

Histoire CFD 44

- Cahier n° 7 -

Carquefou, Loire-Atlantique

de 1966 à nos jours

Caoutchouc

CPIO

DRAFTEX

TRELLEBORG

Plastique

**Une histoire
industrielle et sociale**



50 ans d'une histoire industrielle et sociale à Carquefou

C'est en 1966 que la CPIO a été créée par la Régie Renault, à l'époque fleuron public de l'automobile française. Les salariés entrés à la CPIO ont ensuite travaillé chez DRAFTEX à partir de 1988, puis fin 2000 chez TRELLEBORG. Au cours de toutes ces années, leur lieu de travail n'a pas changé : il est resté situé à Carquefou, une commune limitrophe de Nantes, et souvent dans les mêmes bâtiments que précédemment. Leur activité professionnelle est restée la même : la fabrication de pièces en caoutchouc ou en plastique pour l'industrie automobile.

Mais alors que leurs journées de travail étaient rythmées par la répétition de tâches fatigantes et parfois dangereuses, l'entreprise a changé de mains à trois reprises. En quelques décennies, les travailleurs ont vécu concrètement les mutations du capitalisme, passant d'une filiale d'entreprise publique à des sociétés pilotées essentiellement par le rendement financier pour les investisseurs.

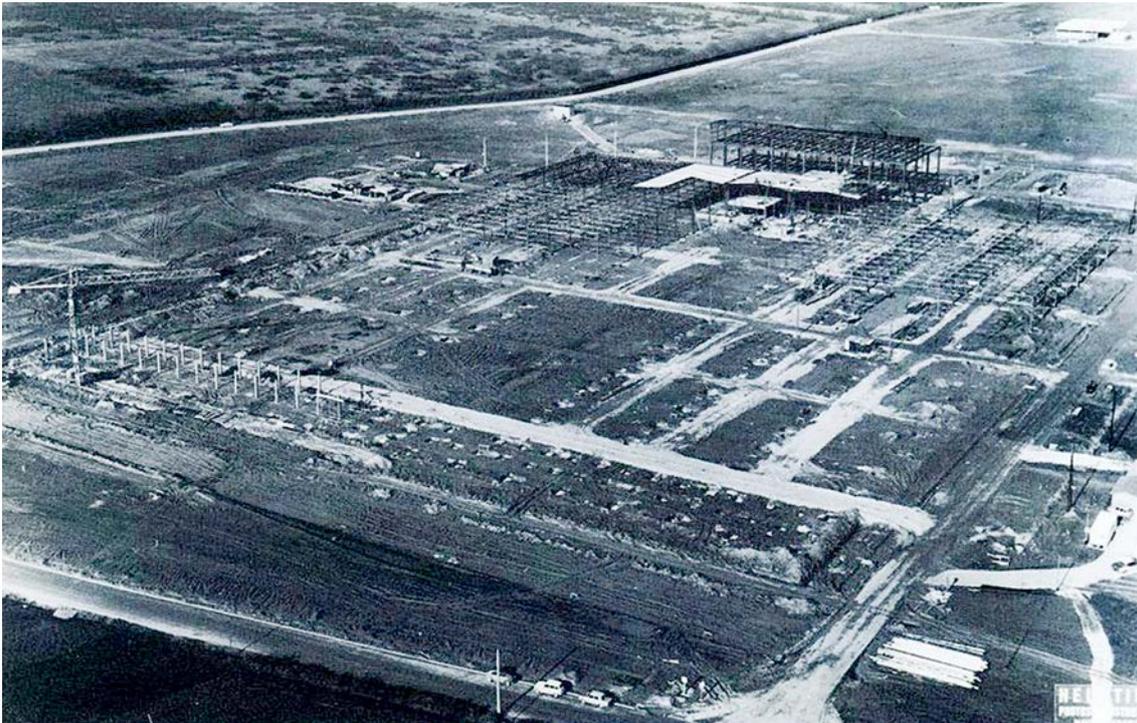
Vingt ans après la création de l'usine, confrontée à des difficultés financières, la maison mère a délaissé ses filiales et s'est recentrée sur le cœur de son métier, constructeur d'automobiles. La CPIO a alors été vendue au groupe LAIRD, un fonds d'investissement anglais, et rattachée à sa filiale DRAFTEX. Les salariés ont alors découvert les méthodes de management du capitalisme anglo-saxon. Puis, jugeant que l'entreprise n'était pas suffisamment rentable, les actionnaires de LAIRD ont décidé de la revendre fin 2000 au groupe industriel suédois TRELLEBORG. Après des réorganisations et des suppressions d'activités entraînant de nombreux licenciements, ce groupe s'est finalement désengagé de la production de pièces antivibratoires pour l'automobile et a laissé cette activité au groupe FREUDENBERG.

L'élaboration des stratégies industrielles européennes ou mondiales comme les opérations financières se sont déroulées au niveau des directions des groupes, loin des salariés dont le seul rôle était de produire des équipements automobiles et de créer de la richesse.

C'est au vécu de ces salariés et aux réactions syndicales face à un patronat tout puissant que s'est intéressé le Groupe Histoire CFDT 44. Ce cahier a été rédigé principalement à partir des archives de la section syndicale CFDT. Elles fournissent des informations précises sur les actions revendicatives qui ont été menées durant ces cinq décennies. S'y ajoutent des témoignages qui permettent au lecteur de découvrir la réalité du travail et des relations sociales à la CPIO, chez DRAFTEX, puis chez TRELLEBORG.

Le Groupe Histoire CFDT 44

L'implantation de l'usine CPIO



Février 1967. Au premier plan, la rue du Tertre, à Carquefou. À l'arrière plan, la rue de la Mainguais. La structure métallique de l'atelier des mélanges commence à se dessiner.



L'usine en 1985

— / —
≈ 100 m

Échelle ≈ 1/36

La CPIO : une création de la politique de décentralisation

L'histoire de la CPIO ne ressemble en rien à celle de la plupart des entreprises du département. Sa naissance n'est pas le produit du fonctionnement ordinaire de l'économie de marché mais d'une décision volontariste de l'État puisqu'il s'agit d'une décentralisation de la Régie nationale des usines Renault (RNUR). La RNUR a elle-même été créée en 1945 par l'ordonnance nationalisant les usines Renault dont le propriétaire, Louis Renault, avait collaboré avec l'Occupant.

La création de la CPIO s'explique donc par le contexte politique et économique de l'époque.

Les enjeux du développement économique et de l'aménagement du territoire

Les retards en matière d'industrialisation et de développement économique sont des handicaps pour la France.

Constatés dès les années 1930, ils imposent dans l'après-guerre une forte réaction de l'État. Sous l'impulsion de Jean Monnet, puis de Pierre Massé (commissaire au plan de 1959 à 1966), s'élabore une planification souple dite « à la française » qui s'appuie sur des principes de coordination, impulsion et animation. Les objectifs sont seulement indicatifs pour la plus grande partie des industries de transformation mais impératifs pour les industries de base le plus souvent nationalisées ainsi que pour la RNUR. Dans le cadre du 3^e plan (1958-1961), puis du 4^e (1962-1965), la Régie Renault devra, entre autres obligations, répondre à la demande de l'État en créant des implantations en province.



Jean Monnet (1888-1979), négociant puis haut fonctionnaire, a été l'un des artisans de la planification française dans les années d'après-guerre et un des principaux fondateurs de la Communauté économique européenne (Traité de Rome 1957) et du Marché commun européen (1968). Il est considéré comme l'un des pères de l'Union européenne.

Comment équilibrer la répartition des activités économiques et de la population sur le territoire français ?

Depuis 1960 c'est le comité interministériel d'aménagement et de développement du territoire (CIADT) qui est chargé d'arrêter les grandes décisions de l'Etat pour répondre aux défis économiques et sociaux de l'après-guerre. En février 1963, un décret signé par De Gaulle acte la création de la Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR) chargée de préparer les orientations et de mettre en œuvre les décisions arrêtées par le CIADT. Olivier Guichard (1920 - 2004), qui deviendra plus tard député de La Baule et président de la région Pays de la Loire, est le premier responsable de la DATAR.

Le 2 juin 1964, le CIADT désigne huit métropoles d'équilibre dont celle de « Nantes Saint-Nazaire ».



Mais les mois - et même les années - passent sans que la situation change de façon significative pour un développement de l'économie et de l'emploi mieux équilibré sur le territoire français. En Loire-Atlantique, la seule avancée visible est la création en 1962 de la SMPA (Société de Mécanique de Précision de l'Atlantique) à Montoir-de-Bretagne avec l'aide de fonds de l'État pour inciter des entreprises de la région parisienne à s'installer en province.

L'Ouest veut vivre !



Gilbert Declercq

La CFTC (qui deviendra la CFDT en novembre 1964) mène depuis les années 50 une longue bataille pour la création d'emplois et la diversification des activités économiques dans l'Ouest - notamment sous l'impulsion de Gilbert Declercq, secrétaire de l'Union départementale de Loire-Atlantique. Avec l'aide de Hervé Béliard, responsable CFTC du secteur de la marine marchande et originaire de l'Ouest, il élargit la réflexion en proposant un rapport sur la planification



Hervé Béliard

démocratique qui est adopté au 30^e Congrès confédéral en 1959. La CFTC est favorable à l'intervention des pouvoirs publics en matière d'aménagement du territoire. Elle popularise ses revendications auprès des salariés mais aussi des chambres patronales.

En Loire-Atlantique, la métallurgie est le premier secteur d'activités industrielles - en particulier avec la construction navale. Le patronat local de cette branche impose des salaires inférieurs à ceux de la région parisienne et entend rester maître sur son territoire. C'est ainsi qu'il refuse de négocier une convention collective départementale qui pourrait donner plus de poids aux reven-

dications syndicales. Les autres secteurs d'activité sont à la traîne en matière salariale. Une sorte de couvercle pèse sur le développement économique et la question de l'attractivité de Nantes et Saint-Nazaire est posée.

C'est par exemple le sujet d'un tract distribué aux salariés de l'«alimentation» (actuellement «agroalimentaire») en mai 1962 et qui lie également la qualité des emplois et le niveau des salaires.

Nous emprunterons des extraits de l'exposé fait le 5 Juillet 1961 par Monsieur LE FOL, inspecteur au Ministère de l'Industrie et du commerce, sur les problèmes de la région.

Les arguments de Monsieur LE FOL sont ceux que la C.F.T.C. développe sans cesse depuis des années tant auprès des Pouvoirs Publics que des Chambres Patronales.

L'ACCUEIL DES INDUSTRIELS EXTERIEURS A LA REGION

" J'ai constaté que des industriels qui étaient venus dans cette région n'avaient pas finalement donné suite à leur projet, non pas à cause du prix du transport, ni du prix du charbon, mais à cause de l'accueil collectif " qui leur avait été réservé. Quand je parle de l'accueil collectif je parle de l'accueil des industriels locaux parce que l'industriel qui vient de l'extérieur prend bien sûr contact avec la Chambre de Commerce, la Préfecture, le comité d'expansion; mais ensuite il ne se contente pas de ces contacts quasi officiels, il essaye de pénétrer dans les milieux de l'industrie et du commerce locaux.

" Alors là, il y a un phénomène général qui n'est d'ailleurs pas propre à cette région. Les industriels locaux manifestent assez rapidement leur crainte de voir arriver des industriels nouveaux parce que ces industriels risquent de leur prendre la main d'oeuvre et de faire monter les salaires. Je ne dis pas que ce soit général, mais c'est un phénomène assez caractérisé. J'attire votre attention sur ce phénomène car il est extrêmement grave, encore une fois non pas du point de vue moral mais du point de vue de la gestion de l'entreprise. Certes, il est naturel que les industriels qui sont en place redoutent que des gens venus de l'extérieur leur prennent la main d'oeuvre et compromettent de ce fait la stabilité de l'exploitation de leur entreprise. Mais c'est grave, à mon avis du point de vue disons technologique ". Il faut en effet penser à la chose suivante : à l'heure actuelle les industries les plus prospères, les industries les plus dynamiques sont celles qui payent la main-d'oeuvre la plus cher."

Pour le syndicat C.F.T.C. de l'Industrie
Alimentaire :

J. AYOUL

Archives CFDT - Joseph Ayoul, alors permanent de l'Union nantaise CFTC (puis CFDT en 1964)

En décembre 1963, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Nantes déclare qu'elle réclame depuis 1959 l'implantation d'entreprises et qu'elle a demandé à Louis Dreyfus, le PDG de la RNUR de créer une usine nouvelle dans l'agglomération nantaise (source : Ouest-France). Mais alors que l'Etat poussait à cette implantation à Nantes, Louis Dreyfus avait indiqué dans un article de *L'usine nouvelle* (n° 39 du 26 septembre 1963) que « Les Nantais n'avaient pas encore sorti leurs projets que tout était prêt au Havre ! ».

En effet le patronat de la métallurgie de Loire-Atlantique freine des quatre fers car il craint une pression à la hausse sur les salaires. Par la voix de Gilbert Declercq, son secrétaire général, l'Union départemen-

taile dénonce ces agissements et accuse clairement le patronat de contrecarrer le projet d'implantation de Renault dans la région nantaise. Un grand article de *La Voix des Travailleurs* en rend compte.

La construction navale dont l'activité a toujours été cyclique connaît des difficultés depuis 1960. Fin 1963, 500 licenciements ont été annoncés à Saint-Nazaire et 200 environ sont prévus à Nantes, ce qui renforce l'opposition des patrons de la métallurgie au projet d'implantation de Renault dans la région nantaise. Ils bénéficient même d'une écoute attentive de la part d'Olivier Guichard, ce que dénonce l'Union départementale CFTC par la voix de son secrétaire général, Gilbert Declercq.

L'“AFFAIRE”
RÉGIE
RENAULT
se précise

La Voix

N° 172 — JANVIER 1964

UNION DÉPARTEMENTALE
DE LOIRE-ATLANTIQUE

C
F
D
T
C
des Travaillleurs

UN DOCUMENT CAPITAL:

La Lettre
du délégué
à l'aménagement
du territoire
M. GUICHARD

qui ont été prises au sujet des emplois que la Régie RENAULT s'est engagée à créer dans la région nantaise.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que j'ai été chargé par le Premier Ministre de constituer un groupe de travail dont la mission est de veiller à la réalisation des décisions prises au bénéfice des régions de Nantes et Lorient.

Ce groupe de travail a constaté que pour avoir plein effet, la création de nouveaux emplois à Nantes devait s'effectuer en prenant certaines précautions.

En effet, compte tenu de la situation difficile de certaines industries locales, il convient d'éviter l'installation d'activités risquant d'aggraver leur position. Il faut aussi que les postes de travail qui seront créés augmentent effectivement le nombre des emplois offerts et ne se traduisent pas par le déplacement de travailleurs venant d'industries existantes. Enfin, il est souhaitable d'utiliser au mieux le potentiel industriel inemployé de la région.

Tous ces éléments ont nécessité une étude très approfondie qui sera terminée vers la fin de l'année. C'est à cette époque que les projets seront concrétisés par un programme précis.

Lettre du 17 décembre, en réponse au Président du Comité Régional d'Expansion.

Vous avez bien lu : “ Il convient d'éviter l'installation d'activités risquant d'aggraver leur position...”

Cependant, la DATAR continue son travail et, le 9 janvier 1964, Christian Lobut, préfet de Loire-Atlantique peut annoncer au Conseil général que « La Régie Renault, d'ici la fin de 1965, doit procurer 1 500 emplois en Loire-Atlantique, chiffre porté à 2 000 et plus dans le courant de 66. [...] Il est certain – tout au moins probable qu'une entreprise sera créée pour fabriquer du matériel utilisable par la Régie Renault et d'autres entreprises industrielles. » (L'Eclair du 10 – 01 - 1964)

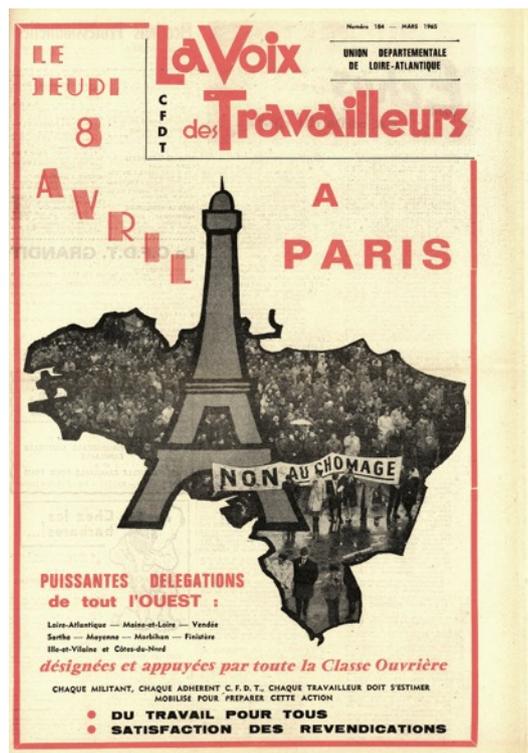
Mais aux yeux du grand public, rien ne se passe concrètement alors que des restructurations industrielles suppriment des emplois.

À l'initiative de la CFDT et de la CGT, de grandes actions inter-syndicales sont organisées pour obtenir la création d'emplois :

- Le 22 janvier 1964 à Saint-Nazaire, 35 000 manifestants (ouvriers, paysans, pêcheurs, commerçants) défilent contre la fermeture des Fonderies. La même année, le 17 février, 70 000 personnes se rassemblent au Champ de Mars à Nantes.

- Le 8 avril 1965, 3 000 manifestants venant des neuf départements de Bretagne et des Pays de la Loire montent à Paris pour clamer que « L'Ouest veut vivre ».

Ces actions sont relayées auprès des autorités gouvernementales par les parlementaires, dont les députés Henri Rey (qui deviendra ministre du gouvernement Pompidou en juin 1968) et Georges Carpentier, député FGDS (Fédération de la gauche démocrate et socialiste) de Saint-Nazaire.



La Voix des Travaillleurs, n° 184, mars 1965

1966 : Renault crée enfin une filiale à Nantes

Il faut attendre 1966 pour que la Régie Renault implante son activité caoutchouc, puis plastique, à Carquefou, une localité de plus de 3 500 habitants au nord-ouest de Nantes. Cette production était jusqu'alors installée au Bas-Meudon (proche de l'usine de Billancourt) où le premier atelier de moulage par injection avait obtenu des résultats encourageants. Comme l'atelier du Bas-Meudon est trop à l'étroit, la décentralisation de l'activité dans la région nantaise ne pose pas de difficultés. Et ce n'est pas l'entreprise DUBO (groupe Jallate) qui fabrique des semelles de chaussures de sécurité dans le quartier de Doulon à Nantes, qui va pouvoir s'opposer à cette implantation. Plus tard d'ailleurs, la CPIO fournira le caoutchouc non vulcanisé à DUBO.

Le choix de Carquefou est lié à la situation géographique de cette commune longeant la route de Paris, à la présence d'une ligne de chemin de fer et à une taxe professionnelle très attractive.

Mais un autre critère pèse également dans le choix : l'existence d'un substantiel réservoir de main d'œuvre rurale disponible dans la commune même et aux environs (Saint-Mars-du-Désert, Nort-sur-Erdre, Petit-Mars...) et sans qualification industrielle. Ces salariés gardent un pied dans la petite

exploitation agricole familiale et de véritables lignées trouveront ainsi un emploi au cours des années à la CPIO.

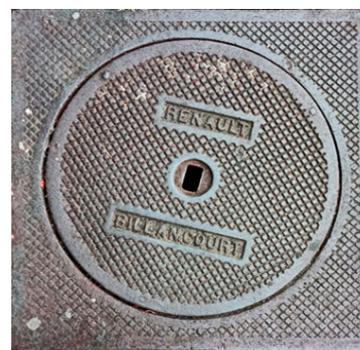
La nouvelle entreprise est édifiée sur un terrain d'une vingtaine d'hectares dans la zone industrielle naissante. Les travaux de terrassement commencent fin 1966. Le bâtiment à ossature métallique de 35 000 mètres carrés couverts est édifié en moins d'un an.

Le premier PDG de la CPIO est Michel Bougler. Les seize premiers cadres de l'entreprise arrivent de Boulogne-Billancourt.

Dès la mi-1967, les premières machines sont installées et les premières pièces en caoutchouc sortent à l'automne.

Le nom de cette filiale Renault, La Compagnie des Produits Industriels de l'Ouest, ne renseigne pas du tout sur l'activité de l'entreprise et, à la demande des patrons de la métallurgie nantaise, le logo de la RNUR n'est pas affiché sur l'usine. Mais le losange CPIO placé à l'horizontale renvoie sans équivoque à Renault et tous les ouvriers disent alors qu'ils travaillent chez Renault.

La CPIO est devenue au fil du temps une des plus importantes entreprises du département. Mais elle a ensuite été vendue et revendue. Le tableau ci-contre retrace l'évolution de ce site industriel où se sont écrites des pages d'histoire ouvrière auxquelles la section syndicale CFDT a pleinement contribué.



Toujours utilisés en 2019 dans l'entreprise Vibracoustic, ce cadenas et cette plaque d'égout témoignent de l'origine de la CPIO.

Actions de la DATAR : autres implantations sur la région nantaise

Sur le plan industriel, on peut citer :

La SERCEL (composants électroniques pour la recherche pétrolière), filiale de la CGG (Compagnie générale de Géophysique) également à Carquefou (non loin de la CPIO) à partir de 1965,

WATERMAN (encres et stylos) à Saint-Herblain en 1967,

LMT (centraux téléphoniques) à Orvault en 1971.

Entre 1965 et 1975, ont également lieu des décentralisations d'administrations parisiennes : le Casier judiciaire central en 1966, puis l'INSEE, certains services du ministère des affaires étrangères et du Trésor public (logés à partir de 1972 sur l'île Beaulieu dans l'immeuble Le Tripode). En 1975, le Service des Naturalisations sera transféré de Paris à Rezé.

