

F • E • V • R • I • E • R

En 90, Air France a démarché des milliers de jeunes, diplômés de l'école technique, en leur promettant après une formation de 18 mois, un emploi et une carrière de technicien, en sélectionnant 104 parmi les meilleurs. En 92, 6 mois avant la fin de leur formation, Air France a annoncé qu'ils ne seraient pas embauchés. Dans l'année 91-92, Air France avait supprimé 5 000 emplois sur 40 000 et avait même réussi à licencier 35 personnes. L'intersyndicale réunissant les 16 syndicats, pilotes, navigant, ... n'ayant pas pu (ou voulu) organiser la riposte ou le combat. L'affaire de nos jeunes collègues semblait mal partie, nous n'étions que quelques militants du syndicat CGT à penser pouvoir nous battre, encore moins à penser gagner leur embauche. Nous étions même traité de fous, voire d'irresponsables de penser faire embaucher 104 personnes, alors que la direction préparait des licenciements. Ces jeunes n'avaient aucune relation avec le syndicat («on» leur avait recommandé de ne pas s'en approcher). Encore moins avec la politique en général. Ils ne pensaient pas au début être amenés à se battre, l'entreprise Air France leur paraissant solide et fiable. Ils avaient confiance dans les promesses de la direction.

Il fallait rechercher l'unité de tous ces jeunes, leur expliquer leurs droits, les laisser expliquer leurs demandes, leur vécu au quotidien pour réaliser à quel point Air France, en relation avec le gouvernement, était en train de rouler tout le monde... Air France avait reçu beaucoup d'argent de l'Etat pour cette formation, la loi n'était pas respectée, les 104 étaient utilisés comme main d'oeuvre gratuite et sans droits. Mais nous étions trop faibles pour gagner seuls. Nous leur avons expliqué que cela ne pouvait pas se faire sans eux. Et ils s'y sont tous mis. Au départ leur exigence était de savoir. Ils exigeaient d'Air France la vérité sur leur avenir. Nous avons créé un collectif des alter-

nants, venant le matin quand ils travaillaient le soir ou restant après le travail. La section syndicale, qui leur prêtait les locaux est devenue rapidement une ruche où des dizaines de jeunes venaient décider eux-même et organiser leur lutte. En prenant la parole face à des représentants de la direction, ou même des directeurs infatués de leurs «lois économiques», ils ont réalisé leur volonté de gagner leur embauche. En se faisant les meilleurs défenseurs de leur action au sein de leur équipe, et près de leurs collègues, en montrant à tous qu'ils voulaient faire partie de la famille AF, ils ont conquis le soutien de tous salariés.

A Air France les jeunes s'envolent

Les 6 mois d'échanges, de lettres, fax, téléphones avec les journaux, les élus locaux, les ministères, la direction d'Air France, de manif surprises, d'intervention dans des réunions officielles, où nous nous présentions sans rendez-vous, exigeant d'être reçus et entendus. Nous avons même été remettre un dossier au domicile personnel du président d'Air France. Jamais nous n'étions reçus pour négocier si la moitié de la délégation n'était pas composée de jeunes. Et à la fin, plus personne n'osait refuser à ces jeunes si motivés le droit de parler, d'être écoutés et de travailler.

La question de l'unité d'action a été en grande partie résolue par cet engagement direct. Le collectif des alter-

nants était le lieu d'organisation de l'action et de décision, il était ouvert à tous, à tous les soutiens et à tous les syndicats. Il y a ceux qui l'ont soutenu, ceux qui l'ont ignoré et ceux qui voulaient faire sans lui. Mais finalement ils se sont tous retrouvés aux négociations finales après s'être engagés aux assemblées générales avec les alternants, que ce soit cette AG qui décide de signer ou pas. Cette unité a obligé la direction d'Air France à lâcher totalement: les jeunes ont été embauchés comme mécaniciens avions avec des contrats à durée indéterminée. Sans doute choqués par la ferme détermination de la foule, les directeurs ont crus être «séquestrés toute une nuit, empêchés de se déplacer et menacés» et ont porté plainte. Toute la nuit des discussions ont donc eu lieu, au siège d'Air France et au téléphone, entre présidence d'Air France, direction, ministères du Travail et du Transport. A 6 heures du matin, nous avons gagné...

Les élections législatives devant avoir lieu dans deux semaines, le gouvernement exigeait du président d'Air France qu'il cède. A 8 heures du matin, nous refusions de quitter le siège de la Compagnie avant de signer les contrats, toute la troupe montant au 16e étage dormir sur la moquette de la cafétéria en attendant la poursuite... Des escouades de directeurs étaient obligés de nous enjamber pour prendre leur café.

Après leur embauche, 30 % de ces jeunes rejoignaient la CGT, forts de leur expérience de lutte. Non pas par remerciement, mais parce qu'ils savent à quoi le syndicat sert, et parce qu'ils veulent se battre et gagner. Ils ont aussi découvert que le syndicat peut être vraiment à eux.

La nouvelle génération est là, il suffit de lui ouvrir la porte, action directe de la base ou syndicalisme de négociation, le choix est vite fait.

Michel Bousquet

Après les législatives : Ni dieu, ni diable !

Après les législatives, au cours d'une réunion du secrétariat de rédaction de *Collectif*, une discussion a eu lieu. Elle nous semble, finalement, pouvoir intéresser nos lecteurs.

