

jeunes et syndiqués : Pourquoi ? Pourquoi pas ?

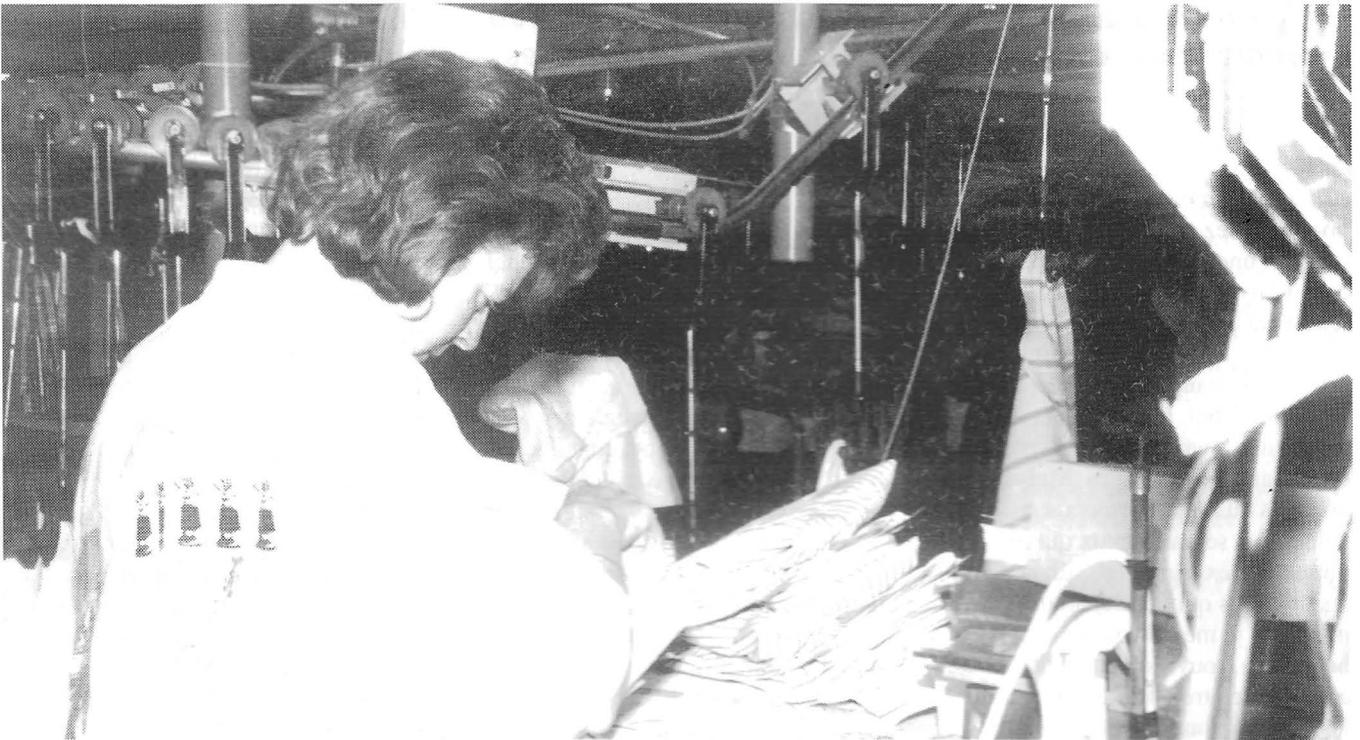
Valérie : 30 ans; elle travaille dans une usine de chaussures de l'entreprise ALLEMAND en Vendée, dans un milieu rural, à côté de la Roche-sur-Yon. Elle est contrôleuse et vérifie le travail de la piqûre quand il est terminé, avant son départ pour les chaînes de montage. La rémunération est liée au rendement. L'entreprise emploie 500 personnes environ (un peu plus de femmes que d'hommes) sur quatre sites, tous en Vendée, à une quinzaine de kilomètres les uns des autres. Les gens viennent du milieu rural : beaucoup n'ont pas pu continuer l'activité du père à la ferme.

