

LE PACTE DE COMPÉTITIVITÉ APPLIQUÉ EN EAUX TROUBLES: ENTRETIEN AVEC UN OUVRIER DES CMN...

Les CMN aujourd'hui:

Dans un premier temps, afin de cadrer un peu le contexte, nous allons essayer de comprendre ce que sont les CMN, ce qu'ils font, alors peux-tu nous présenter les CMN?

Oui, donc, les CMN - Constructions mécaniques de Normandie -, c'est une entreprise basée à Cherbourg et spécialisée dans la construction navale, notamment militaire, même si, aujourd'hui, il y a des contrats pour des chalutiers et des tentatives de positionnement sur le marché de l'éolien.

Quels sont vos principaux clients?

Notre actionnaire principal étant basé au Liban, nous bossons beaucoup pour les pays arabes ou d'Extrême-Orient. Nous avons eu notamment des contrats pour le Koweït, ou Abu Dhabi MAR, pour la construction de vedettes de défense, mais nous travaillons également pour le Brésil, ou des pays africains. Nous ne travaillons pas pour la France ou des pays européens qui, eux, contractent dans des pays où la main-d'œuvre est moins chère, ou bien pour des entreprises françaises qui sous-traitent à l'étranger, comme Piriou.

Comment votre actionnaire principal, qui semble être le principal pourvoyeur de contrats, arrive-t-il à dénicher des marchés malgré la concurrence internationale?

Déjà il faut dire que notre actionnaire principal, Iskandar Safa, est un «milliardaire», et il a beaucoup de réseaux dans les pays arabes, mais ça ne fait pas tout, il y a sans doute autre chose... On soupçonne qu'il ne soit pas blanc sous ventre non plus.

Et au niveau du carnet de commandes? Avez-vous du boulot pour les prochaines années?

La direction nous annonce encore du boulot, mais ce n'est jamais signé, c'est toujours chaud, il ne manque plus que l'encre dans le stylo, mais ça a toujours du mal à se signer véritablement. La direction nous dit de ne pas nous inquiéter, qu'il y aura du travail. Mais il faut toujours que l'on fasse mieux, que l'on soit compétitif. Nous avons notamment deux contrats en vue, avec deux ou trois gros bateaux à construire pour l'un, et 100 chalutiers pour l'autre, mais sur ce contrat énorme seulement 15 seraient construits effectivement à Cherbourg. Finalement, pour ce qui est effectivement signé, nous avons du taf pour l'année prochaine maximum. Donc en réalité les employés sont inquiets, mais ça a toujours été aux CMN. La charge de travail est en dents de scie. Sur les contrats, quelquefois nous avons les tôles, les gabarits, nous sommes prêts à démarrer et on apprend que le contrat a été signé ailleurs.

Il y a quelque temps vous avez été en chômage partiel il me semble?

Avant le contrat Mozambique, qui a démarré en septembre 2013, nous avons fait huit mois de chômage partiel, enfin pas tous, principalement les ouvriers, parce que les personnes dans les bureaux, que ce soit les chargés d'affaires ou les ingénieurs des bureaux d'études, sont censées travailler sur des marchés futurs...

Un peu tendu entre les ouvriers «manuels» et les cadres ou les ingénieurs d'études?

Oui, ça se passe très mal. Nous disons souvent que nous avons deux entreprises, ceux des bureaux

et ceux des ateliers. Il y a des inégalités qui se forment au fil des années. On fait passer certaines choses sur les ouvriers, mais ça ne change rien pour les employés des bureaux. On l'a notamment vu au moment du chômage partiel, le DRH avait promis une répartition égalitaire du chômage, mais eux n'en n'ont quasiment pas fait, à part certains volontaires qui ont voulu en faire pour répartir le chômage. Aux CMN, on est actuellement 330 et nous perdons énormément de personnel depuis quelque temps. Sur les 330 salariés, on est 140 ouvriers, il y a environ 75 cadres, et le reste ce sont des agents de maîtrise, des contremaîtres et des employés de bureau. Déjà il y a beaucoup trop de cadres vis-à-vis du nombre d'ouvriers. Pour nous, la charge salariale éventuellement excédante, elle est sur les cadres, pas sur les ouvriers.