Une constatation, doublée d'une interrogation : à lire le programme du RPR, après l'effondrement de la gauche, pourquoi les syndicats ne se retrouveraient-ils pas en première ligne devant la politique de la droite ? Certes, personne ne s'attend à un déchainement, l'effet d'annonce d'une "continuité" rendue plus rigoureuse au cas par cas semblant jouer mieux sur les contradictions des forces de gauche. Balladur tient à ne pas les réveiller : il sait que Chirac peut perdre en 1995 après des aventures comme celles de 1986 face aux étudiants puis aux cheminots.

Cependant, avec 40% des voix et 80% des députés, qui veulent tenir leur base, il ne peut désavouer la propagande électorale du RPR. Dire "ces promesses n'engagent que ceux qui les écoutent" serait laisser filer une partie de l'électorat vers Le Pen : beaucoup ont déjà pris ce chemin, faisant du F.N., sans élu, l'un des vainqueurs des législatives.

Mauvais coups

Femmes, immigrés, retraités, jeunes, fonctionnaires, chômeurs, salariés d'entreprises qui "dégraissent", enseignants, dépenses de santé et organisation de la Protection sociale... Les cibles que ce gouvernement se doit de frapper ne manquent pas ! Il est donc vain de se perdre dans des conjectures sur le secteur ou le problème qui pourrait être le premier terrain d'affrontement important : Devaquet avait la réputation d'un modéré et la volonté de ne rien brusquer...

Pour ne pas se laisser endormir, pour combattre l'impression de dispositions réalistes au coup par coup, une mesure

de salubrité : lire et faire lire les projets du RPR, extraits de leur brochure "La réforme maintenant" (voir encart).

Pour répondre à la nouvelle situation, la nécessité d'un pacte d'unité d'action intersyndical saute aux yeux : Balladur, pour faire une politique réactionnaire en douceur a besoin de la caution d'une partie du mouvement syndical. Mais, croire à la modération aujourd'hui, en favoriser le succès, c'est se préparer à subir pire demain quand le chef du RPR serait Président avec une forte pression du F.N. à sa droite.

Ce raisonnement simple ne semble pas effleurer la secrétaire générale de la CFDT, Nicole Notat : "Il n'y a pas lieu de diaboliser la droite", disait-elle récemment dans *Le Monde* (2 mars 1993). En la sachant prête à "diaboliser" ses opposants, pour le débat public toujours nécessaire, nous ne pouvons que l'encourager, ainsi que celles et ceux qui la croiraient sur parole, à prendre le temps de lire la prose du RPR.

Un pacte d'unité d'action

Mais l'essentiel, pour nous est de savoir que les forces existent pour l'action. Il n'est pas indifférent de savoir que 40% des forces de la CFDT, lors du congrès d'avril 1992, maintenaient la volonté d'un syndicalisme de lutte. Pas négligeable de voir les forces des exclus de la FEN, loin de se disperser, construire une Fédération syndicale unitaire (FSU) qui compte certainement plus d'adhérents que ce qui reste aux diviseurs de la FEN. Tout à fait décisif de constater que la CGT change, s'ouvre à des débats naguère impensables : le rôle de la démocratie ouvrière pour élaborer les revendications et celui des assemblées générales pour consolider les

accords syndicaux unitaires. Encourageant aussi de voir une partie significative des autonomes converger avec cet ensemble. Pour ceux qui en douteraient, un simple conseil - sous forme de petite publicité pour notre confrère - : une lecture du dossier sur le syndicalisme paru dans le n° 3 de *Politis-La Revue*, outre les renseignements au sujet de chaque centrale ou fédération, démontre comment des convergences sont réelles entre des forces d'histoire fort différentes.

Décisif : l'action des militants

Certes, pour l'heure, la mobilisation est loin d'être à la hauteur de la situation. Mais beaucoup est possible si tous les militants, tous les syndicats, les fédérations, unions départementales et régionales qui veulent reconstruire le rapport de force agissent ensemble pour regagner la confiance des salariés. Partout où des militants unitaires existent, des assemblées générales du personnel sont possibles : chaque organisation prend l'engagement de donner la parole aux salariés, présente ses analyses, ses propositions de revendications; objectifs et moyens d'action sont discutés et décidés. Bref, un syndicalisme vivant...

Chaque projet de Balladur doit être décortiqué, analysé, jugé. Les revendications générales doivent de nouveau être soumises à la discussion : les 35 heures tout de suite, sans perte de salaire, sans détérioration des conditions de travail, est-ce réalisable? Comment? Nul ne peut prétendre faire l'économie de discussions multiples après les arguments échangés durant la campagne électorale; mais les éléments pour convaincre ne manquent pas (plusieurs articles en témoignent dans ce numéro). Même les aspects de macro-économie qui sont évoqués - "les contraintes du marché", l'internationalisation... - méritent d'être débattus, démystifiés : pourquoi, par exemple, les experts de l'OCDE jugent le SMIC un obstacle à la compétitivité de l'économie française, en quoi ne faut-il pas prendre ces idées « pour argent comptant »! Comment assurer à la fois le maintien de la Protec-

tion sociale et une diminution du chômage... Les thèmes de revendication, que les gouvernants transforment en «dossier» pour technocrates ne manquent pas.

