

L'avenir autrement

Pour que l'administrateur étudie le contre-projet industriel, les salariés devaient s'entendre. Retour sur un conflit où l'Ugict n'a pas fait que de la figuration.

● MARTINE HASSOUN

Maïté Marin croise les doigts. Il y a quelques jours encore, bien rares étaient ceux qui, à Toulouse ou ailleurs, auraient parié la moindre ramette sur l'avenir de Job Parilux. Aujourd'hui, cependant, la déléguée syndicale du tout nouveau syndicat Ugict veut y croire. Scheufelen – la société allemande qui, depuis le mois d'octobre, s'est placée sur les rangs pour reprendre l'entreprise – vient d'accepter le moratoire demandé par les salariés. Le personnel de cette usine toulousaine de fabrication de papier glacé – vendue en mars dernier par Bolloré Technologies pour un franc seulement à Gecco, un groupe financier saoudien, et depuis le 29 septembre dernier en redressement judiciaire – a encore quelques semaines pour démontrer la pertinence de son contre-projet industriel. Bien sûr, le délai qu'on lui a accordé n'est guère généreux : entre douze et vingt-quatre semaines. Reste que les salariés recommencent à espérer. Dans cette usine où les certitudes ont, en quelques jours, été balayées, tout n'est-il pas désormais possible ?

Les élections professionnelles ont changé la donne

En effet, il y a un an seulement, qui aurait pu penser que, à l'initiative de la Cgt « premier collège », une Ugict serait créée chez Job Parilux ? Qui aurait aussi imaginé, il y a quelques semaines encore, que les agents de maîtrise de l'usine accepteraient de se syndiquer et d'avancer au coude à coude avec les ouvriers et les employés ? En automne 1994, en tout cas, personne. A cette époque, en effet, la grève n'était pas à l'ordre du jour, et chaque catégorie de personnel évoluait sur son parallèle. Les ouvriers d'un côté, les employés, les

agents de maîtrise et les cadres de l'autre. Chacun dans son coin. Sans se connaître ni se parler. Et cela aurait sans doute duré longtemps encore si l'approche d'élections professionnelles n'avait pas fait craindre à la Cgt de perdre le comité d'entreprise. « Avec 80% des voix au premier collège, on était majoritaires. Mais, explique Bernard Margras, responsable du syndicat Cgt de Job Parilux, on commençait à se demander si on pourrait le rester longtemps si on continuait à délaissier le deuxième collège. Tout se passait alors comme si on avait accepté de se partager le terrain avec la Cfdt. Pour nous les ouvriers. Pour elle la maîtrise. » Une politique qui devenait d'autant plus suicidaire que la Cfdt était depuis longtemps moribonde.

Pour pouvoir s'organiser, agir et enfin s'exprimer

Avec l'aide de la commission départementale Ugict et le soutien actif de la Filpac Midi-Pyrénées, le syndicat Cgt décide alors de partir à la rencontre des salariés du deuxième collège. De son malaise, de ses difficultés, il ne sait rien alors. Il ne tardera cependant pas à découvrir l'étendue des problèmes et l'ampleur du malaise d'une catégorie à qui l'on ne demande plus que de « faire du chiffre ». Sans le savoir, la Cgt tombe à pic. Sa façon d'aborder les problèmes lui permettra de réussir. « L'intelligence des syndicalistes du premier collège a été de comprendre très vite le besoin qu'avaient les administratifs de rompre avec la solitude, mais aussi d'accepter que, dans cette entreprise où la Cgt et la culture ouvrière sont très fortes, soit créée une organisation spécifique », explique Robert Sarcos, secrétaire de la commission départementale Ugict de Haute-Garonne. « Nous avions besoin d'une structure qui nous permette de parler,

de nous exprimer. Dans la Cgt, avec le premier collège, je crois que cela aurait été difficile. Et puis, explique Maïté Marin, les gens auraient eu l'impression d'être aux ordres. De ne pas pouvoir prendre les choses en main. » Il faudra attendre le mois de septembre 1995 pour que se crée le premier syndicat Ugict de l'histoire sociale de l'entreprise Job Parilux et que Maïté Marin, qui n'était alors qu'une analyste financière sans histoire, en devienne la déléguée. Bien plus que les revendications spécifiques des techniciens et des agents de maîtrise, c'est l'emploi qui sera alors l'élément déterminant. Début septembre, en effet, les rumeurs faisant état de détournements de fonds par Gecco se précisent. Près de trois cents emplois sont en jeu. L'existence d'une usine entière est menacée... Pour pouvoir s'organiser, agir et enfin s'exprimer, le deuxième collège, qui hésitait peut-être encore à sauter le pas, n'hésite plus et crée alors son syndicat, sa propre structure.

« Rapidement, se souvient Maïté Marin, nous avons eu de l'administrateur des informations sur les intentions de Scheufelen. Celui-ci, nous expliquait-on, proposait de ne garder que la fabrication et d'assurer outre-Rhin le façonnage de produits cartonnés. Ce projet, on ne pouvait l'accepter : d'abord, il niait les compétences particulières des salariés de l'usine toulousaine ; ensuite, il condamnait la moitié au moins des effectifs de l'usine ; et enfin, on se demandait si tout ça ne servait pas à Scheufelen à récupérer à bon prix la marque Job, c'est-à-dire qu'à terme la production elle-même serait arrêtée. »

Dans l'usine, personne n'est prêt à accepter. Bernard Margras et Maïté Marin ne veulent cependant pas en rester là. Avec les administratifs qui disposent d'informations comptables et financières et l'encadrement de production qui maîtrise l'outil, il est possible, estiment-ils, d'envisager une alternative syndicale. Tout le monde alors n'est pas convaincu de l'intérêt de la démarche. Le 3 octobre, pourtant, une semaine à peine après qu'un administrateur judiciaire eut été nommé, l'Ugict-Cgt, avec le soutien du syndicat Cgt de Job Parilux, met en place un groupe de travail pour définir les bases d'un projet industriel alternatif. « Le seul moyen de mobiliser les agents de maîtrise, c'était de travailler avec eux, explique Maïté Marin.