Un actionnaire omniprésent

Pour revenir sur votre actionnaire principal, Iskandar Safa, il a été élu personnalité de l'année par «La Presse de la Manche», en 2013. Il est présenté dans la plupart des médias comme un sauveur, un bienfaiteur, qu'en pensez-vous en interne?

Pour nous, il est bien car il nous amène de l'argent depuis qu'il est devenu actionnaire en 1992, et il accepte les creux de charge importants. Et à part lui personne ne ramène des contrats. Mais c'est vrai que les médias ont tendance à oublier son passé sulfureux et les accusations dont il a fait l'objet, il a même été interdit de territoire. Et il y a un point qu'il faut souligner, et qui explique aussi pourquoi M. Safa est là et continue, c'est que les CMN ont les brevets d'armement. C'est l'un des seuls chantiers français autorisés à exporter des bateaux militaires. Ces brevets ne sont pas délocalisables et il en a besoin.

Donc l'actionnaire principal n'est pas un mécène...

Bien sûr, il a des intérêts dans cette affaire. Certains contrats sont énormes, pour des montants de plusieurs centaines de millions d'euros. Et, sur certains contrats, la construction de bateaux, avec les équipements mais sans l'armement, représente seulement environ 10% du montant du marché global. Seul 10% du contrat concerne réellement les CMN, pour le reste on ne sait pas exactement ce qu'il se passe. Il n'y a pas plus juteux que les contrats militaires.

Des ouvriers méprisés

Dans la presse on parle beaucoup de l'actionnaire mais rarement des ouvriers, des conditions de travail au sein de l'entreprise, est-ce qu'il y a des syndicats? Des revendications salariales particulières?

Pour faire un bref état des lieux, il y a dix ans, il y avait trois syndicats - CFDT, CGT, CGC -, aujourd'hui il n'y en a plus qu'un, la CGT. Et avec les départs des «anciens», ce n'est pas facile, il a fallu reconstruire un groupe, dans un contexte où il y avait peu de travail. Quand il n'y a pas de charge de travail, comment mobiliser les employés? Nous n'avons pas de moyen de pression. L'année dernière, il y a eu de nouvelles élections syndicales, et la CGT, pour ne pas mourir, a réussi à trouver à la fois des ouvriers et des employés de bureau pour s'engager. Aujourd'hui, il y a une quarantaine de syndiqués.

La plupart du temps, les moments chauds sont pendant les négociations annuelles, à ce moment nous essayons d'obtenir des augmentations de salaire notamment, et nous devons souvent nous mobiliser et faire quelques débrayages et blocages afin d'être entendus. Un autre moyen de pression est de lever le pied. Concrètement, tu peux être devant ton poste de travail et avoir oublié comment il faut bosser (*Rires*). Les médias peuvent être un bon moyen de pression aussi.

Mais l'utilisation des médias ne plaît pas toujours.

Sur le contrat Mozambique, notre PDG, Pierre Balmer, nous a dit: le boulot redémarre, donc il va falloir taper dedans. À Cherbourg nous avons cinq chalutiers à faire et six vedettes, sur un contrat de trente bateaux, le reste étant fait en Roumanie par des procédés de transfert de technologie.

On sortait à ce moment d'une période de chômage partiel assez importante, le dernier mois nous avons fait trois semaines de chômage et perdu 300 euros de paye. Et on nous a demandé de nous lancer à fond dans le travail pour avancer vite. Nous avons donc fait pas mal d'heures supplémentaires sur les trois derniers mois de 2013. La direction a d'ailleurs offert une prime de 300 euros brut à tous fin 2013, cette prime, proposée par le patron, a été validée par un accord signé avec le syndicat, mais ça cachait quelque chose.