De même, partout où des militants unitaires peuvent le réaliser dans une localité, rien n'empêche de rassembler des chômeurs, des précaires, leurs associations et les syndicats pour agir ensemble. De petites initiatives au début peuvent rejoindre les forces des salariés

dans les entreprises et mettre à l'ordre du jour l'exigence du droit à l'emploi.

Certes, on connaît le balancement : « pessimisme de l'intelligence, optimisme de la volonté »; mais cela ne signifie pas qu'on manque de lucidité quand, dans une situation mauvaise, on cherche à faire entrer en mouvement ensemble toutes les forces qui peuvent changer cette situation.

Pierre Cours-Salies



Dans la brochure du RPR durant les législatives, sans chercher à être complet et en tenant compte d'efforts, parfois, de modération dans le ton :

« Trop de femmes, notamment parmi les plus modestes, travaillent aujourd'hui par nécessité financière plus que par goût (...) Créer une véritable allocation de mère de famille. Tout nous y pousse : la faiblesse de notre natalité, le niveau de sous-emploi, les coûts sociaux très élevés de la garde collective des enfants. »

Quelle brusque sollicitude ! Ce chapitre s'intitule : « Créer les conditions d'un libre choix pour les femmes ». Des « Etats généraux de la famille » sont annoncés ...

« Il faut cesser de refuser les exigences du fait national : identité culturelle et linguistique, règles d'appartenance et d'intégration à la Nation française (...) Aujourd'hui, on devient parfois Français par hasard (...) Il faut que l'acquisition de la nationalité française fasse l'objet d'une demande expresse démontrant que l'intéressé sait qu'en devenant Français il accède à un certain nombre de droits mais aussi de devoirs. »

Au nom de l'affirmation de l'« identité de la France » ... quel Code de la nationalité se prépare-t-il pour plaire à des électeurs sensibles au Front National tout en marginalisant plus encore les jeunes issus de l'immigration?

Ajoutons d'ailleurs une autre citation :

« Contrôler nos frontières, renvoyer les clandestins, refuser les régularisations et autres mariages blancs, c'est régler la moitié du problème de l'immigration. Il faut aussi reconsidérer certains aspects de notre système de solidarité sociale. »

« Augmenter la part des salaires directs », disent-ils aussi pour faire accepter la régression des garanties habituelles de la Protection sociale :

« Transférer à la charge de l'Etat le financement de la politique familiale. La différence sera distribuée aux salariés; ils pourront, s'ils le souhaitent, l'épargner en vue de l'amélioration de leur retraite dans des conditions fiscalement avantageuses (...) : épargne pour la retraite, dans ce cas sans être imposable. »

On pourrait ajouter, sans détailler : « Le rôle des entreprises et des professions dans la formation des jeunes et des maîtres doit être accru », « faciliter les contrôles d'identité et créer une "garde nationale" ». Précisons davantage le thème « aménager le travail » : « de nouvelles méthodes d'aménagement du travail qui favorisent l'organisation de la production exigent de la part des salariés plus de souplesse dans la gestion de leur temps de travail (...) L'Etat doit encourager, au besoin par la voie fiscale, les formules de partage ou d'aménagement du travail et en particulier le temps partiel, compatibles avec la rentabilité des entreprises ». On imagine sans peine comment les jeunes, les femmes jeunes les moins qualifiées en particulier, vont disparaître des statistiques du chômage.

Ce n'est pas « le diable », Nicole Notat ! La preuve : on peut le connaître...

Faire des 35 heures une priorité de lutte

**Adopté par le syndicat
CGT de Peugeot-Sochaux,
ce texte mérite d'être
connu dans l'ensemble du
mouvement syndical.**

Rêvons un peu: les syndicalistes, un peu partout, lisent, diffusent, discutent ce texte, qu'ils soient ou non de la CGT. Ils proposent ainsi aux travailleurs un objectif de lutte qui puisse être commun à toutes et tous, au lieu d'accepter l'accroissement du chômage avec ses conséquences comme une fatalité.

Cette initiative a une origine CGT ? La belle objection ! Comment, par exemple, la direction de la CFDT dira-t-elle «Non !» alors qu'elle est officiellement mandatée par son congrès d'avril 1992 pour faire des 35 heures une priorité ? Plusieurs unions départementales et de nombreux syndicats CFDT ont d'ailleurs publié des positions semblables au texte que nous reproduisons.

Il faut en effet sortir de la spirale de l'échec. Pour raviver la mémoire, n'y avait-il pas eu, en 1981, une sorte de «pacte», proposé par les dirigeants socialistes et Edmond Maire : accordez un long état de grâce au gouvernement et il réalisera, d'ici cinq ans, les 35 heures et beaucoup d'autres choses. Bilan ?

Le seul bilan possible pour les syndicalistes est de relancer l'action, et tout d'abord les débats sur les objectifs et les moyens d'action avec tous les travailleurs.

P. C-S

Texte CGT Peugeot-Sochaux

La réduction du temps de travail est, depuis plus d'un siècle, un combat des salariés pour vivre mieux.

La journée de 10 heures, celle de 8 heures, la semaine de 40 heures, les congés payés, la retraite à 60 ans, font partie de nos plus belles conquêtes sociales.

Aujourd'hui, face à l'accélération des rythmes de travail, à l'alourdissement des charges mentales, à la fatigue, au stress, une nouvelle étape est nécessaire et répond à l'aspiration au temps libre, aux loisirs, à la culture.

