

Syndicalisme d'avenir aujourd'hui et demain

Au milieu d'une crise capitaliste avec ses millions de chômeurs, après les dictatures à l'Est et leur effondrement, après de multiples exemples de gestion par la gauche et des décennies de désillusions pour nombre de salariés, que pouvons-nous espérer du syndicalisme et quelle place doit-il (re)trouver ?

Plusieurs interrogations inquiètent celles et ceux qui pensent le syndicalisme indispensable. Certes, sans structure collective, le règne de l'arbitraire et de l'exploitation se développe : les récits de vie des apprentis ou des jeunes ouvriers - et ouvrières ou employées !- de beaucoup de PME-PMI sont souvent accablants quand ils apparaissent au détour de dossiers en prud'hommes par exemple (cf. "L'envers du décor", p.12). Quant aux règles de sécurité dans le travail, on sait aussi que la loi ne fait pas grand chose sans présence syndicale. Au niveau international, les multinationales usent de la diversité des "marchés" du travail : elles ne créent pas des emplois hors d'Europe par amour pour les travailleurs du Tiers-monde !

Mais une énumération des acquis syndicaux, montrant la nécessité d'une organisation, ne fait pas disparaître d'autres questions. Pourquoi certaines parties du salariat sont à ce point délaissées : les femmes, les jeunes, les précaires; sans compter les immigrés Pourquoi, le syndicalisme est-il entouré du soupçon de nombre de salariés, qui ont l'impression que militants et responsables se satisfont de leur rôle de représentants, en partie coupés de la réalité de ceux au nom de qui ils s'expriment ?

Essayer de répondre aux interrogations sur l'avenir du syndicalisme nous semble utile au moment où se

développent à nouveau des mobilisations, alors que la campagne «A.C!» montre une autre réalité de syndicalistes en prise avec la réalité de l'exploitation. Afin d'amorcer le débat, reprenons quelques problèmes courants.

Méfiance à l'encontre des appareils

Certains pensent que les syndicats passent trop de temps en représentation, victimes de leur institutionnalisation : du coup, pour faire bloc, on vote, mais on n'adhère pas. Un tel argument a plus qu'un grain de vérité, mais confond plusieurs aspects.

Au point de vue de la pratique syndicale, il s'agit d'une vieille question : la légalisation du syndicalisme, en 1884, avait été faite dans l'espoir de faire apparaître des organisations "modérées", jouant le rôle de "corps intermédiaire", pratiquant la recherche de la bonne entente avec le patronat. A l'opposé, les syndicalistes qui se soucient du rapport de force, qui veulent amener à l'action collective la masse des salariés, ont répliqué en renforçant les éléments de démocratie directe : discussions et consultation sur les revendications, sur les moyens d'action, assemblées générales et groupe de militants participant directement aux actions (piquets de grève, groupes de popularisation). Toute action réussie, toute revendication satisfaite ne sont qu'un demi-succès si cela ne sert pas à construire des équipes syndicales plus solides, des savoirs-faire collectifs, des capacités de mobilisation plus fortes pour l'avenir. Tout cela reste vrai.

Avec les progrès des droits syndicaux, après la grève de Mai 68 et les lois Auroux en 1982-83, des

aspects nouveaux sont apparus : les droits des responsables syndicaux ont augmenté, ils sont plus souvent convoqués à diverses réunions, donnant ainsi l'impression de fuir les lieux de travail, risquant de perdre le contact avec les salariés. En général, ceux de bonne foi expliquent simplement qu'il y a trop peu de volontaires pour toutes ces tâches ... Et c'est souvent vrai. Mais la question devrait être posée autrement. Une analyse critique s'impose au sujet de la progression des droits syndicaux. S'agit-il des droits pour l'appareil ou pour les salariés ? La réponse est trop évidente, montrant d'ailleurs la voie à un rééquilibrage nécessaire : plus de droits pour les salariés, pas une réunion sans que les travailleurs aient eu le temps d'être informés, consultés. Bref, une ou deux heures par mois, pendant le temps de travail, pour pouvoir mandater les représentants syndicaux. Ce n'est pas revendiqué. Est-ce seulement à cause de la pression de la crise ou de l'habitude prise d'avoir des syndicalistes professionnels de la représentation ?