On a redémarré sur le même rythme en janvier, février, et en mars arrivent les négociations sur les salaires, comme tous les ans, mais la direction a prétexté un manque de temps pour les repousser. Étant en pleine charge, nous avons décidé de bloquer l'entreprise pendant deux jours afin d'obtenir l'ouverture de négociations. Durant ce blocage, notre patron nous a clairement dit que nous étions des feignants, devant tout le monde, que depuis vingt ans nous ne savions pas bosser et qu'après six mois de travail nous nous arrêtons déjà. La presse a sorti un article sur le blocage de l'usine, Iskandar Safa a été mis au courant et il est venu une quinzaine de jours après. Sa visite est très rare, il a rencontré la direction, puis le syndicat, et il a dit clairement au syndicat qu'il nous avait payés deux ans quasiment à rien faire, alors le blocage ne lui a pas plu. La direction étant confortée par la position de l'actionnaire, elle a ensuite fait du chantage auprès des ouvriers en menaçant de la fermeture de l'usine, comme souvent.

Du syndicalisme de lutte au syndicalisme de collaboration

Pourtant le PDG vous avait fait des promesses, non?

Oui, en échange de la rapidité de notre travail, nous devons être récompensés de nos efforts. Mission qui fut d'ailleurs accomplie. Pour preuve le tapage assez important qui a été organisé par le patron dans la presse. Cela consistait à montrer les cinq chalutiers naviguant dans la rade, ce qui signifiait que le contrat a été réalisé dans les temps, en avance même. Mais les efforts ont été vains.

Pour finir sur les conséquences du blocage, en guise de négociations, il nous a été proposé des réunions de travail, par groupe, cela dans le cadre également du pacte de compétitivité, pour améliorer la compétitivité de l'entreprise par une «meilleure organisation du travail». La participation à ces groupes de travail conditionnait d'ailleurs la tenue des négociations salariales.

Au bout de quelques réunions dans ce cadre, le syndicat a décidé de se retirer de ces groupes de travail, car les propositions du patron n'étaient pas acceptables:

- Annualisation du temps de travail, et donc perte de salaire, car ce sont les heures supplémentaires qui font nos niveaux de salaire dans cette boîte. Par exemple un ouvrier qui a vingt ans d'ancienneté et qui bénéficie d'un des échelons d'ouvrier les plus hauts va toucher 1.750 euros net, dont 219 euros d'ancienneté et 50 euros de prime pour la route. Sans les primes ou les heures supplémentaires, le salaire net de base n'est même pas à 1.500 euros pour ces mecs-là, alors pour les autres.

- Suppression des deux pauses de dix minutes dans la journée, les pauses «café», ou augmentation de la durée des journées afin de compenser ces pauses.

- Suppression des jours de carence.

Donc, dans le cadre du pacte de compétitivité, aucune proposition concrète pour améliorer l'organisation et les conditions de travail, mais des propositions pour reprendre des acquis aux ouvriers. Finalement, les négociations sur les salaires se sont ouvertes avec deux options pour le syndicat et les ouvriers:

- Signer le «package» dont on vient de parler, et en échange les employés ont immédiatement une «enveloppe surprise», c'est-à-dire qu'on ne sait pas combien la direction donnera, avec en plus d'éventuelles primes d'intéressement en fonction des résultats, mais pas certaines.

- Si vous ne signez pas, vous n'avez rien.

Un vote a été organisé, détaillé par proposition, et le «non» l'a largement emporté, même les cadres ont voté non. La direction a alors réuni les équipes par petits groupes afin de faire une sorte de lobbying. Ils sont tombés sur des personnes qui avaient bossé six mois à fond et à qui on a proposé de supprimer un tas d'acquis... La direction s'est fait ramasser quelque chose de bien! (*Rires*). L'argumentation de la direction a consisté à dire que, encore une fois, le seul à rapporter des contrats est l'actionnaire principal et que les CMN sont trop onéreuses pour gagner d'autres marchés lors de mise en concurrence. Il fallait donc travailler plus afin d'être compétitif sur le marché, mais les employés ne sont pas prêts à travailler pour la peau.

