

DAVID CONTRE GOLIATH OU LES COMBATS D'UN SYNDICALISTE EN CHAMPAGNE



INTERVIEW BERNARD BEAULIEU, ANCIEN SECRÉTAIRE DE L'INTERSYNDICAT CGT CHAMPAGNE

Bernard Beaulieu, qui fut au cœur des luttes de la CGT en Champagne pendant de nombreuses années, vient de faire l'objet d'un portrait : **La champagne au corps – L'engagement d'un homme dévoué à son terroir.**

Ce livre traite de nombreuses facettes de sa vie professionnelle, caviste, syndicaliste, maire et bâtisseur. Nous nous concentrons ici sur sa carrière dans les maisons de champagne et son parcours de syndicaliste.

Pouvez-vous nous parler de vos débuts au sein de la maison Bollinger ?

J'ai eu un parcours banal, j'ai quitté l'école à 14 ans, c'était mon choix, je me sentais plus attiré par le travail que par l'école et j'avais envie d'avoir un salaire.

Je m'y suis pris seul, mon grand-père maternel habitait à 2 km à pied, nous avons été ensemble dans deux maisons, Bollinger car mon grand-père y livrait son raisin, et Gosset que mon grand-père connaissait.

J'étais plus attiré par Bollinger, où j'avais rencontré le chef de cave, et j'ai choisi d'y rentrer le 5 septembre, un mois après.

C'est curieux, car on quitte un village d'une centaine d'habitants dans lequel on vit presque en autarcie et on arrive dans une entreprise avec beaucoup de contacts humains, de pression, de leadership.

Je voulais être remueur car je connaissais quelqu'un à Mutigny qui m'avait conseillé ce métier. J'ai donc appris le métier de remueur dans une équipe de 5-6 personnes, c'était le meilleur des emplois dans une maison de champagne et cela m'a permis de rentrer dans la vie professionnelle.

Le remuage constituait le goulot d'étranglement, il fallait faire vibrer les bouteilles 30, 40 ou 50 fois avec une vibration des deux poignets. La vibration permettait de faire décoller le dépôt, et par gravité de le faire descendre vers le col de la bouteille, en vue de son extraction (le dégorgement).

Les évolutions ont fait qu'on est passé du remuage au tournage, avec des colles beaucoup plus souples, des bouteilles qui évoluent, beaucoup plus lisses. Dans les années 80, on a inventé les gyropalettes qui travaillent 24 heures sur 24, 365 jours par an. Il n'y a quasiment plus de remueurs dans les maisons,

il reste encore 3 tourneurs chez Bollinger pour les grandes bouteilles. Les petits vigneronns le font encore un peu.

Le patron m'a aussi fait tourner dans l'ensemble des services, de la vendange à l'expédition, pour que j'apprenne les différents métiers de base du champagne.

Pourquoi avez-vous décidé de vous syndiquer ?

Il y avait un seul syndicat dans la maison, la CGT, et le délégué syndical m'a proposé au bout de 2 ans de travailler en direction des jeunes dans les caves et les vignes. Et à 17 ans, il m'a proposé de me rendre en RDA (NDLR République Démocratique Allemande – ex-Allemagne de l'Est) avec la fédération de l'agroalimentaire, qui organisait le premier voyage de jeunes en RDA.

J'ai alors découvert un tout autre aspect de la vie professionnelle et de la vie politique. Nous avons été reçus comme des princes, dans des hôtels luxueux, c'était une tout autre facette de la vie collective.

À l'âge de 17-18 ans, j'ai fini mon apprentissage, mais mon patron de l'époque a refusé de me donner le coefficient de remueur, car il partait du principe qu'on l'obtenait une fois qu'on était parti à l'armée. Or j'étais antimilitariste et j'avais réussi à me faire réformer. Comme le syndicat n'a pas réagi, j'ai décidé de poser publiquement la question dans le journal local, L'union. Cela a fait polémique dans les rangs syndicaux que je saisisse la presse locale. J'avais mis le pied dans la contestation. C'était une autre époque.

Au tout début des années 70, je devins délégué du personnel chez Bollinger et avec ces premières responsabilités syndicales, j'ai vécu mon premier conflit majeur dans l'entreprise.

À cette époque, une prime de quelques centimes par bouteille vendue, dite au col, était mise en place en fin d'année civile dans les maisons qui nous entouraient. Cette prime

était mise en commun et partagée entre les salariés.

Face au refus de notre direction de faire de même, nous avons déclenché un arrêt de travail qui dura 40 heures. L'entreprise était bloquée, et de ce fait elle n'eut d'autre choix que d'ouvrir une négociation.