On pourrait, de la même façon, s'interroger sur les modalités de gestion de la Sécurité sociale ou de l'UNEDIC : pourquoi n'a-t-il pas été exigé, par les directions syndicales, des émissions régulières d'information, concrètes, pratiques, au sujet de ces organismes de l'Etat-providence ? Les comptes des travailleurs sont-ils plus difficiles à représenter que la météo ? A condition de faire un effort pour que les reportages soient vivants, documentés, bref de la bonne télévision, rien n'empêche de donner assez d'éléments aux salariés et assez de réactions et de mandats aux représentants officiels dans divers organismes. Nous n'osons pas imaginer qu'ils n'y ont

pas pensé eux-mêmes, car ils ne peuvent à ce point manquer d'imagination. Si rien n'est fait en ce sens, c'est tout simplement qu'ils se contentent de leur rôle de gestionnaires hors du commun des salariés.

Et nous comprenons, ainsi, que le combat pour la démocratie interne aux organisations syndicales rejoint celui pour des relations véritablement démocratiques entre les sommets confédéraux, les militants syndicaux et les salariés.

Travailleurs de PME-PMI, chômeurs et précaires

Aux prises avec sa crise depuis une quinzaine d'années, usant ses forces à des luttes entre organisations, le syndicalisme n'a pas beaucoup de liens avec les salariés des PME-PMI, ni avec les précaires, ni avec les chômeurs. Certains en concluent à une indifférence d'appareils voués à négocier pour les travailleurs stables, par entreprise ou par branche, ou à gérer les organismes sociaux

En ce domaine, l'expérience des Bourses du début du siècle peut nous

inspirer, à condition de l'adapter. Pourquoi ne pas exiger des municipalités un local, dans chaque quartier, dans chaque cité, dans chaque zone industrielle, au plus près des lieux d'habitation et de travail ? Gérés par les associations et les syndicats, ils seraient des lieux d'accueil et de rencontre pour les chômeurs, les précaires, les salariés, des lieux d'information : comparer et analyser les situations de travail, connaître leurs droits, les conventions et les textes règlementaires utiles pour la diversité des situations, c'est déjà une structure élémentaire d'une organisation syndicale. Comment, sans lieu de rencontre local, une employée de bureau d'une entreprise de transports, par exemple, pourrait-elle rencontrer d'autres employées faisant le même travail ? Personne ne peut ignorer l'importance de ce type de liens, en plus de ceux internes à l'entreprise.

Avec la moitié des salariés du privé hors des grandes et moyennes entreprises, quelle autre solution pour que la défense des droits soit assurée ? Avec des millions précairisés, comment transformer en problèmes collectifs la masse des situa-

tions individuelles ?

Tout d'abord des salarié(e)s isolé(e)s ont besoin d'aide : être écouté dans un lieu de proximité, où on peut aller à midi, le soir près de chez soi ou en quittant le travail. Pour beaucoup, les négociations de branches sont trop lointaines, l'entreprise avec moins de dix salariés, en revanche, est trop petite. Pour leur donner la force de négocier, les organisations syndicales doivent faire exister des délégués de site, de localité, etc.