Évolution du site de Carquefou

Création, Vente et reventes	Dates	Grandes étapes	Effectifs CDI sur le site
RENAULT crée la CPIO	1966 1967	La Régie Renault (RNUR) implante à Carquefou une filiale pour la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique : la Compagnie des Produits Industriels de l'Ouest.	1967 : 263 salariés dont une dizaine de cadres parisiens venus de chez Renault
Montée en puissance	Années 70	Quatre nouvelles implantations : 1976 : centre technique sur le site de Carquefou 1977 : usine à Vitré (35) - joints de caoutchouc 1981 : usine CPIC à La Clarence (62) – grosses pièces en plastique 1982 : usine de Port Saint Père - cartouches filtre air	1972 : 1 100 1976 : 1 976 1980 : 1 800
Début des réorganisations	1985 1986	Plan de réduction des effectifs : suppression de 350 CDI	1986 : 1 456
RENAULT vend la CPIO à DRAFTEX (groupe LAIRD)	1988	Achat de la CPIO par DRAFTEX, équipementier automobile du groupe anglais LAC (Laird's Automotive Components) appartenant au fonds d'investissement LAIRD	Lente érosion des effectifs CDI
	1989	Constitution d'un GIE avec 3 entités : - DRAFTEX Industries, - CINERGIE (Recherche et Développement), - SEAD (Centrale d'achat des équipements industriels)	
	1992	Création de PROLYN (soufflets thermoplastiques) à Carquefou. Entité proche du site principal et qui emploie 25 salariés	
Le morcellement au sein de DRAFTEX	1993	Spécialisation du site de Carquefou par métier à travers trois entités juridiques : - SORATECH (tuyaux en caoutchouc) : 475 CDI - MODYN (Elastomères anti vibratoires) : 370 CDI - POLYSPACE (pièces en plastique) : 280 CDI	
	1995 à 1998	Création de la SOGES qui devient propriétaire du terrain et des bâtiments Les unités de production deviennent locataires - Le site de Carquefou regroupe SORATECH + MODYN + POLYSPACE + PROLYN + SOGES + CINERGIE + ISOCEL (Services informatiques)	
LAIRD vend DRAFTEX au groupe TRELLEBORG	Fin 2000	Achat de Laird's Automotive Components par TRELLEBORG AB, groupe suédois qui rattache les six entités à des Business Units de la holding Trelleborg Automotive France	
	2005 2007	En 2006, TRELLEBORG Nantes naît de la fusion de SORATECH avec POLYSPACE Plan de mutation interne/externe de 250 salariés	2005 : 1 350 CDI 2007 : 1 044 CDI
Les licenciements (PSE)	2008	Arrêt de la fabrication du caoutchouc non vulcanisé et des tuyaux de caoutchouc dans l'ancienne entité SORATECH Avril 2008 : annonce de 450 suppressions d'emplois (311 CDI et 140 postes d'intérimaires)	Fin 2008 : 730 CDI
	2009	Les suppressions d'emplois se poursuivent	Fin 2009 : 640 CDI
	2010 2013	Démolition échelonnée des bâtiments « tuyaux » et CINERGIE	
	2014	MODYN annonce 95 suppressions de postes sur 340.	2014 : 535 salariés CDI
TRELLEBORG garde une activité et vend les autres à FREUDENBERG et ZHONGING	2016	MODYN devient TRELLEBORG Vibracoustic qui est ensuite racheté par le groupe allemand FREUDENBERG TRELLEBORG Nantes acheté par TRISTONE NEWFLEX a été revendu au groupe chinois ZHONGING PROLYN est devenu TRELLEBORG Boots.	2018 : 300 salariés environ sur l'ensemble du site de Carquefou

COMPAGNIE DES PRODUITS INDUSTRIELS DE L'OUEST

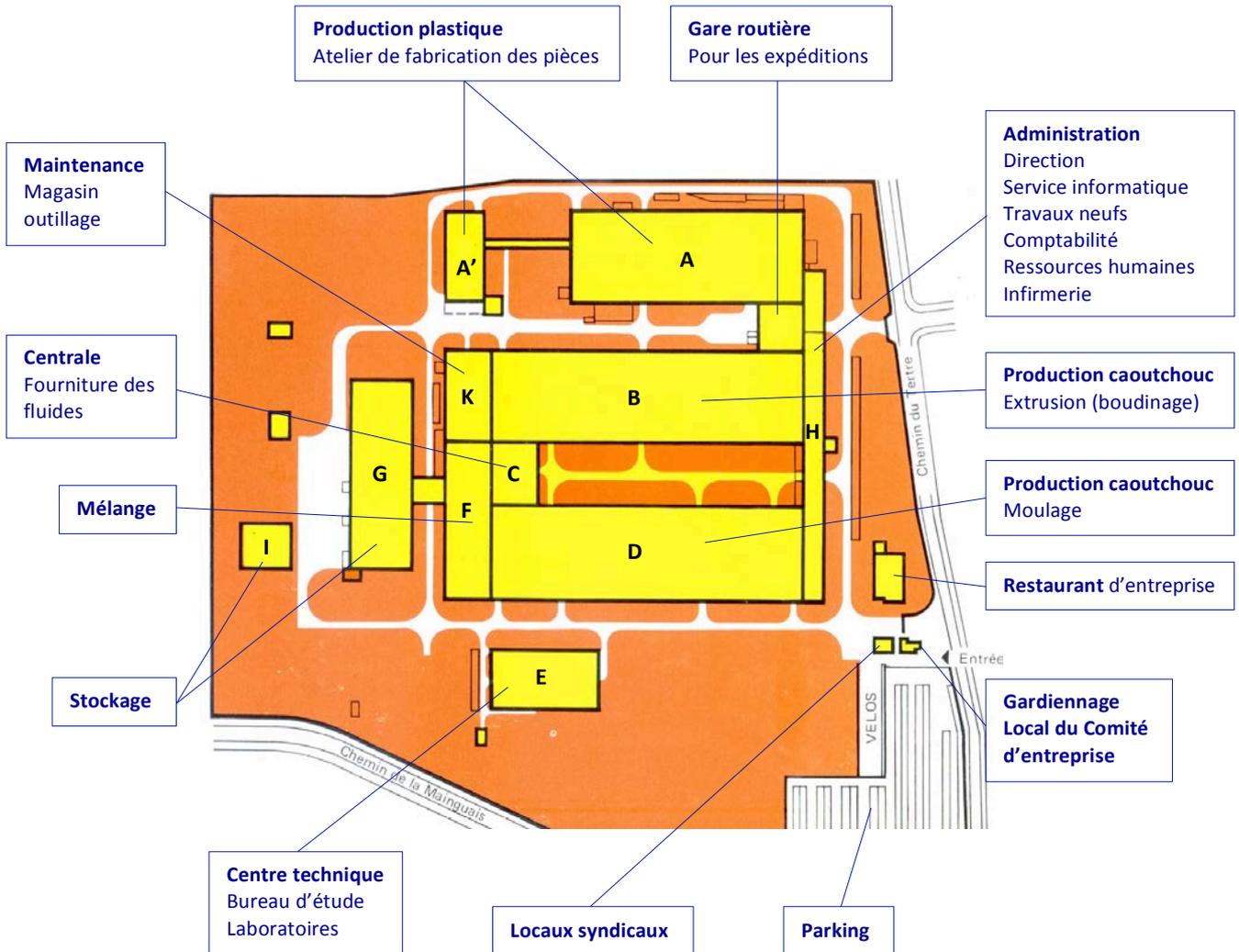


SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE 32.000.000 FRANCS
 SIÈGE SOCIAL : ZONE INDUSTRIELLE DE NANTES-CARQUEFOU
 TÉLÉPHONE (40) 74.59.61 - TÉLEX CPIO - 71 890

ZONE INDUSTRIELLE
 DE NANTES-CARQUEFOU
 BOITE POSTALE 1226
 44023 NANTES CEDEX

REG. DU COMMERCE N° 87 B 90 NANTES
 N° D'ENTREPRISE : 374 44 026 0 001

Organisation de l'usine de 1970 à 1985



Les produits



Caoutchouc



Plastique



Pièces antivibratoires

La période CPIO : 1966 - 1988

Au milieu des années 60, lorsque la Régie Renault crée la CPIO, l'économie française se trouve à l'apogée des « 30 Glorieuses ». L'entreprise est portée par l'essor de la société de consommation et l'industrie automobile connaît une croissance rapide, tant chez les constructeurs que chez les équipementiers. Cette croissance va se poursuivre sur la décennie suivante.

Une jeune usine avec des salariés jeunes

Partant de 260 salariés à sa création en 1967, l'effectif de la CPIO va rapidement augmenter dans les années 70 pour atteindre 1 800 personnes en 1980. C'est un salariat jeune, souvent d'origine rurale et dans l'ensemble peu qualifié.

La majorité des salariés sont des ouvriers spécialisés (OS) travaillant la plupart en équipes alternées (2 x 8), avec en plus une équipe de nuit composée de volontaires. Seuls les bureaux et quelques services techniques travaillent en journée normale (en « régulière »). Ils sont, de ce fait, considérés comme des « privilégiés » par les autres salariés. Les ateliers de la CPIO comptent aussi beaucoup de femmes dans les emplois les moins qualifiés puisqu'à cette époque-là, de nombreuses familles ne se préoccupaient pas beaucoup de la formation professionnelle de leurs filles. Elles travaillent essentiellement dans la fabrication des pièces, à des cadences soutenues. Il y a également quelques travailleurs immigrés issus du Maghreb (pour beaucoup d'Algérie), en équipe de nuit principalement.

Un recrutement rural et familial

Je suis rentrée à la CPIO en avril 1968. Le premier jour, mon père m'avait accompagnée. Au service du personnel, quelqu'un lui dit :

- *Monsieur, venez donc travailler ici !*
- *Non ! qu'est-ce que je pourrais bien faire ? Moi, je travaille chez Totaliment dans le quartier de la Ville en Chien au nord-est de Nantes...*
- *Vous verrez, ce sera moins dur que dans votre travail actuel !*

Enfin, mon père est arrivé en 69, puis mes deux sœurs, l'une en 70, l'autre en 71, puis à la suite mon frère et deux belles-sœurs. Des cousins sont également venus nous rejoindre...

Beaucoup venaient de la campagne, autour de Carquefou, Saint-Mars-du-Désert, Petit-Mars, Ligné, Nort-sur-Erdre et même Nozay. La plupart se déplaçaient à vélo ou en mobylette...

MCLM

Le 17 janvier 1972 : mon premier jour à la CPIO

J'ai deux CAP (cuisine de collectivité et arts ménagers) et je cherche du travail dans ces domaines. Mais mon père tient à ce que je travaille le plus tôt possible. Comme il bosse à la CPIO qui embauche chaque semaine une douzaine de personnes, il me dit : « Tu entres dans cette entreprise ou tu quittes la maison et je ferai une demande d'émancipation ». Hélas, n'ayant que 18 ans, donc pas la majorité qui est alors à 21, j'obéis.

Je suis inscrite depuis quelques jours seulement et déjà une réponse : rendez-vous le lundi 17 janvier 1972 à 9h. Accueillies par le chef d'atelier puis par un contremaître, nous sommes une douzaine de personnes écoutant les descriptions des ateliers, les méthodes, les équipes, les règles de sécurité...

Je trouve cette boîte immense avec ses quatre grands bâtiments A, B (où je suis affectée), C, D et d'autres plus petits tout autour. C'est horrible : tout est gris, le sol en béton, le plafond en tôles ondulées, les murs en parpaing brut, les machines aussi, seules celles avec tapis roulant sont jaune bouton d'or.

Le chef marche vite, je le suis presque en courant jusqu'au bâtiment K pour prendre les outils : une paire de gros ciseaux de couturière et deux tabliers en grosse toile beige et très raide mais pas de chaussures de

sécurité. Le chef me dit : « Je ne vous donne pas de chaussures car vous ne les mettrez jamais ». Je pense en moi-même : « Bon, je ne risque pas de les mettre puisque je n'en aurai pas » mais ce n'est pas le moment de répliquer.

Chaque femme est en chaussons ou avec des chaussures plates pour être à l'aise. Les pièces passent dans un bain d'eau et de talc. En sortant, elles dégoulinent sur les chaussures qui sont vite abîmées. Pour se protéger, les ouvrières se fabriquent un tablier avec un grand morceau de plastique et des bouts de ficelle.

Pour cette fin de première demi-journée dans l'atelier, après quelques explications, je remplace une femme qui est en arrêt de travail. Il faut prendre trois profils cuits en autoclave, les mettre côte à côte dans une goulotte, avancer ces tuyaux ensemble jusqu'en butée, fermer le carter, appuyer sur les boutons afin de débiter les durites, compter le nombre de pièces, ranger dans le carton, coller une étiquette, apposer mon numéro de tampion individuel, remplir la feuille de rendement ...

Le soir à la maison chez mes parents et devant mon assiette, j'annonce : « Je finis le mois et je n'y retourne plus, je veux devenir aide-infirmière ! ». Et je suis restée 38 ans à la CPIO !

Marie-Thérèse Robin

L'organisation de la CPIO et ses productions

Le schéma de la page 10 reproduit l'organisation de l'usine dont l'activité est organisée autour de deux types de production.

Les produits en caoutchouc (supports moteur, tuyaux, joints de portière, tapis de sols, butoirs de pare-chocs) sont fabriqués aux bâtiments B et D.

Les produits en plastique sont fabriqués dans les ateliers A et A' : calandres, éléments de tableau de bord, poignées de portière, attaches de ceintures de sécurité...

Les conditions de travail dans les ateliers

Au bâtiment D, l'usure des hommes

La mise en œuvre du caoutchouc industriel, sorte de pâte de chewing-gum, nécessite des machines puissantes. Le travail des hommes sur ces énormes cylindres où sont mélangés les différents composants est sale, dangereux et bruyant.

Une fois le mélange fait, celui-ci arrive dans les ateliers de moulage. Dans les débuts de la CPIO, il existait différentes sortes de presses pour la fabrication des pièces : presses plateaux dont les « 1 000 tonnes », presses portefeuilles, presses crocodiles.

Les presses « 1 000 tonnes », trois énormes presses d'une hauteur de 3 mètres environ, servaient à la fabrication des tapis en caoutchouc dont toutes les voitures RENAULT de l'époque étaient équipées. Sur ces presses de 8 à 10 moules empilés les uns sur les autres, deux hommes par machine étaient nécessaires : un pour le chargement de la presse avec une ébauche à l'avant et l'autre pour le déchargement à l'arrière une fois la cuisson terminée. Le poids du tapis (5 kg pour celui du modèle « R 5 »), plus la chaleur de la presse (170 degrés) rendaient le travail très pénible pour les opérateurs.

La finition de ces tapis par découpe sur presses dites « roller » entraînait une manutention importante pour ceux qui travaillaient sur ces postes. Un tapis de 5 kg manipulé à deux, voire trois reprises, 60 fois par heure pendant 9 heures, cela pouvait faire entre 5 400 kg et 8 000 kg dans les bras à la fin de la journée !

Gilbert Barteau

Le centre technique

Le bâtiment E regroupe le bureau d'études et les laboratoires. Si la dénomination officielle de ce bâtiment est « centre technique », les ouvriers lui ont donné un autre nom : « Le palais de la sueur » ou même « Versailles » ! C'est bien la preuve que dans leur esprit, celui qui ne trime pas dans les ateliers ne travaille pas véritablement. Traditionnel fossé entre cols blancs et cols bleus...

Daniel Thuillier

Les gueules noires de la CPIO au bâtiment F

Le secteur « Mélanges » où sont additionnés les composants qui constituent la pâte du caoutchouc est situé au bout des bâtiments B et D. Lorsqu'ils arrivent au travail, rien ne distingue les « gars du Mélange » des autres ouvriers. Mais lorsqu'ils ont travaillé quelques heures, ils sont tous noirs de peau et leur bleu de travail est également tout noir. Difficile de les identifier, sauf à leur voix et à leur regard. Ils sont tellement recouverts de noir de carbone que lorsqu'ils vont manger à la cantine, ils salissent tout. Une salle de restauration leur a donc été dédiée pour limiter le nettoyage des locaux.

Marie-Thérèse Robin

Chez ZOLA au bâtiment B sur les autoclaves

Parmi toutes les activités de l'usine, citons plus particulièrement l'extrusion (souvent appelée boudinage) qui s'effectue au bâtiment B où se trouvent les autoclaves. Ce sont des sortes de grandes cocottes minutes chauffées à la vapeur, de forme allongée avec une porte à chaque extrémité et qui servent à la cuisson des pièces en caoutchouc. Les autoclaves sont les postes de travail les plus pénibles de l'usine et ils sont occupés par des hommes de préférence jeunes et costauds.

Le tringlage consiste à enfiler un tuyau de caoutchouc cru avec l'aide d'un gel sur des formes biscornues en métal chromé installées sur des chariots spéciaux. Ce poste est sale car le gel s'écoule sur le sol. En plus, il y a des risques de chutes car le caillebotis est mouillé, glissant et encombré de bacs.

Un chariot est en cuisson dans l'autoclave pendant que les gars tringlent sur un deuxième chariot.

Pour le détringlage, les hommes enlèvent les tuyaux vulcanisés le plus tôt et le plus vite possible dès qu'une porte s'ouvre. Le risque de brûlures est important si les formes sont trop serrées sur le chariot, malgré les manchettes et les gants en coton dont sont équipés les opérateurs.

Il est impossible de sortir les pièces si le caoutchouc est froid car elles risquent de rester collées sur la forme et c'est au couteau ou au cutter qu'il faudrait les arracher, ce qui est très dur. Un rinçage au jet d'eau, puis c'est reparti pour un nouveau tour, tringlage et détringlage...

Les gars sont donc obligés d'aller très très vite car leur travail serait encore plus physique s'ils devaient décoller le caoutchouc refroidi. Ils doivent donc être solidaires entre eux. Si l'un d'eux traîne, ce sont tous les autres qui le paient ! Des temps de récupération sont indispensables, sinon personne ne tiendrait le coup.

Marie-Thérèse Robin

Les relations sociales

La CPIO n'a pas de difficulté pour recruter car les salaires qu'elle propose sont plus attractifs que ceux pratiqués dans le maraîchage ou les autres entreprises de cette région jusqu'alors très rurale. De plus, elle attire ceux qui espèrent pouvoir évoluer dans une filiale de Renault.

Dans cette usine qui employait un tiers de femmes, il est à noter que majoritairement ce sont les hommes qui ont bénéficié de promotions. Les chefs étant des hommes, ils pouvaient favoriser leurs copains d'enfance, de foot ou de fêtes, leurs connaissances de voisinage, ou bien ceux qui venaient bricoler chez eux au noir... ou encore ceux qui répétaient tout ce qui se passait dans les ateliers ! Mais il y avait également des ouvriers qui méritaient par leur travail ces montées en grade. Quant aux femmes, à cette époque-là, on ne se préoccupait guère de leur évolution professionnelle.

Vu le recrutement essentiellement rural, il n'y avait pas au départ de tradition ouvrière ni de conscience de classe chez les salariés de la CPIO. Mais sur les questions spécifiques à l'entreprise, on n'hésitait pas à partir en grève. Pourtant, l'existence d'une « gratification exceptionnelle » (versée quatre fois par an mais qui

sautait à la moindre journée de grève) pesait lourd dans le porte-monnaie et jouait un fort rôle de dissuasion. La pratique des années 70 était de cadenasser les portails sans trop crier gare. Une fois, lors d'une négociation avec la direction, un délégué CGT portait même un antivol de vélo en guise de collier, histoire de mettre la pression. Lors des grèves, les quelques cadres qui réussissaient à entrer et sortir le faisaient seulement après une fouille de leur coffre de voiture. Même un cadre qui circulait à mobylette a vu ses sacoches fouillées !

Les rapports avec le chef du personnel (à l'époque on ne parlait pas encore de Ressources Humaines) ont été variables suivant les périodes. Dans les années 70, ils étaient tendus avec Jean Wahart, ancien cadre de chez Renault, qui visiblement avait une dent contre la CFDT. Ayant participé à la Résistance, il y avait côtoyé les communistes et, bien que sans doute très à droite, il avait conservé une réelle préférence pour la CGT. Les relations avec son successeur, Marcel Rive, furent beaucoup moins compliquées car il était plus simple, plus direct dans ses rapports avec les salariés et « franc du collier ».

1968, la CFDT s'implante à la CPIO

En 1966 à la création de l'entreprise, la CGT est la première organisation syndicale à s'implanter. Comme la CPIO est une filiale de la RNUR où la CGT est largement majoritaire, la tradition syndicale se transmet logiquement à Carquefou. Le leader de la CGT est Jean-Pierre Fouchier et son appartenance au PCF est connue de tous. Il était précédemment salarié de la SNCF et beaucoup

ont pensé que la CGT lui avait demandé d'intégrer la CPIO afin d'y développer une section syndicale. Aux premières élections, seule la CGT présente des candidats. Mais, dans le même temps, Pierre Mabit, secrétaire de l'Union locale de la CFDT, travaille à la création d'une section à la CPIO.

Fédération de la Chimie
26, rue de Montholon
P A R I S 9ème
Nantes, le 20 Septembre 1967

Chers Camarades,

La Compagnie des Produits Industriels de l'Ouest (CPIO) s'installe actuellement près de Nantes dans la Zone Industrielle de Carquefou. C'est une entreprise qui occupera prochainement 1 500 personnes.

Cette entreprise filiale de la Régie RENAULT devant fabriquer les pièces en caoutchouc pour l'automobile, pourriez-vous nous envoyer la documentation nécessaire au démarrage d'une Section Syndicale CFDT : Convention Collective, avenants, salaires, etc...

Nous essayons également de démarrer une Section Syndicale CFDT chez JIF WATERMAN, entreprise installée également près de Nantes dans la Zone Industrielle de ST HERBLAIN.

Nous possédons déjà la Convention Collective du Porte-Plume réservoir et pour la Maîtrise, la Direction laisse le choix entre cette dernière et celle des Industries Plastiques. Pourriez-vous également nous l'envoyer.

Veuillez nous en indiquer le montant afin que nous puissions vous les payer aussitôt.

Recevez, Chers Camarades, d'avance nos remerciements.

Le Secrétaire :
MABIT P.