Mais la réduction du temps de travail n'est pas seulement une revendication des salariés. Face à la montée du chômage, c'est aujourd'hui un enjeu central, un choix décisif pour la société de demain.

En dix ans, les richesses produites en France (le Produit Intérieur Brut) se sont accrues de 30%. Dans le même temps, le nombre de chômeurs a doublé. Jamais notre pays n'a été aussi riche. Jamais il n'a produit autant de pauvreté, d'exclusion.

Car les progrès technologiques, les gains de productivité, n'ont servi qu'à gonfler le profit des entreprises, la spéculation financière, et à jeter à la rue toujours plus de salariés «excédentaires».

Le développement du chômage sert en retour comme moyen de pression pour faire accepter, à ceux qui ont encore un emploi, de nouvelles dégradations de leurs conditions de travail et de salaire, que ce soit au nom de la compétitivité ou d'une fausse solidarité rebaptisée partage des salaires.

Loin du partage du chômage, c'est le partage des richesses qu'il faut mettre à l'ordre du jour par une action résolue pour les 35 heures sans perte de salaire, ni intensification des charges de travail.

Si face à l'avalanche des licenciements, l'action de chaque entreprise est indispensable, nous savons aussi que nous avons besoin, pour gagner, d'un mouvement de grande ampleur, réunissant salariés et demandeurs d'emploi.

Si l'initiative européenne annoncée pour le 2 avril va dans le bon sens, nous savons que l'action pour les 35 heures nécessite une mobilisation unitaire en profondeur, relayée à tous les niveaux.

L'organisation d'une telle mobilisation doit être une priorité de notre organisation syndicale, sa confédération, ses fédérations, ses unions régionales, départementales et locales, ses syndicats d'entreprises.

Afin de rassembler dans l'unité, au-delà des différences syndicales des salariés, des militants de toute la France.

**Syndicat CGT de Peugeot
3, rue de Pontarlier. 25600 Sochaux**

Hoover ou les aspirations des travailleurs européens

En décidant de regrouper sa production en Ecosse, Hoover a fait resurgir le thème du « dumping social » sur fond de mise en place d'un espace européen unifié. La suppression de 628 des 750 emplois du site bourguignon et la promesse de 400 nouveaux emplois outre-Manche, subordonnée à la signature d'un accord par les syndicats écossais, illustrent une stratégie de mise en concurrence des salariés, tandis que le chômage frappe seize millions d'européens.

Une logique économique incertaine

En 1989, Hoover, premier fabricant britannique d'aspirateurs, était racheté par Maytag, le n°4 américain de l'électroménager. Depuis lors, les déficits du groupe s'accumulaient sur le marché européen. Qu'y a-t-il alors de si surprenant à voir la firme décider d'un plan de restructuration visant à redresser sa rentabilité à court terme afin de rassurer ses actionnaires ? Les questions surgissent tout de même lorsqu'on observe la façon dont ce plan a été conçu. A l'origine de la décision de délocalisation figure une étude dégageant très simplement deux éléments :

- d'une part, l'établissement écossais dispose d'une surface équivalant à deux fois et demi celle de l'établissement français et, qui plus est, sous-occupée à 40%. Le regroupement des structures productives en Ecosse engendrera donc des économies d'échelle.

- d'autre part, la différence des coûts salariaux est évaluée à 37% entre les deux pays, à « l'avantage » du Royaume-Uni. Ce chiffre repris par la presse française tiendrait compte à la fois des effets de la dévaluation (20% depuis septem-

bre), des différentiels de charges sociales (12%) et du moindre niveau de qualification. La firme savait aussi qu'elle bénéficierait de la transformation d'une partie des excédents du fonds de pension de sa filiale écossaise (l'équivalent de 112 millions de francs). Enfin, contrairement aux accusations lancées par le gouvernement Bérégovoy, Hoover n'a reçu aucune aide de Bruxelles ; quant aux aides nationales offertes de part et d'autre, leur montant aurait été équivalent, de l'ordre de 75 millions de francs.

Ainsi deux éléments ont caractérisé la décision de la délocalisation : le caractère finalement extrêmement sommaire de ses déterminants et l'absence totale de dialogue social.

Pour les salariés de Longvic, la fermeture est d'autant plus difficile à admettre qu'à bien des égards, le site bourguignon présentait des avantages incontestables : seul site du groupe à produire des aspirateurs-traîneaux, exportés dans le monde entier, Longvic avait acquis la place de premier fabricant et exportateur français d'aspirateurs. La production était intégrée de la conception jusqu'au service après-vente.

L'entreprise disposait par ailleurs d'un solide réseau de sous-traitants, et de lourds investissements avaient été réalisés deux ans auparavant, débouchant sur l'installation de lignes de montage automatiques.

Le choix de Cambuslang-Ecosse n'allait donc pas de soi : pas de bureau d'études, pas de service de développement, une production d'aspirateurs destinés à 90% au marché britannique (aspirateurs à eau munis d'un batteur), une seule gamme de produits en 13 ans, pour une productivité moindre.