Christophe : 26 ans; il est technicien de maintenance dans une usine de bonneterie-chaussant de l'entreprise DORE-DORE, à une vingtaine de kilomètres de Troyes dans l'Aube. Il travaille dans le service apprêt qui intervient, après le tricotage et le remmaillage de la chaussette, pour le contrôle et la finition de l'article. L'entreprise, de type familial, emploie à peu près 700 personnes avec une majorité de femmes, surtout dans les activités de production. Dans la maintenance et la maîtrise, il y a plus d'hommes.

Valérie et Christophe sont syndiqués à la CFTD (fédération Hacuitex), et participaient, au moment de l'entretien, à un stage syndical de formation.

COLLECTIF : Quel parcours vous a menés à votre travail actuel ?

Valérie : Mes parents m'ont envoyée aux études, faire un cycle court, un BEP d'agent administratif. Dans notre coin très catholique, quand on est un bon parent, on envoie ses enfants à l'école privée, on n'a pas le droit de les mettre à l'école de Jules Ferry. Donc ça coûte cher, et on a principalement des cycles courts, les gars pour aller dans les usines de bois derrière leur père, et les filles dans les usines de couture ou de chaussures derrière leur mère. Ce qui fait qu'on ne bouge presque pas de notre campagne, on ne va pas vers les villes. Mon BEP, pour mes parents, c'est comme si j'avais eu un bac, ils étaient super contents. Mais il y avait déjà le chômage, et pas de lère d'adaptation pour rattraper un bac : à 17 ans, je suis donc sortie de l'école, mon BEP en poche, après un parcours scolaire normal, et j'ai embauché directement derrière maman, dans la même entreprise, mais pas dans la même usine; on ne mettait pas les enfants et les parents ensemble. Mon père est un petit artisan couvreur, il travaille à la tâche.



Christophe : Je suis entré dans cette usine à 17 ans, comme P1, après un CAP de mécanicien ajusteur; j'ai grimpé des échelons et je suis arrivé à être technicien. Et tout ça en étant syndiqué : ça ne m'a pas gêné dans mon évolution professionnelle. Mes parents sont agriculteurs : je n'avais donc pas de lien avec l'usine, sauf que c'est le gros employeur du coin. Si on veut rester sur place, il faut travailler chez eux.

COLLECTIF : *Vous avez tous les deux décidé de devenir D.P. (délégués du personnel) et de vous syndiquer. Comment, pourquoi avez-vous pris ces décisions ? En partie par tradition familiale ?*

Valérie : Ma mère a travaillé dans cette entreprise, mais n'a jamais pris d'engagement particulier : on réglait ses comptes directement avec le patron, on pensait qu'une organisation syndicale c'était pas nécessaire pour arriver à un but, pour revendiquer. Et puis en Vendée, le syndicat c'est contre le patron, et tout va ensemble : le patron, l'usine, l'église. Dans notre

région, il y avait une grande vénération du patron : il embauchait presque une petite commune.

Christophe : A l'école, on faisait un peu de droit, de législation : ça ne m'intéressait pas tellement. Je suis venu au syndicalisme, à la CFDT, par le biais de la formation continue. Il fallait un jeune pour faire partie de la commission de la formation continue, dans l'entreprise : j'ai accepté, et j'y ai rencontré des militants syndicaux. Au bout de deux ans, ils m'ont proposé de me présenter comme Délégué du Personnel. A la fin de mon premier mandat de D.P., ils m'ont demandé de me syndiquer. On entend souvent dire qu'être D.P., c'est être contre le patron, les chefs, un peu anarchiste : moi, jusqu'à présent ça ne m'a pas causé de tort; ça me permet de mieux connaître l'entreprise, de parler des problèmes des gens, surtout que dans les salles où je répare les machines je côtoie pas mal de monde. En plus je fais partie du CHS-CT : je contribue à améliorer les conditions de travail, c'est cohérent. Dans l'entreprise, il y a deux