Pierre Mabit

En Loire-Atlantique, la CFDT compte de nombreux adhérents et militants dans la métallurgie, principal secteur professionnel, mais aussi dans l'industrie agroalimentaire. Elle est bien présente également dans la chimie qui regroupe toutes les activités liées aux produits pétroliers (dont la raffinerie de Donges), les peintures (Ripolin-Georget), les films et papiers carbone (Armor), etc. Le développement de la CPIO est rapide et elle compte déjà plus de 400 salariés en mars 68, avec une montée en puissance à 1 300 prévue à moyen terme. Cette nouvelle entreprise représente donc un potentiel important de syndicalisation.

Des contacts sont alors établis avec la fédération CFDT de la Chimie. Le 12 mars 1968, un premier tract annonce la venue d'un responsable fédéral qui présentera l'organisation syndicale et expliquera, en vue des élections à venir, la mission des délégués du personnel. Fort de ce soutien fédéral, moins d'une semaine plus tard, le noyau de six militants CFDT sort un second tract, cette fois-ci pour inviter les salariés à se syndiquer à la CFDT et exposer les principales revendications. La mécanique est lancée...

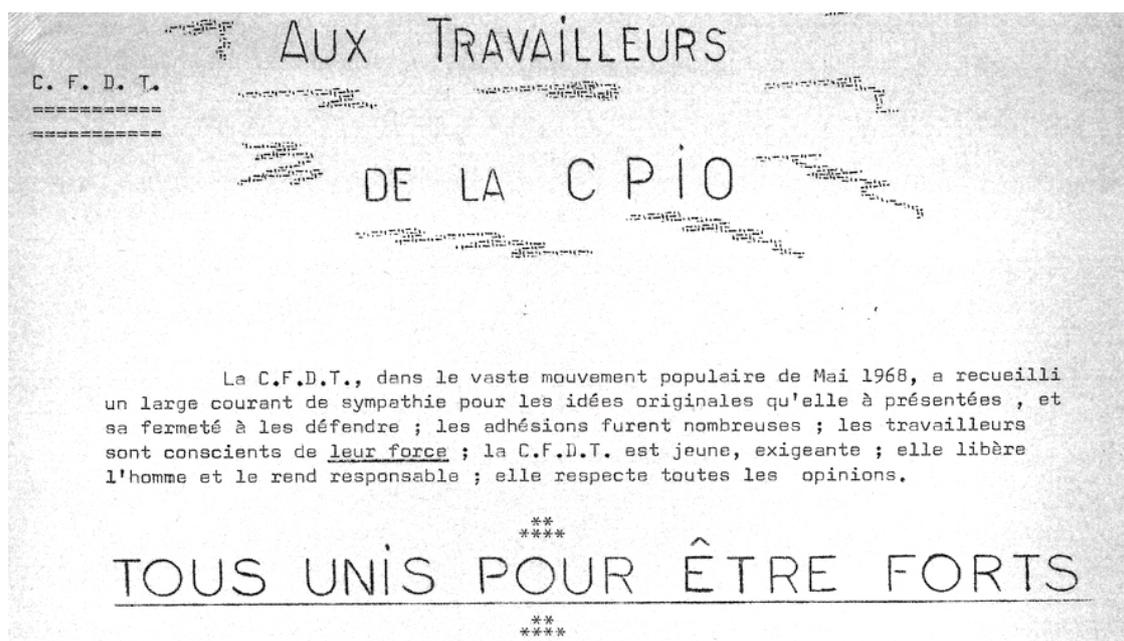


Dans la foulée de mai-juin 68, Daniel Palvadeau, secrétaire général de l'UD CFDT de Loire-Atlantique, prend la plume pour relater sa vision des événements et le rôle qu'y joua son organisation. À l'occasion du cinquantième anniversaire de Mai 68, le Groupe Histoire CFDT 44 a publié ce récit aux Éditions du CHT (Centre d'Histoire du Travail) en 2018.

Dans l'Ouest, le mouvement de Mai 68 a commencé dès le mercredi 8.

Dans le sillage des sites Renault (Cléon, Flins et Boulogne-Billancourt), la CPIO fait partie des premières usines de l'agglomération nantaise à se mettre en grève avec occupation. Mais aucun document ni photographie de l'usine en grève n'a été retrouvé sur cette période.

Sans conteste, Mai 68 accélère la création de la section syndicale CFDT.



Extrait du tract du 18 juin 1968

Dans un autre tract du 20 mai, la CFDT liste tout d'abord les revendications dans l'entreprise. Mais, dans la seconde partie du document, elle cite un communiqué confédéral qui met en avant « la démocratisation des entreprises, l'extension des libertés syndicales et le droit de s'organiser syndicalement dans toutes les entreprises ». On voit bien ici la « marque CFDT » qui la différencie nettement de la CGT pour laquelle le rôle du Politique est prédominant. D'ailleurs, les événements de Mai 68 ont de nouveau montré avec force la subordination de la CGT au Parti communiste : pour ces deux organisations, l'essentiel doit se régler au niveau de l'État et par la loi. Le niveau des entreprises est

secondaire pour la CGT alors que pour la CFDT, c'est là que se joue un enjeu d'importance : la démocratie par et pour les travailleurs.

Le 18 juin, un courrier adressé au Directeur de la CPIO l'informe qu'une section du Syndicat CFDT du Caoutchouc est officiellement créée dans l'entreprise. On y trouve Jean Dupin et Pierre Guilbault pour les ateliers, et Daniel Thuillier pour le centre technique.

Pour les élections au comité d'entreprise en novembre 1968, la situation est toute différente de celle de mars de la même année (pour l'élection des DP) puisque la jeune section CFDT présente une liste. De plus, elle

réclame que les 62 techniciens et agents de maîtrise puissent être représentés au CE. La direction de la CPIO refuse la création d'un deuxième siège dans le collège « Cadres-Ingénieurs-Techniciens ». Maintenant leur demande, les militants CFDT déclarent : « Nous avons

tenu à présenter André Thuillier pour que les électeurs puissent voter selon leurs idées face à un éventuel candidat cadre ! ». La CFDT a donc des candidats dans chacun des deux collèges.

Candidats CFDT aux élections au comité d'entreprise

Scrutin du 20 novembre 1968

1 ^{er} collège (ouvriers et employés)					
Titulaires			Suppléants		
DUPIN	Jean	P10	GUIBERT	Pierre	P20
MARSAIS	Pierre	P1	SCHUEFFER	Albert	OS
COUTEAU	Rolande	OS	ROUXEL	M.-Claude	OS
GUILBAULT	Pierre	OS	JEANSON	Benoît	OS
DANIEL	Gilbert	P2A	GUEHENEUX	J.-Pierre	OS
2 ^e collège (cadres, ingénieurs, techniciens)					
THUILLIER	André		BOUCHER	Henri	

Aux élections du CE du 20 novembre 1968, la CFDT se présente pour la première fois et gagne 3 sièges. La CGT n'obtient que 2 sièges et la CGC 1 siège. En seulement sept mois, le rapport de forces syndicales a été inversé au profit de la CFDT !

Aux élections de délégués du personnel du 26 mars 1969, la CFDT fait également une brillante entrée et obtient 10 élus (titulaires ou suppléants) contre 6 pour la CGT. Le résultat est salué dans La Voix des travailleurs d'avril 1969 au même titre que celui des « poids lourds » de la métallurgie nantaise (Dubigeon, Brissonneau, ACB).

D'autres organisations syndicales vont voir le jour à la CPIO : dès 1968, la CGC présente des candidats aux élections et, au début des années 70, la CFTC se constitue également. Ces deux organisations sont plutôt proches de la direction et vont rester minoritaires. FO ne s'est jamais vraiment implantée, sans doute en raison de la présence de la CFTC.

Du fait de la rupture historique de 1964 (en Loire-Atlantique la CFDT a voté à 92,5 % la transformation de la CFTC en CFDT), les relations entre CFDT et CFTC ne peuvent être bonnes. Autour de 1984, naît l'opposition

à la loi Savary qui voulait créer un « grand service public unifié et laïc de l'éducation nationale ». A la CPIO, dans un tract (non daté), la CFTC écrit : « Vous êtes pour la liberté de choix de l'école. La CFTC aussi. Ne la laissez pas mourir à la CPIO. Pour défendre cette liberté : adhérez à la CFTC ». La même année, la CFTC prend des voix à la CFDT. Analysant les résultats, la section CFDT attribue ce transfert à un vote confessionnel de salariés musulmans.

Quant aux relations avec la CGT, elles seront souvent conflictuelles. Les désaccords sont profonds du fait des liens de la CGT avec le PCF et se répercutent jusque sur le terrain de l'action syndicale quotidienne. Par voie de tracts interposés et tout particulièrement pendant les périodes électorales, les deux organisations s'affrontent sur leurs revendications et leurs bilans.

Tout au long des années 70, les résultats des élections professionnelles à la CPIO vont fluctuer entre CFDT et CGT. En 1978, la CFDT redevient première organisation syndicale et le restera ensuite. En 1982, la CFDT obtiendra ses meilleurs résultats en s'approchant des 60 % aux élections du CE !

Candidats CFDT à des élections de délégués du personnel vers 1975.



Coll. D. Thuillier

De gauche à droite, en haut : Jean-Pierre Jégu, Patrick Bossard, Joël Ménadier, Michel Guinebaud, Jacques Imbert, Jean-Marc Moreau, Jean-Claude Levesque. En bas : Pierre Guilbault, Non identifié, Yvonne Le Verger, Louis Pillon, Daniel Thuillier

Les principaux conflits à la CPIO

L'histoire sociale de la CPIO est jalonnée de conflits. Les grèves n'y étaient pas très longues (de l'ordre d'une semaine), mais intenses, avec généralement le blocage des portails. L'activité de l'usine était rapidement paralysée alors que sur les chaînes de montage des véhicules, les constructeurs automobiles avaient besoin des pièces fabriquées à Carquefou. Les salariés disposaient donc d'une arme redoutable. De ce fait, la lutte payait et les grévistes s'en sortaient rarement les mains vides.

Les conflits des années 70 et jusqu'au milieu des années 80 portaient le plus souvent sur les salaires ainsi que sur la réduction de la durée du travail qui à la CPIO était bien supérieure aux 40 heures.

Par la suite, pendant une dizaine d'années, la direction de la CPIO a stocké des pièces dans un entrepôt à Anenens pour atténuer les effets des arrêts de production ou d'expédition suite aux mouvements sociaux. Cet entrepôt n'appartenait pas à la CPIO et il était suffisamment distant de Carquefou pour n'avoir jamais été bloqué par les grévistes qui en sont restés à quelques déplacements symboliques.

À partir de 1985, les mauvais résultats économiques de l'entreprise et la montée de la pression concurrentielle font apparaître les premières menaces de licenciements. Dans un tract du 27 octobre 1982, la CFDT dénonce la vente du savoir-faire à la Corée... La défense de l'emploi va donc peu à peu devenir l'objectif prioritaire de l'action syndicale à la CPIO.



Coll. G. Barreau

1985 – Les salariés face aux gendarmes.



Coll. G. Barreau

2 octobre 1987.

Historique des conflits à la CPIO

Dates	Modalités	Revendications	Résultats
1972 – du 20 au 25 septembre	Grève au service entretien (60 salariés)	50 centimes uniformes de l'heure. Reclassification des anciens ouvriers de production.	24 cts uniformes pour tous + 2 % (soit 12 cts pour les P1, 14 cts pour les P2 et 16 cts pour les P3)
1972 - du 3 au 6 octobre	Grève des OS	Salaires	15 cts de l'heure uniformes
1975 - fin juin	Grève d'une semaine à l'entretien	Augmentation des salaires.	Reclassement des OS de l'entretien en P1
1975 - début juillet	La grève s'étend à toute l'usine (80% de grévistes à la production) avec blocage des portails	Augmentation des salaires et diminution du temps de travail.	Augmentation uniforme de 70 F Réduction compensée du temps de travail de 40 minutes hebdomadaires.
1977 – 15 juin	Débrayage d'une heure le jour de la commission paritaire	Augmentation des salaires.	Prime de 120 F au titre du rattrapage du pouvoir d'achat
1980 - fin janvier et février	Série de débrayages répétés	Augmentation de 5 % Réduction du temps de travail Transformation CDD en CDI	Pas de résultats
1982 - février	Grève d'une semaine avec blocage de l'informatique et des entrées et sorties de véhicules	Contre l'intégration des jours de congés supplémentaires (mi-carême et jours d'ancienneté) dans la 5 ^e semaine de congés	Plein succès : Réduction de la durée hebdomadaire de travail, 5e semaine de congés, augmentation de salaire de 5 %
1982 - novembre	3 jours de grève : mêmes modalités qu'en février 75 % de grévistes	Augmentation des salaires.	Prime uniforme de 250 F Augmentation de 8 % pour 1983.
1985 - avril	Multiplés démarches auprès des acteurs économiques et politiques suite à l'annonce de 230 suppressions d'emplois	Obtenir une analyse des pertes financières de la CPIO et prévenir les risques sur l'emploi.	Pas (ou peu) de licenciements secs
1986 - 13 septembre	Blocage de l'usine le samedi	Contre les heures supplémentaires	Recrutement de 30 SIVP (stages d'insertion dans la vie professionnelle)
1986 - 17 septembre	Blocage de la route de Paris	Et pour des embauches	
1987 – 15 juillet	Consultation menée par la section sur la demande de l'entreprise d'imposer des dates de congés suite à une baisse d'activité	Obtenir en échange l'engagement d'aucune suppression d'emploi	Pas d'effet à terme
1987 – à partir du 14 septembre	Débrayages quotidiens Creusement d'une tranchée sur la pelouse de l'usine.	Mettre en évidence « le trou dans le pouvoir d'achat ».	La mobilisation des salariés sur la question du pouvoir d'achat se renforce
1987 – du 2 au 5 octobre	Grève totale – Chef du personnel retenu jusqu'à minuit le 1 ^{er} octobre	Augmentation des salaires de 2,5 % avec 150 F forfaitaire Gratification annuelle portée à 2 % du salaire brut.	150 F uniformes + 2 % sur la gratification annuelle
1988 – janvier et février	Démarches auprès des acteurs économiques et politiques	Marquer l'opposition au désengagement de Renault et de son projet de vente de la CPIO.	Echec – Aucune intervention ne réussira à infléchir la décision de Renault
1988 – 28 février	Appel à une manifestation le samedi après-midi	S'opposer à la vente de la CPIO à un groupe anglais LAIRD pour un montant dérisoire au regard du chiffre d'affaires.	Appel très peu suivi manifestation annulée
En mai 1988, la CPIO est officiellement vendue au groupe Laird/Draftex			

Le tract ci-dessous est l'illustration d'un de ces conflits payants pour les salariés dans la période de bonne santé économique de la CPIO.

Nantes le 10 Octobre 1972

C'EST QU'UN DÉBUT

GREVE DU 20 SEPTEMBRE

- PARCE QU'ILS ONT SERRE LES COUDES (98 % de grévistes)
- PARCE QU'ILS ONT MENE ENSEMBLE L'ACTION (réunions, débats, interventions directes....)
- PARCE QU'ILS ONT FAIT MASSE AVEC LEURS DELEGUES, les travailleurs de l'entretien ont obtenu :

- l'élargissement des BAREMES DE SALAIRE
- LA REVALORISATION DES COEFFICIENTS
- UNE LEGERE AUGMENTATION DES PRIMES D'INCOMMODITES
- QUE LES CAS INDIVIDUELS SOIENT REVUS
- QUE LE PROBLEME DES O.S. sera enfin abordé.
- LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE FORMATION PROFESSIONNELLE

REPERCUSSIONS

Les règleurs et les professionnels du contrôle ont bénéficié du changement de coefficient.

GREVE DU 3 OCTOBRE

Après 36 heures de grève, les O.S. ont obtenu :

- UNE AUGMENTATION UNIFORME DE 15 centimes pour l'ensemble des travailleurs.
- LE PAIEMENT DE 3 heures d'information
- LE MAINTIEN INTEGRAL DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE
- LA PROMESSE D'UNE COMMISSION PARITAIRE POUR DISCUTER DES PROBLEMES NON RESOLUS

.../...

Dos du tract

- **QUELS SONT LES PROBLEMES NON RESOLUS ?.....**
- L'INFORMATION (qui ne doit pas être le monopole de quelques uns)
- LA FORMATION PROFESSIONNELLE PERMANENTE AVEC UN PROGRAMME CONNU de TOUS
- LA GARANTIE DU TAUX DE POSTE APRES L'ANCIENNETE
- LE PROBLEME GENERAL DU TRAVAIL D'O.S.
- LA GRATIFICATION EXCEPTIONNELLE : Uniforme et garantie
- LA REVISION DES PRIMES D'INCOMMODITES

SOLIDARITE + UNITE + COMBATIVITE = SUCCES

Les deux grèves récentes en sont l'illustration !

TRAVAILLEURS DE TOUS LES SERVICES UNISSONS-NOUS !

ADHEREZ A LA C.F.D.T

CONTINUONS LE COMBAT.....

Ce n'est qu'un début

CONTINUONS LE COMBAT.....

Ce n'est qu'un début.

NDLR Pour les besoins de l'édition, des parties vides de la deuxième page de ce tract ont été supprimées

Quelques bons moments à l'usine

Entrée à la CPIO en 1969, j'y suis resté trente-sept ans.

Les machines étaient rudimentaires au tout début de la boîte : elles venaient de l'usine de Paris. Le travail était pénible dans beaucoup de secteurs.

Il s'effectuait malgré tout dans la bonne humeur. On fêtait anniversaires et fêtes de chacun, les « Catherinettes » et même la Saint Nicolas pour les hommes célibataires de 30 ans.

On faisait aussi quelques farces au 1^{er} avril. Je me souviens d'une en particulier : quelqu'un avait accroché un poisson confectionné avec les moyens du bord dans le dos du chef qui est allé se pavaner à la cantine. Ce responsable était assez remuant, alors plus il bougeait, plus le poisson frétillait, mais lui, il ne sentait rien. Après son retour dans l'atelier il a dû se rendre au bureau d'un responsable de la Direction et il est parti avec son poisson dans le dos. Heureusement le chef de l'atelier voisin qui aimait pourtant bien rire, l'a intercepté au passage afin de lui retirer. Lorsque notre chef est revenu, il était vraiment furieux ! Ce n'était pas le moment de rire dans l'atelier mais il n'a jamais su qui lui avait mis ce poisson.

Tout cela ne nous empêchait pas de faire notre travail et le temps passait plus vite car les horaires étaient difficiles. Alors, il fallait bien trouver des occasions de se distraire un peu !

TC

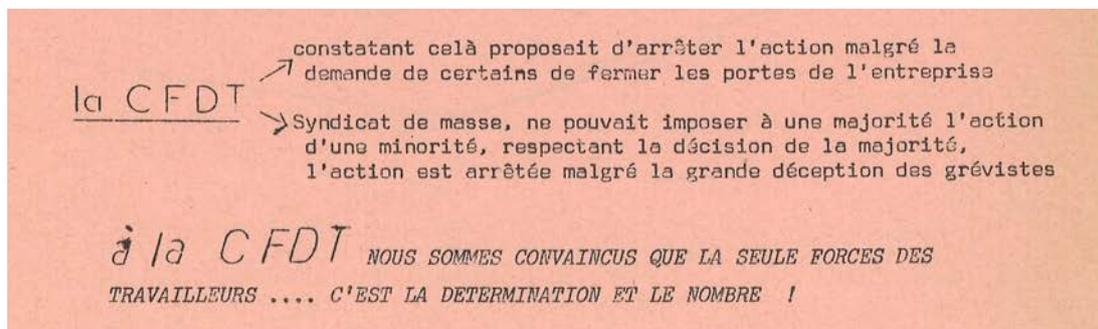
La cache secrète

Près du secteur de l'expédition des pièces, au bout de l'atelier « plastique », on fabriquait des cartons pour tout le site. C'était aussi un lieu secret pour quelques ouvriers et ouvrières qui y fumaient, mangeaient, buvaient un coup... Ils avaient même un réchaud de camping pour réchauffer les plats et ils y fêtaient des anniversaires et les vacances... Evidemment, le tout en cachette ! Cela leur permettait de prendre du bon temps (parfois, dans tous les sens de l'expression...). Ce secret a été gardé plusieurs années. Lorsqu'il fut découvert, le secteur « cartons » a été supprimé et dispatché dans tous les bâtiments du site.

Une ouvrière

Il arrive que des propositions d'action (intersyndicales ou à l'initiative de la seule CFDT) ne soient pas suivies par les salariés. Par exemple, début 1980, des débrayages sont suivis par plus de 400 salariés sur trois revendications : une augmentation de 5 % du pouvoir d'achat, une réduction du temps de travail et la transformation en embauches définitives des contrats à

durée déterminée. Pour amplifier l'action, la CFDT attend que les non grévistes les rejoignent lors d'un nouveau débrayage le 20 février mais l'appel ne donne pas les résultats escomptés. Comme l'indique le tract ci-dessous, la section syndicale CFDT refusant la pratique des actions minoritaires, en prend acte.



Extrait du tract du 26 février 1980 intitulé "APRÈS L'ACTION... la RÉFLEXION"

Le mouvement de 1987 (du 15 septembre au 5 octobre) a été le plus marquant de la période CPIO et a fait l'objet d'un compte-rendu de dix pages dans le Bulletin aux adhérents CFDT.

Si à cette époque-là, l'avenir de la CPIO est fortement assombri, la question des salaires revient cependant en force. Les propositions d'augmentations sont en-dessous de l'évolution de l'indice des prix. Débrayages, manifestations dans et en-dehors de l'entreprise (avec blocage le vendredi 25 septembre de la route de Paris).

Les manifestants chantent :

« Oh Dédé, oh DERRIEN, Si on est en grève, C'est qu'tu pay's pas bien, Oh Dédé ! Oh DERRIEN ! Lach'nous la monnaie, Sinon gar'à demain ! »

Puis grève totale du 1^{er} au 5 octobre !