Les véritables facteurs de dumping social

L'accord signé le 22 janvier dernier entre l'*Amalgamated Union of Electrical and Engineering Workers* (AEEU) et la direction a servi de couronnement à la mise en concurrence des travailleurs français et écossais, alors que la décision de délocalisation avait probablement déjà été prise. De ce point de vue, la tactique de la firme peut être considérée comme exemplaire : dans un premier temps, les dirigeants britanniques du groupe ont fait planer la menace de suppressions d'emplois à Cambuslang. Dans cette ville, sinistrée par la fermeture de la plupart des usines sidérurgiques, où le taux de chômage atteint 30%, l'accord a été présenté aux salariés de la firme, à travers leurs représentants syndicaux, comme l'ultime recours pour sauver leurs emplois. La brièveté des délais a joué un rôle dans le resserrement de l'étau. Les syndicats écossais ont affirmé ne pas avoir eu connaissance avant leurs homologues français de la suppression prévue des 600 emplois de Dijon. Tandis que les salariés de Longvic déclaraient avoir

été informés de la fermeture de leur usine par une journaliste écossaise venue enquêter sur place alors même que se tenait outre-Manche la conférence de presse annonçant la signature de l'accord...

Ainsi, l'absence totale de concertation entre salariés des sites écossais et français a laissé la place libre au chantage sur l'emploi.

Les facteurs de dumping social ne résident pas en premier lieu dans le niveau des salaires écossais. Ces derniers se situent même un peu au-dessus de la moyenne de la branche. Le blocage des salaires sur une période d'un an a été compensé par le versement d'une prime en janvier. Par contre, l'usage du contrat à durée déterminée, qui n'a rien d'exceptionnel au Royaume-Uni, se trouve « institutionnalisé » dans l'entreprise puisque tout nouveau salarié sera recruté sur CDD de 24 mois. La suppression des droits au régime complémentaire d'assurance-vieillesse et des indemnités journalières en cas de maladie, pendant les deux ans de CDD, constitue une grave remise en cause de la protection sociale dans l'entreprise. Il s'agit sans doute de l'élément le plus significatif de l'érosion des acquis sociaux contenue dans l'accord, bien plus significatif que le blocage des salaires ou même que la limitation du droit de grève.

L'accord vise par ailleurs à redéfinir le champ d'intervention syndicale à l'intérieur de l'entreprise. La sélection des salariés pour le travail en équipe sera faite à la discrétion de la direction. L'ancienneté ne sera plus appréciée par rapport à l'appartenance au groupe professionnel (et donc au syndicat) mais exclusivement par rapport aux années de service dans la compagnie. Cette dernière se réserve la possibilité de muter, de mettre en retraite anticipée ou en formation un salarié ne satisfaisant pas aux conditions imposées. Les pratiques restrictives¹ seront supprimées et fin a été mise aux négociations séparées pour l'AEU (syndicat des mécaniciens) et l'EETPU² (syndicat des électriciens) qui sont désormais regroupés au sein d'une même structure (AEEU).

Les travailleurs de Longvic, de leur côté, ont réagi de façon très unitaire. Un collectif de vingt personnes se met en place dès l'annonce de fermeture de l'usine, réunissant syndiqués et non syndiqués, cadres et ouvriers, avec l'appui de la CFDT locale, majoritaire sur le site. Après quelques jours de grève, le travail reprend avec blocage des livraisons à destination du Royaume-Uni et des Etats-Unis. Le premier plan de licenciements est suspendu pour non-conformité aux obligations légales. Il sera suivi, quelques semaines plus tard, par l'annonce d'un plan social dont la pauvreté n'a d'égal que le cynisme des dirigeants de la firme : outre les indemnités de licenciement d'un demi mois de salaire par année de présence, le document se borne à énumérer les mesures légales et conventionnelles obligatoires. Compte tenu de la moyenne d'âge de 32 ans sur le site de Longvic, les préretraites FNE ne concerneront qu'une vingtaine de salariés. Le scandale est à son comble quand on sait par ailleurs que Hoover vient d'engloutir au Royaume-Uni quelques 30 millions de dollars (168 millions de francs) dans une opération publicitaire totalement incontrôlée : cadeau d'un billet d'avion aller-retour aux Etats-Unis pour l'achat d'un aspirateur à 100 livres (825 francs). Bilan : afflux de plaintes émanant de dizaines de milliers de consommateurs non servis et frais de justice considérables.

Quels enseignements tirer du cas Hoover ?

Doit-on rappeler que c'est la logique même de la mondialisation des marchés qui engendre ces vastes mouvements de concentration conformément aux objectifs de rentabilité des firmes ? Chaque semaine, des groupes multinationaux parmi lesquels des français annoncent des restructurations industrielles qui ont pour conséquence de licencier ici pour embaucher là-bas.

Quels que soient leurs déterminants, ces délocalisations se traduisent rarement par une amélioration des avantages sociaux ou salariaux acquis par les

travailleurs. Tirant profit de la pénurie d'emplois, elles prennent le plus souvent la forme de surenchère vers le bas. N'y a-t-il pas de l'hypocrisie à s'en indigner et les dénoncer quand elles mettent en cause des emplois nationaux sans rien avoir à redire quand elles concernent les emplois des autres ? Quelle place a-t-on fait en France à l'analyse du cas parfaitement symétrique de délocalisation vers la Bourgogne de l'usine écossaise de Nestlé Rowntree produisant les barres de chocolat Lion ?

L'hypocrisie consiste aussi à désigner les responsables outre-Manche sans faire observer que des accords au contenu très comparable sont en train d'être signés ici-même, préconisant une baisse des salaires (Michelin) ou de la durée du travail sans compensation salariale (CIC Bordeaux) en échange d'un maintien de l'emploi.