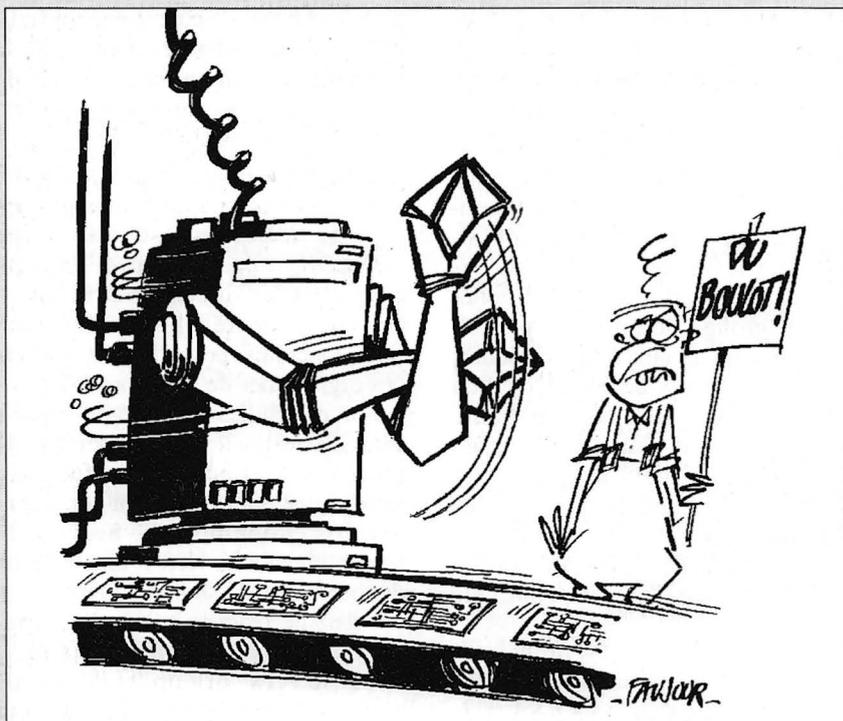
Dans les PME-PMI sans présence syndicale, pourquoi les organisations syndicales ne décideraient-elles pas de créer des sections syndicales communes ? Pourraient y adhérer celles et ceux qui veulent une action collective sur leur lieu de travail, quitte à accepter que chacune et chacun cote à l'une ou l'autre des organisations. De même, les salariés des "moins de dix" devraient pouvoir adhérer à une structure syndicale inter-entreprise.

Quant aux chômeurs, il leur faudrait être représentés - sur la base de leurs comités, associations, collectifs syndicaux -, dans la gestion de l'UNEDIC et des ASSEDIC, par exemple. Un débat devrait s'ouvrir sur la complémentarité : les représentants des chômeurs ne siègeraient pas à la place des syndicats pour les conseils d'administration mais à côté d'eux ; ils seraient les principaux représentants des chômeurs, en revanche, avec l'appui des syndicats, à la commission de recours (qui siège à la Direction départementale du Travail) pour veiller à refuser radiations ou diminutions de droits. Cette question dépend de la volonté des organisations syndicales de se lier avec des millions de chômeurs.

Reste encore à éviter que le pluralisme des syndicats fasse obstacle à la prise en charge des salariés vivant dans les situations les plus difficiles.

Unité et pluralisme

Nos dernières propositions contredisent la façon dont les confé-



dérations traitent la question de l'unité d'action : quand il y a unité, que pas une tête ne dépasse, et quand il y a désaccord, que les autres périssent ! Comme s'il ne pouvait pas y avoir à la fois pluralisme d'opinions et unité dans l'action.

Personne ne peut prétendre que ce soit une bonne chose d'avoir une concurrence systématique entre plusieurs centrales. Nombre de salariés n'adhèrent pas, pour cette solide raison : pourquoi devrait-on choisir une organisation au détriment d'une autre ? Laquelle pourrait se vanter d'être à elle seule assez efficace pour mettre en échec le chômage et les effets de la crise ? Mais le modèle de la centrale unique a ses propres défauts et ses qualités. Au rang des secondes, notamment, la possibilité que toute la sociabilité quotidienne de salarié(e)s solidaires se retrouve sans peine au sein d'une structure syndicale; une telle adhésion permet, notamment, à de nombreuses femmes d'être présentes dans le syndicalisme en Allemagne, et elles y prennent des responsabilités. En revanche, nul n'ignore la lourdeur des centrales uniques, le risque d'avoir une catégorie à part, les professionnels de l'appareil, sans grand respect pour le pluralisme.

Toutefois, la question n'est pas là. Le pluralisme existe, avec des militants trop peu nombreux et des organisations bien affaiblies. La question est donc, pour reprendre des termes de Sylvie Salmon-Tharreau de «poser explicitement la question de l'unification syndicale, comme objectif et hors de toute conception hégémonique» On ne peut dissocier reconstruction du rapport de force dans les mobilisations et «reconstruction unitaire» du syndicalisme. Ce débat est aujourd'hui posé dans la CGT; il l'est depuis longtemps dans la CFDT; de même qdans le groupe des dix (SNUI, SUD, CRC...); il intéresse visiblement la FSU. Gageons que Force ouvrière ne pourra demeurer indifférente.

