

collectif

MOUVEMENT SYNDICAL ET DYNAMIQUE SOCIALE



*Des
assises
à* **AC!**
la marche

GRAND ENTRETIEN

LA SAGA DES "CHAUSSON"

LA RÉUSSITE DE L'ÉCOLE

N° 21 • 30 F • HIVER
mars 1994 • TRIMESTRIEL

ABONNEMENTS

Tarif normal : 120 francs
Tarif de soutien : 200 francs
Tarif réduit : 80 francs (bas revenus, smicards, chômeurs, étudiants)
Tarif de diffusion : 220 francs (envoi de deux exemplaires)
Chèques à l'ordre de Collectif, adresser à Collectif BP 74, 75960 Paris Cedex 20
Imprimeur : Rotographie 2, rue Richard Lenoir. 93100 Montreuil
Dépôt légal : 4^e trim. 1993
Commission paritaire n° 69252.
Diffusé par Dif' Pop
Tél : (1) 45.32.06.23.

COMITE DE REDACTION ET CORRESPONDANTS

Patrick Akhimoff
Michel Angot
Jean-Pierre Anselme
Danielle Banneix
Louis-Marie Barnier
Laurent Batsch
Henri Benoïts
Jean Boquet
Dominique Boury
Henri Célié
Isabelle Chauvenet
Philippe Cornelis
Marie Costas
Jeanne Couderc
Pierre Cours-Salies
Claude Debons
Michel Demars
Léon Dion
Marcel Donati
Alain Filou
Didier Gelot
Jean-Claude Genet
Dominique Guibert
Jean-Luc Heller
Charles Huard
Annette Jobert
Dominique Jussienne
Jean-Pierre Lemaire
Robert Linhart
Daniel Lisembard
Jean-Michel Longchal
Jean-Pierre Martin
Bruno Négroni
Pierre-Yves Rébérioux
Daniel Richter
Danielle Riva
Chantal Rogerat
Serge Roux
René Seibel
Serge Seninsky
Jean-Philippe Sennac
Jacky Toublet
Marie-Françoise Vabre
Yorgos Vlandas
Serge Volkoff
Philippe Zarifian

S o m m a i r e

PARLONS- EN

- 1 Mobilisation pour l'abolition du chômage. *René Seibel*
- 2 Mesures d'urgence. *AC !*
- 10 Loi quinquennale pour l'emploi : les patrons sont gâtés. *Diane Fusil*

ENQUETE AU CŒUR

- 3 Les intérimaires ont des droits. *Propos recueillis par René Seibel*
- 4 Le travail sous pression. *Florence Reich*
- 6 Ceux qui restent ou jusqu'à quand. *Alain Carré*
- 13 A Marseille, la CGT organise les chômeurs. *Propos de Charles Hoareau recueillis par Pierre Cours-Salies*

FLASH BACK

- 14 Page d'histoire. *Henri Benoits*

GRAND ENTRETIEN

- 16 La saga des "Chausson".
propos de Bernard Massera, délégué CFDT, porte-parole de l'intersyndicale, recueillis par Henri Benoits et Louis-Marie Barnier
- 23 Chausson ? Un test ! *Bernard Massera*

AIR DU TEMPS

- 12 La famille au secours de l'emploi. *Stephanie Treillet*

SUPERSTRUCTURE

- 25 RESSY organise un colloque sur le travail. *P.C.S.*
- 25 Le CERC liquidé. *Michel Husson*

ARGUMENTS

- 7 Représenter les chômeurs. *Hubert Constancias*
- 8 Les chômeurs, plus jamais seuls. *Propos recueillis par Michel Husson*
- 9 Pour une représentation directe des chômeurs. *Henri Damette*
- 26 La réussite de l'école. *Michel Deschamps*
- 28 Une pédagogie pour l'unité. *Philippe Campinchi*
- 29 Quel avenir pour le syndicalisme étudiant ? *Garrouste, Paradis, Rousset, Szabo*

ECOLOGIE DU TRAVAIL

- 30 Camionneurs sous contrainte. *Serge Volkoff*

33 LU ET À LIRE

32 COURRIER DES LECTEURS

COLLECTIF vit grâce à ses lecteurs. L'acheter c'est bien, S'ABONNER C'EST MIEUX...

Et c'est surtout indispensable pour l'équilibre de la revue.

N'attendez pas, tout de suite à votre chéquier.

(Voir bulletin d'abonnement page 33)

Mobilisation pour l'abolition du chômage

Les premières Assises nationales de "Agir ensemble contre le chômage" ont réuni près de 600 personnes de toutes les régions de France les 15 et 16 janvier 94 à La Plaine St-Denis (93). Le pari de rassembler et de faire discuter des chômeurs et des salariés est gagné. Le succès de ces deux jours marque un mouvement nouveau qui est en train de naître.

Parmi les participants, près de 22% de chômeurs et chômeuses étaient présents dont 61% avaient plus d'un an de chômage. Ceci montre l'ampleur du mouvement social qui est entrain de naître. Il faut souligner que 71% des chômeurs ont signalé appartenir à une association ou une organisation. De fait, de nombreuses associations de chômeurs étaient présentes à ces Assises : ADEAO (Orléans), Mouvement d'Action Anti-Chômage (Toulon), Mouvement National des Chômeurs et Précaires, ASSOL (Nanterre), Association de Défense du Droit au Travail (Flers), Chôm'actif (Clermont Ferrand), APEIS, Partage 93, Solidarité-Emploi (Rouen) Agir et Débattre à Nanterre, Maison des chômeurs de la Rochelle, Problème n°1 (Rennes), ASTRE (Le Mans), ADEBE (Elbeuf), Collectif pour l'emploi (de Chalon sur Saone),...

Les salariés étaient également présents (69%) dont 75% appartenaient à une organisation syndicale. La répartition était la suivante: CFDT, essentiellement FGTE, SGEN, Finances, ANPE (22%); CGT (14%); Groupe des 10 (13%) dont SUD-PTT, CRC Santé-Sociaux, SNUI, SNPITT, SPASET, SUD-CAM; FSU (3,7%); UNEF; CNT; SDB; SIFP; FO (1 adhérent) et CFTC (1 adhérent).