Le principal mérite de cette affaire aura sans doute été de souligner l'absence de régulation sociale servant de contre-poids au marché unique et ses risques de chantage à l'emploi. La Charte Sociale acceptée par onze Etats en 1989 n'a pas été ratifiée par le Royaume-Uni et cela semble suffire à certains pour expliquer le choix de l'Ecosse. Mais la Charte n'évoque que des grands principes et n'impose aucune approche commune concernant le droit du travail et encore moins les salaires, pas plus que n'en impose le protocole social du traité de Maastricht. Seules, les questions de sécurité ont donné lieu à des textes contraignants pour les onze signataires.

Le débat concernant la directive sur l'information et la consultation des salariés des groupes européens semble être réactivé par cette affaire. Rappelons que cette directive combattue par l'UNICE (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe) toujours relayée par le gouvernement britannique permettrait de généraliser des comités de groupe européens dont une vingtaine existe déjà. Elle offrirait également des bases pour des rapprochements entre les organisations syndicales de différents pays mais elle ne constituerait en rien une garantie contre

les délocalisations sauvages. La déclaration signée à Bruxelles, le 9 février dernier, par le STUC et la CGT appelant au renforcement de la coopération intersyndicale et exigeant la mise en place de comités de groupe européens peut ouvrir une brèche dans ce sens.

Les discussions sur la durée maximale du temps de travail ont témoigné des illusions qu'il pourrait y avoir à attendre une harmonisation des législations du travail. Certains pays jouent même clairement la carte des « atouts » engendrés par un faible coût salarial et un droit du travail peu élaboré. Il serait faux de croire que John Major (« L'Europe peut avoir le chapitre social, nous aurons les emplois ») est isolé. et le récent blocage de la directive soumettant les sous-traitants étrangers aux normes sociales du pays où ils exercent leur activité illustre bien cet encouragement possible au dumping social par les gouvernements eux-mêmes.

Les contours de l'Europe sociale apparaissent ainsi bien flous. Seuls, des processus de concertation intersyndicale pourront donner un poids réel aux salariés concernés par les stratégies des firmes multinationales. Les enseignements de l'affaire Hoover résident bien là : la définition d'un cadre législatif européen permettant de donner un sens à l'Europe sociale passe par la conquête syndicale d'un nouvel espace de négociation.

Florence Lefresne

1. Les pratiques restrictives consistent, chaque fois que sont introduits des changements dans l'organisation du travail, à négocier, pour chaque métier, des compensations sous forme de réduction de durée du travail ou d'augmentation salariale.

2. Le syndicat des électriciens EETPU avait été exclu du Trade Union Congress (mais pas du Scottish TUC), en 1988, pour les accords dits de « syndicats uniques » qu'il a signés à de multiples reprises. Ces derniers confèrent à un syndicat le monopole de représentativité en échange de ce qu'on appelle les « clauses anti-grèves ».

SOPALIN s'en lave les mains

24 novembre 1992 : début de la grève à l'usine Sopalin de Sotteville-lès-Rouen à la suite de l'annonce par le groupe Kimberly-Clark de la délocalisation de certaines productions et du licenciement de 312 des 465 salariés. 15 février 1993 : l'occupation de l'usine est votée massivement par l'Assemblée Générale et, depuis, renouvelée chaque semaine.

Les revendications sont alors les suivantes :

- Retrait du plan Kimberly-Clark avec le maintien des productions et des machines à Sotteville (Le groupe a fait 508 millions de dollars de bénéfices en 1991 et 10% de plus en 1992).
- Non au plan social qui mène directement au chômage.
- Nous ne sommes pas des Kleenex que l'on jette après usage.

Le 20 avril, nous avons rencontré Jean-Claude Cavalier, secrétaire du Comité d'Entreprise, militant CGT et porte-parole de la lutte, qui a bien voulu répondre à nos questions.

Collectif : après cinq mois de conflit, la mobilisation se maintient à un niveau très élevé : plus de 200 travailleurs mobilisés sur le site en permanence. Où puisez-vous cette énergie et comment arrivez-vous à multiplier les initiatives ?

Jean-Claude Cavalier : Prenons par exemple l'idée du « boycott » des produits Sopalin. Elle est venue dès le début du conflit et a été le fruit d'une maturation collective. A chaque fois que la direction montait d'un cran, nous lui avons répondu à la même hauteur. Nous sommes donc arrivés à un point tel qu'il nous a semblé important de porter un coup à l'image de marque de Sopalin et de faire appel aux salariés consommateurs. D'ailleurs cette idée de « boycott » n'était pas acquise à la CGT. Il a fallu convaincre. On commence à mesurer cette semaine l'impor-

tance de cette campagne. Les ventes ont enregistré une baisse nationale de l'ordre de 5 %.

Il y a eu un fort élan de solidarité par rapport à votre lutte. Qu'en penses-tu ?

J.C.C. : C'est vrai, et c'est ce soutien qui a contribué à empêcher, jusqu'à aujourd'hui, toute intervention policière. La venue de Monseigneur Duval, évêque de Rouen, avec une délégation de l'Action Catholique Ouvrière est dans ce cadre un signe indéniable de l'écho rencontré par notre lutte dans la population. Dans l'agglomération rouennaise, y'en a marre du chômage.