On leur a dit: « Vous avez des propositions à faire. On va les travailler. »

Les syndicalistes du premier collège ont très vite compris que le choix était entre l'isolement ou la création d'une organisation spécifique. C'était intelligent.

Brandir la carte Cgt n'aurait servi à rien. Il fallait leur dire: "C'est vrai, vous avez été trompés, vous avez été bafoués. Mais vous avez des choses à dire. Vous avez des propositions à faire. On va les travailler." »

Très vite, la commission économique va prendre forme. Elle se fixe alors pour objectif de dessiner, à partir des produits, des machines et des hommes présents, un nouvel avenir pour

l'usine toulousaine. Et, tout en rassemblant une dizaine de personnes – des agents de maîtrise mais aussi un représentant des ouvriers, auxquels se joindront rapidement un consultant de la Secafi et un ingénieur papetier –, elle va permettre petit à petit de jeter un pont entre le premier et le deuxième collège. Un lien d'autant plus indispensable que l'administrateur judiciaire avait prévenu les syndicats: il n'étudierait leurs contre-propositions qu'à la condition *sine qua non* que les salariés parviennent enfin à s'entendre et à se parler. Un plan qui ne recevrait l'assentiment que d'une partie du personnel ne serait, à ses yeux, d'aucune crédibilité...

Sauvegarder l'intégralité de la chaîne pour sauver les emplois

Pendant près d'un mois, la commission planche sans compter, « évaluant les besoins, cherchant toujours à justifier chaque poste de travail ou, à défaut, à trouver une solution pour son titulaire ». Tout en participant aux actions d'éclat et aux manifestations organisées pour que Job Parilux ne soit pas sacrifié, les salariés du deuxième collège maintiennent le cap, n'oubliant jamais de tenir informés les ouvriers de l'avancée des travaux, de recueillir leur avis et d'avoir leur assentiment. Les deux seuls cadres toujours présents dans l'entreprise courant octobre sont eux aussi consultés et même invités à venir travailler avec la commission. Fin octobre, dans ses grandes lignes, une alternative aux intentions de Scheufelen est définie. Concrètement, pour sauvegarder les emplois, est alors proposé de préserver l'intégralité de la chaîne de production, de la

fabrication du papier à son façonnage, et d'investir 50 millions de francs – « ce qui est bien peu quand on sait qu'aucune somme n'a été déboursée pour l'usine depuis 1989 », explique Maïté Marin.

Après de multiples réunions, une table ronde réunit, le 31 octobre, des représentants des ministères du Travail et de l'Industrie, le conseil régional, l'administrateur, un représentant du repreneur et les syndicats. Sans succès. Une seconde rencontre est prévue pour le lendemain. Ce sera la bonne. A la surprise générale, le repreneur et l'administrateur acceptent en effet d'envisager l'avenir sur la base du contre-projet, accordant pour ce faire quelques semaines aux salariés pour peaufiner leur plan. Et pour que les choses soient faites correctement, décision est même prise de créer, à côté de la commission économique, une commission sociale. Une structure qui, avec des salariés du premier collège et un inspecteur du travail, aura pour fonction de définir très concrètement les solutions à mettre en œuvre pour qu'aucun licenciement n'intervienne et que se forment les jeunes dont la nouvelle entreprise Job Parilux aura forcément besoin... Depuis le 2 novembre, le travail a repris dans l'usine toulousaine. La fracture qui, il y a quelques semaines encore, séparait les différentes catégories n'est plus. La solitude qui jusqu'alors empoisonnait la vie des administratifs est maintenant un vieux souvenir. Après deux mois de conflit, rien ne pourra plus être comme avant. Ce n'est pas maintenant que les deux cents salariés de Job Parilux vont brader cette unité qui, au plus fort du conflit, avait fait leur force, comme l'expliquait il y a peu Bernard Margras. Ce n'est pas aujourd'hui non plus qu'ils vont abandonner cette démarche spécifique qui, depuis le début du mouvement, a permis aux agents de maîtrise de prendre la parole. Huit salariés du deuxième collège sont aujourd'hui syndiqués à l'Ugict-Cgt. Quarante agents de maîtrise et quatre cadres de l'entreprise viennent de signer une pétition pour la sauvegarde de l'emploi dans l'entreprise. Qui aurait imaginé un tel succès il y a quelques semaines à peine?

Reste que le temps presse. Et si, aujourd'hui, l'Ugict sait que, quand tout sera réglé, il faudra rattraper le temps perdu, aller voir les cadres et discuter avec eux – après tout, n'auraient-ils pas, eux aussi, aimé avoir une structure pour s'exprimer, il y a six, douze ou vingt-quatre mois, quand les comptes de la société viraient au rouge? –, elle sait aussi qu'il y a urgence. Alors, aujourd'hui, avec la Cgt « premier collège », avec tous les salariés de l'entreprise, une seule chose compte: démontrer que Job Parilux peut vivre et sauvegarder ses emplois. □