En outre, de nombreux (ses) participant(e)s ont mis en avant leur appartenance à une association, en la représentant parfois officiellement. Parmi celle-ci: la Ligue des Droits de l'Homme, la Confédération Paysanne, Chrétiens en Monde Rural, la Confédération Syndicale des Familles, la Confédération Syndicale du Cadre de Vie, Frères des Hommes, le Mouvement de la Paix, le MRAP, la FASTI, SOS-Racisme, Ras L'Front, l'Alliance Paysans Ecologistes Consommateurs, la Coordination Nationale des Collectifs d'Assistants Sociales (CONCASS), Droit Au Logement, la Fédération des Associations sur l'Emploi, Le Mouvement 4 X 8, le Réseau pour Economie Alternative et Solidaire, les Cigales, le Mouvement pour la Réforme Fiscale (avec une bonne délégation), la Coordination Européenne des Femmes, Marie Pas Claire, Femmes et Changements, une délégation de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne, Parole de Jeunes, des revues : Alternative Syndicale, Travail, La Ligne

d'Horizon, la Libre Pensée.

Enfin, de nombreux collectifs locaux étaient présents : Administration centrale/ Ministère de l'Equipement, Alençon (61), Elbeuf (76), Avignon (84), Grenoble (38), Choisy-le-Roi (94), Ivry (94), Strasbourg (67), Reims (51), 92 SUD, CNES Evry (91), Nantes (44), Gennevilliers (92), Marseille (13), Lyon (69), Poitiers (86), Noisy-Le Grand (93), Pantin (93), St-Denis (93), Aubenas (07), Nîmes (30), Rennes (35), Toulon (83), Les Ulis (91), Toulouse (31), Nanterre (92), Evry (91), Rouen (76), Brest (29), Besançon (25).

La solidarité entre syndicalistes et chômeurs est devenue une réalité. Ils ont pu ensemble à cette occasion se rencontrer et affirmer leur volonté de débattre et d'agir ensemble. Les mesures d'urgence discutées en commission et définies à ces Assises proposent de lutter ensemble contre l'exclusion, contre les licenciements et la précarisation du travail. La loi quinquennale sur l'emploi ne fait illusion à personne. De fait, comme le reconnaît AC, "les vrais problèmes ne sont pas posés". Aucune décision en ce qui concerne une réduction du temps de travail massive pour toutes et tous. Aucune mesure pour améliorer concrètement la vie de tous ceux et celles qui sont aujourd'hui frappés par le chômage et la précarité. Aucune mesure, enfin, pour contrôler que les milliards distribués aux entreprises servent bien à maintenir et à créer des emplois. Pour AC, il faut : "un plan d'urgence contre l'exclusion, une autre répartition du travail et des richesses, la reconnaissance des organisations de chômeurs".

Agir ensemble contre le chômage et l'exclusion est devenue une nécessité pour tous et toutes, chômeurs, chômeuses, salarié et salariées. Pour y contribuer, AC propose de constituer partout des **collectifs locaux** d'action contre le chômage afin d'ancrer le mouvement au niveau local et pour oeuvrer à la solidarité concrète entre salariés et demandeurs d'emplois. AC lance également une **grande marche nationale** contre le chômage. Le départ aura lieu début avril et l'arrivée est prévue à Paris le 29 mai. Son but est de favoriser, localité après localité, région par région, les actions et les solidarités concrètes, et leur permanence après la marche. Car c'est un mouvement social durable qu'AC veut contribuer à construire. Dans l'immédiat, il s'agit d'agir afin d'obtenir les mesures d'urgence définies aux Assises. Nous vous appelons donc à participer à cette marche et aux actions qui se développent partout en France.

René Seibel

MESURES D'URGENCE

Contre l'exclusion

- Une loi-cadre de réduction du temps de travail à 35 heures avec embauches correspondantes

- Création d'emplois socialement et écologiquement utiles (dans les entreprises, les services publics, les quartiers, les communes rurales)

- Refonte et revalorisation des allocations chômage et suppression de toute dégressivité.

Utilisation de fonds sociaux en totalité
Paiement immédiat et régulier des allocations dès le début du mois

Dans l'attente:

- Accès gratuit aux services de santé

- Transports gratuits pour les chômeurs et les précaires

- Gratuité des frais liés à la recherche d'emploi (courrier, téléphone, photocopies, inscription à des concours, etc...)

- Droit à un logement décent pour toutes et tous, en fonction des besoins. Il faut construire des logements sociaux et en attendant :

. pas d'expulsion

. pas de démolition de logements habitables

. réquisition de logements vacants

- Aucune coupure d'eau, de gaz ou d'électricité.

- Droit pour tous ceux et celles qui le souhaitent à une formation gratuite, rémunérée et qualifiante correspondant impérativement aux souhaits et aux besoins des usagers.

- Droit ouvert au RMI à toutes les personnes âgées de 18 ans et plus se trouvant sans ressources personnelles. Refonte du calcul en écartant les prestations familiales.

- Droit pour les demandeurs d'emplois de refuser les emplois bidons. Il faut cesser de harceler les demandeurs d'emplois qui ne trouvent pas de travail parce qu'il n'y en a pas.

- Suppression des services de contrôle des chômeurs et affectation des agents au contrôle des entreprises (heures

supplémentaires en particulier), de l'utilisation de fonds publics et des nouvelles formes d'escroquerie frappant des chômeurs.

- Contrôle de l'utilisation des fonds et des dispositifs alloués à l'insertion.

- Création d'une instance de recours où les chômeurs puissent défendre leurs droits.

- Exonération des impôts locaux pour les chômeurs qui ne sont pas imposables dans l'attente d'une réforme de la fiscalité locale

- Régularisation de tous les travailleurs qui sont sans papiers.