À notre surprise, la direction sollicita l'assistance de l'expert-comptable du comité d'entreprise, ce qui ne manqua pas de me choquer. Lorsque nous l'avons rencontré sur le parking de la société, il nous proposa de négocier la mise en place d'un accord d'intéressement et de participation, deux dispositifs qui avaient mauvaise presse au sein de la CGT et étaient combattus, puisque mis en place par De Gaulle.

Notre leader syndical, au bout de 3 jours de grève, proposa une reprise du travail et ensuite de poursuivre la négociation ; mais pour moi, il était hors de question de suspendre le mouvement sans obtenir un accord. En assemblée générale des grévistes. Il a été voté la poursuite du mouvement. Et nous avons obtenu la mise en place d'un contrat d'intéressement et de participation.

Mine de rien, quand j'ai quitté l'entreprise il y a 17 ans, les deux contrats représentaient 15 000 euros par salarié.

La meilleure convention collective de France

Comment a régi la CGT ?

Nous avons toujours participé à tous les mouvements et actions de la CGT, notre syndicalisme était toujours à la marge car nous défendions un syndicalisme revendicatif et de négociation permanente pour mieux partager les richesses dégagées par le champagne, avec un regard permanent sur l'emploi.

Le mouvement syndical départemental et régional ne pouvait pas se passer de nous,

compte tenu de notre force, du nombre de nos adhérents et d'élus, nous étions présents dans 90 % des maisons de champagne et des vignobles de ses maisons.

Depuis, notre force syndicale s'est affaiblie, du fait notamment de la transformation du salariat et de la réduction importante du nombre d'ouvriers des caves et des vignes.

La convention collective du champagne reste la meilleure de France et d'Europe, elle demeure très supérieure aux autres.

J'ai voulu à un moment prendre des responsabilités plus importantes, au niveau départemental, mais j'ai été jugé insuffisamment politique. Il y avait aussi l'influence du parti à l'époque. J'ai touché également à la politique en étant membre pendant quelques années du PCF.

Je me suis alors recentré sur l'Intersyndicat du Champagne. Nous voulions un syndicat unique qui chapeaute à la fois les caves, les vignes et le tertiaire. J'en ai été tour à tour secrétaire général adjoint et secrétaire général pendant une vingtaine d'années. J'ai par la suite également assuré d'autres responsabilités

syndicales, secrétaire générale de l'union locale d'Ay-champagne et de sa région, membre du bureau de la CGT de la Marne, membre du conseil économique et social régional de Champagne-Ardenne... J'ai également représenté la CGT dans des organisations de formation professionnelle, comme le fonds de gestion du congé individuel de formation. FONGECIF, le fonds de formation des salariés agricoles, FAFSEA, l'association de formation professionnelle des petites et moyennes entreprises, Agefos PME.

Nous avons lutté pour l'emploi et pour la convention collective. Celle-ci était déjà très riche grâce à des gens comme Gaston Martin, Maurice Leflond, Henri Noël et nous l'avons améliorée.

Nous nous sommes battus pour un meilleur partage des richesses, même si cela ne plaisait pas à la fédération syndicale qui nous considérait comme des réformistes, et pour améliorer le statut.

Nous avons travaillé sur une grille de classification, qui aille de 1 à 20, du balayeur au président, ce qui induisait mécaniquement une hausse des coefficients, Georges Pousse



a négocié cela, le retour en matière de rémunération a été extrêmement important.

Il existe 3 conventions collectives dans le champagne : caves, vignes et bureau. Nous avons réuni les 3 en une seule, avec le **statut unique des salariés du champagne**. Cela a permis une évolution très positive du fait des avantages dont bénéficiaient les cadres supérieurs et dirigeants : nous avons ainsi obtenu un treizième puis plus tard un quatorzième mois, et bien d'autres avantages sociaux dont bénéficiait l'encadrement ont ainsi été obtenus pour tous, cela a constitué une véritable avancée sociale en lien avec notre volonté d'aligner tout le monde sur le plus haut.

Ce qui nous a permis de gagner ces batailles, c'est qu'elles ont été menées collectivement, sans compromission, avec un vrai rapport de force, il faut dire que nous sortions plus de 20 000 tracts par an à destination des salariés du champagne. Et dès que nous étions face à un blocage dans nos négociations sociales, dès qu'une des maisons était face à un problème d'emplois ou de restructuration, nous étions à tous moments capables de déclencher des arrêts de travail et de multiples et puissantes manifestations à Reims. Épernay, Ay champagne, Paris sur les Champs-Élysées avec 18 bus avenue Montaigne, au château de Versailles..