Le jeudi 1^{er}, en fin d'après-midi, le directeur, M. Neel, est retenu (selon les organisations syndicales) ou séquestré (selon l'intéressé). Mais, suite à la promesse de reprendre les négociations dès le lendemain matin, il est libéré avant minuit.

Résultat : une augmentation supérieure à celle prévue – cependant limitée au regard de la durée et de l'intensité de l'action. Mais aussi, des moments de forte solidarité entre ouvriers et ETAM (Employés, Techniciens, Agents de maîtrise), ce qui n'était pas si fréquent dans l'entreprise.

La vie de la section CFDT

Une section CFDT très active

La section CFDT CPIO était composée des représentants élus (DP, CE et CHS), du délégué syndical et du secrétaire de section. Suivant le résultat des élections, on était jusqu'à une vingtaine de militants qui se réunissaient tous les mardis après-midi.

Mais dans les faits, tous n'étaient pas présents à chaque séance puisqu'on travaillait en 2 x 8 et aussi avec une équipe de nuit. Dans les années 70, les horaires de travail (5h - 14 h 20 ou 14 h 20 - 23 h50) ne permettaient pas facilement d'ajouter une réunion après une journée de boulot ! De plus, il y avait les obligations familiales, certains faisaient équipe inverse de leurs conjoints, c'est-à-dire, pendant que l'un travaillait à l'usine, l'autre était à la maison pour s'occuper des enfants.

On était donc loin du fonctionnement de la SSE (section syndicale d'entreprise) tel que le définissait la CFDT en 1968 et qui devait rassembler tous les adhérents... Mais au moins on avait le mérite de se réunir une fois par semaine dans notre local syndical qui n'était pas bien grand au début des années 70. Les réunions commençaient à 14 heures environ et se terminaient vers 16 h 30. Elles étaient souvent animées par le secrétaire de section qui était aussi le DS (délégué syndical). Il y avait un ordre du jour et un cahier de section pour noter les relevés de décision. Chaque semaine le secrétaire changeait car les anciens nous disaient que c'était la meilleure façon de s'habituer à faire de la prise de notes. On voyait déjà que l'émancipation était une valeur forte de la section.

Les débats de section portaient très souvent sur les augmentations de salaires, les conditions de travail (le bruit des machines et des soufflettes d'air comprimé, les fumées de caoutchouc, les cadences...) mais aussi sur l'emploi car, dès les années 70, il y avait déjà des intérimaires. Nous avions aussi les questions de DP (Délégués du personnel) à préparer ainsi que les réunions de CE (Comité d'entreprise) et de CHS (Comité hygiène et sécurité), et les tournées d'affichage à organiser. Pour faire la tournée des trois bâtiments et des dix tableaux d'affichage éloignés les uns des autres, il fallait 40 minutes pour punaiser juste une feuille. Alors pour un compte rendu de CE de presque 10 pages, on y passait 1h30. Le boulot ne manquait pas mais on tenait à informer régulièrement les salariés.

Dans les années 80, après l'élection de Mitterrand, les lois Auroux nous ont apporté davantage de droit syndical et le budget de fonctionnement nous a fourni un peu plus de moyens. Notre local a été agrandi mais la Direction s'est toujours opposée à l'installation des locaux syndicaux à proximité des lieux de travail et les a toujours maintenus à la porte de l'entreprise.

Les changements intervenaient aux élections qui étaient des moments forts. Pour gagner les élections il fallait être sur le terrain et avec des élections tous les ans (une année c'était pour les DP, l'autre année c'était pour le CE), on était toujours sur la brèche. Nous avons souvent été majoritaires pendant les années Renault devant la CGT et la CFTC.

Bien sûr, il y avait aussi des temps de convivialité, les victoires aux élections, les anniversaires, les naissances, etc.

Les sujets de débats ne manquent pas !

Pendant toute la période CPIO, la section est restée très centrée sur la défense des salariés au sein de l'entreprise. Nous n'avions pas beaucoup de relations avec notre syndicat professionnel, le STIC (Syndicat des Travailleurs des Industries Chimiques). On essayait d'avoir des contacts avec la CPIO de Vitré. En ce qui concerne Renault Billancourt, c'était beaucoup plus difficile. Pour la plupart d'entre nous, nous n'avions pas non plus de préoccupations extérieures à l'entreprise et la participation aux mobilisations interprofessionnelles était faible. Nous n'étions pas un appui pour notre Union locale. A la décharge des militants, il faut dire que pour aller à l'UL rue Lamoricière où le stationnement était difficile, il fallait plus d'une heure ! Alors les heures de mandats défilaient très vite mais ce n'était pas la seule raison. Au fond, nous préférons nous occuper de notre « boutique ».

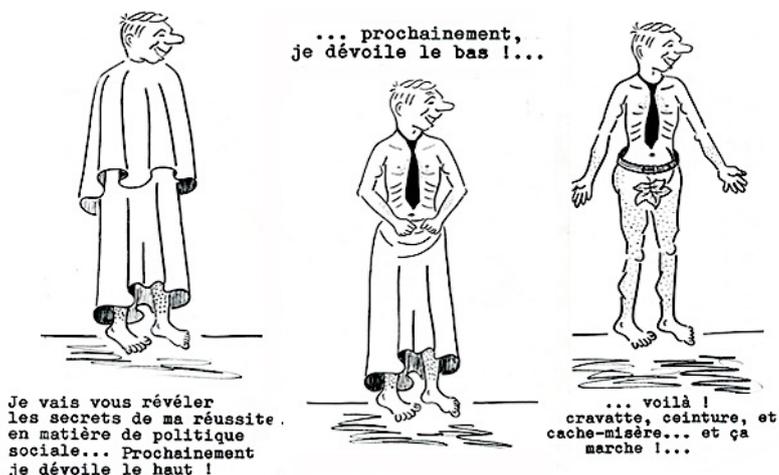
Préoccupations professionnelles ou interprofessionnelles ? Activisme tous azimuts ou action syndicale au plus près des salariés ? C'était entre autres des sujets de débats animés entre les copains, au moins entre Jean-Claude et Michel. On était obligé de mettre le holà car entre eux il y avait des différences d'analyse. La copine Yvonne était là pour taper du poing sur la table et leur dire d'arrêter leurs engueulades !

Gilbert Barteau

Dans les années 80, la situation économique de la CPIO se dégrade. Les organisations syndicales dénoncent la mauvaise gestion et les gaspillages de l'usine. Depuis 1975, le PDG de la CPIO est Charles-Henri de Saint-Just que tous les salariés appellent Saint-Ju. Dans un tract du 27 octobre 1982, la CFDT écrit vertement à propos de l'encadrement de l'entreprise :

« Ces « barons » refusent toute évolution dans les rapports, brident ceux qui font preuve d'imagination, ils sont engoncés dans leurs certitudes, ils promènent leur incompétence d'un service à l'autre, ils sont accrochés à leurs privilèges, ils bloquent les rouages essentiels de notre entreprise parce qu'ils savent que, si un vent nouveau animait la CPIO, ils seraient vite hors course. Il y a aussi les arrivistes mais un bon arriviste ne fait pas forcément un bon responsable. Le danger est qu'ils ont la caution de SAINT-JU. »

Un peu plus tard, à la suite d'un conflit, les élus obtiennent la création d'une commission au sein du CE, la Commission d'amélioration de la gestion de l'entreprise (CAGE). La politique sociale du PDG n'est pas jugée plus satisfaisante par la CFDT. Michel Guinebaud, le dessinateur attiré de la section, a fait paraître les dessins ci-contre sur trois jours et sur le même principe que les affiches publicitaires « Myriam » de 1981 (« Demain j'enlève le haut... »).



Les difficultés de la CPIO s'aggravent

En 1985, malgré une diminution du gaspillage, les résultats économiques de la CPIO ne se sont toujours pas améliorés et la situation devient très préoccupante car elle affiche un résultat d'exploitation de 15 MF en négatif. Ces pertes résultent d'une sous-activité due à Renault et aussi d'une moindre utilisation du caoutchouc pour les voitures. En dix ans, on est ainsi passé de 40 kg à 20 kg de caoutchouc par voiture.

Premier coup dur : en avril, la CPIO annonce 230 suppressions d'emplois.

Le 1^{er} juillet 1985, Jean Derrien est parachuté par Renault à la tête de la CPIO pour faire le diagnostic de l'entreprise, l'assainir et sans doute préparer la vente.

Le 6 octobre, Jean Derrien s'exprime dans Ouest-France sur les faiblesses structurelles de la filiale de Carquefou et n'exclut aucune hypothèse quant à une possible vente de la CPIO par Renault. Le quotidien régional a titré « Renault gardera-t-il la CPIO ? ». Mais le journal Les Echos prend moins de précautions verbales :

La CPIO vouée à quitter Renault pour retrouver son essor

Les Échos, 11 octobre 1985

Les salariés tablent sur le fait que les productions de la CPIO sont indispensables pour la fabrication des voitures et ils espèrent qu'une meilleure gestion aboutira à terme à un redressement de la situation de l'entreprise. Mais ils n'ont aucune prise sur les décisions stratégiques de la RNUR, qui elle aussi n'est pas en très bonne santé car elle est confrontée à l'apparition des nouveaux concurrents asiatiques. De plus, sa tentative d'implantation sur le marché américain, via l'achat d'American Motors, lui coûte cher et va rapidement tourner au fiasco. Dès 1985, la RNUR commence donc à se recentrer sur son cœur de métier et vend son usine Micmo Gitane qui fabrique des vélos à Machecoul.

Les relations CFDT entre la CPIO et Renault

Au sein de la CFDT, les relations entre les sections de Renault et de la CPIO ne sont ni directes ni simples. La section syndicale de Renault dépend de la FGMM (Fédération de la métallurgie) et celle de la CPIO de la FUC (Fédération unifiée des industries chimiques). Les relations entre elles passent donc par l'intermédiaire des fédérations. Le 26 novembre 1985, la section CFDT de Renault s'adresse à la FUC : « Aujourd'hui des interrogations se posent sur le maintien de la CPIO ou non dans le groupe Renault. [...] La CPIO peut-elle diversifier ses activités hors automobile ? Dans quel marché ? Y a-t-il des possibilités d'exportation ? ». La tonalité générale du courrier acte le fait que Renault va se séparer de la CPIO et que cette filiale doit s'inventer un autre avenir. La CFDT Renault est d'ailleurs plutôt favorable à la stratégie de recentrage sur le cœur de métier. Et comme en plus, elle est très minoritaire par rapport à la CGT, elle n'est pas en capacité de fournir un appui solide à la section CFDT de la CPIO.

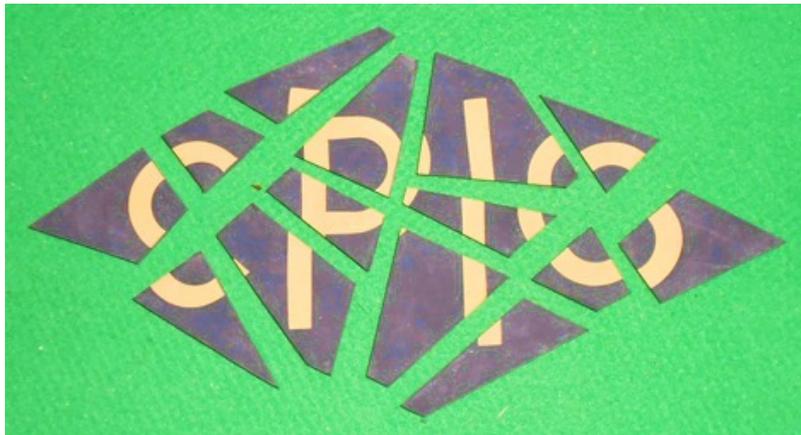
Dans les années 1980, un Comité syndical de groupe CFDT (CSG) a été créé pour établir des relations entre Renault et ses filiales. Mais dans un courrier du 22 mai 1986, la SSE (Section syndicale d'entreprise CFDT) de la CPIO regrette que ce CSG ne soit pas l'émanation de toutes les SSE du groupe Renault. Elle aurait souhaité qu'il soit à l'initiative d'actions concertées en vue de faire aboutir les revendications de tous ses salariés. Elle reproche au CSG d'être trop centré sur les questions de stratégie économique et sur le devenir de la seule maison mère, Renault Billancourt.

L'exigence, parfois l'intransigeance, de la « petite » section CPIO a contribué à tendre ses relations avec la « grosse » section de la maison mère à qui la Direction de Renault reprochait les très nombreuses actions revendicatives menées par la CFDT à Carquefou.

Début 1988, le couperet tombe. Renault a décidé de vendre les autres deux entités qui lui restent en Loire-Atlantique : Europcar (location de véhicules) et la CPIO. Hormis la décision de la vente, le nom de l'acheteur (le groupe LAIRD pour sa branche DRAFTEX) et une indication sur le prix de vente (entre 150 et 200 MF), le Comité d'entreprise du 18 février n'apporte pas d'informations plus précises. Bien qu'opposées à la vente, les organisations syndicales de la CPIO sont mises devant le fait accompli. Chacun sent qu'il sera pratiquement impossible de faire revenir sur sa décision le PDG du groupe Renault, Georges Besse.

Le samedi 27 février après-midi, la section CFDT tente d'organiser une manifestation des salariés de la CPIO et de leur famille mais c'est un échec. Dès lors, elle ne peut que prendre acte de la vente. Elle effectue des démarches auprès des élus locaux et des responsables des pouvoirs publics et leur demande « de prendre toutes les garanties possibles pour éviter que cette cession n'ait à plus ou moins court terme des conséquences sur l'emploi ». La CFDT regrette également que cette vente soit « un nouvel exemple de prise de contrôle d'un pan important de l'industrie locale par un groupe étranger ».

Pour les salariés de la CPIO, l'époque Renault se termine après vingt années dans le giron d'une entreprise nationalisée. Début mai 1988, commence officiellement la période DRAFTEX et les salariés vont découvrir ce qu'est la gestion par un fonds d'investissement.

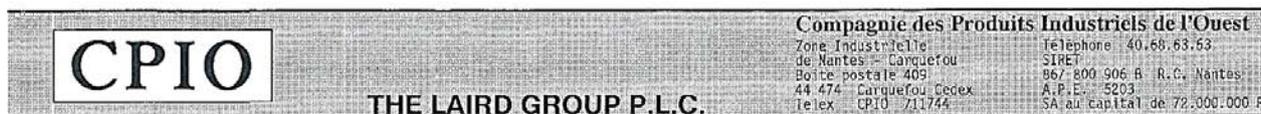


Objet publicitaire, ce puzzle préfigure la vente de la CPIO puis à terme son démantèlement

La période DRAFTEX : 1988-2000

En mai 1988 la CPIO a été cédée au fonds d'investissement britannique, LAIRD Group P.L.C., dont l'actionnariat est composé de plusieurs fonds de pension.

Le groupe LAIRD, dirigé alors par John Gardiner, compte 25 usines et emploie 12 000 salariés dans le monde, dont 2 500 en Allemagne dans sa filiale DRAFTEX à laquelle est rattachée la CPIO. Fondée par John Laird en 1824 à Liverpool sous le nom de Birkenhead Forges, l'entreprise de ferronnerie se spécialise ensuite dans la construction navale civile et militaire. Après la nationalisation des chantiers navals britanniques en 1977, LAIRD se transforme en holding financière, investissant dans les composants électroniques puis dans les équipements pour l'automobile. C'est ainsi que sa filiale – Laird's Automotive Components – dont dépend DRAFTEX, rachète la CPIO en 1988.



La CPIO quitte donc le périmètre du secteur nationalisé pour entrer dans l'univers du capitalisme globalisé où le rendement pour l'actionnaire prime sur toute autre considération.

Un management à l'anglo-saxonne

1988 : la première année d'exercice pour LAIRD a été exceptionnellement bonne puisque le groupe financier a pu rembourser ses emprunts et distribuer 45 millions de francs à ses actionnaires. Il promet alors de maintenir le pouvoir d'achat des salariés mais revient sur sa décision en mai 1989.

Mai 1989 : LAIRD ayant renié sa parole, les salariés de la production entament une grève quasi-totale qui aboutit en un peu plus de 24 heures à un résultat satisfaisant : une augmentation mensuelle de 300 F (359 F pour les équipes alternées). Christiane Dréan, militante CFDT, analyse ainsi la réaction de DRAFTEX : « *Quand nous étions filiale de Renault, la direction pouvait se permettre d'attendre avant de négocier, parce que Renault était à la fois patron et client. Maintenant, c'est différent : Renault, notre client pour 85 % de la production, nous traite de la même manière que les autres fournisseurs. Mis en concurrence, LAIRD ne pouvait donc pas se permettre de perdre une part de marché* ». Mais LAIRD tirera la leçon de ce conflit.

Octobre 1991 : le mercredi 2 octobre, 60 % du personnel de production se mettent en grève pour obtenir le maintien du paiement des jours de carence en cas de maladie, le libre choix pour la prise de la 5^{ème} semaine de congés et une augmentation de 1 000 F (« loin de couvrir la perte de pouvoir d'achat subie depuis plusieurs années », disent

les organisations syndicales qui ajoutent qu'elles ne sont pas « butées » sur ce montant).

LAIRD a retenu la leçon de 1989 où elle a été obligée de céder et elle pratique désormais le « régime à l'anglaise », ainsi que titre *Ouest-France* du 9 octobre 1991. Dans la presse et dans des courriers aux salariés, la Direction attaque frontalement les responsables syndicaux (« le week-end, ils ont préféré aller à la cueillette aux champignons dans la forêt du Gâvre plutôt que de négocier », « le porte-parole de l'intersyndicale est dangereux pour l'entreprise »...) et elle réunit les non-grévistes.

Mais surtout, elle décide le 8 octobre de recourir au lock-out. Ce même jour une ultime séance de négociation en présence de l'Inspection du travail permet de présenter des propositions que les salariés acceptent : accord de la Direction en ce qui concerne les jours de carence et la 5^{ème} semaine de congés payés, augmentation de 150 F pour le maintien du pouvoir d'achat et versement d'une prime de 1 500 francs.

Dans ce conflit, les organisations syndicales ont été confrontées à une situation inédite pour elles avec la décision de la Direction de lock-outer les salariés et ses explications sans détour dans la presse sur sa vision de l'entreprise leur a fait comprendre que la fin du « modèle » CPIO était définitivement actée.

Avec Laird, pas de sentiment. Pas d'artifices de langage. Michel Houdeau, le directeur de la division « plastique », confirme le message : « **Le but du groupe, c'est le profit. S'il n'y en a pas, on arrête. Mais les salariés sont restés sur le schéma Renault.**

On n'est plus nationalisés. Nous sommes une entreprise privée. Il y a ici une détestable habitude : tous les ans, il y avait au moins une grève et la direction cédait. Pour ne pas arrêter les chaînes de Renault. Notre actionnaire, lui, a été ferme : plus question de conflits à répétition et d'augmentation de la masse salariale. »

On en est là. Et les grévistes cachent mal une certaine « nostalgie » des temps anciens. D'une certaine tradition. « **Du temps de Renault**, dit l'un d'entre eux, on pouvait négocier avec un directeur du personnel. On avait quelqu'un à qui parler. Le modèle anglais, c'est pas pour nous. Il faut faire fonctionner les négociations à la française. C'est pas l'idéal. Mais au moins, pas à pas, on pouvait avancer. » La tradition, Michel Houdeau la balaye. « **Lorsqu'il n'y aura plus d'entreprise, ils pourront parler de tradition. Nous sommes dans un groupe. Pas une entreprise familiale. Nous n'avons pas la fibre « propriété ».** Moi-même je suis salarié et sujet à des objectifs de gestion. » Carré. Et menaçant. « **Ils ne croient pas au lock-out ? Eh, bien, je peux vous dire que ce sera une catastrophe. Avec une telle casse sur les emplois qu'on s'en souviendra. Les grévistes jouent avec le feu.** »

Marc PENNEC.

Extrait d'un article « Le conflit à la CPIO - Le régime à l'anglaise passe mal »

Ouest-France, 9 octobre 1991

L'éclatement de la CPIO en plusieurs entités

Très vite, la prise de contrôle par LAIRD/DRAFTEX entraîne des changements dans le management et une nouvelle organisation de l'usine.

Dès 1989, les activités Caoutchouc et Plastique sont scindées en deux sociétés distinctes qui conservent l'acronyme CPIO. Début 1992, les élus au CE découvrent de nouveaux plans concernant l'activité « soufflage thermoplastique ». Le 31 janvier, l'intersyndicale publie une longue note d'information sur le nouveau management de DRAFTEX. C'est l'opacité qui règne et les élus ne parviennent pas à faire respecter le code du travail comme en témoigne le texte ci-contre.

Afin de justifier sa politique, la Direction s'appuie sur quatre arguments : « pour améliorer la gestion, il faut passer par la division » ; « lorsqu'un secteur marche bien, il faut l'isoler de ce qui marche moins bien » ; « pour favoriser les gains de productivité, il faut diviser » ; « pour une meilleure image vis-à-vis de nos clients, il faut séparer les secteurs d'activité et changer de nom ».

INTERSYNDICALE C.F.D.T. — C.G.T. — C.F.T.C. DRAFTEX — INDUSTRIES NANTES CARQUEFOU MORCELLEMENT de l'usine de CARQUEFOU, où en sommes-nous ?

Réunis en intersyndicale, le 31 janvier 92, les élus des organisations syndicales ont fait le point sur la situation de notre usine face aux initiatives de la direction générale DRAFTEX.

ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Depuis novembre, vous avez eu connaissance de rumeurs concernant la séparation de l'activité soufflage thermoplastique qui, après avoir vu le jour au bâtiment A, s'est développée au bâtiment D, alors que cette spécialité régresse au Plastique. Elle prend de l'importance au caoutchouc à un point tel que la direction générale juge utile de l'isoler en une société séparée des autres activités.

Des modifications de structure de cette importance, même à l'état de projet, doivent faire l'objet de la consultation du CE, qui, au vu d'informations, doit, avant la décision finale, donner un avis. Dès novembre, les élus avec le personnel ont constaté que le projet était ficelé : les salariés étaient désignés, le responsable était nommé, le parc machines était défini, la formation adaptée était dispensée au personnel, bref, le projet n'était plus un projet et le CE, n'avait pas été consulté ; les élus ont dû prendre contact avec l'Inspection du Travail pour faire état de cette situation anormale et tenter d'inciter la direction à engager la consultation prévue par la loi.