- Nous demandons la reconnaissance des organisations de chômeurs et les moyens financiers et statutaires de leur représentation dans les instances qui les concernent (Unedic, Assedic, Anpe, dispositifs de formation et d'insertion) pour que soient prises en compte leurs revendications.

contre les licenciements et la précarisation du travail

Il faut un coup d'arrêt aux vagues actuelles de suppressions d'emploi et de licenciements. Pour cela, il faut :

- un moratoire sur les licenciements jusqu'à l'application d'une loi cadre sur la réduction du temps de travail

permettant les créations d'emploi et les reclassements.

- L'État doit montrer l'exemple en arrêtant toutes les suppressions d'emploi dans les entreprises ou services relevant de son autorité (administrations, entreprises publiques et nationalisées) et en cessant d'avoir recours à des travailleurs précaires.

- Un droit de contrôle et d'ingérence de la population et des partenaires sociaux, en particulier les organisations syndicales et les associations de chômeurs, sur les licenciements, les suppressions et les créations d'emploi.

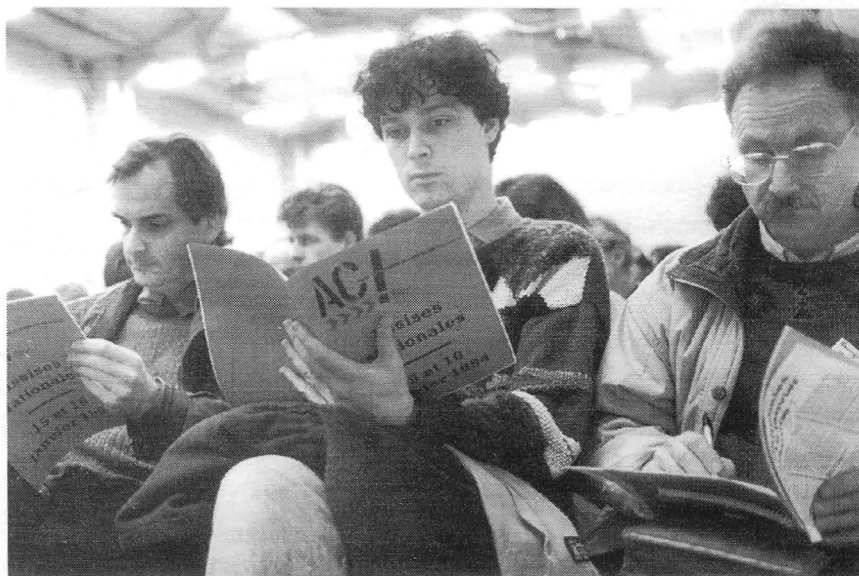
- Un droit de contrôle de l'utilisation des fonds publics pour le maintien et la création d'emplois.

- Des mesures pour dissuader du recours aux emplois précaires et aux heures supplémentaires et pour plafonner le cumul emploi-retraite.

- Lutter contre le temps partiel imposé et empêcher l'instauration d'un salaire parental comme solution au chômage.

- Transformer les CES en emplois stables et à temps plein.

- La réflexion doit se poursuivre sur une solidarité concrète entre les salariés et les chômeurs. Par exemple, ouverture de certaines prestations des comités d'entreprise (vacances enfants, etc...)



Les intérimaires ont des droits

Depuis 1968, la CGT organise les salariés des entreprises de travail temporaire. Jacques LE NOUAIL est secrétaire du syndicat national qui compte environ deux cents adhérents et près de soixante-dix élus. Il a bien voulu répondre à nos questions.

Collectif : Existe-t-il un droit syndical reconnu aux salariés travaillant dans les entreprises de travail temporaire ?

Jacques Le Nouail : Actuellement, il existe un droit syndical minimum pour les salariés temporaires qui ne caractérisent pas le mandat des élus syndicaux. Le texte que nous avons signé en 1984 prévoit une certaine "garantie du mandat" avec une priorité de mission pour les élus ... à condition que les entreprises utilisatrices fassent appel dans la qualification. Bien souvent, nos délégués se retrouvent sans boulot, et nous avons beaucoup de mal pour vérifier cette disposition. Depuis 1978, nous réclamons un droit syndical avec une garantie totale du mandat, car nous considérons que l'élu devrait être un salarié disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée. Entre deux missions, il pourrait être en formation, ce qui lui permettrait d'être mieux employable. Mais le patronat craint qu'on étende cette mesure à tous les intérimaires. Ca reste pour la CGT un objectif à long terme.

Quelles sont les difficultés que rencontre le syndicat dans son activité ?

J.L.N. : Les intérimaires sont disséminés dans de multitudes d'entreprises. La loi de 1982 prévoit l'envoi ou la

remise des informations syndicales, mais elle n'est jamais appliquée. On est en procès avec Manpower depuis 1984 et on attend un arrêt de la Cour de Cassation. Sans informations syndicales, on a du mal à contacter les intérimaires qui n'ont maintenant presque plus besoin de passer par leur agence. Nous avons surtout un problème de coopération avec les structures syndicales : il y a un manque terrible de coopération et de coordination. Il faudrait un suivi dans l'entreprise utilisatrice ou au niveau de l'Union Locale.

Quelles sont les avancées possibles avec les autres organisations syndicales ?

J.L.N. : Pour les prochaines négociations en mars 1994, nous travaillons sur un projet commun (CGT, CFDT, FO et CGC) sur le dossier du droit syndical. Aujourd'hui, il y a des convergences sur des sujets importants malgré nos conceptions différentes. Il ne faut pas les rater. Il n'y a pas encore d'actions communes envisagées mais on y réfléchit.

Le dossier sur les conditions de travail doit être particulièrement lourd dans cette profession ?