Nous étions fortement présents dans l'ensemble de la presse locale régionale et nationale et en contact permanent avec les préfets, sous-préfets, ministères, et l'administration du travail.

En quoi les cabinets d'expertise qui travaillent pour les comités d'entreprise vous ont-ils aidé ?

Comme je l'ai dit plus haut, j'ai été choqué par mon premier contact avec un cabinet d'expertise, car il était venu à la demande de

l'employeur.

Des années plus tard, alors que je travaillais dans les vignes de mon père, j'ai vu arriver quelqu'un avec un attaché-case qui demandait à me rencontrer. C'était Didier Guyot qui avait pour idée de créer un cabinet d'expertise comptable dédié à notre secteur et c'est comme cela qu'a été créé le premier cabinet d'expertise comptable à Reims et que j'ai fait en sorte que l'essentiel des comités d'entreprise des maisons de champagne fasse appel à lui. **Ce cabinet d'expertise était bien au service des CE et travaillait dans l'intérêt des salariés, c'était l'ancêtre de 3E Consultants.**

Les lois Auroux nous ont donné un véritable accès aux comptes de l'entreprise, avec un pouvoir d'investigation, ce qui a permis, grâce à un travail très étroit avec notre expert et aussi les avocats que nous avons mis en place, d'avancer dans les négociations sociales à la fois dans les entreprises et dans la branche, avec la convention collective.

Cette situation nous a permis de tenir régulièrement les salariés au courant de la situation économique de leur propre entreprise, avec comme point d'appui le bénéfice d'un droit syndical important et la possibilité de réunir une fois par mois les salariés sur le temps de travail. Nous les tenions informés de l'activité de leur entreprise, des négociations sociales de la branche professionnelle et de la situation nationale.

Au niveau de l'intersyndicale, nous pouvions attirer l'attention de nos élus sur les aspects positifs et négatifs des maisons. L'expert nous produisait chaque année une bouteille de champagne où nous retrouvions graphiquement les grandes lignes de l'activité champagne, le poids des salaires, des banques, le coût de la matière première (raisins), les dividendes, les investissements...

Il est important de noter que Hollande et Macron ont réduit à leur plus simple

expression la portée et la puissance des lois Auroux pour les élus du personnel.

Battre Bernard Arnault au tribunal

Comment ont évolué votre combat et votre carrière par la suite ?

Les plans sociaux totalement prévisibles sont arrivés dans le champagne dans les années 92-93. Bernard Arnault a voulu licencier 300 à 400 salariés après avoir concentré les maisons majeures de notre économie, Moët, Mercier, Cliquot, Canard Duchêne et Pomery. Il voulait consolider la rentabilité en licenciant. Avec l'ensemble des salariés, s'est engagée une bataille monstre, la presse nationale et internationale étant présente. Le champagne, produit de luxe par excellence, mettait en place des plans sociaux.

Je suis donc le seul responsable syndical, avec les élus de ces entreprises, à avoir battu Bernard Arnault au tribunal et à avoir fait annuler un plan social par le directeur départemental du travail.

Lorsque j'ai occupé les fonctions de Président du Fongecif en Champagne-Ardenne, j'ai fait développer en direction des bas niveaux le Bac pro Maintenance des Systèmes Automatisés. C'était important en Champagne, car nous vivions une véritable révolution technique.

Quand j'ai commencé en 1961, l'entreprise était artisanale avec des machines rudimentaires. Il y a eu ensuite l'arrivée des chaînes semi-automatiques puis automatiques avec des salariés totalement inadaptés à cette révolution technologique. Soit on arrivait à les former, soit on les licenciant et on embauchait d'autres profils. Le Fongecif a mis en place ces formations pour faire de la GPEC avant l'heure.

Je suis aussi devenu Président d'un autre organisme qui a mis en place des formations sur le vin, le travail de la vigne, avec les fonds

européens dans les années 90, ainsi qu'un système de préformation pour apprendre la taille de la vigne par assistance informatique qui a été primé au salon des vins de Montpellier.

Parallèlement, j'ai poursuivi ma carrière dans l'entreprise car **j'ai toujours refusé la permanence syndicale en tant que telle**. Bien sûr, j'ai bénéficié d'un détachement dans l'entreprise, en concentrant les heures de délégation sur un homme. Mais malgré des temps de travail en dehors de l'entreprise, tous les matins à 7 heures, j'étais au travail et si je ne pouvais pas, j'y étais l'après-midi ou le soir.