syndicats : la CFDT, et le syndicat du patronat, la CSL. Nous sommes majoritaires pour les D.P. (sauf chez les cadres, où la CFDT n'a pas d'élu). Je suis à la CFDT, mais au départ j'aurais presque pu être à la CSL : ce qui comptait, pour moi, ce n'était pas l'image «politique» du syndicat, mais ceux qui me demandaient de faire quelque chose. J'ai adhéré à la CFDT parce que dans l'atelier et dans l'usine les gens de la CFDT sont des gens bien et que nous formons une bonne équipe. Ça s'est fait progressivement; 6 mois ou un an après mon élection comme D.P., ils m'ont expliqué qu'il fallait cotiser pour faire marcher l'organisme, la Fédé. Mais là j'avais déjà compris que, par rapport à la CSL, la CFDT c'était pour l'ouvrier et les conditions de travail.

Valérie : Moi, ça n'a pas été aussi simple. J'ai été embauchée en 1980 sous contrat à durée déterminée pour 6 mois, donc avec une certaine crainte. Il faut bien s'appliquer, essayer de bien faire plaisir au chef. Derrière, j'ai eu une embauche définitive.

« je trouvais que les D.P. allaient bien trop souvent en réunion : les voilà toujours partis, il faut toujours les remplacer sur le poste »

A l'époque, mon chef d'unité était un homme assez compréhensif : quand on avait une certaine personnalité et qu'on faisait bien son travail, il avait le respect de ses ouvriers. Et il faut dire qu'à l'époque la contrainte du rendement était moins serrée qu'aujourd'hui. Déjà les gars du syndicat m'avaient dit : «Ca ne te dirait pas d'adhérer ?». Mais moi, non, pas du tout. Je trouvais qu'être délégué ça servait à ceux qui avaient du mal à s'exprimer : ils allaient vers les délégués qui les dépatouillaient; mais moi je me débrouillais avec le haut. Et je trouvais que les D.P. allaient bien trop souvent en réunion : les voilà toujours partis, il faut toujours les remplacer sur le poste; et le chef a vite fait de te le dire : «ils sont encore partis, il faut que tu les remplaces...».

Puis ça a changé : le contremaître et la contremaîtresse (la soeur du patron) sont partis, il y a eu des licenciements, on nous a imposé dans l'atelier des contrôles plus rigoureux sans bouger les cadences, on s'engueulait entre nous, tant mieux pour celles qui suivent les cadences, tant pis pour les autres. Le nouveau chef d'unité est quelqu'un d'égoïste, sa vie c'est l'usine et rien d'autre, et la nouvelle contremaîtresse boit toutes ses paroles, par manque de compétence. Un jour, en 1988 (ça faisait déjà huit ans que je travaillais), il y a eu un problème : par jour je dois contrôler 6600 pieds (3300 paires), et ce jour j'avais laissé passer deux pieds qui avaient des défauts de piqûre. Ces deux pieds, je suis sûre que je les avais montrés à la contremaîtresse, mais elle ne m'a pas défendue, le chef m'a engueulée; ça m'a vexée, parce que j'ai toujours appris à travailler dans l'amour de mon travail. Je me suis dit : «Qu'est-ce qu'on va devenir si on se fait sans

arrêt passer des savons ?».

De plus, c'est arrivé quand j'étais enceinte, au quatrième mois : le chef d'avant, il m'aurait donné un poste de travail assis sans attendre le cinquième mois, mais le nouveau, non, pour lui c'est seulement à partir du cinquième mois, le règlement c'est le règlement. De même, quand je suis rentrée de mon congé maternité, il a exigé immédiatement de moi la même production que celle que j'avais faite avant de partir. Après plusieurs mois d'arrêt, je ne pouvais pas en un mois revenir à mon niveau d'avant, mais lui il ne voulait rien savoir : «Vous êtes productive, faut y arriver !».