J.L.N. : De fait, nous sommes demandeur d'un examen sur les conditions

de travail. Une commission technique nationale est chargée de réfléchir en matière de prévention et d'accidents mais ça ne règle pas les problèmes. La loi prévoit que les salariés aient une formation à la sécurité et à son environnement, mais bien souvent, elle n'est pas faite. On maîtrise mal, car chaque situation est différente. Si on prend Forbach, effectivement il y a eu une formation mais elle fut largement insuffisante sur les dangers. A Métal Europe, la formation était faite régulièrement à ces salariés temporaires. On ne sait pas ce qui s'est passé. Globalement, la sécurité n'est pas prise en compte au niveau où elle devrait être prise. C'est pour cela qu'on demande une étude nationale, branche par branche, pour connaître tous les risques que comportent le travail pour un salarié intérimaire. On est en retard, en tant qu'organisation syndicale, sur cette réflexion.

Quelles seraient aujourd'hui les deux ou trois mesures d'urgence à prendre pour améliorer la situation des intérimaires ?

J.L.N. : Il faudrait un développement concret et une véritable formation qualifiante notamment chez les jeunes, car la population est à 45% de moins de 30 ans. Les jeunes sont demandeurs d'une formation qualifiante pour avoir un emploi stable. Il faudrait donc des moyens plus développés. Le paiement de l'intermission, même si c'est un minimum, serait également une mesure d'urgence, car la précarité n'est pas acceptable.

Propos recueillis par René Seibel

Le travail sous pressions

Les lions sont lâchés

L'entreprise étudiée ici est une Multinationale Américaine qui, en trois plans de restructuration successifs a supprimé environ 1/4 de ses effectifs (passage de 6.000 à 4.500). Mais, de nos jours, quel que soit l'entreprise, force est de constater, de manière universelle dans le monde du travail, un retour en arrière à des pratiques quasiment féodales.

L'employeur aujourd'hui, conscient de sa position dominante face à une main d'oeuvre pléthorique, ne contient plus sa jubilation et, de surenchère en surenchère, de grignotage en grignotage face au laxisme de gouvernements apathiques, gagne tous les jours un peu plus d'espace volé à la liberté de chacun, envahit la vie privée, investit, conditionne, terrorise les consciences et lamine toutes les énergies.

C'est de ces pressions, que tout un chacun vit quotidiennement, qu'il sera question ici. Comment s'exercent-elles ? Pourquoi fonctionnent-elles ? Des formes les plus subtiles à l'intrusion la plus brutale, il est clair qu'aujourd'hui la peur est la clé de cette vaste entreprise de démolition de la dignité humaine. N'a-t-on pas vu dans cette entreprise, pour l'exemple, un cadre supérieur "démisionné" du jour au lendemain pour refus d'appliquer de nouvelles suppressions de postes dans son service ?

La manipulation

L'objectif N°1 d'une Société qui a licencié 1/4 de ses effectifs est de maintenir coûte que coûte le volume de travail antérieur, voire de l'augmenter avec moins de personnel.

Nulle réorganisation n'a jamais abouti à cette mythique redistribution équilibrée du travail qu'évoquent nos coupeurs de têtes avec d'ailleurs, il faut le souligner, la complicité béate de la plupart des médias. L'idée est ainsi fortement répandue, en partie grâce à ces derniers, que la charge a partout diminué, ce qui justifie les licenciements.

Pure question de mathématique. Certains services peut-être plus touchés que d'autres, comme celui qui fait l'objet de cet article, comptent des salariés qui cumulent deux à trois postes et en assume la part intégrale.

Toute pression efficace commence par un bon lavage de cerveau. La Culture d'Entreprise, réalisant un véritable conditionnement à coup de journaux, notes de la Direction, annonces officielles, tables rondes Employeurs-Employés propose un arsenal de valeurs définissant la Morale collective, les règles, l'engagement personnel, l'attitude vis à vis de la concurrence, en un mot, l'AMOUR que chaque salarié doit à son entreprise qui le protège et le nourrit. Cette Parole d'évangile assemblée à grand renfort de méthodes "Marketing" n'a pas d'autre but que de faire entrer dans toutes les têtes une opinion et une seule : le personnel doit se fondre dans le moule d'enthousiasme et d'abnégation qui conduira sa Mère-Société au succès.

Attention : Big Brother vous regarde. Un flot de questionnaires a été mis à la portée des managers pour tester l'adhésion aux valeurs de leurs salariés. Gare aux déviants...

Il va donc falloir faire mieux et plus avec moins

Moins de personnel, nous l'avons vu.

Moins de moyens : par mesure d'économie : arrêt des investissements : moins de logiciels, photocopieuses performantes remplacées par objets non identifiés recouverts d'une carcasse de photocopieuse, commandes de fournitures bloquées, tâches des services généraux - déclinées - reportées sur tout le personnel... il n'est pas rare d'observer, par ci par là, un salarié hagard, recherchant désespérément dans la maison, un logiciel lui permettant de faire un travail exigé par un Chef de service maniaque, à supposer que le collègue acceptera de s'en priver pour le prêter. Il n'est pas rare d'observer le même salarié, ou un autre, s'escrimer sur un logiciel dont il ne connaît pas l'utilisation, jusqu'à des heures indues, parce que son Chef a exigé ce logiciel-là. Il n'est pas rare de voir des individus quémander ici ou là quelque fourniture - qu'on devra rembourser - parce que le Chef les réclame d'urgence et que les crédits sont bloqués. Il n'est pas rare de perdre tout ce temps à toutes ces acrobaties alors qu'on nous demande d'être toujours plus rapide, toujours plus productif, toujours plus performant.

Comment faire mieux et plus avec moins ?

1ère idée : La Responsabilisation

S'est-on assez questionné sur ce que signifie ce délicieux concept ? Dans l'idéal, c'est une prise d'engagement qui vous hisse au rang d'adulte. Mais dans les faits, cela signifie que votre part de travail a été âprement définie par vos Managers en fonction des postes supprimés. Vos collègues fondent comme neige au soleil. Pas le travail. Ainsi donc, pour faire rouler la machine, un concept alléchant est né, pur produit de la réorganisation sauvage : "l'Objectif" dont vous serez responsable : tâche bien ronde, finie et cependant, étonnamment, indéfiniment extensible. Vous passez d'un cycle instruction/exécution à un véritable contrat d'objectif qui vous engage personnellement. Et le tour est joué,

car, bien sûr, vous êtes fier d'être considéré comme responsable. Ce qui, naturellement, entraîne quelques obligations de responsables comme rester tard tous les soirs pour être à la hauteur de l'honneur qui vous est fait. Ou bien, vous perdez le sommeil parce que vous ne savez pas si vous allez boucler, ou bien vous perdez la santé, parce que vous êtes sûr que vous n'y arriverez pas. Cette charge représente 1,5 à 2 fois - sinon plus - celle d'autrefois.