Je suis fier de dire que j'ai fini ma carrière au coefficient 195 comme maître ouvrier confirmé. Quand mon patron est parti en retraite, il m'a donné une feuille blanche en me demandant d'indiquer le poste et le salaire que je souhaitais. Je lui ai rendu la feuille blanche, car j'étais au service des salariés et non pas à mon propre service.

Les vendanges de la honte

Quelle est la situation sociale aujourd'hui dans le champagne ? On a beaucoup parlé des quatre décès intervenus lors des vendanges il y a deux ans. Comment analysez-vous ces événements ?

Lorsque nous avons mis en place la convention collective unique des salariés du champagne, une bataille s'est engagée pour étendre la convention au niveau national tout en préservant son champ régional, c'était une bataille importante pour garantir ces droits à tous les salariés du champagne. Elle a donc été affiliée à la convention nationale des Vins et Spiritueux, la CNVS.

Le problème est que les patrons renvoient tout maintenant sur la CNVS qui est beaucoup moins avantageuse, et les salariés du champagne ne se battent pas suffisamment

contre cela.

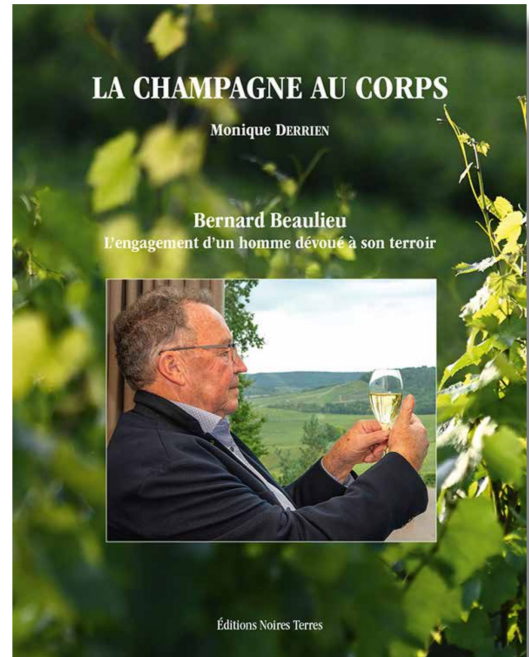
Notre combat a été permanent **contre la précarisation des emplois** dans nos entreprises et vignobles. Dans notre convention collective pour la partie production Cave, le recours à des entreprises de travail temporaire était interdit, nous faisons une chasse permanente contre les recours abusifs aux CDD.

Je rappelle régulièrement que dans les années 1950, il y avait 4000 cavistes pour produire entre 40 et 50 millions de bouteilles dans l'ensemble des maisons de champagne... Aujourd'hui, les 300 maisons de champagne emploient moins de 4000 salariés toutes catégories confondues pour produire 130 millions de bouteilles.

La robotisation des productions est passée par là... avec ces effets.

Aujourd'hui, le grand ménage est conduit à la fois par les propriétaires viticoles des maisons de champagne (5000 hectares environ), le vignoble (27000 hectares) et le comité champagne (NDLR L'interprofession de la filière Champagne). L'objectif est la réduction au minimum du nombre de salariés du vignoble, en les précarisant et en saisonnalisant ces emplois sur 6 mois par an de novembre à juin. De ce fait, on recrute moins et on fait le lit des prestataires viticoles, qui vont chercher des salariés étrangers, polonais, roumains, qui sont sous-qualifiés, sous-rémunérés et maltraités comme nous l'avons vu il y a quelques années lors de la vendange de la honte.

Cette situation est liée au réchauffement climatique qui nous touche, à l'évolution technologique et surtout à la volonté de réaliser de substantielles économies sur le dos des salariés considérés comme des variables d'ajustement, pour faire remonter aux actionnaires et aux propriétaires fonciers un maximum de profits.



*L'œil du professionnel,
Bernard regarde s'il y a des défauts de remuage*

Mon père par exemple, tâcheron dans le vignoble Pommery, s'occupait de 1.2 hectare de vignes. Aujourd'hui, on est sur 4 à 5 hectares et la tendance est la suppression de cette forme de travail.

LVMH, qui est le plus gros propriétaire foncier de champagne, précarise les emplois de vignerons, voire réduit à sa plus simple expression la culture de la vigne. Nous donnons une triste image de la champagne au moment où nous vivons, à la suite du classement international de l'UNESCO, un véritable développement touristique et œnotouristique.