Copie d'un tract intersyndical (extrait)

PETITION C.F.D.T. - C.G.T. - C.F.T.C. DRAFTEX - NANTES/CARQUEFOU

- Pour le maintien de l'unité sociale,
 - Pour le maintien des accords d'entreprise
 - Pour le maintien des structures représentatives du personnel,
 - Pour des emplois vrais et durables,
- NON AU MORCELLEMENT DE L'USINE

Nous avons été
666
à exprimer notre
opposition aux
décisions de la
direction.

le 12.02.92

Tract intersyndical

Face à la Direction, les organisations syndicales ne prônent pas l'affrontement direct car depuis le conflit d'octobre 1991, elles savent qu'elles risquent fort de perdre le combat. Elles choisissent donc de présenter leur vision d'une autre organisation : une seule entreprise, une seule direction générale, une même direction du personnel, des ateliers où les fabrications seraient réparties par lignes de produits et, bien évidemment, un seul Comité d'entreprise...

Début février 1992, une pétition contre l'éclatement du site n'engrange que 666 signatures pour 1500 salariés. Au regard de l'enjeu, le soutien n'est pas suffisant pour inciter les organisations syndicales à engager un conflit contre la réorganisation de l'entreprise.

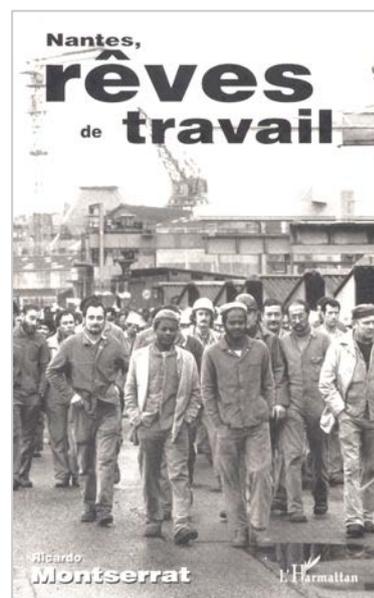
En 1993, l'appellation CPIO disparaît et naît alors le GIE DRAFTEX Industries dont le président est Claude Pluche. De nouvelles entités juridiques voient le jour : SORATECH (tuyaux en caoutchouc), MODYN (élastomères anti vibratoires), POLYSPACE (pièces en plastique), auxquelles s'ajoute PROLYN (soufflets en matière plastique). Trois autres entités sont dédiées au centre technique (CINERGIE), aux services informatiques (ISOCEL), à la gestion et l'entretien des bâtiments, services et matériels communs aux différentes entités (SOGES).

Les conditions de travail

Des améliorations techniques font évoluer les conditions de travail : une organisation différente des postes pour éviter des déplacements inutiles, la possibilité de travailler assis à certains postes (qualifiés de « doux »), l'arrivée de machines qui coupent les pièces...

Mais le bruit, la chaleur (certaines fenêtres ne doivent pas être ouvertes pour éviter le refroidissement du caoutchouc) et la fumée sont toujours omniprésents. Dans le bâtiment de MODYN, les ouvriers ne se voient pas d'un bout à l'autre de l'atelier tant les fumées sont épaisses.

S'il n'y a pas de travail à la chaîne au sens strict de l'expression, les salariés de la production sont obligés de suivre le rythme des machines ou de fournir des rendements élevés et constamment contrôlés. Le recours aux intérimaires a perturbé le rythme de travail des autres salariés. En effet, les intérimaires sont souvent des jeunes. Ils savent qu'ils ne resteront pas longtemps dans l'entreprise et n'ont pas conscience des dégâts physiques créés par la répétition intensive des mêmes gestes. Ils travaillent vite pour se créer des temps de pause plus longs. L'encadrement demande alors aux autres salariés, en général plus âgés, de suivre les mêmes cadences. Les troubles musculo-squelettiques se développent...



En 1995, l'ACENER (Association des Comités d'entreprise de Nantes et région créée en 1983 par la CFDT) publie les nouvelles écrites par Ricardo Montserrat à partir de récits faits par des employés de la métallurgie, de la chimie, de la banque, de l'électricité et de l'électronique. Le premier chapitre « Risques d'explosion » traite des conditions de travail chez DRAFTEX.

L'enfer sonore de la centrale

A 3 h 25, la ville paraît endormie et pourtant je sais qu'elle s'active malgré son calme apparent. Les bruits du périph, de la gare et, surtout, les jets de vapeur sur le toit de la boîte, je les reconnais de loin.

Au même moment, Gilles et Philippe (La Grenouille pour les intimes) finissent leur nuit, dernière ronde sur les installations de la centrale et les sous-stations, remise à niveau des bacs... De son côté, à Saint-Jo, Jean-Louis monte sur son 101 Peugeot, on dirait Jacques Tati sur son solex. Jean-Louis, c'est mon binôme, il est l'histoire, le savoir et la parole, en quelque sorte, notre maître à tous ceux de la centrale. La centrale, c'est trois chaudières à gaz qui fournissent en vapeur toutes les presses des ateliers et les autoclaves et il y a également un énorme compresseur pour alimenter tous les bâtiments en air comprimé.

3 h 50 : Jean-Louis et moi arrivons sur le théâtre de nos opérations, nous sommes accueillis par le vacarme d'enfer habituel. Nos collègues nous reçoivent de manière un peu expéditive mais à cette heure-là, on va à l'essentiel.

4 h : branle-bas, les régleurs arrivent dans 20 minutes pour mettre en chauffe les ateliers de l'usine ; rapide démarrage du mélange, du centre technique, du chauffage dans les bureaux...

5 h 10, ça y est ! Tous les ateliers entament ensemble leur labeur. A la centrale, tous les débits accélèrent, la vapeur est avalée par les autoclaves, le « plastique »

engloutit des centaines de mètres cubes d'eau. Sans plus attendre, le « mélange » déverse ses odeurs, au « caoutchouc », on cherche encore les inserts qui manquent pour enfin commencer. L'enfer sonore de la centrale augmente encore.

5 h 20, les caristes prennent possession des fenwicks. Y'a plus qu'à attendre la prochaine vague, la « régulière ».

7 h 30 : arrivent Pierrot, Edouard, Thierry, puis un peu plus tard, Dada (le grand chef). Bien sûr, en bons pilotes de centrale, nous avons anticipé la mise en chauffe de la cafetière. Nous sommes de vrais professionnels !

C'est dans le bureau du bas que s'entasse tout ce petit monde, la tasse à la main. Ça va ? hein ? ÇA VA ??? Ah ! Ouais et toi ? Hein ? Les conditions acoustiques ont toujours été hostiles aux échanges verbaux et pour cette raison, la vie de la centrale est consignée dans de très gros registres qu'on appelle mains courantes.

Il est déjà midi, notre relève arrive. Elle officiera jusqu'à 20 heures puis ce sera le retour du tandem de nuit jusqu'à 4 h, etc. etc.

De ce quotidien, je garde le souvenir d'une ambiance de vrai équipage, tel celui d'un bateau au long cours. La centrale, c'était vraiment un monde à part avec son langage et ses rites. Beaucoup de rigolades (merci, Gilles), des moments durs et parfois tristes selon ce qui arrivait aux uns et aux autres. Merci à tous !

Dominique Chevalier, dit « La Vapeur »

Un accident à POLYSPACE

En début de fabrication, un régleur vérifie toujours une pièce pour voir si elle est conforme et si le travail va pouvoir continuer.

Un jour, un régleur s'est approché trop près du manipulateur. Ce robot a poursuivi sa course en entraînant et en coinçant l'ouvrier sur une benne. Quelques secondes plus tard, un autre régleur passe et se rend compte qu'il s'est produit quelque chose d'anormal. Ce second régleur qui est également secouriste constate que son collègue a la respiration bloquée, qu'il a commencé à changer de couleur et qu'il est étourdi. Le nécessaire est fait pour l'extraire et le conduire sur un brancard vers les secours à l'infirmerie.

Le CHSCT est intervenu et a étudié différents moyens de protection. Un bardage grillagé a été installé pour éviter le franchissement de la zone dangereuse. Ensuite toutes les machines avec robot ont été équipées de cette protection.

LG

Tambouille dans l'autoclave

Un jour, un intérimaire a eu la bonne idée de faire réchauffer sa boîte de raviolis dans un autoclave. Il avait vu un ouvrier le faire avec une boîte de cassoulet et il l'a laissé chauffer environ 4 minutes. Sauf que lui ne savait pas qu'il fallait ouvrir la boîte avant de l'enfourner... La boîte a donc explosé avec un énorme bruit ! Lorsque la porte s'est ouverte, les raviolis avaient tapissé tout l'intérieur de l'autoclave. Des responsables ont entendu la déflagration. Ils ont attendu que le gars ait fini de nettoyer la machine avant de le virer sur le champ.

LG

La greffe d'un cou de poulet

Un chef de groupe annonce fièrement :

– Je viens de toucher une belle prime ! Une prime de rendement, elle va me permettre de partir aux sports d'hiver !

– Comment ça, tu as une prime de rendement ?

– Ma femme va être contente, nous allons partir à la montagne comme l'année dernière !

Moi très énervée, je lui réponds aussi sec :

– Mais quoi, les femmes doivent faire les rendements et les hommes ont les primes ! Nous, nous n'irons jamais aux sports d'hiver et tu n'as même pas honte de nous annoncer cela !

– Ben !

– Nous devons faire toujours plus de boulot, toi tu te contentes de ramasser nos feuilles de productivité en fin d'équipe et de les contrôler, tu n'as pas de production à tenir ! Bon, tu notes que je prendrai la semaine du lundi de Pâques et j'ajouterai mes quatre jours d'ancienneté pour aller me faire greffer un cou de poulet pour être comme un homme si c'est ce qu'il faut pour recevoir une prime !

Ma collègue qui a entendu ma réponse, intervient à ma suite :

– Ça c'est pas mal, un cou de poulet, moi aussi j'en veux un !

Toutes les deux, à force d'entendre dans les ateliers les plaisanteries sexuelles des hommes, nous avons visé juste en parlant de « cou de poulet » et le chef a bien compris ce que nous voulions dire !

L'année suivante, j'ai reçu ainsi que ma collègue 10 F (eh oui, 10 F !) pour essayer de nous faire taire...

Marie-Thérèse Robin

Gare au feu chez SORATECH !

Sur les lignes, la cuisson des pièces en caoutchouc se faisait en continu, de la matière crue à la pièce cuite puis coupée à la dimension définie suivant sa référence... Les lignes tournaient en 3 X 8. Lors des cuissons, des dépôts huileux se déposaient à l'intérieur des conduits de cheminées. De nombreux extincteurs étaient accrochés le long de chaque ligne et il y en avait souvent en supplément aux pieds des machines.

Quand une particule de métal était tombée dans le caoutchouc, elle provoquait une étincelle et donc un départ de feu lors du passage dans le four. Le feu se propageait rapidement avec l'appel d'air des aspirations de fumées et les parties de hottes salies qui n'avaient pas été nettoyées dans la semaine. Il pouvait se déclencher plusieurs départs de feu pendant la journée de travail d'une équipe. Un jour, jusqu'à 13 fois ! J'étais donc toujours très tendue lorsque je travaillais sur ces 3 machines du continu et dès le début de la prise de poste je vérifiais si les extincteurs étaient à leur place et non dégoupillés.

Le feu est arrivé quelquefois jusqu'en bout de ligne, au ras des fesses des ouvrières qui travaillaient le dos tourné à la machine pour déposer les longueurs de joints sur de grosses bobines.

Quand on n'arrivait pas à s'en sortir avec l'aide du régleur de la machine, une équipe de pompiers volontaires du site intervenait rapidement. Parfois, le feu était si important que des automobilistes sur la rue du Tertre appelaient pour annoncer qu'il y avait des flammes sur le toit ! Heureusement, la caserne des pompiers de Carquefou n'était pas loin de l'usine et ses hommes pouvaient intervenir dans les situations les plus difficiles.

Une paire de ciseaux qui tombait, le bruit d'un extincteur qu'on dégoupillait, « un nom de Dieu » du régleur et chaque fois, je bondissais hors de mon poste ! Cette peur du feu m'a longtemps poursuivie...

Marie-Thérèse Robin

La vie de la section CFDT

Après le rachat par DRAFTEX, c'est la période des divisions et des multiplications ! Division de l'entreprise en 7 établissements ce qui conduit à une multiplication du nombre d'élus. Pour la section CFDT et son fonctionnement, c'est un chamboulement complet. Ce n'est plus une section syndicale mais trois sections compte tenu des découpages et séparations de bâtiments. On ne parle plus du bâtiment A, ni du bâtiment B, pas plus du bâtiment D, mais respectivement de POLYSPACE, de SORATECH et de MODYN. Dans les autres sociétés, nous étions très peu représentés, car c'étaient principalement des cadres. Chez PROLYN (petite unité de production installée de l'autre côté de la rue), seule la CFDT était implantée au départ. Par la suite la CFDT y a pris les rênes et a mis en échec la volonté de la direction d'instaurer des relations sociales à sa main. Avec tous ces changements, il nous a fallu trouver des candidats pour les élections de DP, CE et au CHSCT dans chaque établissement. C'était plus difficile chez SORATECH qui était le bastion de la CGT. Comme on avait des adhérents dans tous les bâtiments, nous avons pu être présents dans chaque boîte et nous sommes restés majoritaires sur le site, mais que de travail en section avec les multiplications de réunions d'instances avec, de plus, la création d'un CCE, d'un comité de groupe car il y avait aussi d'autres boîtes DRAFTEX en France !

Durant la période DRAFTEX qui va s'étaler jusqu'à l'aube des années 2000, la section CFDT comprend une trentaine de militants jeunes et moins jeunes, femmes et hommes. C'est une alchimie qui fonctionne bien avec ce que cela amène en convivialité mais aussi en débats et parfois en conflits. Le bon niveau de syndicalisation a permis d'éviter le cumul de mandats et d'être aussi plus présents dans l'inter-pro. Parallèlement, une nouvelle organisation se met en place dans notre Fédération qui devient Chimie-Energie en 1997, après regroupement avec la Fédération Energie (EDF/GDF). Notre syndicat professionnel s'appelle désormais le SCEVLA CFDT (Syndicat Chimie-Energie Vendée-Loire-Atlantique).

Gilbert Barteau



Réunion de section. De gauche à droite, en haut : Jean-Pierre Laplanche, Jean-Paul Urvoy, Lucien Prudhomme, Jacques Bordier. En bas : Pierre Guilbault, Michèle Palas, Marie-Thérèse Robin, Chantal Lebon dite Doudou

Fin d'année 1989, une catastrophe tombe sur la section : le décès de notre copain Jean-Claude Levesque, gravement malade depuis plus 6 mois. Il n'avait pas 40 ans. C'est un coup très dur pour la section. Jean-Claude, c'est le leader qui unit tout le monde. C'est lui qui anime, c'est aussi le DS. En réunion de CE, c'est encore lui qui mouche la direction. Lors des conflits, c'est toujours lui qui prend la parole dans les assemblées. Jean-Claude, c'est la référence de la section, aimé de tous sauf des directions. Il savait être à l'écoute des salariés.



Après son départ, on était abattu et il y a eu un moment de flottement. Alors en réunion de section, on s'est dit que Jean-Claude n'aurait pas voulu cela. Michel Guinebaud, autre leader de la section, a repris la tâche. Et puis aussi, il faut dire que l'on était une bonne équipe et que ce malheur nous a motivés à repartir pour la mémoire de Jean-Claude.

Gilbert Barteau

Quelques galères d'une élue chez SORATECH

Après la séparation du site en trois entreprises différentes, je suis élue DP ET CHSCT pour la première fois. Dès le lendemain des élections, le chef d'atelier m'interpelle pour me dire : « C'est bien, vous êtes élue, mais n'écoutez pas les salariés car vous allez être vite débordée ! ».

Au départ j'ai tout à découvrir : les différents secteurs de travail et les machines car je ne connais rien des différents processus. J'apprends aussi comment fonctionnent la section et les réunions syndicales. Je suis plutôt timide et rougissante et il a fallu que je m'adapte. Je participe aussi à des formations nécessaires à l'exercice du mandat.

Avec Lucien Prudhomme et les autres copains délégués CFDT, nous passions chaque mois dans tous les ateliers et nous rencontrions le maximum de salariés sur les deux équipes. Ensuite, nous devions trier les questions en DP, CHSCT, CE, parfois CCE pour les autres élus... Eh

oui, nous avons beaucoup travaillé, quelquefois plus de 100 questions par mois pour les DP !

Il fallait contrôler les réponses de la direction qui souvent ne correspondaient à rien. La responsable du service RH portait souvent un pull avec des dessins à la mode, Milou devant et Tintin sur le dos. Lucien disait alors : « Tu verras, ses réponses, ce sera encore "tintin" pour nous ! ».

On avait l'impression que personne ne suivait les dossiers. Cela nous mettait en colère car nous devions reprendre les questions d'un mois sur l'autre ! Quel temps perdu !

Parfois, après avoir pointé en fin de journée, je débordais sur mon temps personnel afin de finir les questions ou chercher des documents pour le CHSCT... Je n'ai jamais dit à mon mari à quelle heure je terminais ma journée. Je prétextais que j'avais fait des courses.

Marie-Thérèse Robin

L'action syndicale

Le conflit de l'automne 1991 a marqué un tournant dans les relations sociales à la CPIO. Les organisations syndicales savent désormais qu'il faudra compter avec une Direction intransigeante qui n'hésitera pas à aller à la rupture et au lock-out. Dès lors, la section CFDT va « diversifier son jeu » en portant l'action syndicale sur différents terrains et en alliant négociations et rapports de forces, y compris sur le plan juridique.

➤ Former plutôt que licencier

Début 1992, la nouvelle direction envisage un plan de suppressions de postes à la CPIO Plastique, en invoquant l'insuffisance de compétence de certains salariés. C'est SYNDEX, le cabinet d'expertise, qui accompagne les élus aux CE et CHSCT de DRAFTEX. Afin d'éviter les licenciements, les représentants du personnel proposent et obtiennent de la direction la mise en place d'un plan de requalification. Angelo Decuzzi, élu CFDT, constate en effet « qu'il y a beaucoup plus de contrôles à effectuer pour les opérateurs. Quant aux régleurs, tout se fait sur écran maintenant ». La formation va concerner au total une soixantaine d'ouvriers spécialisés. Une autre élue CFDT, Michèle Bourré, raconte : « Au départ, beaucoup avaient peur de retrouver l'école. Mais chacun a pu être écouté au niveau de son travail. Les deux formateurs se sont frottés eux-mêmes aux postes concernés. Cela changeait par rap-

port à ce qu'on avait connu jusqu'alors où il ne fallait surtout pas essayer de comprendre ce qu'on faisait. L'appréhension du début disparaît. Beaucoup découvrent au passage le fonctionnement de



De gauche à droite :
Angelo Decuzzi, Michel Guinebaud, Michèle Bourré

➤ Obtenir la reconnaissance de l'UES

Dès la formation du GIE DRAFTEX en 1993, la section CFDT a travaillé sur la reconnaissance de l'unité économique et sociale (UES) qui a été validée le 3 juin 1994 par une décision du Directeur départemental du Travail. Après un recours hiérarchique initié par la direction de PRODYN DRAFTEX, cette décision a été confirmée par le ministre du Travail en mai 1995. La reconnaissance de cette « UES DRAFTEX INDUSTRIES de CARQUEFOU » a entraîné la constitution d'un comité central d'entreprise (CCE) qui a permis de conserver une certaine unité au sein du site : une vision globale de la situation économique et de l'emploi dans les

différentes entités avec la possibilité de mobilités « internes » ainsi que le maintien des activités sociales et culturelles communes.

« Diviser pour mieux régner » : cette politique a été mise à mal grâce à l'action syndicale. Sans conteste, cette reconnaissance de l'UES a été un point d'appui essentiel pour l'action syndicale des années DRAFTEX et ultérieurement, permettant la mutualisation de l'ensemble des moyens syndicaux à chaque fois qu'une activité était en difficulté.

➤ Rétablir la dotation de fonctionnement du CE

La section syndicale CFDT a été très occupée par l'application du budget de fonctionnement du CE, ce qu'on appelle le « 0,2 % ». En effet, la Direction avait déduit de la dotation les salaires des deux personnes mises à la disposition du CE, ce qui amputait fortement les moyens du CE. La situation a duré plusieurs années

malgré des négociations et s'est terminée encore une fois au tribunal, et même jusqu'en cassation. En juillet 2001, l'affaire sera gagnée en cassation grâce au fort soutien de l'ACENER. A cette date, l'entreprise n'appartient déjà plus à LAIRD, elle a été vendue à Trelleborg.

➤ Défendre la santé des travailleurs avec le CHSCT

Une belle victoire pour la santé des salariés

En tant qu'élue au comité d'hygiène sécurité condition de travail, tous les trimestres je fais le tour des ateliers avec le responsable sécurité, l'inspectrice du travail, l'inspecteur de la CRAM, des élus du CHSCT et parfois un ou plusieurs responsables de direction.

Dans un secteur de cuisson du caoutchouc, j'avais remarqué qu'en passant entre les lignes de production l'inspecteur de la CRAM était toujours bien encadré. Je me suis dit qu'un jour je m'arrangerais pour être auprès de lui... Et voilà, je peux enfin m'adresser à lui.

- Excusez-moi, Monsieur, vous n'avez pas remarqué que chaque fois que vous venez ici, cette machine est toujours à l'arrêt ?

- Oui, effectivement !

- Sachez qu'elle crache beaucoup de fumée et je peux vous le certifier car je travaille souvent sur cette ligne !

Il hoche la tête et nous poursuivons notre chemin dans différents secteurs jusqu'à notre arrivée dans la salle de réunion. L'inspecteur de la CRAM commence par la déclaration suivante : « Je mets une mise en demeure sur la première ligne de l'UHF. Vous avez un délai de 48 h pour que cette machine soit en conformité pour l'aspiration des fumées ! ».