2ème idée : les "awards" (= récompenses)

Chaque manager est invité à écrire au Président pour lui suggérer la distinction (photo dans le journal d'entreprise, serrant la main du P.D.G.) de tout salarié qui s'est conduit de façon exemplaire (p.e : a supprimé ses vacances pour faire le travail d'un collègue malade).

La pression "menace"

3ème idée : la notation - Le concept d'Employabilité

Tout salarié doit obtenir une note :
- 1 = Exceptionnel : il donne sa vie à l'entreprise. Il aura alors droit à une bonne augmentation de salaire.
- 2 = Excellent : il dépasse les

objectifs. Son augmentation de salaire sera d'environ 4%.

- 3 = Bon : il remplit ses objectifs. Il reste "employable"

- 4 = Ne remplit pas ses objectifs. Il perd son "employabilité".

Précision : le concept d'"employabilité" a été défini en Septembre dernier par la Direction des Ressources humaines. Il concerne la possibilité que possède un employé à un moment donné de ne pas être inscrit sur une liste de personnes dont le licenciement sera envisagé lors de prochaines restructurations. De plus, il a été décidé par la même circulaire, que les notes ne seraient plus attribuées en fonction de la réalisation des objectifs mais en fonction de comparaisons faites entre salariés au sein d'une même équipe.

Il va sans dire qu'une telle politique de terreur entraîne, à travers la surcharge de travail, une flexibilité totale des salariés. Il a été demandé, par exemple au personnel du service Pièces Détachées de venir travailler le dimanche et les jours fériés. A leur question : quelles compensations peut-on espérer pour cette collaboration, la réponse a fusé, nette et claire : "estimez-vous heureux d'avoir un travail".

Retour aux "cadences infernales", horaires démesurés...

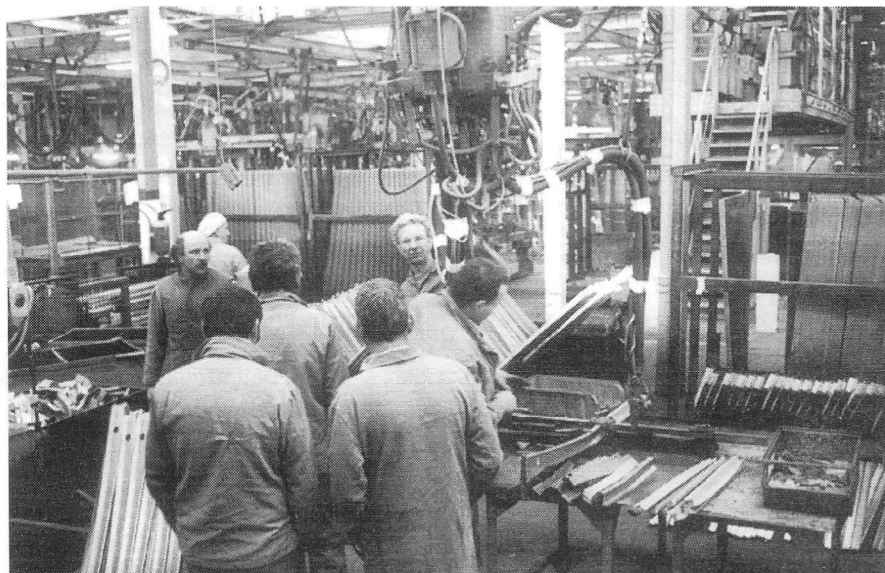
Afin d'éviter l'irritation de leur

manager, une majorité d'employés négligent leur santé (plus d'absence pour examens complémentaires ou de rendez-vous chez un spécialiste). Comme par enchantement, les jeunes mamans disparaissent des organigrammes.

Un exemple de pression génératrice de stress mérite d'être mis en relief : il s'agit du Téléphone : dans le même temps que le salarié est astreint à une charge double de travail, un nombre accru de communications téléphoniques lui parviennent car la charge téléphonique ne baisse pas elle non plus. Il s'ensuit donc, dès le moindre déplacement du salarié (charge supplémentaire en fax, courriers, travaux de logistique...) un grand nombre d'appels perdus. Le résultat est un mécontentement de la clientèle qui le fait savoir. La responsabilité en retombe sur le salarié. La Direction met en demeure le salarié de trouver une solution à ce problème créant ainsi une véritable situation d'injonctions contradictoires.

Conclusion : c'est un retour à la Société féodale. Le monde managérial, aujourd'hui avale tout sur son passage : vos vingt ans de bons et loyaux services, vos promenades du dimanche, vos lectures du soir ; il sous-titre les films que vous regardez, il inonde de sa pollution vos jardins et vos plages. Si vous n'êtes pas content, sachez le, 3 millions de candidats attendent derrière votre porte que vous fassiez poliment vos bagages. Ainsi en a décidé Big Brother, le Grand Maître Chanteur. Il bafoue la justice, il bafoue la morale, il bafoue la loi. Il est le grand ordonnateur d'une délinquance d'un nouveau type. Les lions sont lâchés, mais, tapis dans l'ombre, les chasseurs pointent leur fusil et attendent le signal.

Florence REICH



1. Les exemples cités sont tirés de l'activité d'un service administratif

Ceux qui restent ou jusqu'à quand

De plan "social" en plan "social", les effectifs des entreprises se réduisent. Officiellement la modernisation des moyens de production, la diminution de cette dernière imposeraient ces diminutions. Pour contredire ces affirmations il suffit de s'intéresser à "ceux qui restent" c'est-à-dire aux salariés qui ont conservé leur emploi lorsque les autres étaient licenciés.