Avant je me disais : il suffit de s'expliquer et ça doit marcher. Mais ça n'était plus possible : aujourd'hui moi, hier ou demain c'en est d'autres qui se font foutre en l'air dans l'atelier.

Alors les délégués sont intervenus, mais je ne souhaitais pas me syndiquer parce que je n'y comprenais rien : FO, CFDT, tout le

« Je suis devenu D.P. pour mieux connaître nos droits, et en faire profiter les autres »

Christophe : Moi je ne suis pas devenu D.P. puis syndiqué à partir de mon problème personnel, d'un ras-le-bol, mais à partir des problèmes de formation, par un cheminement plus lent. Mais j'étais dans un petit service de maintenance, d'une dizaine de personnes, sans gros problème avec le chef. Je suis devenu D.P. pour mieux connaître nos droits, et en faire profiter les autres. Je suis aussi au CHS parce que c'est près du terrain, mais je ne voudrais pas être au CE, c'est trop juridique et centré sur les chiffres de l'entreprise, et il faudrait gueuler, taper sur la table, c'est pas mon truc.

bazar... Et puis je me disais qu'on serait mal vues, on monterait moins vite en coefficient. Je me suis dit : «Je vais d'abord me faire élire D.P. par les gens, et puis je vais tout révolutionner. Ils font rien, ces pauvres délégués, mais attention les yeux, ça va bouger !». Je croyais qu'il suffirait de dire haut et fort, et que ça redeviendrait comme avant... J'ai donc été élue suppléante D.P. sans être syndiquée.

Parce que pour que je me syndique, je voulais vraiment comprendre ce que ça apportait, il suffisait pas qu'on me dise que c'était utile. On a vidé notre sac : les gars m'ont montré ce que le syndicat avait permis d'obtenir dans la boîte. Mais je ne comprenais toujours pas la différence entre FO, la CFDT et tout ça. Ce qui a débloqué, c'est l'action du GAPS, le Groupe d'Action Pour la Syndicalisation. Avant je comprenais le travail du groupe des délégués, mais je ne comprenais pas l'organisation qui, derrière, avait permis ce travail. Ils parlaient de contacts, de relations avec les travailleurs, mais je voulais faire aboutir nos revendications; j'avais pas connu la fondation de tous ces mouvements : pour moi, c'était pas utile.

Je me suis syndiqué en me disant : «pourquoi pas ?» et non pas «pourquoi ?».

Mais je ne risquais rien, et un collègue dans l'atelier était syndiqué. Ca allait de soi, quand j'étais déjà D.P. depuis un an : on m'a expliqué qu'il y a des gens avec nous, des gens compétents, des organismes autour, et tout organisme a besoin d'argent pour vivre.

Souvent les gens hésitent à se syndiquer à cause des cotisations, mais c'est pas mon cas.

Pour moi, être D.P. et syndiqué, c'est un ensemble cohérent, les deux vont ensemble.

Valérie : Moi, au départ, même si ça avait été 20 centimes, je n'aurais pas adhéré. C'était, pour moi, comme une secte. Le syndicaliste, c'était un soixante-huitard qui ne s'était pas remis de la bonne claque qu'il avait prise en 68, ou quelqu'un qui ne s'était pas senti assez fort pour affronter le patron. Et puis il y a un problème d'éducation : chez moi, je n'ai jamais entendu parler de tout ça. C'est vraiment Yvonne, dans le cadre du GAPS, qui m'a fait comprendre. D'abord parce que j'ai compris qu'au départ elle était comme nous, partie de rien, et qu'elle avait rencontré les mêmes difficultés que nous, qu'elle n'avait pas toujours obtenu ce qu'elle voulait; et parce qu'elle nous a pris à notre niveau, comme on était, alors qu'à la formation syndicale de base ou j'étais allée sans être syndiquée, j'étais repartie sans avoir trouvé ce que je voulais. On nous parlait du

