

Grève massive en Champagne

Au départ, une très classique négociation de branche sur la diminution du temps de travail. Après 9 mois d'âpres débats, les grandes maisons de champagne ont acceptée de ramener les horaires à 35 heures par semaine en moyenne sur l'année, à condition qu'elles puissent monter jusqu'à 44 heures en période de pointe. Elles ont également accepté le maintien des rémunérations, sauf pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Jeu 8 septembre, l'accord paraissait imminent, mais les syndicats, menés par une CGT très largement majoritaire, ont quitté la salle, appelant aussitôt à « la grève du siècle »¹ et à la mobilisation générale. Pas question d'aller au-delà de 42 heures par semaine, expliquent-ils. Accepter de monter jusqu'à 44 heures équivaldrait de fait à supprimer des centaines d'emplois temporaires, alors que la profession a déjà vu fondre ses effectifs depuis 15 ans et le recours aux CDD est devenu systématique. Un détail, ces 2 heures de plus ou de moins en période de pointe ? En apparence seulement.

Derrière ces divergences de forme se manifeste une vraie inquiétude. Si aucun accord n'est signé au 1^{er} janvier 2000, la convention collective des vins et spiritueux se substituera à celle des vins de Champagne, dont la CGT reconnaît elle-même que « c'est une des meilleures d'Europe ». [...]

« Pour les grands groupes, la seule chose qui compte, c'est la productivité. Quand on sait les profits réalisés, surtout cette année, avec la demande qui s'affole ! Et on voudrait nous réduire nos avantages ! On ne cédera pas. » Une grève à la vendange ? « Ce serait une catastrophe pour tout le monde. Le jus de raisin, c'est notre matière première. Si les caves du négoce sont bloquées, on ne pourra pas stocker, la récolte sera perdue. Mais on ne se laissera pas dépouiller de nos avantages. Ils auraient tort de croire au bluff... » message reçu. Les grandes maisons, prises à la gorge à 3 jours des vendanges, ont proposé dès vendredi soir une nouvelle réunion² samedi 10 septembre.

V. Maurus, Le Monde, 12-13 septembre 1999

¹ la grève a été suivie à près de 90% dans la plupart des grandes entreprises.

² Celle-ci a débouché sur la victoire des syndicats dont les revendications ont été pratiquement toutes satisfaites.

- 1) **Qu'est-ce qu'une négociation de branche ? une convention collective ?**
- 2) **Au départ sur quoi porte la négociation de branche ?**
- 3) **Qui déclenche la grève ? pour quelle(s) raison(s) et avec quelles revendications ? à quel moment ?**
- 4) **Quelle est l'issue de la grève ? pourquoi ?**
- 5) **La négociation et la grève constituent-elles deux formes d'action contradictoires ? pourquoi ?**

Article et questions tirés du manuel SES Seconde Nathan, Ed. 2000, page 168.

Les salariés et leurs représentants

Les 3 instances de représentation des salariés dans les établissements (délégués syndicaux, comités d'entreprise, délégués du personnel) ont des fonctions en principe différentes : aux délégués syndicaux la négociation, au comité d'entreprise la consultation et l'information, aux délégués du personnel le recours et la revendication. En général, plusieurs de ces instances coexistent dans un même établissement. [...]

Longtemps, les syndicats ont été tenus à l'écart de entreprise. La section syndicale d'entreprise n'a été reconnue qu'en 1968, lors des accords de Grenelle. Les délégués syndicaux y sont nommés par leurs organisations syndicales, et non élus comme les délégués du personnel et les représentants au comité d'entreprise. Depuis 1982, leur rôle a été élargi, avec le monopole de la négociation obligatoire sur les salaires. [...]

Les comités d'entreprise ont été créés en 1945. Ils comprennent des représentants élus et doivent en principe être constitués dans les établissements de plus de 50 salariés. Ils [...] sont obligatoirement informés par l'employeur de certains aspects de la vie de l'entreprise, et consultés en cas de licenciements économiques, ou sur d'autres sujets comme le plan de formation. Ils gèrent aussi les œuvres sociales et culturelles. [...]

Les délégués du personnel ont été institués 1936. Ils doivent être élus dans tous les établissements de plus de 10 salariés. Leur rôle principal est de servir d'intermédiaire entre l'employeur et les salariés. Recours en cas de litige individuel ou collectif, le délégué du personnel bénéficie d'heures de délégation ; des réunions sont en outre prévues avec l'employeur, pendant lesquelles les délégués peuvent exposer les doléances des salariés.

M. Cézard et JL. Dayan, in INSEE, Données sociales 1999, p.190.

	Délégués du personnel	Comités d'entreprise	Délégués syndicaux
Date de création			
Entreprises concernées			
Mode de mise en place			
Fonctions			
Moyens d'action			

Article et exercice tirés du manuel SES seconde Nathan, Ed. 2000, page 169.