Leur sort peut paraître enviable au regard de celui des autres, ceux qui ont basculé dans l'enfer de la précarité sociale. Les dirigeants d'entreprise ne manquent d'ailleurs pas de le leur faire remarquer, à toute occasion, comme si le travail, qui est un droit constitutionnel, était devenu une faveur.

En y regardant de plus près, la situation des "heureux gagnants" à ce cruel jeu de "chaises musicales" paraît au contraire particulièrement dégradée et la précarité s'est installée durablement à l'intérieur même des entreprises dites "stables". Car le "jeu" continue, et d'autres "plans sociaux" sont en préparation.

Le système de management par l'"autonomie contrôlée" (B. APPAY citée par A. THEBAUD-MONY: "Sous traitances, rapports sociaux, citoyenneté, santé" Revue TRAVAIL N°28 Printemps 93) a transformé la pression externe et directe du responsable d'entreprise sur le salarié en une pression interne à celui-ci, à travers un système de contractualisation individuelle. Il impose des objectifs à géométrie variable, c'est à dire souvent revus à la hausse chaque année voire en cours d'année. Tout ceci est négocié dans un climat où l'enjeu est la survie (au sens propre). Dans certaines entreprises, même remplir ce contrat ne suffit pas, il faut en plus être meilleur que son voisin pour ne pas être dans la prochaine charrette à sa place.

Comme pour les entreprises sous traitances, le salarié doit également travailler "au moins disant". Cette expression, qu'il faut comprendre ici au sens propre, incite au silence docile.

En fait le salarié doit faire plus avec moins: plus de disponibilité, plus de polyvalence, plus de tâches, plus de temps de travail souvent non rémunéré; moins de personnel, moins de temps, moins de moyens, moins de formation, moins de sécurité, moins d'argent à la fin du mois.

A ces difficultés il faut ajouter la perte de pans entiers de "savoir faire", soit du fait du départ de ceux qui savaient, soit du fait des cadences et de la polyvalence qui ne permettent plus la constitution des compétences.

La répression déguisée ou plus franche s'abat sur ceux qui ne courent pas suffisamment la tête, aussi ceux qui ne peuvent pas suivre: les malades, les handicapés, les travailleurs vieillissants, les accidentés du travail.

La route des entreprises "triomphantes" est ainsi jalonnée de victimes.

L'affaiblissement syndical qui est aussi le fruit de la peur des salariés et qui, dans un cercle infernal, l'entretient, entrave également la constitution d'une défense collective.

Dans ce contexte, certaines situations sont encore moins enviables. Tout d'abord celle des précaires souvent présents de façon plus ou moins permanente dans la même entreprise: intérimaires, faux artisans, salariés de la sous-traitance, salariés sous contrat emploi solidarité ou de qualification, dont la situation permet à la fois à l'employeur de les surexploiter individuellement et de les utiliser collectivement comme moyen de pression sur ceux qui conservent un emploi perma-

nent afin de leur imposer de moins bonnes conditions de travail.

La situation des jeunes n'est guère meilleure. Ils sont embauchés de façon précaire, sous rémunérés par rapport à leur qualification, encore plus isolés des collectifs.

Que dire de celle des plus de quarante ans pour qui licenciement signifie souvent chômage à vie et sur qui pèse plus lourd, lorsqu'ils restent, du fait de leur âge, les conditions de travail dégradées.

Celle des femmes enfin, qui outre un "second métier" familial encore trop souvent présent, sont plus particulièrement visées par l'idéologie du "paraître". Ainsi leur aspect physique est-il, dans le domaine des services par exemple, l'objet d'une particulière attention de leur employeur. En outre leur vulnérabilité accrue comme salariées permet l'impunité du harcèlement sexuel. De plus, supposées assurer un simple complément aux ressources d'un ménage, elles sont souvent licenciées les premières d'autant qu'elles occupent en majorité des emplois menacés (secrétariat, tâches administratives, tâches déqualifiées).

Dans cette situation de faiblesse intense tant au plan individuel qu'au plan collectif, comment croire que puisse être négociée par les salariés, sur des bases équitables, une diminution du temps de travail?

A moins d'instituer des instances de contrôle représentatives et ayant réellement pouvoir de décision, toute négociation se conclurait au détriment des salariés. Plutôt que de diminution du temps de travail ne serait-il pas alors plus exact de parler de diminution de salaire ou d'aggravation des conditions de travail.

Alain CARRÉ

Représenter les chômeurs

Le Mouvement national des Chômeurs et des Précaires, créé en 1986, fédère actuellement 23 associations et maisons de chômeurs réparties sur huit régions. Le MNCP, à l'image des associations qu'il fédère, poursuit un triple objectif :

- 1- être un outil à l'écoute et au service des associations adhérentes ;
- 2- être l'amplificateur de la voix des chômeurs et des travailleurs précaires au niveau national et européen, afin de faire valoir les revendications des demandeurs d'emploi et défendre les droits et la dignité des plus pauvres ;
- 3- lutter contre les causes du chômage.

C'est en raison de ces deux derniers objectifs que nous nous sommes résolument engagés au côté des militants syndicaux et associatifs, mais aussi des chercheurs, économistes, sociologues, etc. pour construire le collectif AC! « Agir ensemble contre le chômage ».

« Agir ensemble contre le chômage » n'aurait aucun sens sans nous les chômeurs, qui sommes les premiers intéressés. Nous espérons ainsi déclencher un vaste mouvement de solidarité active de toute la société afin que nos dirigeants politiques prennent les mesures nécessaires pour que demain il n'y ait plus de chômage.

Pour notre part, nous ne voyons pas d'autre alternative que la réduction massive du temps de travail afin que chacun trouve sa place dans la construction de la société de demain.