Je me suis faite petite ne sachant que dire car tout le monde m'avait vue lui parler devant la machine. La semaine suivante, le chef d'équipe me convoque à son bureau :

- Madame Robin, comment avez-vous fait pour obtenir l'aspiration sur la première machine ? Moi cela fait des années que je demande et je n'y arrive pas !

Je fais l'ignorante : « Moi, je n'ai rien fait ! ».

- Eh si, puisqu'il y a maintenant l'obligation d'installer une aspiration des fumées.

L'installation a été faite. Evidemment, la Direction n'a pas apprécié la mise en demeure et les coûts. Quant à mon chef, il était plutôt en colère car une élue avait gagné ce que lui n'avait pas réussi à obtenir.

Le CHSCT a ensuite appris que les nitrosamines présentes dans les fumées lors de la vulcanisation des pièces entraînent des risques de cancer de la vessie. Il était donc grand temps d'agir !

Marie-Thérèse Robin

Le CHSCT fait appel à un ergonome

Dans les années 90, une des actions qui ont marqué le CHSCT de SORATECH a été le travail réalisé avec un ergonome du CNAM autour de la santé et des rythmes de travail. En effet nous avons vu apparaître des pathologies que nous ne connaissions pas ou mal et qu'on a désignées sous le nom de TMS (troubles musculo squelettiques). L'étude ergonomique a permis d'identifier un certain nombre de postes de travail particulièrement pénibles pour les opérateurs, tels que les postes d'autoclaves et d'emmanchement manuel des tuyaux affectant surtout les poignets.

Dans son étude, l'ergonome a aussi mis en évidence que la prévention devait être globale. Il ne suffisait pas d'agir sur la biomécanique, il fallait intervenir également sur l'organisation du travail et notamment sur les horaires décalés des équipes. Il préconisait d'alterner les équipes tous les 15 jours au lieu de toutes les semaines pour que les rythmes soient moins perturbés. Mais sur cette recommandation il n'a pas été entendu car cela avait un impact trop important sur la vie sociale des salariés. En effet, de nombreux couples travaillaient en équipes inversées pour s'occuper de leurs enfants et éviter des frais de garde. En plus, beaucoup pratiquaient le covoiturage avec d'autres salariés du site. Il aurait donc fallu changer les horaires de tous les salariés « postés » du site, ce qui était impossible.

Néanmoins, l'entreprise et le CHSCT ont pris conscience de l'importance de l'ergonomie dans l'étude de ces postes pénibles.

Quelques années plus tard, un nouveau procédé de formage des tuyaux a vu le jour grâce à trois facteurs : les avancées technologiques, la réduction des coûts de production et la volonté de réduire les arrêts de travail. Ce procédé industriel innovant nommé « CREATUB » supprimait le tringlage manuel des tuyaux sur les autoclaves et a permis d'améliorer les conditions de travail.

Stéphane Briand

➤ Négocier la RTT

En mars 1997, la réduction du temps de travail ainsi que l'augmentation des salaires mobilisent les salariés. Le directeur de SORATECH, s'exprimant aussi au nom des autres entités, déclare alors : « Au moment où les constructeurs automobiles français sont conduits à prendre des mesures draconiennes pour rester compétitifs, les équipementiers sont inquiets, ces mesures les

concernent directement. Il leur est en effet demandé de réduire leurs coûts de 8% à 15% selon les fonctions. » (Presse-Océan du 4 mars 1997).

Le 5 mars débute une grève fortement suivie dans les ateliers.

Carquefou. - Tambours du Bronx, ou presque, hier avant le lever du soleil, devant les portes de Draf-tex. Les salariés en grève ont ainsi accueilli leurs directions - Draf-tex compte pas moins de sept entreprises sur un même site - et les salariés non grévistes (car ils ont la possibilité de travailler).

Le mouvement de mécontentement de près de 700 salariés (principalement la production) sur les 1.300 salariés du site de l'ex-CPIO (équipementier automobile), est née dès la première rencontre des représentants du personnel CFDT, CGT, CGC, avec la direction.



Coll. particulière

Les négociations salariales statutaires devaient, en principe, se dérouler dans des conditions tout à fait normales, « mais nous vivons dans un contexte difficile, les conditions de travail sont dures, et l'annonce d'une augmentation de 1,2 % ne couvrant même pas l'inflation a été très mal perçue, explique la CFDT. L'intersyndicale revendique une augmentation de 4 %, et une réduction du temps de travail à 39 heures tout de suite ». Actuellement, ces salariés travaillent 41 h 35 lorsqu'ils sont en équipe (matin ou soir), et 40 h 45 pour la « régulière » c'est-à-dire la journée normale.

Presse-Océan, 6 mars 1997

A l'issue de quatre jours de conflit, le temps de travail est ramené à 39 heures pour tous, les salaires sont augmentés de 1,5 % en plus du maintien du pouvoir d'achat.

Les années suivantes, la pression concurrentielle et celle de l'actionnaire continuent à s'accroître. Les résultats économiques et l'excédent brut d'exploitation sont orientés à la baisse. C'est dans ce contexte que s'engagent fin 1999 les négociations pour la mise en place des 35 heures. Après une série de débrayages, elles aboutiront à un protocole d'accord conclu le 17 mars 2000. L'accord comporte 12 jours de RTT annuels (dont 6 à la disposition du salarié) pour les travailleurs postés (2X8 et nuit), 10 jours de RTT (dont 5 à disposition) pour les autres salariés, augmentation des ressources nettes de 1% au titre de 2000, engagement de maintien du pouvoir d'achat en 2001 et 2002, embauche de 25 CDI. Rappelons qu'en contrepartie, au titre de la loi Aubry II, l'entreprise bénéficie d'un allègement de la part patronale des cotisations sociales.

La vie syndicale n'est pas toujours un long fleuve tranquille

À l'automne 1995, la CFDT a été bousculée suite à son positionnement sur la réforme de la Sécurité Sociale (dite plan Juppé). Sa secrétaire générale Nicole Notat, avait apporté son soutien aux grandes lignes de cette réforme de la branche Maladie, mais le gouvernement y avait ajouté le passage aux 40 annuités pour la retraite des régimes spéciaux et publics. De ce fait, la CFDT s'est trouvée en décalage par rapport au mouvement social qui s'en suivit en novembre et décembre 1995, essentiellement dans le secteur public. De fortes crispations internes en ont résulté avec la constitution d'une opposition à la Confédération organisée derrière le journal « Tous ensemble ». La section CFDT de DRAFTEX et le syndicat Chimie, alors animés par Michel Guinebaud, étaient proches de cette sensibilité.

En 2000, des difficultés apparaissent dans la section CFDT au moment de la négociation des 35 heures. Michel Guinebaud, absent au moment de la conclusion de l'accord, en conteste certains points, en particulier les modalités de décompte du temps de travail effectif car des temps de pause ont été réduits. Il estime que le nombre de jours RTT aurait dû être plus élevé et demande la renégociation de l'accord. Mis en minorité dans la section, il décide alors de mettre fin à ses mandats. Il ira même jusqu'à attaquer devant les Prud'hommes l'application de l'accord « 35 heures », pourtant signé par toutes les organisations syndicales du site mais il est débouté de son recours. Il finira par quitter la CFDT.



Coll. particulière

Information aux adhérents

Un champ d'intervention toujours plus large

Négociations pour la RTT, reconnaissance de l'unité économique et sociale, recours juridique pour préserver le budget de fonctionnement du CE, fonctionnement efficace du CHSCT, construction des plans de formation : autant de sujets qui ont obligé les militants à s'engager dans des dossiers juridiques souvent ardues. L'entrée de l'ex CPIO dans un groupe financier et un monde économique globalisé a changé la donne. Il a fallu entrer dans la complexité et la technicité des sujets tout en gardant un lien très étroit avec les préoccupations des salariés.

Les organisations syndicales sont confrontées à l'absence physique des responsables de l'entreprise sur les sites et aux limites des compétences juridiques dont elles disposent. Ce n'est plus au niveau local que se prennent de nombreuses décisions.

Par exemple, en février 1998, c'est le secrétaire du syndicat SCEVLA CFDT, Jean-Paul Couroussé, qui doit intervenir auprès de Philippe Couillaud, Président de DRAFTEX Industries basé à la Défense, à Paris. En effet, DRAFTEX Carquefou a recouru en 1997 à l'utilisation abusive de main d'œuvre intérimaire. Au mépris de la convention d'aide à l'embauche proposée par la Direc-

tion départementale du Travail, elle a versé 100 000 F à chaque intérimaire qui prendrait l'engagement de ne plus postuler pour un emploi dans l'entreprise. Elle a créé par là-même une situation intenable pour la section CFDT qui s'était mobilisée pour la pérennisation de l'emploi des intérimaires.

Dans un tout autre domaine, en 1996, Francisca Sanchez, secrétaire de la Coordination des Multinationales au sein de la Fédération Chimie UGT située à Madrid, interroge la CFDT à propos de la convention collective applicable à PRODYN et MODYN en France car la situation des salariés des entreprises homologues en Espagne se dégrade. Il faut alors fournir aux syndicalistes espagnols les données utiles à leurs négociations.

Seule une organisation syndicale solidement implantée et des militants volontaristes pouvaient mener la défense des salariés dans ce groupe multinational. Il faut souligner la capacité de ces militants à s'adapter à la complexité de cette situation. Pourtant, la plupart d'entre eux étaient des ouvriers de production vivant dans un monde très éloigné des milieux de la finance, ceux que côtoyaient les décideurs de DRAFTEX et de LAIRD.

Vers une nouvelle vente

En 1998, LAIRD, qui a distribué à ses actionnaires 320 MF de dividendes sur 5 ans, commence à donner des signes de désengagement. L'activité informatique est ainsi cédée à la société ATOS (grande entreprise de services numériques).

Dans son rapport annuel au CE (exercice 1998), Syndex écrit « Il est clair que le groupe Draftex (et plus globalement Laird) a besoin de moyens financiers pour réaliser sa croissance externe, telle qu'elle a été engagée ces dernières années, tout en assurant la rentabilité maximum exigée par les actionnaires (rémunération des capitaux investis dans

le cadre d'un actionnariat lié aux fonds de pension) ». Ces craintes sont confirmées dans le rapport sur l'exercice 1999 : « Les actions engagées par le groupe LAIRD ces derniers mois vont dans le sens d'une cession de DRAFTEX. Les raisons qui motivent ce choix sont à trouver dans les difficultés rencontrées par le groupe dans ses opérations de croissance externe. Il a connu un échec dans le rachat de certaines structures dont notamment le site de La Barre-Thomas, situé près de PSA Rennes et repris par l'italien GOMMA ».

Ce n'est donc pas vraiment une surprise quand le groupe LAIRD annonce fin 2000 qu'il se sépare de DRAFTEX. A son tour, le groupe LAIRD sera lui-même racheté ultérieurement par le fonds d'investissement américain Advent International. Dans cette course à la rentabilité maximale des fonds de pension, les salariés ne sont que des variables d'ajustement.

La vente du site DRAFTEX au groupe industriel suédois TRELLEBORG est accueillie par les acteurs politiques locaux et par les organisations syndicales comme un espoir pour l'avenir industriel et social du site.

22 JUIN 2006
**ELECTIONS
 TN
 DP-CE**

**VOICI
 10
 BONNES
 RAISONS
 DE
 VOTER
 CFDT**

**VOTER
 C'EST
 IMPORTANT**

Les délégués CFDT développent la solidarité par un syndicalisme de terrain.

Les délégués CFDT défendent les intérêts des jeunes et des emplois précaires.

Les délégués CFDT défendent les intérêts des salariés en matière de sécurité, de conditions de travail, de salaire, de préservation des acquis etc...

Les délégués CFDT sont contre les discriminations raciales.

Les délégués CFDT se battent pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

Les délégués CFDT se préoccupent des salariés licenciés pour inaptitude.

Les délégués CFDT se battent pour l'emploi et un travail de qualité.

Les délégués CFDT agissent pour le monde que nous voulons.

Les délégués CFDT s'impliquent à l'extérieur de l'entreprise pour défendre les intérêts de tous les salariés.

Avec la CFDT, c'est la certitude d'être bien conseillé et défendu. C'est aussi se donner les moyens d'obtenir tous ensemble encore plus de résultats.

Un bon résumé de l'activité de la section syndicale CFDT chez Trelleborg

La période TRELLEBORG : 2001 - 2012

Au bout d'une décennie, jugeant insuffisante la rentabilité de ses activités d'équipementier automobile, le groupe LAIRD a décidé de se séparer de sa filiale Laird's Automotive Components. DRAFTEX est vendu « par appartement ». La partie Etanchéité dispersée sur trois sites en France est achetée par l'américain GenCorp au prix de 244 M€. Les autres activités (pièces antivibratoires, soufflets, tuyaux...) principalement situées à Carquefou sont reprises fin 2000 pour un montant de 173 M€ par le groupe suédois TRELLEBORG AB du nom de la ville de 30 000 habitants située sur la côte sud-ouest de la Suède.

Après ce rachat, TRELLEBORG AB compte 15 500 salariés dans le monde et affiche un chiffre d'affaires de 12,5 milliards de francs (soit 1,9 Mds €). Cette acquisition fait suite au rachat en 1996 des activités Caoutchouc de la CMP (Caoutchouc Manufacturé et Plastiques), filiale de Michelin située à Clermont-Ferrand. TRELLEBORG passe ainsi du neuvième au cinquième rang mondial des équipementiers de pièces en caoutchouc pour l'automobile (hors pneumatiques), derrière Bridgestone, Hutchinson, Freudenberg et Tomkins.

À Carquefou, Trelleborg acquiert une entreprise dont les entités présentent de fortes disparités en matière de performances économiques. Dans les années 90, alors que chez MODYN, comme chez d'autres fabricants, la production d'antivibratoires souffrait déjà de la pression des constructeurs qui consistait à tirer les prix vers le bas, encore et toujours, il en allait différemment chez SORATECH qui dégageait encore de gros bénéfices avec la production des tuyaux en caoutchouc. La demande des constructeurs portait en effet sur des ensembles de tuyaux de plus en plus complexes, parfois de véritables araignées ; le coût n'était pas la préoccupation première. Et puis vers la fin des années 90, les politiques d'achat des constructeurs changent. Pour les tuyaux également, l'objectif de réduction des coûts est devenu prioritaire et commence à percuter SORATECH. C'est dans ce contexte tendu que Trelleborg entre sur le marché français des équipementiers automobiles.

TRELLEBORG : le modèle suédois ?

L'arrivée du groupe suédois suscite un réel espoir à l'usine de Carquefou car TRELLEBORG a la réputation d'être d'abord un industriel, et non un simple fonds d'investissement comme l'était LAIRD/DRAFTEX. « *Ce rachat est en ligne avec notre stratégie, qui est de développer notre cœur de métier jusqu'à conforter ou obtenir des positions de leadership pour développer encore nos mar-*

chés et répondre aux opportunités. » C'est en ces termes que Frederik Arp, président de TRELLEBORG Industrie (filiale de TRELLEBORG AB) explique ce rachat réalisé le 15 novembre 2000 dans une grande discrétion.

Cet espoir est partagé tant par la direction locale de DRAFTEX que par les organisations syndicales de l'usine car le modèle social suédois a généralement une bonne

image. D'autant que Frederik Arp est venu lui-même sur place à Carquefou et qu'il a annoncé aux représentants des salariés que « *ni les emplois, ni les acquis sociaux ne seront remis en cause* » et que « *les compétences seront améliorées par la formation et conservées dans l'entreprise* ».

À Carquefou, le climat est plutôt à l'optimisme en cette fin d'année 2000.

À nouveau propriétaire, nouvelle organisation

L'arrivée de TRELLEBORG se traduit par des changements parmi les managers, par de nouveaux et importants investissements mais aussi par une nouvelle organisation. Ainsi en 2002, le site de Carquefou est réorganisé en trois Business Units placées sous l'égide de TRELLEBORG Automotive France (TAF) :

- BU Fluid Solutions incluant POLYSPACE et SORATECH (qui seront regroupés dans TRELLEBORG Nantes) comptant 800 salariés au début des années 2000.
- BU Insulation and Applied Solutions (80 salariés) correspondant à PRODYN.

- BU AntiVibration Solutions reprend MODYN (400 salariés au début des années 2000).

Les salariés du Centre technique sont administrativement rattachés aux différentes entités.

En 2000, à partir de CINERGIE est créé un Groupement européen d'intérêt économique, le GEIE TFS (Trelleborg Fluid Systems). Ce GEIE d'environ 80 salariés travaille au développement des nouveaux produits en collaboration avec les constructeurs.

L'intensification du travail

Sous la pression des constructeurs, la course à la compétitivité « prix » fait rage entre les équipementiers de l'automobile, placés sous la menace de délocalisation des activités vers des pays « low-cost ». De plus, le

Pièce K9K pour véhicule turbo



groupe TRELLEBORG est en recherche de productivité dans ses sites français alors qu'elle y est déjà très élevée. Cette pression se traduit dans les usines par une augmentation des cadences de production. Ainsi, le nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS) déclarés passe d'une quinzaine par an à 31 en 1999. Il est probable que le passage aux 35 heures ait pu contribuer à amplifier le phénomène, d'autant que, dans l'organisation de leur vie personnelle, les salariés préféreraient regrouper les jours de RTT plutôt que réduire leur temps de travail hebdomadaire.

À l'usine de Carquefou, malgré l'action dynamique des CHSCT pour réduire les situations de travail usantes, les années 2000 voient une augmentation des affections TMS principalement ostéo-articulaires et lombaires. Ce sont évidemment les salariés les plus exposés aux postures pénibles et/ou aux gestes répétitifs qui sont touchés, surtout celles et ceux qui approchent ou qui ont atteint la cinquantaine. Et, parmi les travailleurs ayant été embauchés dans les années 70, ils sont encore nombreux trente ans plus tard chez Trelleborg.

Cadence infernale

Parfois, le chef de groupe donne des petites pièces à faire lorsque les lignes ne sont pas prêtes. Il s'agit d'un tuyau de caoutchouc à recouvrir d'une gaine « expando ». Le rendement est facile, 100 unités à l'heure, et nous arrivons à prendre de l'avance et à aider quelques filles lorsqu'elles ont des pièces difficiles.

Un jour le chef de groupe m'annonce : « Tu fais ce numéro, mais attention la cadence a beaucoup augmenté, c'est maintenant 198/h ». Je lui réponds : « Impossible de doubler le rendement ! OK, si cela augmente un peu, mais pas autant que ça ! »

Je fais le maximum même en diminuant mon temps de pause et de casse-croûte. J'arrive à réaliser 188 pièces à l'heure. Le lendemain le chef de groupe et un chef d'équipe d'un autre secteur viennent me chercher pour me conduire au bureau du chef d'atelier. Celui-ci m'attend de pied ferme : « Hier, vous n'avez fait que 96 % du rendement, que comptez-vous faire ? »

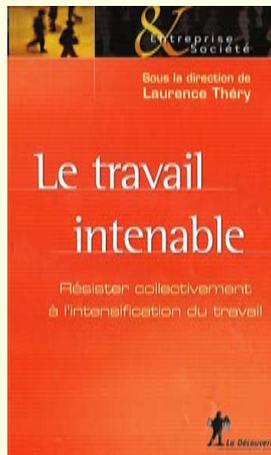
Il ne cesse de répéter sa question et je finis par lui répondre : « C'est curieux, les per-

sonnes au rendement sont appelées au bureau seulement lorsque la production est inférieure à 95 % ! Moi, j'ai atteint 96 % ! J'ai toujours donné le maximum, alors mettez quelqu'un d'autre ! Au revoir ! ». Et je quitte le bureau. Puis je me retourne brusquement et dis : « Une

prochaine fois, ce n'est pas la peine de venir me chercher pour le même motif, je n'irai pas perdre mon temps. Déjà que j'ai été assez idiot pour foncer comme une folle et déjeuner à toute vitesse ! Nous avons gâché 30 minutes et je compterai ce temps sur ma feuille de production ! De plus, vous êtes incapable de défendre votre personnel car cela fait plus de 30 ans que je travaille ici et vous savez bien qui fait son travail ou pas ! »

Comment s'est terminée cette histoire ? Personne n'a réussi à tenir cette nouvelle cadence et ces pièces ont disparu rapidement de l'usine pour être traitées en Espagne...

Marie-Thérèse Robin



Éd. La Découverte, 2006.
Avec la participation de
Pascal Elineau, Jean-Paul
Urvoy, Marie-Thérèse
Robin

Quand MODYN sort du brouillard

Captation des fumées chez MODYN

Pendant 20 ans, les élus CFDT au CHSCT n'ont jamais abandonné la question des captations de fumée chez Modyn. En effet, à la demande des élus CHSCT, le laboratoire du service de prévention de la CRAM est intervenu en 1990, 1994, 1998, 2000 et 2003 pour faire des prélèvements. Une surveillance médicale a été mise en place en 1999. L'action CFDT a enfin aboutie avec, aujourd'hui, la mise en place des captations de fumées.



Extrait du TIC n° 11 – journal d'information de la section CFDT

Le jour de la mise en service du système de captation des fumées restera gravé dans ma mémoire d'ouvrière. Je travaillais à l'époque au secteur encollage situé au fond de l'atelier. Pendant des années, je n'avais pas vu

mes collègues qui, eux, travaillaient sur les presses pourtant proches de mon poste. Le jour J, j'ai enfin pu les voir ! Je me suis rendu compte qu'on vivait tous dans un épais brouillard. C'était vraiment la nuit et le jour !

J'aurais aimé que deux copains partis en retraite mais qui avaient travaillé arduement sur ce sujet soient à mes côtés pour qu'ils voient la transformation de l'atelier de MODYN. Je pense à Michelle Palas (forte de caractère avec un gros cœur, très écoutée en réunion de CHSCT par la direction) qui, avec Yvonne, avait dessiné un prototype de hotte aspirante pour le secteur soufflet (au premier bâtiment du caoutchouc) et qui a été mis en place sur tous les postes... Je pense aussi à Gilbert qui nous a toujours soutenues.