krach de 1929, de ce qu'est une O.P.A., etc.; mais c'était pas mes préoccupations. Et le GAPS y a répondu : à quoi ça sert ce syndicat-là plutôt qu'un autre ? Comment ça marche ? Comment arriver à faire remonter des revendications qui partent de la base ? Elle nous a aussi expliqué que le contexte était différent, qu'il faut convaincre les gens d'adhérer, qu'il faut leur donner un plus; c'est pour ça qu'on fait maintenant, dans l'entreprise, un petit journal d'information rapide pour les adhérents, après les réunions, les CE. Avec le chômage et le peu qu'on obtient, il faut donner aux syndiqués envie de le rester.

Avant, le syndicat, entre le groupe des D.P. et le patron, pour moi ça faisait une salade; je ne voyais pas ce que le syndicat apportait, que ça permettait de se ressourcer, de s'appuyer dessus. On a toujours tendance à se sous-

estimer, à croire que le patron est plus intelligent que nous : là aussi, le syndicat ça aide.

Notre génération n'a pas été mue par des idées politiques, la droite, la gauche. Ce n'est pas comme ceux qui ont fondé le syndicat. Notre gros problème, à nous, c'est l'emploi et le chômage : on ne peut pas avoir le même cheminement que des gens qui avaient plein de baume au coeur et de vraies idées à 20 ans. On n'a pas adhéré au syndicat à partir d'un idéal, mais on se le construit : si on ne venait pas en formation syndicale aujourd'hui, ça ne serait même plus la peine de souhaiter exister.

Propos recueillis par **Pierre-Yves Rebérioux.**



¹ Cf l'interview d'Yvonne Delemotte.

PETIT GAPS, GROS EFFETS

Entretien avec **Yvonne DELEMOTTE**,
Secrétaire générale de la Fédération Hacuitex de la CFDT

COLLECTIF : *Pourquoi Hacuitex s'adresse-t-il au GAPS ?*

Yvonne DELEMOTTE : De 1972 à 1990, notre nombre de syndiqués a régulièrement baissé (le taux de syndicalisation a été divisé par deux), malgré de nombreuses campagnes de syndicalisation à partir de 1980. Et on s'est rendu compte d'une chose : les nombreux licenciements et fermetures d'usine dans notre secteur masquaient l'absence de pratique syndicale de syndicalisation. De fait, on ne proposait plus l'adhésion aux salariés, et nombreuses étaient les sections qui appuyaient leur rapport de force sur leurs seuls résultats aux élections... Peu importait le nombre d'adhérents, seuls comptaient les résultats aux

élections. Souvent on proposait à des travailleurs d'être candidat sans leur proposer d'adhérer : certaines sections avaient plus d'élus que d'adhérents.

Or dans la CFDT plusieurs fédérations du privé, face au même type de situation, avaient pu redresser la barre en travaillant avec le **Groupe d'Action Pour la Syndicalisation** (le GAPS) qui est un petit groupe mis en place par la Confédération pour aider les organisations de la CFDT (les fédés, les régions, les UD) sur cette question précise. Certaines fédés ont mis en place des «développeurs», des militants chargés de développer la fédé et ses organisations : pas Hacuitex, on n'en a pas les moyens. En 1988-89, on s'est dit : le recours au GAPS a été utile pour d'autres,

pourquoi pas nous ? On a donc commencé des «tournées GAPS». La demande part des organisations, et on met à plat tous les problèmes de la syndicalisation, d'une façon très pragmatique : «Veut-on un syndicalisme d'adhérents ou non ? Qu'est-ce que cela implique ?». Et on a vu que souvent des sections avaient eu beaucoup d'adhérents, après une action importante dans bien des cas, puis que les effectifs avaient baissé peu à peu, suite à des licenciements, des départs de l'entreprise ou à la retraite. Ça s'essouffait tout doucement sans que la section y réfléchisse.

