

18 Février 1972

STRICTEMENT CONFIDENTIEL

ARGUMENTAIRE SUR L'ACTION D'ENTRAIDE PROFESSIONNELLE
FACE AUX CONFLITS SOCIAUX

Le présent argumentaire a pour objet de rappeler les principaux éléments de réflexion qui ont guidé le groupe de travail dans ses études concernant l'élaboration d'une action d'entraide professionnelle.

I - RAISONS JUSTIFIANT UNE ACTION D'ENTRAIDE PROFESSIONNELLE AU SEIN DES INDUSTRIES DES METAUX

1. L'exemple étranger nous montre que la solidarité professionnelle y est très supérieure à ce que nous constatons en France.

Tout le monde se rappelle ce qui s'est passé en Allemagne, dans le Bad-Wurtemberg, en novembre : près de 500.000 salariés, pendant 3 semaines $\frac{1}{2}$, ont été en grève ou en lock-out, ce qui revient au même que la grève, dans cette région, c'est-à-dire un peu moins que l'équivalent des industries des métaux de la région parisienne.

L'enjeu était d'importance : il s'agissait de ramener des hausses de salaires de plus de 15 % en 1971 aux environs de 6 à 7 % en 1972. Cet enjeu a été relativement acquis puisque la hausse des charges salariales ne dépassera guère 7 à 8 % par un an.

Au cours de cette grève, les syndicats allemands ont donné à leurs adhérents 80 % des salaires perdus. Le fonds de solidarité patronal a donné aux entreprises 70 % des salaires perdus pendant cette période. Ce critère peut, à priori, surprendre. Les études très approfondies de l'U.I.M.M. ont pourtant confirmé qu'il permet d'appréhender d'une façon très exacte les pertes de l'entreprise en grève, c'est-à-dire les frais généraux fixes et le manque à gagner.

Des systèmes analogues à celui des industries des métaux en Allemagne existent, souvent depuis de nombreuses années, dans les autres pays : Suède, Hollande, Belgique et même Grande-Bretagne : seule l'Italie n'en connaît pas.

Il n'est pas douteux que l'existence d'un fonds de soutien professionnel a contribué pour une grande part à assurer à certains de ces pays, une paix sociale plus effective que chez nous.

L'absence jusqu'à présent, d'un tel système en France est d'autant plus regrettable que nous sommes l'un des pays occidentaux où les grèves sont les plus nombreuses.

2. Pourquoi la France a-t-elle pu jusqu'à maintenant se passer d'un système efficace de solidarité professionnelle ?

Si le besoin d'une solidarité professionnelle ne s'est pas fait encore sentir en France comme dans d'autres pays, c'est essentiellement parce qu'il n'y avait pas de solidarité ouvrière. Or celle-ci est en train de se créer. Les syndicats français ont mis sur pied des fonds de grève qui, joints aux collectes et autres actions du même genre, assurent d'ores et déjà une aide non négligeable aux grévistes. Surtout, elle va de plus en plus s'alimenter à une solidarité internationale et pourra de plus en plus compter sur l'aide des puissants syndicats américains et allemands soucieux de faire monter les salaires français pour réduire les risques de notre concurrence : aucune entreprise petite ou grande n'est donc plus à l'abri d'une opération de ce genre (à titre d'exemple, les grévistes de l'usine de Batignolles de Creusot-Loire ont reçu près de 80 % des salaires perdus pendant 5 semaines).

En face d'un front de plus en plus élargi et solide des syndicats, il est indispensable que la solidarité professionnelle s'organise elle aussi avec le maximum d'efficacité. Dans cette optique, notre système actuel d'assurance mutuelle contre le chômage forcé qui existe depuis 60 ans, mais vit d'une activité très modeste, n'est plus du tout adéquat pour répondre aux problèmes qui risquent de se poser à nos industries.

3. Il faut aussi avoir présent à l'esprit que même une entreprise qui a rarement une grève trouvera sa gestion compromise si une autre entreprise cède devant la grève en accordant 3 % des salaires en plus ou transige sur un principe fondamental, en raison de l'effet de contagion qui existe presque toujours (en sachant aussi que cette entreprise peut faire l'objet d'une attaque fomentée par les syndicats soutenus de l'extérieur). Chaque entreprise, même peu touchée directement par les grèves, a donc un intérêt évident à ce que la résistance de tous soit renforcée face aux conflits collectifs.

4. Si l'action envisagée prend corps, il n'y aura pas lieu de la faire connaître à l'extérieur. Néanmoins, il n'y aura pas non plus sans doute d'inconvénient à ce que les syndicats aient le sentiment qu'ils ne trouvent plus devant eux une entreprise isolée, mais que celle-ci est épaulée sur le plan patronal. Ceci est de nature à les inciter à ne pas multiplier inconsidérément les grèves.