Inutile de vous dire que ce bébé qu'on a mis si longtemps à mettre au monde, la CFDT a veillé à ce qu'il soit bien entretenu pour qu'il vive longtemps.

Doudou

Mes années au Palais de la sueur ou au château de Versailles

C'est ainsi que l'on surnommait ironiquement le centre technique, situé au bâtiment E. Bien entendu, ce n'est pas ici qu'Émile Zola a trouvé son inspiration et Louis XIV n'y a jamais séjourné non plus.

Incontestablement, les conditions de travail y étaient meilleures que dans les ateliers. Oui, la plupart des emplois étaient en « régulière », moins répétitifs, plus qualifiés et mieux payés. On travaillait mais on n'était pas les plus à plaindre, et c'est sans doute pour cela que les mouvements sociaux y étaient moins fréquents.

Dans toute industrie avant de lancer un produit en fabrication, il faut le concevoir (projet, dessin), étudier sa faisabilité, puis réaliser des pièces prototypes, contrôler les caractéristiques, faire les essais d'endurance, etc... Les compétences (principalement des techniciens et des ingénieurs) étaient variées. Nous travaillions sur des machines en modèle réduit : par exemple, les mélangeurs du labo avaient une contenance de 18 litres, alors que ceux des ateliers de production en faisaient 500.

Si l'horaire habituel était en « régulière », il fallait

quand-même s'organiser pour que les machines tournent le maximum de temps. Les étuves de vieillissement, les vérins hydrauliques devaient fonctionner 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il nous arrivait de venir certains week-ends, pour changer des pièces à l'essai, vérifier le fonctionnement correct ou modifier les réglages des machines d'endurance (température, effort...).

Au fil du temps, la qualification des emplois a évolué vers le haut, mais il y a toujours eu besoin quand même de petites mains méticuleuses pour découper des échantillons de caoutchouc ou plastique afin de les analyser.

Petit à petit, les ingénieurs et techniciens supérieurs ont remplacé d'autres emplois. Et on ne doit pas regretter d'avoir contribué à faire progresser le niveau de compétences. D'autant que sans évolution, une entreprise a peu d'avenir devant elle.

Après quelques modifications de l'utilisation du bâtiment, celui-ci a été rasé en 2013 et les salariés ont été transférés dans les unités de production.

Daniel Thuillier

Un fort niveau d'intérim

Le recours au travail intérimaire a toujours été pratiqué à l'usine de Carquefou, et souvent sur les postes les plus pénibles (les autoclaves, les emmanchements...) où les intérimaires se succédaient fréquemment. Ainsi, l'entreprise n'avait pas à supporter la charge des coûts de santé qui résultaient de l'usure professionnelle. Le phénomène s'est accentué à l'époque DRAFTEX et s'est poursuivi avec TRELLEBORG. Il n'était pas rare que plus de 25 % des effectifs travaillant sur le site soient en contrat d'intérim. La proportion d'intérimaires était particulièrement élevée parmi le personnel de produc-

tion où elle égalait parfois l'effectif en CDI. La main d'œuvre précaire offrait évidemment aux directions des trois Business Units une plus grande souplesse d'adaptation aux flux d'activité avec, en prime, une moindre capacité revendicative. Ce haut niveau d'intérim pouvait également préparer des suppressions de postes. Cette politique de l'emploi a donné lieu à de nombreuses interventions des élus du personnel en CE ainsi qu'à des actions syndicales sur le thème de l'emploi.

La vie de la section CFDT

Une belle dynamique d'équipe

Il y a une chose qui me revient en tête, ce sont les réunions annuelles de rentrée. C'étaient des moments formidables. Au début, c'était à la CFDT de Nantes au 37 rue Lamoricière et plus tard à la salle de La Hache à Carquefou.

Et là, on se retrouvait parfois une trentaine. La matinée passait à faire le coup d'œil dans le rétro de l'année passée et puis l'après-midi à préparer un plan de travail de l'année à venir. Cette journée passée ensemble créait un lien entre les élus. Pendant l'apéro et le repas, chacun parlait de ses vacances ou autres sujets, car certains se voyaient rarement du fait du travail en équipes. On repartait gonflés à bloc pour reprendre le boulot et nos activités syndicales.

Grâce à l'action juridique menée les années précédentes par la section CFDT, la subvention de fonctionnement du CE a été rétablie dans son intégralité. Le

rappel des sommes gagnées par le CE a été conséquent, près de 2 MF. Cela a fait un bien fou au fonctionnement du CE et des élus : ordinateurs, photocopieur, deux secrétaires administratives. Enfin, des conditions matérielles adaptées à l'importance du travail effectué ! Le seul souci était que le CCE devenait employeur des secrétaires administratives, ce qui n'était pas le cas auparavant. Et comme la CFDT était majoritaire, la section syndicale avait aussi en charge ce boulot (de patron) pour lequel les militants n'étaient pas préparés.

Pour moi qui écris ces quelques lignes, mon parcours arrive à son terme. Le renouvellement et les tuilages avec des jeunes militants formés se font sans trop de difficultés. Je quitte une section CFDT toujours majoritaire et je pars en retraite l'esprit tranquille le 1er janvier 2005.

Gilbert Barteau

Michel, jeune embauché chez Trelleborg

Michel, 24 ans, a été embauché le 2 janvier 2003 chez Trelleborg en CDI, après avoir fait un certain temps en intérim dans cette même entreprise. Le 17 janvier, Michel vient frapper à la porte du local CFDT en sortant du boulot à 13h30 pour demander comment faire pour adhérer. Au local CFDT Trelleborg, la porte est toujours ouverte à ce moment de la journée (changement d'équipe oblige 2X8 - 5h30-13h30/13h30-21h30). A ces heures-là, il y a toujours 4 à 5 militants présents. Parmi eux, Laurent, jeune militant élu depuis 1 an 1/2, renseigne Michel et lui donne le bulletin d'adhésion qu'il remplit dans la foulée.

Après cette rencontre, Michel pense quand même que beaucoup de jeunes ont des idées reçues sur le fait d'adhérer (peur de se faire virer si le chef apprend que je suis syndiqué). Michel, lui, ça ne lui fait pas peur.

Quand on demande à Michel pourquoi la CFDT? « Eh bien, quand j'étais intérimaire, je travaillais avec Laurence, une élue CFDT. Elle me parlait du CE, des DP ou CHSCT. Elle m'expliquait comment cela se passait, les questions abordées... Je lisais les panneaux syndicaux, ceux de la CFDT. Je trouvais que les échos de CE, de CHSCT, de DP étaient bien faits, ainsi que les infos diverses ».

Quand on demande à Michel « tu as peut-être quelqu'un de la famille qui est militant? ». Eh bien non, son père est ouvrier et il ne milite pas. « Voudrais-tu être sur une liste pour les élections de fin d'année? ». Michel répond « sans problème oui, le côté social m'intéresse beaucoup ». Pour les anciens de la section, c'est la première fois en 33 ans de boîte qu'un jeune vient, de lui-même, chercher une carte au local. Comme quoi tout peut arriver! ■

Avril 2003, FCE Fédération Chimie-Énergie



Michel Bourdinot

Un boulot pas marrant mais un bon CCE

J'ai participé à deux activités loisirs et j'ai regretté de ne pas en avoir fait plus car je n'ai jamais connu ça dans d'autres entreprises. Art Floral, peinture, aquarelle, vitrail, calligraphie... des cours animés par de vrais professionnels !

J'ai également bien aimé les sorties sur une journée : Astérix, Mine Bleue, Zoo de Port Saint Père, le Puy du Fou. Bien souvent, le déjeuner était prévu.

J'ai donc bien apprécié la qualité des activités proposées par le CCE.

Mais je n'ai pas pris le temps de choisir un séjour dans un mobil-home. C'est dommage mais je vais

y réfléchir maintenant puisque les jours de semaine sont proposés pour les retraités, après que les salariés ont fait leur choix des week-ends.

Le travail dans les ateliers, c'était que pour le salaire. Je n'avais pas de diplôme et les femmes avaient peu de possibilités pour monter en grade. Ce n'est pas un boulot que j'ai aimé et en plus, il fallait que je fasse 80 kilomètres seule en voiture tous les jours. J'étais souvent très fatiguée et à plusieurs reprises j'ai failli avoir un accident mais je n'avais pas le choix pour gagner ma vie...

Monique



Coll. particulière

Exposition de travaux réalisés pendant les activités loisir



Coll. particulière

2007 - Journée de rentrée de la section CFDT de l'Unité Économique et Sociale de Trelleborg



Yannick Bernard, secrétaire général du syndicat Chimie-Énergie.

Ex-salarié de la CPIO, puis de DRAFTEX et de TRELLEBORG. Militant actif de la section CFDT, il connaît bien la situation de l'entreprise et des salariés.

De l'espoir à la désillusion

L'importance des investissements par le groupe TRELLEBORG avait au départ établi un climat de confiance pour la pérennité du site de Carquefou, même si au moment du rachat de DRAFTEX, la direction de TRELLEBORG n'excluait aucune hypothèse en déclarant que « des synergies seront trouvées dans les deux ans pour améliorer la compétitivité ».

Les organisations syndicales mènent alors des actions de type classique de défense des intérêts des salariés. C'est ainsi que du 24 au 30 avril 2003, la CFDT en intersyndicale avec la CGT organise des débrayages et finalement une journée de grève pour l'augmentation des salaires.

Après la chaussure, l'automobile...

Consultante Syndex, j'ai accompagné l'équipe CFDT dans les débuts de la CPIO. Quand je suis intervenue à nouveau, alors que l'entreprise avait été rachetée par LAIRD DRAFTEX, je venais de passer plusieurs années auprès des salariés de la chaussure dans le Choletais. J'avais vu les délocalisations se mettre en place, l'emploi progressivement laminé, les salariés perdre leur emploi. On s'était battu pour éviter cela, au moins ralentir le processus, au moins reconverter les salariés, au moins ne laisser personne sur le carreau...

Quand j'ai réalisé ce qui commençait à se produire dans l'automobile avec la pression des acheteurs sur les coûts, j'ai dit à mes collègues « ça va faire comme dans la chaussure, il faut commencer à préparer les salariés, travailler sur la formation professionnelle, les aider à se préparer un avenir ailleurs ». Beaucoup pensaient que le processus ne serait pas aussi brutal du fait du caractère technique du produit. Pourtant après l'achat du site par le groupe suédois Trelleborg, il y a eu un début de mouvement de délocalisation vers l'Europe du Sud, l'Espagne. Après, sont intervenues les délocalisations vers l'Europe de l'Est, la Turquie.

L'Union régionale CFDT avait bien pris conscience de la situation et a organisé un groupe de réflexion de la CFDT automobile. Le découragement commençait à se montrer chez les militants et il fallait trouver des pistes de motivation. Je ne sais plus si à cette époque, on utilisait déjà l'expression « sécurisation des parcours professionnels », mais c'était bien de cela qu'il s'agissait. Une dynamique d'action syndicale a ainsi pu être relancée.

Janie Thomin

Cfdt
des choix, des actes
POSTE 550
TEL/FAX : 02 40 08 55 50
E-mail : cfdt.trelleborg.44@tes.fr

UN CONFLIT QUI N'AURAIT JAMAIS DU EXISTER !

La CFDT et la CGT ont signé ce jour l'accord de fin de conflit.

Ce conflit a pour origine une mauvaise gestion sociale du site nantais (Salaires, injustices, inégalités, iniquités, conditions de travail).

Ce fut un conflit difficile mais qui a été mené jusqu'au bout par l'intersyndicale CFDT et CGT.

Les avancées sociales obtenues sont certes loin des attentes des salariés mais constituent une base de travail pour l'avenir.

Si la direction avait su prendre en compte les demandes des salariés au travers des organisations syndicales, ce conflit n'aurait jamais eu lieu.

Une direction avertie en vaut deux. Quand on a été prévenu de ce que l'on doit craindre, on devrait se tenir doublement sur ces gardes.

A bon entendeur !

Les élus CFDT.
Le 30 avril 2003.



Coll. particulière

En 2006, une décision du groupe Trelleborg inquiète les salariés : SORATECH et POLYSPACE sont fusionnés en une seule entité appelée TRELLEBORG Nantes (TN).

En 2007, TRELLEBORG décide d'arrêter à échéance 2010 les activités Mélanges et Tuyaux en caoutchouc à Carquefou. Elles seront transférées respectivement en Espagne, en Pologne et en Turquie. Le comité central d'entreprise enclenche alors le droit d'alerte car il est évident que les conséquences sociales vont être lourdes. Le rapport du cabinet Syndex (cabinet d'expertise comptable désigné à l'unanimité par la CCE) présenté en juillet 2007 dans le cadre de la procédure d'alerte confirme ces craintes. Il relève que « l'activité Tuyaux du site de Nantes est liée aux marchés en cours et au cycle de vie des véhicules auxquels les produits sont destinés. Il est difficile de prévoir combien de temps tiendront les différents modèles et à quelle hauteur ».

Le 18 juillet 2007, lors d'un Comité central d'entreprise extraordinaire, la Direction présente le projet LEXUS qui consiste en l'externalisation de ses services administratifs, avec pour première étape, celle des services comptables. Les représentants des salariés refusent de cautionner ce projet et claquent la porte du CCE. La mobilisation des salariées du service comptabilité soutenues par ceux des ateliers fera échouer les projets de Trelleborg. Finalement, les salariées de la comptabilité seront maintenues sur le site.

La révolte des bons petits soldats

La direction pensait que le projet LEXUS passerait discrètement mais les « bons petits soldats » qui ne faisaient pas de vagues et restaient en retrait dans la plupart des mouvements sociaux ont dit « stop, on va pas se laisser faire sans rien dire ». Et ça été le début de notre adhésion à la CFDT, nous les salariées du service comptabilité ! Cela nous a permis d'être aidées par une structure et de ne pas nous sentir seules face à la direction pour connaître nos droits et nous défendre. A la suite, des élections du personnel TAF ont eu lieu le 18 juin et au premier tour, nous avons obtenu deux élus (une titulaire et une suppléante) dans un collège unique.

Comme le projet continuait son avancée avec une externalisation à l'île Maurice, nous avons apporté la preuve qu'il serait néfaste pour l'organisation et le fonctionnement des usines.

Nous nous préparions au pire mais le 26 mars 2008, le projet Lexus a été abandonné en France pour cause de dysfonctionnements sur les sites allemands qui avaient déjà externalisé leur compta. Ce revirement a mis fin à une période très difficile avec du mal être et du stress : nous avons encaissé trois reports de dates de licenciement ! Mais nous avons aussi compris qu'unis, nous étions capables de nous battre pour défendre notre emploi. Et nous avons continué sur la lancée en demandant le paiement de toutes nos heures supplémentaires depuis trois ans et des indemnités pour le préjudice subi pendant un an et quatre mois.

Depuis ce jour, nous sommes toutes restées adhérentes à la CFDT mais avec les bouleversements sur le site ou les départs en retraite, certaines ont quitté l'entreprise.

Lydia

En avril 2008, un plan de 450 suppressions d'emplois (310 CDI et 140 intérimaires) est annoncé à l'horizon 2010 chez TRELLEBORG Nantes.

Suite à ces annonces, un premier conflit social bloque l'usine du 14 au 19 mai. La direction finit par accepter un accord de méthode avec un calendrier de négociation.



Coll. particulière



Coll. particulière

Manifestation du 14 mai 2008
Au premier plan, Doudou

Avec l'appui de Syndex, un lourd travail est engagé pour dégager des alternatives économiques au projet de la direction. Quatre axes sont proposés alors par le CCE :

- Investissements pour moderniser une des lignes du secteur mélange,
- Maintien des moyens humains pour la recherche et innovation,
- Diversification des activités automobiles existantes,
- Diversification hors automobile grâce à la prospection commerciale.

Mais la direction refuse toutes les propositions et poursuit son plan comme elle l'avait prévu. Le poids de l'intersyndicale et des salariés n'ayant pas permis de sauver les emplois, les organisations syndicales se concentrent sur la défense des salariés qui vont être licenciés.

En septembre, un nouveau blocage de l'entreprise est levé par décision de la justice. La direction reste sur les montants suivants : 20 000 euros de prime fixe auxquels s'ajoutent 700 euros par année d'ancienneté et l'indemnité conventionnelle (3/10^e de salaire mensuel brut par année d'ancienneté), ce qui au regard de bien d'autres plans de licenciement à la même époque n'était pas négligeable. De fait, de nombreux salariés assez proches de la retraite accepteront de quitter l'entreprise avec une « prime de départ » substantielle. Mais pour ceux qui sont plus jeunes, le cabinet conseil Catalys travaillera à leur reconversion professionnelle.

Pour des délégués qui ont toujours eu comme priorité la défense de l'emploi, il n'est pas facile d'entrer dans la logique d'accompagnement des départs. Avec François Guérin, Directeur de la BU Fluid Solutions et Président du CCE, le processus a bénéficié d'un interlocuteur de qualité, respectueux du dialogue social et des représentants syndicaux, ce qui n'a pas empêché des moments de forte tension... Finalement, il n'y aura pratiquement pas de licenciements « secs » dans le cadre de ce plan social : « pré-retraites », mutations sur le site, départs volontaires pour ceux qui ont saisi l'opportunité de se construire un nouveau parcours professionnel.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Autrefois connu sous le nom de « Plan Social », le Plan de Sauvegarde de l'Emploi est un dispositif du Code du travail français visant à limiter le nombre des licenciements économiques, notamment en favorisant les reclassements des salariés dont la rupture de contrat ne pourrait être évitée.

Chez TRELLEBORG Carquefou, dès l'annonce du PSE en Comité Central d'Entreprise le 22 avril 2008, la section a souhaité reprendre la main en négociant un accord de méthode, ou plutôt en imposant cet accord sous la pression d'une grève très largement suivie, et dont le mot d'ordre était clair : donner les moyens à la section d'être au fait des aspirations des salariés, mais aussi de garantir leurs intérêts. Cela a permis d'obtenir plusieurs avancées. Tout d'abord la possibilité pour le CCE de recourir à un expert, afin de travailler sur un projet industriel alternatif. Ensuite, la mise en place d'un planning devant permettre à la section d'articuler la consultation du CCE, des CE, mais aussi des différents Comités d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) sur la partie « organisation du travail ».

Enfin, cet accord s'est aussi traduit par un temps de délégation augmenté pour les Délégués Syndicaux Centraux, la création de commissions thématiques associant des salariés (notamment sur les intérimaires et leur devenir) avec des heures syndicales permettant de les informer, sans oublier la venue d'une assistante sociale sur le site de façon à réduire la souffrance des salariés mais aussi à identifier les publics fragilisés, le recours à un cabinet conseil pour préparer les employés à leur éventuelle reconversion.

Toute la phase de consultation a donc été réalisée avec une relative bonne coordination. La section CFDT s'est réunie après chaque CCE, de façon à faire un bilan, mais aussi pour préparer les prochaines rencontres. Le SCEVLA (syndicat CFDT Chimie-Energie) a été associé, les structures interprofessionnelles aussi. De nombreuses réunions intersyndicales ont permis d'échanger des points de vue, et bien que les relations CFDT/CGT aient souvent été conflictuelles, ou disons plutôt concurrentielles, « l'intérêt majeur des salariés » transcendera les discordes. Les salariés ont régulièrement été consultés, que ce soit lors d'Assemblées Générales, d'heures d'information syndicale, ou encore lors de nombreuses tournées d'ateliers, par des distributions de tracts ou via le panneau d'affichage. Même les quelques conflits rencontrés lors de cette période seront gérés démocratiquement. La consultation pour la poursuite - ou non - du mouvement, se fera à bulletins secrets, et non pas à main levée comme le voulait la tradition.

Michel Bourdinot



Ouest-France, 18 juillet 2007

Un beau panneau à l'entrée de TRELLEBORG pour accueillir les visiteurs...

Mais entre 2005 et 2014, c'est la sortie définitive pour 800 salariés.

Actions à venir

FAIT - Juan Riordan contacte la secrétaire CGT

fait - Déclaration commune en comité groupe et européen

fait - Bonheur pour Sylvain EMCEF attaché CGT

FAIT - Syndex Lundi 05. mai à 13h30 (accord méthode et contre projet)

Meinard → attente retour rendez-vous

FAIT - 6 mai → accord de méthode 9H00

 " → réunion de section 8H30

fait - 14 mai → CCE gta 8H30 9H00

fait - 16 mai → Région Auxiette 9H00
3 CGT + 3 CFDT (Michel + Laurent + UAI) 6000 employé

FAIT - 29 avril → Info des élus aux salariés à 12H30 Toutes les équipes ensemble

FAIT - 30 avril → réunion avec la CGT 14H45

fait - 20 et 21 mai → Comité de groupe

FAIT - Lundi 5 mai → Syndex : réunion sur « accord de méthode et contre proposition au projet à 13H30

Chez Modyn, l'organigramme qui fâche

En avril 2009, un projet de plan social avait été présenté par la direction de Modyn, impactant le centre technique. Lors de la réunion du comité d'entreprise, le débat portait sur le type de postes qu'il était prévu de supprimer. La direction a fini par lâcher un organigramme, sans noms dessus, mais avec des cases barrées deci delà. Le problème, c'est qu'un élu avait en main l'organigramme initial, avec les noms des salariés du centre technique. En superposant les deux, on voyait qui il était prévu de virer : trois ou quatre élus CFDT, une femme à temps partiel, un homme identifié comme homosexuel, un autre qui élevait seul ses enfants, bref, ceux dont la Direction ne voulait plus !

Quand il a eu les deux organigrammes en main, le DS, Michel, a blêmi et dit « Ah, mais là, cela ne va pas être possible ». Suspension de séance, appel de l'Inspection du travail, annulation du plan social, vu qu'il est interdit à ce stade de la procédure d'avoir déjà décidé qui on vire. Un autre plan a été élaboré ensuite, avec seulement des départs volontaires.

Laurent Dupont

Regards dans le rétroviseur



Daniel Thuillier, années 70

Mes 39 années dans cette entreprise m'inspirent des sentiments contrastés.