Par ailleurs nous avons bénéficié du soutien de nos différentes structures : UL, UD, Fédération FILPAC. Nous avons rencontré au siège de la CFDT les militants du SGEN. Sans doute n'au-

CGT

#sopac

**KIMBERLY CLARK SOPALIN
SOTTEVILLE 465 SALARIÉS**

**NON AUX 312
LICENCIEMENTS**



riens nous pas eu le même accueil de la part de l'Union Régionale CFDT quelques bureaux plus loin. Les cheminots nous ont aussi apporté leur soutien.

Du côté des « politiques », si nous avons obtenu l'appui du PCF et de l'extrême-gauche, le Parti Socialiste s'est contenté de prôner un bon plan social et on sait ce que cela veut dire. Des collectes ont été organisées aux portes des entreprises, qui ont rapporté plus de 160 000 F.

Toutes les luttes sur les délocalisations et les transferts de production (Sopalin, Hoover, Grundig) reposent avec force les termes du débat qui a entouré le référendum sur Maastricht. Qu'en penses-tu ?

J.C.C. : les patrons et les multinationales n'ont pas attendu Maastricht pour affiner leur stratégie. L'Europe des capitaux était faite bien avant. On en sait quelque chose.

Nous ne sommes pas en opposition

avec les travailleurs d'Allemagne, d'Angleterre ou du reste de l'Europe. Les 600 emplois supprimés en France ne vont créer que 400 emplois en Grande-Bretagne. Il y aura 200 emplois à la trappe et pour les autres, des conditions de travail et des salaires nettement inférieurs.

Justement : quels sont vos liens avec Hoover et Grundig ?

J.C.C. : les espoirs de coordination de nos luttes que nous comptons mettre en place n'ont malheureusement pas pu se réaliser.

Nous avons en fait rencontré des traditions différentes, d'autres pratiques, des rapports de force inégaux. Un peu de tout cela a, sans doute, nui

à une réelle convergence d'actions.

La démocratie dans la lutte : qui décide ? Qui fait quoi ?

J.C.C. : s'il y a eu démocratie dans la lutte, c'est que le syndicat de Sopalin a une histoire. Il ne s'est pas construit en un jour et le souci constant de ses militants a toujours été d'associer les salariés aux décisions (même si parfois cela s'est fait au détriment des syndiqués qui devraient jouer un rôle privilégié).

Notre syndicat est ouvert à tous. Tout le monde s'y exprime, de la « droite » à l'anarcho-syndicaliste. Ce sont les pratiques que l'on retrouve dans la lutte. Tous les lundis, les élus se réunissent, une Assemblée Générale, au moins, se réunit chaque semaine. Elle est souveraine. Mais le syndicat reste la force de proposition. Dans un tel contexte, une coordination n'aurait aucun sens. (NDLR : le syndicat CGT est seul présent dans l'entreprise et regroupe plus de 50 % des salariés).

En conclusion, quelle est ta conception du syndicalisme ?

J.C.C. : le mouvement syndical est profondément divisé. C'est historique et politique, et c'est malheureux. Je suis pour l'unité dans l'action. Cependant, je ne pense pas que la pluralité syndicale soit une bonne chose en soi. Bien sûr, je parle pour ma boutique. A Sopalin, un nouveau syndicat signifierait la division des salariés. Moi, je suis pour un syndicat pluraliste à l'intérieur qui défende les intérêts des travailleurs avec leurs différences et dans le respect des autres. Cela fait dix ans que nous le disons et on nous a longtemps catalogués comme les « fêlés du coin ». Mais la CGT de demain sera ce type de syndicat. Les débats y vont plus vite qu'on ne pense.

Et quelles sont les perspectives quant à votre lutte ?

J.C.C. : Le 19 avril, les travailleurs de Sopalin ont décidé, malgré l'échec de la conciliation engagée par un médiateur nommé par le gouvernement, de reconduire leur mouvement à bulletin secret. C'est par deux fois, à l'unanimité et à main levée que les présents ont rejeté les propositions de la direction et voté le renouvellement de l'occupation pour une semaine. La mobilisation se maintient donc. Pour les Sopalin, mais aussi pour ceux qui les soutiennent, de nouvelles initiatives sont maintenant nécessaires pour continuer de populariser, pour développer la solidarité de tous ceux qui veulent lutter contre le chômage et les licenciements et pour briser les risques d'isolement.

21 avril : la cour d'Appel de Rouen vient de juger illégale l'occupation de l'usine de Sotteville, rendant de nouveau possible à tout moment une intervention policière... C'est une intervention de ce type qui s'est produite au petit matin du 28 avril sans qu'elle freine pour autant notre détermination.

Collectif Rouen



Génération banlieue: avec ou sans risque?

La banlieue rime bien souvent avec échec scolaire et chômage, violence, drogue et délinquance. Dans les quartiers en difficultés ou dits à risques le traitement social ne suffit pas. L'ilotage, les crédits pour repeindre le hall d'un immeuble, ou pour animer les cités le temps d'un été ne répondent pas aux exclusions.