A partir de ce bilan, des militants ont accepté de se remettre en cause, de retourner voir les travailleurs, de discuter de cela avec eux. La réponse



principale est simple : «je ne me suis pas syndiqué parce qu'on ne me l'a jamais demandé». Il ne suffit pas de demander pour que ça se fasse, mais il n'y avait aucune démarche concrète des militants pour pousser à l'adhésion.

COLLECTIF : L'argument du coût de la cotisation est-il souvent mis en avant ?

Yvonne : Ca venait vite sur le tapis, et on en débattait. Conclusion : ça joue contre la syndicalisation si les travailleurs estiment qu'ils n'ont aucune contrepartie. Et on retrouve alors un des principaux freins à l'adhésion : des sections syndicales qui ne privilégient pas l'adhérent, que ce soit pour l'informer ou débattre avec lui. Le travailleur qui cotise finit alors par se demander : à quoi ça sert de payer chaque mois ?

Après les tournées GAPS, beaucoup de sections ont décidé de mettre en place **une information pour les adhérents**, de faire des **tournées d'adhérents** pour discuter avec eux des revendications, des problèmes à poser en réunion de D.P., de CE, etc. On va les voir directement sur le lieu de travail, mais on fait peu de réunions d'adhérents parce qu'il y a

beaucoup de difficultés : horaires différents, difficultés de transports en commun, récupération des enfants à l'école. Les réunir après le travail, c'est difficile, et pendant il faut un débrayage : c'est rare et ça ne s'adresse pas aux seuls adhérents. Les délégués doivent donc consacrer du temps de délégation aux adhérents. Des adhérents avaient arrêté de cotiser parce qu'ils ne voyaient aucun représentant du syndicat pendant 6 mois, puis d'un seul coup il fallait sortir 6 mois de cotisation... Autre proposition : **développer le PAC** (Prélèvement Automatique des Cotisations). Du coup, le militant n'est plus seulement celui qui vient demander de l'argent, mais celui qui vient apporter quelque chose à l'adhérent (informations, magazine, timbre). Ainsi conçu, le PAC ne coupe pas les liens avec l'adhérent, mais devient un moyen d'organiser un retour; il facilite les contacts militants-adhérents.

Tout ceci n'est que proposé par le GAPS : il aide à mettre les problèmes à plat, puis ce sont les militants qui décident de ce qu'ils vont faire. Son intervention, faite à la demande, est rapide : une journée pour une section syndicale, une journée pour un syndicat (par exemple, pour examiner

les possibilités d'implantation dans les entreprises où on n'est pas présent). Une tournée GAPS se conclut d'habitude par des demandes, de la part des militants, d'information (sur la CFDT, ses moyens, ses revendications, son fonctionnement) et de formation (connaissance des lois, formation à la «communication» pour les contacts avec les travailleurs, formation sur les conditions de travail). Mais là, le GAPS n'est plus dans le coup : c'est l'organisation qui avait fait appel à lui qui voit si elle peut répondre, et comment, à ces demandes concrètes. Au niveau national, c'est donc une structure légère (4 personnes, permanentes, et qui ont été volontaires) et efficace parce que son intervention est à la demande, et n'a pas pour but de juger ou surveiller, mais d'aider. C'est nécessaire pour que les militants puissent clairement exposer leurs problèmes tels qu'ils les vivent. Ce statut permet à la fois de libérer la parole, et de faire profiter les organisations qui demandent l'intervention du GAPS de l'expérience d'autres organisations avec lesquelles il a déjà travaillé. Sans que les militants se sentent jugés : il ne vient pas en donneur de leçons.

COLLECTIF : Quel bilan en tire Hacuitex ?

Yvonne : Plus 6% d'adhérents en deux ans. Et sont particulièrement en progression les organisations qui ont fait appel au GAPS. Il n'y a aucun échec complet. On le fait savoir, d'où d'autres demandes. Et dans notre fédé quasiment plus personne ne s'abrite derrière les licenciements pour justifier une baisse d'adhérents, alors que pour les licenciements, on est «bien» placé... Une fois que les militants ont assimilé l'idée qu'un syndicalisme d'adhérents est un élément fondamental pour le rapport de force face au patron, on a largement progressé.