Tout d'abord une certaine fierté d'avoir contribué aux évolutions techniques et sociales dans le dur milieu des équipementiers de l'automobile. Si le nombre de salariés a hélas considérablement diminué, le type d'emploi

et surtout la qualification du personnel ont évolué positivement. Mais j'ai vu aussi des situations qui m'ont marqué. Ce monde de l'industrie a fait souffrir bon nombre de salariés.

Mon engagement syndical m'a certes coûté cher en promotion personnelle, mais cela m'a aussi permis de rencontrer des femmes et des hommes super. Je suis conscient qu'il m'a beaucoup apporté. Le fait de défendrer devant le patron des personnes démunies m'a donné une assurance qui serait peut-être restée enfouie en moi. D'autre part, je crois modestement avoir contribué au développement de la section CFDT.

Dans les premières années de la CPIO, les conflits sociaux étaient franchement désordonnés. Je me souviens notamment d'un certain matin ou des activistes (in-

ternes et externes) avaient inscrit sur les routes : « Usine occupée » sans vraiment se préoccuper de l'avis des salariés, pourtant les premiers concernés ...

Assez rapidement, j'ai été sollicité pour représenter la section syndicale au sein du syndicat Chimie de Nantes où j'ai rencontré des militants d'autres entreprises : Waterman, Armor, Georget, Arlux, etc. Puis, j'ai découvert le secteur fédéral, la FUC (Fédération unifiée de la chimie). Cette approche a élargi mon horizon, j'ai également siégé au Conseil de l'UD et je me suis senti en osmose avec les valeurs portées par la CFDT.

Comme après 1995, ma section syndicale a eu tendance à se raidir, mes relations avec elle se sont lentement distendues. Pendant presque 10 ans, je me suis donc tenu à l'écart de la vie de la section. Cela ne correspondait plus à ma conception d'un syndicalisme utile car, pour moi, le rôle d'un syndicat est avant tout d'améliorer les conditions de travail et de rémunérations, en phase avec la réalité du terrain, et non de cultiver le rêve d'un monde utopique.

Au cours des années 2000, le climat syndical et social dans l'entreprise a évolué et j'étais de nouveau en phase avec la ligne de conduite de la section CFDT. J'ai alors décidé de reprendre ma carte. Même si ce n'est pas toujours bien compris, l'essentiel dans la vie d'un militant, c'est de faire comme on le sent au fond de soi.

Désormais en retraite, à ceux qui tiennent actuellement les manettes, je dis « Bonne chance et bon vent ».

Daniel Thuillier

Pourquoi rester aussi longtemps dans cette boîte ?

Le travail était pourtant dur et pas intéressant. On entendait souvent les mêmes arguments :

- Le travail en équipe permet de ne pas faire garder les enfants chez une nourrice puisque le père est dans l'équipe inverse ou de nuit. Cela n'est pas négligeable dans le budget d'une famille.
- Ici, on peut faire du covoiturage pour les trajets et on limite les pleins d'essence.
- Tant qu'on arrive à faire son travail, on reste : la routine des gestes longtemps répétés, c'est devenu automatique. On arrive à s'économiser un peu en évitant les gestes inutiles ou déplacements, en apprenant avec les collègues qui ont plus d'expérience.
- Le changement de secteur, de machine, d'équipe, ça fait peur : on se demande si on va arriver à tenir la cadence.
- Pourquoi chercher une autre entreprise ? Ce sera peut-être pareil si on n'a pas de diplôme.

Moi, je suis partie après 38 années principalement passées au bâtiment B, boudinage, continu, sertissage, extrusion soufflage et le secteur coupe. Le premier jour, j'avais pourtant déclaré à ma famille que je ne resterais pas dans cette boîte !

Comment ai-je tenu le coup ? Je faisais de la randonnée le mardi et le dimanche pour respirer, je confectionnais des vêtements pour mes filles, je prenais des cours de peinture toutes les deux ou trois semaines le matin pour pouvoir rêver au travail...

Mais surtout, grâce à la CFDT, je suis sortie de la routine du travail. Être élue du personnel, c'est autre chose

que de piétiner devant une machine pendant huit heures ! Il faut gérer les réunions, leur préparation...

J'ai suivi des formations syndicales très intéressantes sur les risques industriels et environnementaux, l'intensification du travail et j'ai fait de belles rencontres : des militants d'autres entreprises mais aussi des ergonomes, professeurs, statisticiens, inspecteurs du travail, médecins du travail qui m'ont permis d'évoluer personnellement.

Le dynamisme de la section permettait de lancer des défis collectifs (enquêtes, recherches – actions...) et je m'impliquais personnellement car je voulais prouver que l'on peut obtenir des améliorations. Quelle satisfaction de réussir à lancer simultanément quatre missions sur l'intensification du travail (garder dans l'emploi les personnels vieillissants, ne pas user les jeunes travailleurs...) ! Mais aussi, quelle déception quand, suite à une nouvelle réorganisation de l'entreprise, je n'ai pas pu continuer le travail commencé dans une de ces missions.

Puis arrive le PSE SORATECH/TN et j'entends les gens se plaindre tous les jours. Je les comprends mais stop, je n'en peux plus ! Moi aussi, je suis concernée... Même si je ne suis pas à l'âge de la retraite, il faut que je quitte Trelleborg car je risque de regretter le reste de ma vie de ne pas être partie quand l'occasion s'en présentait.

Marie-Thérèse Robin



Coll. particulière

Une équipe militante très engagée



Coll. particulière

De gauche à droite, Rachid Ben Youssef, Michel Bourdinot, Pascal Elineau ; accroupi : Laurent Dupont

Tout au long de ces années, je me suis beaucoup investi avec l'équipe CFDT du site de Carquefou dans les différentes instances (DP, CE, CHSCT, CCE, CIE et CEE). C'est Gilbert BARTEAU et Yannick Bernard qui m'ont mis le pied à l'étrier. Avec eux et bien d'autres copains nous avons bien bossé au Comité de groupe France et au Comité d'entreprise européen. Les échanges entre les différents élus des sites français et européens nous ont permis de faire avancer des questions importantes concernant les salariés de Carquefou, voire de contrer des projets dangereux pour l'emploi.

Localement, les équipes CFDT des entités Trelleborg ont largement contribué au groupe de travail Automobile initié en 2007 par Laurent Berger au sein de l'Union régionale CFDT des Pays de la Loire. Dans ce groupe, nous avons également travaillé avec les copains de la métallurgie, ce qui nous a permis d'avoir une vision plus globale des problèmes de la filière. Cela a débouché sur un plan de sauvegarde régional de l'industrie automobile et la mobilisation des pouvoirs publics au moment des plans sociaux.

.../...

Pour les salariés et leurs représentants, le passage d'un groupe à un autre était compliqué : modification des structures juridiques, des interlocuteurs, mais aussi des stratégies, des moyens financiers, de la « culture » du groupe liée à ses projets mais aussi à son origine géographique. A chaque changement d'actionnaire, il fallait chercher à décoder la nouvelle réalité, trouver quel était le bon interlocuteur, celui qui pouvait réellement peser sur les décisions. Et c'était rarement celui qui était au bout de la table de la réunion de Comité d'entreprise, ce qui nous compliquait beaucoup la tâche.

Des militants de la section comme Pascal Elineau ont également participé à la vie du syndicat Chimie-

Energie, de l'Interpro ainsi qu'à la Branche du caoutchouc et à la Fédération.

En-dehors du site, l'engagement de Jacques Bordier dans l'Acener (dont il fut président) a été très positif pour le fonctionnement des CE et CCE : activités sociales et culturelles, formation, support comptabilité, conseil...

Pour tout cela, je suis heureux d'avoir participé, pendant 18 ans, à une partie de cette histoire du site. Si tout n'était pas toujours facile, nous avançons ensemble pour améliorer les conditions de travail, les salaires et le bien-être de nos collègues.

Laurent Dupont

TRELLEBORG amorce son désengagement

A partir de 2010, après avoir sévèrement restructuré le site et jugeant la rentabilité encore insuffisante, TRELLEBORG peu à peu se désengage de Carquefou.

Ainsi, en décembre 2010, TRELLEBORG Nantes (issu de la fusion POLYSPACE avec SORATECH) et le centre de R/D TFAS sont repris par la holding allemande BAVARIA Industries Group AG. Ils sont rattachés à sa filiale TRISTONE Flowtech, basée à Francfort et implantée dans plusieurs pays en Europe. L'unité de Carquefou porte désormais le nom de TRISTONE Flowtech France.

En 2013 l'ancien bâtiment B ainsi que le bâtiment du centre technique sont désaffectés puis démolis. Une grande page de l'histoire de l'usine se tourne à ce moment-là, non sans une certaine amertume.

L'éclatement de l'entreprise

Dans les années suivantes, la vente « par appartement » des entités de TRELLEBORG Automotive France se poursuit.

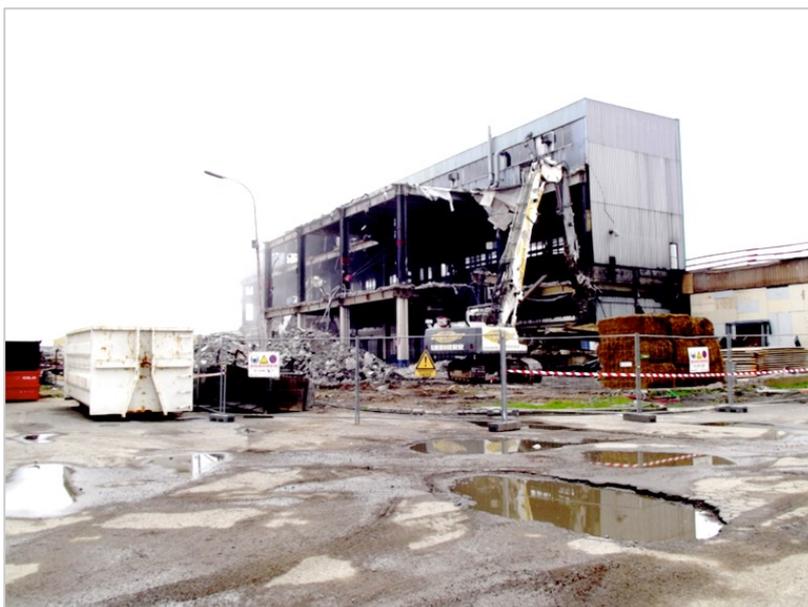
En 2012, TRELLEBORG Modyn devient TRELLEBORG Vibracoustic à la suite d'une alliance (joint-venture à 50/50) entre TRELLEBORG AB et le groupe allemand FREUDENBERG GmbH, un autre gros équipementier européen basé à Weinheim (Bade-Wurtemberg) et employant près de 50 000 personnes dans le monde.

En 2014, un nouveau plan de 120 suppressions d'emplois (sur un effectif de 340 CDI) touche MODYN/TRELLEBORG Vibracoustic. Plusieurs débrayages permettent de ramener ce plan à 95 suppressions de postes et d'obtenir des conditions équivalentes au PSE

de 2008. La prise en charge du reclassement par le cabinet Catalys permet, comme en 2008, d'éviter pratiquement tout licenciement sec.

En avril 2016, TRELLEBORG se désengage complètement de la joint-venture Vibracoustic qui passe à 100 % FREUDENGERG. Seul l'ancien PROLYN devenu TRELLEBORG Boots (Soufflets) demeure dans le périmètre du groupe suédois.

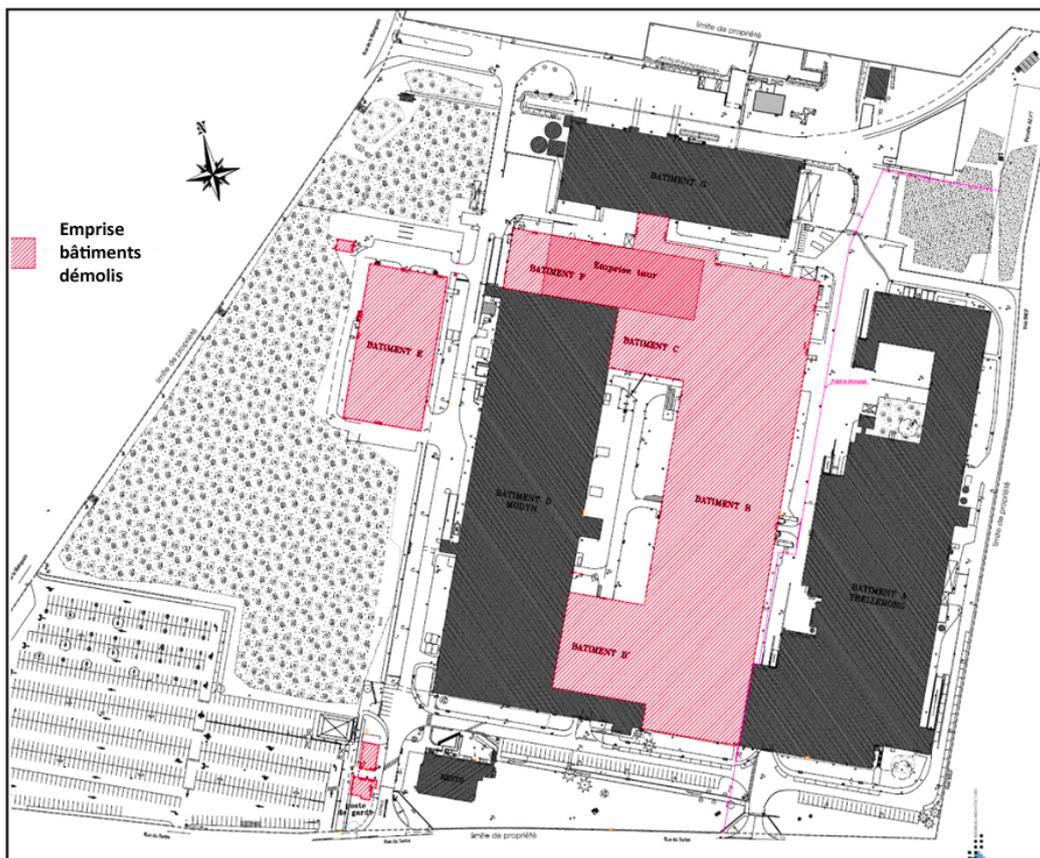
Enfin, en février 2017, TRISTONE Flowtech passe sous le contrôle du groupe ZHONGDING, important équipementier automobile chinois employant 12 000 salariés. Autant dire qu'à Carquefou, la mondialisation c'est du vécu !



Coll. particulière

En 2019, il reste environ 400 salariés sur le site et la grande usine de jadis est aujourd'hui éclatée en petites unités.

C'est la fin d'une page d'histoire industrielle et sociale très représentative des mutations liées à la financiarisation de l'économie.



Le plan ci-dessus fait clairement apparaître l'importance des démolitions.

*Ci-dessous, la photo aérienne du site modifié par ces démolitions n'est déjà plus d'actualité.
En 2019, l'implantation sur 6 500 m² d'une plateforme courrier-colis de La Poste transforme à nouveau le paysage.*





ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2017

Le **30 MAI 2017** auront lieu les élections des **délégués du personnel** et du **comité d'établissement** de Tristone Flowtech France.
(...)

La **CFDT** est une organisation **syndicale forte**. Elle soutient de **nombreuses luttes**, le **respect** et la **dignité** de la personne, la **défense** du salarié et le **refus des inégalités**.

A **TRISTONE FLOWTECH FRANCE**, notre organisation syndicale est particulièrement **active**. Les élus CFDT, par leur **dévouement** se **battent** au quotidien pour **protéger les salariés**. Les représentants syndicaux **formés** à leurs missions ont prouvé à travers différentes actions qu'ils savent **revendiquer, proposer et négocier**.

Plus que jamais nous avons besoin d'une représentation **syndicale active**, forte et qui prend **ses responsabilités** face à nos dirigeants et actionnaires.

Plus nous serons nombreux, plus **votre confiance** et **vos votes** iront à la **CFDT** et plus nous arriverons à peser face à la direction.
(...)

**POUR MIEUX VOUS REPRÉSENTER,
VOUS CONSEILLER,
VOUS DÉFENDRE,
VOUS ACCOMPAGNER,
VOTEZ ORANGE, VOTEZ CFDT**



Du premier tract à la CPIO en juin 1968 (voir p. 14) jusqu'aux tracts actuels, la CFDT continue à défendre les salariés du site du Tertre, dans chacune des entreprises ou au sein du CIE qui regroupe Vibracoustic, TRISTONE et TRELLEBORG Boots.



Anciennement PROLYN (groupe DRAFTEX), TRELLEBORG Boots fait partie du CIE du site du Tertre bien que situé rue de la Grande-Bretagne à Carquefou



Négociations Annuelles Obligatoires 10 janvier 2019 - Première réunion

Le contexte économique de Vibracoustic Nantes est favorable depuis 4 ans. Cette situation a été rendue possible grâce aux efforts de tous les salariés.

Compte tenu de ce constat et des attentes remontées aux élus par les salariés voici la liste des revendications :

RENDICATIONS

DE LA SECTION CFDT VIBRACOUSTIC NANTES

- Augmentation générale de 3 % à compter du 1^{er} janvier 2019
- Obtenir un 13^e mois pour l'ensemble des salariés
- Prime « Macron » de 1 000 € (plafond de défiscalisation)
- Prise en charge du tarif de base de la mutuelle à 100 %
- Généralisation de la participation repas et revalorisation à 2 €
- Prime de naissance à 100 €
- Revalorisation des primes du samedi : 15 € le matin, 30 € l'après-midi (point déjà validé par la direction)

La section Syndicale CFDT Vibracoustic Nantes

Et aujourd'hui...

Nombreux changements d'actionnaires, modifications en cascade des structures juridiques, plans sociaux, l'ancienne CPIO a disparu. Cependant, l'activité industrielle continue sur le site de Carquefou mais avec beaucoup moins de salariés, pour la plupart plus qualifiés, et dans trois entreprises distinctes, Vibracoustic, TRISTONE et TRELLEBORG Boots.

Cet éclatement a été lourd de conséquences pour les conditions de l'action syndicale. Le 1^{er} juillet 2010, le Comité central d'entreprise voit naître en parallèle un CIE, le Comité Inter Entreprises du Tertre. Il ne s'agit pas seulement d'un changement de dénomination mais des prémices de la dissolution de l'UES et d'une réelle atteinte à un fonctionnement syndical coordonné entre les trois entreprises.

La première brèche est ouverte par TRISTONE qui, à partir de 2010, n'a plus le même actionnaire que le reste du site et qui prend donc son indépendance en matière économique. L'UES (Unité Économique et Sociale) est officiellement dissoute en 2012 et il n'y a alors plus la possibilité de signer des accords applicables aux trois entreprises. Un pan important de la cohésion sociale est remis en cause.

De plus, du fait de la création de trois sociétés indépendantes, ce qu'on appelle « le temps syndical » a beaucoup diminué. Les effectifs étant moins importants, les élus sont moins nombreux et disposent de moins d'heures de délégation pour se réunir, analyser les dossiers, consulter les salariés sur leurs postes de travail...

Le CIE du Tertre ne bénéficie plus à ce jour de secrétariat administratif pour aider les élus dans la mise en place des activités sociales et culturelles, la gestion des questions de mutuelle, etc.

Dans le même temps, les réorganisations internes au sein de chacune des entreprises et la recherche incessante de productivité accroissent la pression du travail sur chaque salarié. Par exemple, dans les ateliers de Vibracoustic, il est très difficile pour les délégués de se faire remplacer lorsqu'ils quittent leur poste de travail. Quant aux personnels administratifs, aux techniciens et aux cadres pratiquement majoritaires dans les effectifs des trois entreprises, l'obligation du résultat individuel est si forte que la notion de remplacement n'existe pas ou peu pour eux. Dans ces conditions, comment exercer son mandat, tenir des permanences, rencontrer les salariés ? Réunir tous les élus devient très compliqué.

D'autres facteurs entrent aussi en ligne de compte. Le restaurant d'entreprise a été fermé en 2014. Cela a contribué à distendre les liens car c'était le lieu où tous les salariés pouvaient se croiser et échanger des informations ou des questionnements.

Enfin, le militantisme a également évolué comme dans tous les secteurs professionnels. Les rapports familiaux et sociaux ont changé, les loisirs se sont développés et les attentes individuelles ont pris davantage de place... On ne consacre plus autant de temps à l'action syndicale.

Alors, respect pour ceux qui, dans ce contexte, continuent de revendiquer l'amélioration des salaires et des conditions de travail ! En 2019, sur le site de Carquefou, les salariés ne parlent plus des fumées de nitrosamine mais des exigences toujours plus fortes imposées aux opérateurs et aux cadres.

Aujourd'hui comme hier, il y a des salariés à défendre, individuellement et collectivement. Dans un contexte économique et social totalement différent, la volonté des femmes et des hommes d'être reconnus et respectés au travail est toujours aussi forte. L'action syndicale de la CFTD, organisation majoritaire sur le site, garde donc toute sa raison d'être.

Le Groupe Histoire CFTD 44
Mai 2019

Sommaire

	Page
50 ans d'une histoire industrielle et sociale à Carquefou	3
La CPIO : une création de la politique de décentralisation	5
Tableau récapitulatif de l'évolution du site de Carquefou	9
La période CPIO : 1966 – 1988	11
La période DRAFTEX : 1988 – 2000	23
La période TRELLEBORG : 2001 – 2012	32
Et aujourd'hui	45

Cette brochure a été réalisée grâce au soutien financier de l'Union Territoriale des Retraités CFDT 44 (UTR 44), de la Section Syndicale des Retraités Chimie-Énergie 44 (SSR), du Syndicat Chimie-Énergie Vendée – Loire-Atlantique (SCEVLA).

Ont participé à la rédaction du document : Gilbert Barteau, Marie-Thérèse Robin, Daniel Thuillier et, pour le groupe Histoire, Bernard Geay, Monique Martin, Jean-Luc Pucelle, Janie Thomin.
Mise en page : Dominique Veneau.

Sincères remerciements à toutes celles et tous ceux qui ont apporté leurs témoignages.

Déjà parus dans la même collection