L'organisation sociale de demain ne doit plus pouvoir accepter qu'être pauvre coûte cher ! Les banques ont en effet tout pouvoir. Si vous êtes riches et avez besoin d'argent, vous bénéficiez de taux intéressants. Si vous êtes

chômeurs, sans le sou, vos découverts sont frappés d'agios de 15 à 18 %, sans compter les coûts d'intervention bancaire ou amendes pour chèques non provisionnés, qui varient de 50 à 250 F.

Les impôts vous taxent de 10 % pour un retard de paiement.

Si vous avez la chance d'avoir une voiture mais pas d'argent pour l'entretenir, cela vous coûte très cher en PV. Pour un pneu lisse, c'est 600 F si vous payez dans les trois jours, et cela représente un tiers du revenu d'un "RMiste", un quart de celui d'un CES, un huitième de SMIC, et 5 % si vous gagnez 12 000 F. Dégager un tiers ou un quart de son revenu en trois jours, c'est impossible. Mais si vous payez dans les 30 jours, l'amende passe à 900 F. Est-il possible de déboursier 50 % de son revenu ? Mais si l'on

attend, c'est 2500 F plus les frais d'huissier.

Ce n'est là qu'un exemple du quotidien de la vie d'un chômeur et de l'impasse financière dans laquelle il s'enfonce désespérément. Aucun travailleur ou représentant de ceux-ci dans les organisations syndicales ne peut défendre véritablement les personnes hors du monde du travail, qui sont confrontées à ces problèmes quotidiens.

C'est la raison pour laquelle nous demandons le soutien de tous, et particulièrement des organisations syndicales pour permettre aux chômeurs d'être représentés par leur propre organisation partout où leurs intérêts sont en jeu.

Hubert Constancias



Les chômeurs, plus jamais seuls

Nous avons rencontré Richard Dethyre, président de l'APEIS (Association pour l'emploi, l'information et la solidarité des chômeurs et travailleurs précaires).

Collectif : quelle est l'origine de l'APEIS ?

Richard Dethyre : L'Apeis est née à la fin de l'année 1987 à l'initiative de chômeurs qui ne trouvaient pas dans les structures existantes de réponses à leurs questions, ni de solutions à leurs problèmes. On a démarré sur le scandale des fonds sociaux des Assedic du Val de Marne, et on a découvert un monde inconnu, avec le parcours effrayant et humiliant des chômeurs. Une sorte de révolte s'est organisée, avec en toile de fond une reprise de dignité. Ensuite on a mis en place des relais, des aides ; on a fait par exemple partir un millier de personnes en vacances. Toutes ces initiatives expriment une idée assez simple, c'est qu'en brisant la solitude, on apprend à nouveau à être inséré socialement et que la lutte elle-même est un moyen d'insertion, peut-être meilleur que les autres.

"Avec l'Apeis plus jamais seul", c'est la première réponse que nous avons voulu donner à celui qui doit faire face aux démarches administratives humiliantes et complexes à l'Anpe et à l'Assedic. Chaque année, ce sont 350 000 chômeurs qui perdent des allocations auxquelles ils pourraient prétendre faute d'informations suffisantes. Qui plus est, avec les deux réglementations de dégressivité de l'assurance chômage, on constate aujourd'hui un appauvrissement considérable des chômeurs.

La naissance de l'Apeis, c'est donc une réaction de dignité revendicatrice contre l'exclusion, l'indifférence et le mépris.

Quelles sont les raisons d'une organisation spécifique des chômeurs ?

R.D. : Notre capacité d'indignation dépend de la manière dont les gens

réussissent à se faire entendre. Or, ce qui caractérise le chômage massif, c'est à la fois le nombre de gens touchés et leur isolement. De plus, en regardant de plus près les formes de précarisation, on s'est rendu compte qu'il n'y avait pas 3.200.000 chômeurs, mais beaucoup plus que cela, huit millions au moins, alors qu'on ne parle que des chômeurs officiels. D'où ce constat que le mouvement social n'a pas su faire face, qu'il n'a pas permis à ceux qui se retrouvaient en dehors de retrouver une place. Cela a pour conséquence d'amener le mouvement syndical à se replier sur lui-même et aussi à se priver de ces forces potentielles. On considère que ce n'est pas fatal, mais à condition de faire des efforts pour intégrer le point de vue des chômeurs, de ne plus parler à leur place en leur déniaient le droit à s'organiser.

On a des problèmes de ce point de vue avec toutes les organisations syndicales qui considèrent qu'un chômeur est un travailleur privé d'emploi et que son organisation relève du champ d'intervention syndical. Or, cela ne correspond plus à la situation : il y a des gens qui n'ont jamais travaillé à 25 ans, et puis d'autres qui à 50 ans ne retravailleront pas.

Elles ont une tendance à nous considérer comme des concurrents. Mais je suis persuadé que les choses ne vont pas rester en l'état : il faut notamment se rencontrer, échanger du savoir et de l'expérience.

Comment l'Apeis intervient-elle ?

R.D. : En organisant des réunions d'information dans les villes, en étant presque chaque semaine dans les antennes Assedic, en informant de l'existence des droits dans nos permanences locales, en organisant les demandes d'aides au fonds social des

Assedic. Des milliers de personnes ont ainsi pu obtenir des allocations qu'elles n'auraient jamais obtenues seules (jusqu'à 60.000 francs récupérés par une chômeuse), 150.000 aides de fonds sociaux. Mais cette action, c'est surtout la dignité retrouvée.

Que réclame l'Apeis ?

R.D. : Nous voulons être reconnus et présents partout où se décide le sort des chômeurs. A l'Anpe, nous voulons accompagner celui qui le souhaite, tenir une permanence dans les locaux, donner notre avis sur l'accueil, les moyens mis à la disposition des chômeurs, la qualité des offres d'emplois, etc... A l'Assedic même chose, une multitude d'erreurs pourrait être réparées rapidement si un dialogue existait avec nous. Mais l'Assedic refuse de nous recevoir, de discuter avec nous.

Nous allons également nous tourner vers les entreprises, particulièrement pour que les CES soient embauchés définitivement.

Vous avez manifesté à Paris pour la gratuité des transports pour les chômeurs, où en est votre action ?