Nous voyons à chaque vendange une chute des rendements dans la plupart des vignobles des maisons de champagne, ce qui est fort troublant.

Il existe bien une convention unique du négoce pour toutes les maisons, qu'on appelle la grande convention, et pour laquelle la bataille a été menée pour l'extension. Mais il existe aussi une **petite convention**, signée par la CFDT en 1968, qui est "au ras des pâquerettes". Dès lors que le code APE est

relatif aux vignerons et aux viticulteurs en Champagne, ils sont sur cette convention.

Il existe aussi une troisième convention : celle des caves coopératives, d'un niveau intermédiaire alors que le travail est le même. Nous avons obtenu que les caves coopératives soient contraintes d'appliquer la convention du négoce, mais on nous a mis au tribunal et on a perdu.

Le risque est la disparition à terme des ouvriers vignerons et le remplacement par une main d'œuvre sous rémunérée, mal logée, exploitée par des prestataires peu scrupuleux du respect de l'être humain, ce qui ne pourra que provoquer une nouvelle dégradation de la conduite culturelle et une nouvelle chute de production de notre vignoble.

Cette situation renforce le risque de voir la concurrence des vins effervescents de France et du monde profiter de cette dégradation à la fois du vignoble champenois et de l'image qualitative de notre produit de luxe et de fête, pour renforcer leur présence sur les marchés français et mondiaux du vin.

Car "la vendage de la honte" a fortement touché les ventes dans les pays du Nord, c'est un symbole de la perte de l'aspect qualitatif et artisanal du champagne. Aujourd'hui, on vend 660 millions de bouteilles de prosecco pour 270 millions de bouteilles de champagne.

J'ai mené une bataille dans les années 90 sur la qualité du produit avec une charte de qualité, qui a été étendue ensuite dans toute la profession. On se battait économiquement, mais aussi pour le produit et contre les défauts de fabrication.

Cela doit revenir sur la table des gestionnaires de notre appellation champagne du fait de l'absence d'évolution depuis les années 1990, malgré des engagements pris à cette époque de faire à nouveau évoluer les bases qualitatives de notre production.

Notre charte CGT de la qualité du champagne est toujours existante, à cette époque elle

avait terriblement troublé les intervenants champenois, elle redevient d'actualité avec la stagnation des ventes, le marché de consommation du champagne en France qui s'est totalement écroulé, et la concurrence redoutable des vins effervescents de France et du monde.

Quels sont les épisodes dont vous êtes le plus fier dans votre parcours de syndicaliste ?

Incontestablement, la victoire contre LVMH et l'annulation du plan social.

Mais aussi d'avoir contribué avec les équipes à la création du statut le meilleur d'Europe.

Et je suis aussi très fier du travail réalisé autour de la formation professionnelle dans le Champagne.

Pour conclure, que vous a apporté votre engagement ?

Une vie familiale difficile, car beaucoup d'absences et de très nombreuses sollicitations. Mais **une vie très enrichissante, une vie au service des autres**. Si c'était à refaire, je le referais en corrigeant un certain nombre d'erreurs.

Les élus du personnel dans les entreprises sont nécessaires à l'économie nationale, ce ne sont pas des parias, si nous étions plus nombreux à nous engager, cela permettrait de donner une meilleure vision des syndicalistes dans les médias, qui étouffent l'économie. Le monde syndical et social s'est nettement affaibli.

Je revendique le fait d'avoir été dans une entreprise et une branche qui dégageaient des résultats mirifiques et d'avoir mis sur la table la question du partage de cette valeur.

À l'époque, on négociait avec les véritables

patrons de la boîte en face, aujourd'hui on fait face à des marionnettes et les décisions sont prises en dehors de la Champagne, à Paris avec des mandats très restrictifs à l'égard des salariés.

Le rapport de force était positif et a changé. À tel point qu'un jour j'ai été sollicité par un des dirigeants de Clicquot de l'époque pour l'aider à se défendre, non pas en tant que dirigeant, mais en tant que salarié. Ce sont les évolutions du monde capitaliste...

Le livre **La champagne au corps** est écrit par **Monique Derrien**, journaliste indépendante. Il est vendu 22 € en librairie à Reims et Épernay. Il est possible de le commander à distance et le faire livrer, moyennant des frais de port de 6.90 €. Dans ce cas, vous pouvez contacter le Groupe 3E qui transmettra votre demande à Bernard Beaulieu.

Propos recueillis par

Marie-Laure BILLOTTE
Responsable communication
3ED
mlbillotte@groupe3e.fr

