendication précise des classifications, nous ne pouvions pas rester sur un échec. Elle était devenue l'enjeu principal de la lutte de notre toute jeune section syndicale CGT.

Nous avons un dernier recours : saisir la commission de conciliation que l'avenant à l'accord national de la convention collective sur les qualifications professionnelles avait prévu de réunir en cas de problème sur l'interprétation des textes. Cette possibilité, bien que prévue par l'accord, n'avait jamais été utilisée par les syndicats.

Je contacte la Fédération Nationale des Travailleurs du Bois CGT, à laquelle nous étions affiliés par nos statuts et j'informe le Secrétaire Général, Michel Cazenave, de notre initiative. Il applaudit des deux mains et nous donne l'appui fédéral