Un deuxième vote a été organisé avec la suppression dans le package de l'annualisation et la conservation des jours de carence, mais avec une augmentation du temps de travail de deux heures trente par semaine et une prime d'intéressement acquise pour 2014 de 1.700 euros brut, versée en mars 2015. Quand on y réfléchit bien, cette prime ne compense pas les deux heures trente de travail supplémentaire par semaine et ça reste une prime qui pourrait ne pas être renouvelée les années suivantes, de plus, avec ces deux heures trente supplémentaires de travail, jusqu'à 38h30 de travail hebdomadaire, nous ne sommes toujours pas rémunérés en heures supplémentaires et donc pas majorées, aujourd'hui nous le sommes à partir de trente-cinq heures hebdomadaires. Sur ce deuxième vote, il fallait simplement répondre «oui» ou

«non», il n'y avait pas de catégories, et le «non» l'a emporté à plus de 60%.

Mais ça n'a pas suffi à stopper les attaques de la direction. Début juillet, il y a eu une assemblée générale à Paris, et des membres du syndicat y sont allés. Pendant ce temps, deux ou trois grosses têtes de l'entreprise sont passées dans les ateliers afin de discuter avec les gens. Les discours étaient clairs: il faut signer les accords ou bien dans deux ans il n'y a plus de travail. Ils ont fait peur aux gens et ont réussi à «soudoyer» quelques mecs du syndicat. Un chargé d'affaires proche de l'actionnaire principal a même pleuré dans les ateliers en disant qu'il fallait absolument voter l'accord, c'était une vraie comédie. Après ces manœuvres, la décision de procéder à un nouveau vote a été actée, un vendredi après-midi, quand il y avait peu de personnes. La direction a accepté de procéder à un vote, car cela venait soi-disant d'une demande des employés, même si ceux qui étaient à la manœuvre n'étaient pas les ouvriers de base.

Nous avons appris ça en revenant le lundi matin. Au départ le syndicat ne voulait pas procéder à un nouveau vote, deux avaient déjà eu lieu, il n'y avait pas de raison de voter une nouvelle fois, sinon on peut aussi voter jusqu'à ce que la direction obtienne gain de cause. Certains ont proposé de boycotter le vote en appelant à un débrayage, mais les responsables CGT n'ont pas suivi et, pendant ce temps, les comploteurs du vendredi ont une nouvelle fois réuni les employés dans la cour en leur disant: «Vous avez bien compris? Alors allez voter!». Par rapport au deuxième vote, ils proposaient de verser 500 euros de l'intéressement dès maintenant et on ajoutait une augmentation de salaire qui permet juste de compenser l'inflation. Ce sont de petits accords vis-à-vis des années précédentes et d'habitude c'est sans contrepartie. Par rapport au résultat du précédent vote, il suffisait d'avoir une trentaine de voix qui changent de camp afin que le patron l'emporte... et cette fois le «oui» l'a emporté à 53%. La direction a alors appelé le syndicat en disant: les ouvriers ont voté, ils ont dit «oui», il faut venir signer les accords. Les encartés CGT étaient à 70% ou 80% contre cet accord, mais le secrétaire général CGT de notre entreprise, qui avec le recul me paraît être comme un infiltré (pour rappel les listes étaient constituées avec de nouveaux venus et notamment des cadres), ce gars-là était pour cet accord et il a décidé de signer contre l'avis de sa base. Il n'a même pas vraiment pris le temps de réunir l'ensemble des encartés pour consulter l'avis général, mais il savait bien qu'il aurait pris une veste. De nombreuses cartes CGT ont été rendues depuis.

Et maintenant, comment vois-tu la suite?

Maintenant, c'est signé: cette semaine tout le monde avait la tête dans les godasses. Les gars font passer la journée, mais en rentrant de vacances ce sera oublié.

Sur la convergence des luttes, que penses-tu du rôle des syndicats justement?