5. Il faut bien situer ce projet sur son véritable terrain qui n'est, en aucun cas, celui d'une nouvelle charge patronale, d'une cotisation comme la cotisation de Sécurité Sociale ou de formation professionnelle. Il s'agit de mettre en oeuvre un système qui, outre le préjudice immédiat qu'il permet d'événiser en cas de grève, tend à assurer le maintien de l'activité économique et de la compétitivité de nos industries sur le plan international.

II - L'ECONOMIE DU SYSTEME ENVISAGE

A partir des considérations qui précèdent le projet d'action d'entraide a été axé autour de 2 pôles : d'une part certaines règles de caractère déontologique (art.5), d'autre part un système d'entraide pécuniaire.

1. Les règles déontologiques adoptées sont des règles de relation entre les entreprises au cours des conflits sociaux. De telles règles se retrouvent, en général, renforcées, dans les pays étrangers, notamment en Allemagne. Le projet ne leur donne qu'un caractère d'obligation morale, à l'exception cependant de l'emploi de salariés d'une entreprise en grève qui est apparu particulièrement grave en raison de l'aide directe qu'il apporte aux grévistes. L'importance de toutes ces dispositions au regard d'une solidarité patronale effective n'échappera cependant à personne.

2. Le système d'entraide traduit dans les faits l'appui moral et matériel de l'ensemble des entreprises de la métallurgie à celle d'entre elles qui subit un conflit collectif.

a) Forme. Ce système se présente techniquement comme une action de caractère purement syndical menée dans le cadre des activités normales de l'U.I.M.M., financée par une cotisation syndicale, avec octroi "d'aides" aux entreprises. En particulier, la cotisation syndicale sera exclusivement affectée à cet objet et donnera lieu à une comptabilité spéciale.

b) Champ d'application. Le régime a été conçu pour recouvrir l'ensemble des entreprises de nos industries. Néanmoins, il est apparu nécessaire de faire une distinction selon l'effectif des entreprises. Celles dont l'effectif est supérieur à 100 sont considérées de plano dans le régime. Bien qu'il n'y ait pas de sanction prévue, elles sont donc formellement invitées à remplir les obligations qui leur incombent. Celles dont l'effectif est égal ou inférieur à 100 ont la latitude de se joindre au système. Elles y ont cependant un intérêt évident, ne serait-ce que pour pouvoir bénéficier des aides.

c) Aides. celles-ci peuvent être accordées aux entreprises qui subissent une grève ou sont contraintes de prendre une mesure d'arrêt technique total ou partiel de leur activité par suite d'une grève, ou de menace contre les biens ou les personnes, dans un ou plusieurs de leurs établissements situés en France Métropolitaine. Peut donc être couverte, la fermeture d'un établissement due à une grève survenue dans un autre établissement de la même entreprise. Il a également été admis qu'une filiale serait assimilée à un établissement de l'entreprise lorsque cette entreprise y détient une participation majoritaire au sens de la loi sur les sociétés commerciales. En revanche, il n'a pas paru possible, dans le cadre du projet actuel d'aller plus loin en prenant en charge les arrêts techniques provoqués par une grève dans une autre entreprise, hors le cas des filiales définies comme ci-dessus.

D'autre part, il va de soi que quand un conflit collectif se produit dans un établissement, une aide ne peut être octroyée que si cet établissement est en règle de ses charges de solidarité. De même, lorsqu'un établissement (ou une filiale telle que définie ci-dessus) est contraint de prendre une mesure d'arrêt total ou partiel de ses activités par suite d'un conflit collectif survenu dans un autre établissement de la même entreprise (ou une filiale telle que définie ci-dessus), l'aide ne peut être octroyée que si ces établissement (ou filiales) sont, l'un et l'autre, en règle de leurs charges de solidarité.

Les aides ne sont prévues que quand le conflit met en jeu "les intérêts collectifs de la profession". La même condition existe à l'étranger. Elle doit être comprise. Il ne s'agit pas de ne retenir que les conflits dont l'issue présente un intérêt fondamental pour l'ensemble de la métallurgie ou est susceptible de compromettre gravement la politique générale patronale. Il faut entendre par là plus largement les conflits où l'intérêt de la profession est en concordance avec celui mis en cause dans l'entreprise touchée (par exemple hausse de salaire, réduction de la durée du travail supérieure à celle fixée par les accords, octroi d'avantages syndicaux supérieurs à la loi). En revanche, ce principe conduit à écarter les conflits provoqués par une position de l'employeur non conforme à l'intérêt collectif (en pratique ce sera essentiellement le cas du refus d'application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle incontestée). On peut ainsi poser le principe que l'indemnisation est la règle, la non indemnisation, l'exception.