Propos recueillis par Pierre-Yves Rebérioux.



O . C . T . O . B . R . E

Pendant quelques jours, les salariés français ont vécu au rythme de la lutte d'Air France. La couverture des médias a été en effet exceptionnelle, la présence des équipes de télévision ne s'est jamais démentie que ce soit au milieu des gaz lacrymogènes ou au cours des assemblées. Canal véhiculant l'information, la télévision a été aussi partie prenante de l'évolution du conflit, par la lecture qu'elle en fait à chaque étape. Cette médiatisation ne s'explique que par l'identification profonde des salariés à cette lutte, dans tous ses aspects, cette identification qui a été un des éléments permettant la victoire.

Les premiers jours, les salariés ont mis en avant l'inégalité des mesures du plan social : comment justifier des baisses de salaire de 1000 voire 2000 francs, quand en même temps les pilotes des nouveaux 747 obtenaient une augmentation de 4% ? Et cette révolte contre l'inégalité, les salariés français ne s'y sont-ils pas retrouvés, eux qui voient tous les jours l'augmentation des profits en même temps que la hausse du chômage ? L'annulation de ces mesures

inégalitaires, qui ne mettra pas fin au conflit, va en montrer une autre dimension : le refus d'un plan social qui attaquait la vie des salariés sur tous ses aspects. Et là encore, l'identification prenait corps, contre ces plans sociaux qui frappent aujourd'hui de nombreuses entreprises. Faisant abstraction de toutes les «nécessités économiques», les salariés d'Air France montraient

importante et agressive de la police. Et même cette violence ne provoquera pas de rejet de l'opinion publique. N'avait-elle pas pour origine la crainte du futur, les menaces de licenciements, de filialisation d'activités, de sous traitance contenues dans le plan social ? Les auditeurs s'identifiaient à cette révolte contre ce «no future» de la société.

**Nous
voulons
le
monde!***

qu'il était temps de refuser que les salariés paient la crise...

Dès le début le conflit prit, notamment sur Orly, un aspect très violent : affrontement avec les CRS, jets de boulons et même d'un cocktail molotov, barricades à Roissy, face à une présence

Le conflit s'est étendu comme un feu de paille sur toute la compagnie, permettant que des secteurs qui se côtoyaient jusque là, se considèrent comme solidaires. Cette solidarité, c'est finalement ce qui restera, dans Air France mais aussi au delà avec des centaines de messages de solidarité que recevront les sections syndicales. Et si tous les salariés ne sortent pas le champagne, comme l'a fait un

service des impôts pour saluer le retrait de ce plan social, tous se sentiront concernés et la détermination victorieuse des grévistes donnera sans doute quelques bonnes idées...

Louis-Marie BARNIER
Le 29 10 93

* Publicité d'Air France : « Demandez-nous le monde »

A.U.T.O.M.N.E

La vanité des hommes de pouvoir est telle qu'ils se pensent en tous points supérieurs à ceux sur lesquels ils exercent leur puissance. Pour peu que les conditions politiques, économiques et sociales leur soient simultanément favorables et voilà ces colosses des temps modernes partis à la conquête sans concession d'un nouveau monde. Souvenez-vous si vous l'avez déjà oublié du climat régnant il y a si peu de temps encore. Fin Août-début septembre, avec leur chambre introuvable élue en mars, la droite et son gouvernement préparent la mise à mort des résidus de lois sociales et d'acquis revendicatifs susceptibles de présenter un frein à l'épanouissement de la société libérale avancée. Battant tous les records dans les sondages, le premier ministre se présente alors comme l'homme alliant puissance et raison, pour ne pas dire sagesse. Sans élever une fois la voix, ses paroles d'or (surtout pour l'entreprise et ses actionnaires) se diffusent quotidiennement pour traduire en actes le programme des nouveaux conquérants. Presque en catimini, car sait on jamais, ils s'attaquent à la couverture retraite mais n'essuient en retour que des protestations verbales. D'autres mesures aussi équitables s'enchaînent comme si ne pouvait être envisagée aucune alternative (augmentation de la CSG, des cotisations UNEDIC, des taxes sur les produits pétroliers sans oublier la budgétisation des allocations familiales).