Ils ne font pas leur boulot parce qu'on devrait être bien plus mobilisés. Avant, on était solidaire. Maintenant, chacun se débrouille dans son coin. Il manque quelqu'un à qui se rallier pour stopper tout ça, mais les problèmes de fond sont politiques. Ce sont les politiques qui permettent ces choses, qui font l'Europe, l'ouverture des marchés. Par exemple, chez nous, ils disent clairement qu'ils ne veulent plus d'ouvriers. Ils veulent quelques personnes pour garder le savoir-faire et gérer la sous-traitance.

Les bases se délitent

Comment ont été vécues les dernières élections municipales et européennes dans ton entreprise? Avec la forte abstention, et le FN en tête. D'ailleurs, il me paraît ridicule de parler de victoire vu le nombre d'élus au final...

Ça n'est pas franchement une victoire pour eux. Mais, malheureusement, les gens font une relation entre leur travail, la politique, et sans parler de racisme les gens en ont marre de l'étranger car ils ont l'impression que l'étranger vient piquer le boulot. Alors, ils se disent, consciemment, c'est ça le pire: «On va aller voter FN, ça ne changera pas grand-chose, ce sera peut-être pire, mais on aura du boulot pour nous et on récupérera notre souveraineté, notre pouvoir de décision».

Comment expliques-tu que les ouvriers ne se tournent plus vers les syndicats ou les partis de gauche, pas le PS, mais les partis vraiment à gauche? Parle-t-on encore de lutte des classes dans les ateliers?

Le PS est passé en 2012, les mouvements syndicaux sont amorphes. Il ne se passe pas grand-chose. Avant, sous Sarkozy, il y avait souvent des tracts, des grèves, de la lutte! Là, il ne se passe rien, alors qu'on avait un président qui nous a pas mal saqués, on a changé pour un président soi-disant de gauche et c'est

encore pire, il ne fait que de la politique de droite. Je présume que maintenant les gens veulent essayer encore autre chose.

Et dans la balance il y a aussi les médias qui donnent une image orientée de ce qu'il se passe, des causes des problèmes, ça profite au FN. Le plombier polonais, les étrangers qui profitent des acquis sociaux en France.

Au final, le FN est un parti qui passe pour être proche des gens, de leurs problèmes quotidiens, en abordant des sujets simples, alors que les autres partis se débattent dans leurs problèmes internes et sont complètement coupés de la réalité du bas peuple. Dans mon usine, il y en a un paquet qui a voté FN. De plus, l'extrême gauche est contre les patrons, mais les discours internationalistes, d'ouverture de frontière, ça fait peur à beaucoup, ils ne comprennent pas. Les gens ont peur de se faire piquer leur boulot. Certains disent qu'ils vont simplement arrêter de bosser, qu'ils vont laisser tomber, vivre des aides, parce qu'ils ont l'impression de gratter pour rien. Et quand le pouvoir de la gauche ou de la droite classique, en passant par le centre, est usé comme aujourd'hui, les médias, appartenant souvent à de grands groupes capitalistes, ont besoin d'assurer leurs arrières avec un éventuel nouveau pouvoir, moins usé, et ils ne vont pas choisir l'objectivité, au risque de voir l'extrême gauche passer et leur faire les poches.

Parlez-vous dans votre boîte des luttes des «Conti», des «Goodyear», des «Arcelor», des «Unilever»,... et des exemples visant à reprendre les entreprises en coopérative, en «autogestion ouvrière»?

Non, pas du tout. Par contre, le syndicat a tout de même fait un bon boulot intéressant qui a consisté à établir une liste des problèmes rencontrés dans l'entreprise à partir d'un travail entre syndiqués. Les économies sont souvent faites sur le dos des ouvriers, alors que le train de vie de certains cadres, ou des dirigeants serait à revoir. On a aussi essayé de revoir des modes d'organisation dans les ateliers, bref on a apporté au patron pas mal de propositions concrètes afin de faire des économies sans rogner sur les acquis sociaux, les salaires ou le temps de travail. Bien sûr, ce document n'a pas été pris en compte par la direction.

Propos recueillis en juillet 2014
et transmis **Le Pépin noir**
pour *Le Monde libertaire*.