L'aide est calculée sur la base des salaires non payés par l'entreprise aux salariés en grève et, s'il y a lieu, à ceux empêchés de travailler du fait du conflit collectif qui affecte l'entreprise, comme il a été dit, cette base, qui est également retenue à l'étranger, s'explique par le fait qu'il existe un rapport pouvant être calculé, entre les frais de personnel et le chiffre d'affaires, donc aussi entre les salaires non versés et le préjudice subi lors de l'arrêt collectif (frais fixes + manque à gagner). En versant une aide calculée sur les salaires non payés on indemnise donc une part connue et importante du préjudice subi. En outre, cette base est simple et permet d'assurer une indemnisation rapide. Bien entendu, c'est un simple moyen de calcul du préjudice et de l'indemnité. Il ne s'agit donc pas du tout de payer à l'entreprise les salaires que les salariés ne perçoivent pas eux-mêmes.

Le principe de solidarité qui préside à l'organisation du système conduit à une indemnité calculée sur la même base pour toutes les entreprises.

Cette indemnité est en principe fixée à 66 % des salaires non versés en raison du conflit collectif.

D'autre part, le système prévoit que, outre le jour où l'arrêt de travail a commencé, les 2 jours suivants normalement ouvrés seront exclus du calcul. Mais ce délai de 2 jours est ramené à 1 jour si l'arrêt de travail dépasse 6 jours ouvrés et est totalement supprimé si l'arrêt de travail dépasse 12 jours ouvrés.

En outre, pour tenir compte de certaines situations exceptionnelles, il a été prévu que dans le cas où une entreprise supporterait un conflit collectif particulièrement long ou grave pour les intérêts fondamentaux de la profession, le Comité de Surveillance pourra décider d'augmenter le montant normal de l'aide, ceci pour tenir compte des charges exceptionnellement lourdes que l'entreprise assumerait dans ce cas au profit de l'ensemble de la profession.

d) Participation financière. Un tel système exige, pour être efficace, des ressources suffisantes permettant en particulier de constituer des réserves pour le cas de conflits graves.

Les études très poussées qui ont été faites sur la base des années antérieures, en prenant par mesure de sécurité des années chargées - en dehors des années exceptionnelles telles que 1968 et 1953 - montrent que la participation doit être fixée à un taux de 2 % des salaires globaux versés annuellement par l'entreprise, ceci en se plaçant dans le cadre d'un régime auquel participe une large majorité des entreprises.

Ce taux qui est le même qu'en Allemagne, est le taux minimum qui apparaît nécessaire pour assurer le démarrage. Il pourra donner lieu à révision ensuite lorsqu'une certaine réserve aura été établie de manière à ne correspondre, en régime de croisière, qu'aux dépenses réelles.

e) Organisation du système. Le système est intégré dans le cadre des activités syndicales normales de l'U.I.M.M.

L'action est dirigée par un Comité de Surveillance qui agit en concertation étroite avec les chambres syndicales territoriales membres de l'U.I.M.M., notamment en ce qui concerne le contrôle du déroulement des conflits et l'octroi des aides.

III - PROBLEMES PARTICULIERS

1. Grève perlée. Cette forme est de plus en plus fréquente. La jurisprudence ne la considère pas comme une grève, mais comme une faute contractuelle. Il est prévu que le régime d'entraide la prend en charge. Toutefois, compte tenu des degrés qu'elle peut présenter, il est apparu nécessaire de limiter l'octroi d'une aide au cas où il en aura résulté une réduction importante de la production ayant donné lieu à une réduction corrélative de la rémunération versée aux salariés. Si la grève perlée oblige l'employeur à prendre une mesure d'arrêt technique, l'aide sera calculée en tenant compte des salariés concernés par cette mesure.

2. Grève tournante et débrayages répétés. Ces mouvements constituent également une forme d'action de plus en plus fréquente, qui dans la pratique, présente des modalités multiples aussi bien en ce qui concerne la durée des arrêts que les effectifs. En outre, elle a souvent

sur l'entreprise des conséquences plus lourdes qu'il n'apparaît de sa seule durée ou du nombre de participants. Le régime prend également ces grèves en charge, mais compte tenu des éléments ci-dessus, on a estimé préférable de renvoyer les modalités de détermination des aides à un règlement intérieur du Comité de Surveillance, une règle mathématique simple ne permettant pas d'appréhender les multiples situations de fait. Si ces mouvements obligent l'employeur à prendre une mesure d'arrêt technique, l'aide sera calculée en tenant compte des salariés concernés par cette mesure.

3. Salaires servant de base à la cotisation et à l'aide. Il s'agit du salaire brut non plafonné.