Sur cette lancée, un peu plus sûr d'eux-mêmes, les voilà à la présentation d'un plan quinquennal baptisé pour l'emploi (sont-ce des hommes d'humour ?), dont les objectifs essentiels avérés sont d'abaisser le coût du travail, de rendre plus malléable la main-d'oeuvre aux pressions du marché, d'améliorer la rentabilité du capital en allégeant la charge pesant sur l'entreprise. Voilà

peut-être leur premier faux pas. En affirmant qu'ils sont là pour cinq ans et en ne présentant que des mesures partielles sur l'emploi qui ne séduisent même pas franchement un patronat avide de "plus encore" ils suscitent déjà une polémique en leurs rangs. Même les confédérations qui espéraient trouver du "grain à moudre" au sein d'un catalogue élargi sont obligés de dire leurs déceptions et de mettre en garde le gouvernement face au désespoir que sa politique peut susciter.

Quand aux syndicats qui vivent au jour le jour sur le terrain la spirale

HISTOIRE D'UN
DEBUT D'AUTOMNE :
**Les colosses
ont des pieds
d'argile...**

sans fin de la crise, ils reçoivent ce projet et les justifications qui l'accompagnent comme l'affirmation du début de la fin de l'essentiel d'une législation du travail et de l'emploi fruit de 100 ans de luttes sociales. Sans que grand bruit soit fait autour de leurs réactions, certains affirment face à l'intolérable leur volonté de sortir du théâtre de l'ombre dans lequel vit depuis trop longtemps le mouvement syndical. Pour ne citer qu'un exemple, les organisations syndicales du Puy de Dôme (CGT, CFDT, FEN, FSU, UNEF ID, SUD PTT) publient dès septembre un appel commun, soutenu par un comité de chômeurs, qui invite à une riposte unitaire, puissante et efficace. Mais, un simple appel n'est pas de taille à ébranler la puissance tranquille de

ces gouvernants.

En moins de temps que prévu le plan sera adopté par l'Assemblée Nationale et le rideau pourra alors retomber sur le débat social. Cette urgence que le gouvernement programme, comme s'il affirmait déjà son inquiétude face à des rumeurs rendant compte de possibles réactions unitaires des syndicats nationaux, s'explique comme une des conséquences du "mercredi noir" de septembre où de concert de grandes entreprises nationales ont annoncé quelques 13000 suppressions d'emploi. Provocation, forfanterie, cynisme, l'histoire nous le dira peut-être plus tard, mais le deuxième faux pas date probablement de là. Face au désespoir et à la colère qui grondent les syndicats de ces entreprises affirment, là aussi pour certains d'entre eux, leur volonté d'agir ensemble pour lutter contre les licenciements. Quelques petits pas en arrière, une copie à revoir pour certains PDG et Balladur passe à la suite, c'est à dire à la pilule du GATT.

Dans ce contexte, la journée d'action du 12 octobre malgré toutes ses limites va constituer un choc salutaire : face aux colosses il y a encore des femmes et des hommes debout qui doutent de beaucoup de choses mais qui affirment même dans un certain flou leur volonté de résister au libéralisme triomphant. A l'ère de la société dite de communication le message d'en bas ne va pas être entendu par ceux d'en haut. Troisième et heureux faux pas qui amènera à la révolte et à la grève des personnels d'Air-France qui mettra le colosse à terre.

Ils paraissaient si forts et si puissants mais ils avaient des pieds d'argiles. Dorénavant l'automne porteur de si bonnes nouvelles aura un petit goût de printemps.

Patrick Akhimoff
le 30 octobre 1993