Pourtant des associations de quartier à Lille, Toulouse, Vaux-en-Velin ou Bondy agissent sur le terrain. «AGORA» élabore des projets de quartier en association avec les habitants. Elle a déjà à son actif un atelier d'aide aux devoirs scolaires et l'organisation d'une grande fête sur la ville de Vaux-en-Velin. «VITRECI» est née au début des années 80 à Toulouse à partir d'un projet de création de produits vidéo. Cette association a formé un groupe de rock maghrébin, le groupe Zebda qui s'est produit au Printemps de Bourges catégorie «Espoirs». Des jeunes de Lille au sein de la Fédération des associations luttent contre la consommation de drogue, l'échec scolaire et l'absentéisme. Une entreprise d'insertion «CONSTRUIRE» a également vu le jour. Enfin, «SOS, CA BOUGE» fondée en 1984 à Bondy (93), s'est fait connaître par un festival artistique «Y'a de la banlieue dans l'air». Outre ses manifestations culturelles et sportives, ses activités de prévention contre la drogue, le sida, l'association oeuvre en faveur de l'insertion par la formation et l'emploi.

Mais pour ces associations cela ne suffit pas. Elles ont voulu passer de l'organisation d'activités socio-culturelles à la création d'activités économiques. Des projets existent dans ce domaine, qu'ils s'agissent de petits commerces, comme celui de la Croissanterie Point Chaud de Décines, de cafés concerts ou d'entreprises de services. Hélas, ils butent souvent sur l'absence de financement. C'est pour y remédier que le Réseau de l'Economie Alternative et Solidaire (REAS) a créé un Fonds Commun de Placement à risque avec l'aide de ces 4 associations. «L'objectif est de permettre de voir se concrétiser une douzaine de projets par an», explique Henri Leblanc, responsable du REAS. Ce fonds de 2,5 à 5 millions de francs sera géré par une association de gestion ALTERFI, regroupant les associations partenaires de Génération Banlieue et les composantes du REAS. «Elles décideront de l'orientation de ce fonds qui sera alimenté continuellement car elles apportent des projets concrets dû à leur expérience sur le terrain. Aucune banque n'est capable de promouvoir la création d'activités économiques car elles n'ont pas de relais sur le terrain. Elles sont faites pour les boursicotiers exclusivement», souligne Henri Leblanc. Le but de Génération Banlieue est, en aidant à la création d'emplois de proximité dans les quartiers, de redonner vie à un tissu économique en décomposition. Les souscriptions seront lancées d'ici juin prochain. Les souscripteurs pourront être très divers: associations, entreprises, coopératives mais aussi des particuliers, militants associatifs ou syndicaux. Le montant minimum est de 500F, immobilisés pendant cinq ans. Des comités d'entreprise et des syndicats ont été sensibilisés à cette opération mais ils ont souvent réagi en voulant créer leur propre outil de gestion. De fait, les comités d'entreprise disposent parfois de sommes appréciables sur leur compte ou reçoivent en début d'année leur dotation annuelle. Tout cet argent qui dort pourrait être mieux utilisé dans une éthique de lutte

contre l'exclusion... mais la période de 5 ans est un handicap. Par contre, Génération Banlieue pourrait être «un outil d'action directe pour les organisations syndicales», affirme Henri Leblanc. Malgré tout, on peut s'interroger sur la gestion de ces fonds syndicaux qui serait plus utile à développer l'activité syndicale dans les PME et les entreprises de sous-traitance. Rien n'empêche de créer ces Fonds Commun de Placement dans ce but.

Dans les banlieues, la création d'activités économiques est un espoir et peut transformer durablement les quartiers en difficultés.

René Seibel

LE R.E.A.S.

Le Réseau de l'Economie Alternative et Solidaire (REAS) regroupe les associations et les acteurs (dont notre revue) qui travaillent au développement d'une économie alternative et solidaire. Il assure le lien entre les différents partenaires du Fonds Commun de Placement à Risque (FCPR).

Le REAS a pour objet la lutte contre l'exclusion et plus généralement, il oeuvre pour développer et approfondir des mécanismes et des analyses économiques plus solidaires. L'originalité de son approche est fondée par une dizaine d'années de travail autour de la création d'outils économiques alternatifs. En 1983, des clubs d'investissements sont lancés. Quelques militants engagés dans l'action sociale lancent alors les CIGALES. Ils y mettent en commun une partie de leur épargne, de 150 à 200F par mois, qui est investie dans des parts de petites sociétés d'utilité sociale qui se créent dans leurs régions. Deux ans après, une société de «capital risque», GARRIGUE naît. Elle récolte également l'épargne des particuliers et investit en participant au capital d'entreprises qui s'engagent à embaucher au moins la moitié de leurs salariés parmi les chômeurs de longue durée. Autonomie et Solidarité, dans le Nord-Pas-de-Calais, a déjà réussi à aider à la création de 70 emplois et à en sauvegarder autant.

Grâce à ces outils, le Réseau a déjà aidé à la création de plus de 400 entreprises au cours de ces 4 dernières années. Le FCPR s'inscrit dans cette continuité. La plupart des FCP éthiques investissent uniquement dans des secteurs jugés socialement utiles, tels les projets d'aide au développement et de protection de l'environnement. Ces initiatives sont positives car elles peuvent aider à moraliser l'économie bien que ces placements restent très dépendants des grands établissements financiers.

L'appel à l'épargne privée pose tout de même des questions quand on sait que la France appartient à l'un des sept pays les plus riches du monde et qu'elle devrait avoir les moyens de s'attaquer au chômage et à l'exclusion.

Elle est aussi un moyen d'enrichissement et de développement de multiples dispositifs lorsque l'action de l'Etat arrive à ses limites.

R. S.

Génération Banlieue,
61 rue Victor Hugo, 93500 PANTIN. Tel (1) 49 15 04 03