R.D. : Oui, rechercher du travail coûte de plus en plus cher, les allocations baissent et aucune aide supplémentaire n'est accordée pour les déplacements et l'envoi du courrier des chômeurs en particulier. Ils doivent bénéficier de la solidarité nationale comme les salariés dont l'employeur paie la moitié de la carte orange. Nous avons manifesté dans le métro, déposé 30.000 pétitions à Matignon et au Conseil régional, nous allons continuer, appeler les salariés et les associations à soutenir cette revendication et à manifester le 24 mars devant le Ministère du Travail.

Et l'emploi, quelles sont vos propositions ?

R.D. : Il est grand temps de tourner la page et de mettre l'économie au service de l'homme. Il faut impérativement réduire la durée du temps de travail à 35 heures, soutenir la consommation et les PME, construire des logements, investir dans le social, satisfaire

les besoins. C'est cela qui créera des emplois.

***Vous avez soutenu l'appel AC !
Que représente-t-il pour vous ?***

R.D. : A l'origine, ce qui a justifié notre adhésion au mouvement, c'est que dans le courant de septembre, nous éprouvions tous le besoin que quelqu'un fasse quelque chose et que ça réagisse. Cet appel présentait un double intérêt : celui de proposer

l'action, et celui de proposer le débat sur comment sortir de la crise, autour des 32-35 heures, partage ou non du salaire, etc. Sur ce dernier point, notre position de congrès est d'ailleurs sans ambiguïté : nous ne sommes pas pour partager la misère. La misère, on la partage déjà depuis belle lurette ; il est impératif au contraire de relancer la consommation en soutenant les salaires.

Propos recueillis par Michel Husson

Pour une représentation directe des chômeurs

La convergence d'intérêts entre tous les salariés suppose que les syndicats restent seuls représentatifs des chômeurs. Quand n'étaient inscrits à l'ANPE qu'environ 1 million de salariés, l'argument était encore crédible. Le mouvement syndical avait suffisamment de militants pour prendre en charge les problèmes rencontrés par les hommes et les femmes privés d'emploi. Ce n'est plus réaliste en 1994. En effet, les centrales syndicales sont confrontées à une considérable part d'adhérents, alors que le nombre de chômeurs a été multiplié par quatre en moins de 20 ans. Or, les démarches à entreprendre pour aider les gens privés d'emploi sont considérables. De plus, l'arrivée importante de jeunes avec ou sans diplôme, sans connaissance du monde du travail multiplient les difficultés de contact.

Pour toutes ces raisons essentielles, il est très certainement prétentieux de prétendre pouvoir assumer correctement cette lourde tâche quand on a dans sa propre organisation syndicale déjà bien des problèmes à résoudre. La réflexion aujourd'hui ne devrait-elle pas conduire à plus de modestie et à admettre qu'il serait utile pour tout le mouvement syndical de coopérer et de travailler de plus en plus étroitement à

une véritable écoute, aide, représentativité et action en direction des sans emploi et des précaires avec leurs diverses organisations. Enfin, il existe un autre problème qu'il faut aborder puisque c'est à partir de l'UNEDIC que la question de représentativité est posée. Mme Martine Aubry, ancien ministre du travail, a préconisé à "L'heure de vérité", une représentation reconnue des chômeurs au sein des instances de l'UNEDIC. Cette déclaration inspire deux commentaires : tout d'abord, pourquoi ne pas avoir soumis cette question aux partenaires sociaux quand Mme Aubry était ministre du travail ? Cette question, tout à fait fondée, d'une véritable représentativité est en effet posée dans notre pays depuis longtemps. En second lieu, le premier passage obligé d'une personne au chômage, c'est l'ANPE, puis l'ASSEDIC. Une représentation correcte des chômeurs auprès des ANPE pose donc la reconnaissance des comités ou associations de chômeurs en lien ou non avec les organisations syndicales. Un droit d'affichage et de représentation directe dans les locaux de l'ANPE. La représentation des chômeurs au travers de leurs associations se pose aussi dans d'autres instances, les ASSEDIC, les sociétés HLM, EDF, ..., les organisa-

tions et sociétés de transport, les municipalités. Avec bientôt 4 millions de chômeurs, il est en effet illusoire de penser qu'une organisation quelconque puisse répondre à l'attente, à l'ensemble des besoins de personnes qui vivent des situations souvent posées en terme d'urgence, dans des conditions humaines, sociales, matérielles difficiles, parfois les trois. Les organisations syndicales nationales ont toutes réagi défavorablement à la déclaration de Mme Aubry.

Les centrales syndicales dans l'organisme paritaire de gestion des fonds qu'est l'UNEDIC bénéficient de plusieurs millions de francs de dédommagement du travail de leur administrateur, remboursement de journées d'études, etc. Cela fait, toutes organisations confondues, des sommes qui ne sont pas négligeables. En continuant à vouloir assumer seules la représentation de plus de 3 millions de personnes, les centrales syndicales craignent de voir les sommes qui leur sont attribuées à nouveaux partagées. Si tels étaient leurs calculs frileux, elles ne feraient qu'accentuer le décalage entre les salariés et futurs salariés aujourd'hui privés d'emploi et le mouvement syndical. Sans pour autant résoudre leur propre problème immédiat de représentativité auprès des actifs, surtout dans les PME, PMI et la multitude de zones industrielles installées dans la périphérie des villes.

Décidément, le vieux dicton populaire "qui trop embrasse mal étreint" est toujours valable.

Henri Damette

Deux initiatives intéressantes de l'APEIS (27 avenue M.-Robespierre 94400 VITRY Tél. 46 82 52 25).

Un livre à lire : *La révolte des chômeurs*, de Richard Dethyre et Malika Zediri-Corniou, est paru l'année dernière chez Robert Laffont, avec une préface d'Albert Jacquard. Il raconte les combats menés pour la défense des droits des chômeurs.

Un outil utile : le serveur Minitel 3615 CHOMDU répond aux questions sur les droits des chômeurs