Dès maintenant, un premier pas en avant, crédible, peut être franchi : la constitution de collectifs intersyn-

dicaux unitaires, à partir des localités et des entreprises, vers un pacte national d'unité d'action, avec le double engagement de ne rien faire séparément qui puisse être fait unitairement et d'agir après avoir mené un débat avec les salariés, mandaté par eux chaque fois qu'il s'agit de passer un accord.

Démocratie politique et syndicats

Au prix de ces transformations, le syndicalisme a une place à prendre dans la société. Pour opposer les exigences sociales à tout argument tiré des "contraintes de l'économie" : rares sont les vraies contraintes, indépassables, inévitables; nombreuses sont les situations où une lutte collective entraîne des corrections de trajectoire, des réformes tout d'abord rejetées par les tenants du pouvoir économique et politique. Ainsi, viser les 35 heures, vers les 30 heures, avec les créations d'emplois et les réorganisations du travail contrôlées collectivement par les salariés, n'est pas une question pour économistes ou financiers : c'est un choix de société, à discuter comme tel, en France et en Europe. Après l'effondrement des "équilibres" des années 60 et 70, le syndicalisme doit par son action recréer un débat de société pour un nouvel ordre mondial juste.

A condition d'être représentatif, le syndicalisme a un rôle de contrepoids à jouer dans la société pour que les salariés ne soient pas victimes des fictions de la "démocratie réellement pratiquée". En défendant les droits, en généralisant leur application en lien avec les demandes des salariés, il peut unifier les catégories et les groupes que les conditions sociales isolent et tendent à opposer : exiger pour les immigrés tous les droits sociaux et politiques, défendre le droit au travail et à l'autonomie de femmes (cf. l'article "La politique familiale, un piège pour tous!", p.28). En permettant que s'élaborent, au plus près des lieux de travail, les idées pratiques pour réorganiser la

production en lien avec l'analyse de leur vécu de travail par les salariés; en prenant en charge, de même, l'immense aspiration à se former pour ne pas être condamné à faire toute sa vie, "comme les parents", le même boulot. En multipliant les contacts pour faire exister un internationalisme efficace. En refusant d'accepter décisions patronales ou gouvernementales sans examen critique, le syndicalisme peut créer, au sein de la société comme au sein des entreprises un espace de liberté politique : combien de décisions nocives pour la santé et pour l'environnement aurait été empêchées si les débats contradictoires, sur le plan technique, scientifique et social avaient lieu ?

En se fixant cet objectif, le syndicalisme refuserait que les règles démocratiques soient fictives : quand 0,03% des patrons des entreprises, quelques milliers de personnes, prennent la moitié des décisions économiques importantes en France, quand ils sont liés familialement avec la plus grande partie des hauts fonctionnaires, les travailleurs ne peuvent que subir une "information" dominée, et des décisions qui rapportent aux spéculateurs en se parant des atours de la "rigueur technique" ... A moins qu'une voix ne défende une voie différente.

Pas de démocratie effective sans socialisation des moyens de production, pensaient les syndicalistes révolutionnaires du début du siècle. Cela est aussi vrai aujourd'hui; à condition de souligner que la socialisation ne consiste pas à remplacer des administrateurs blancs ou bleus par des roses, ni même par des bureaucrates "d'avant-garde" : l'émancipation collective sera l'oeuvre des travailleurs eux-mêmes et le but, comme le disait Fernand Pelloutier au début du siècle, reste de parvenir à «une société d'hommes libres et fiers»

Pierre Cours-Salies
et Léon Dion

La politique familiale, un piège pour tous !

Après le SMIC-jeunes, le gouvernement Balladur continue à appliquer son programme de récession sociale à l'aide de la réforme de la politique familiale. Le "libre choix" donné aux femmes de pouvoir élever leur enfant en leur garantissant des ressources minimales est une attaque en règle contre tous les acquis sociaux.

La population active en France n'a cessé de croître malgré la crise : vingt millions d'actifs dans les années soixante, vingt-cinq millions au dernier recensement. Cet élargissement de cinq millions de personnes résulte de deux mouvements inverses : 4,5 millions d'actives supplémentaires sont arrivées sur le marché du travail, mais une part croissante d'actifs de moins de 25 ans et de plus de 55 ans en sont exclus.

Depuis 1962, c'est aux femmes qu'on doit l'essentiel de la croissance des forces de travail (4,5 millions contre 1 million d'hommes) (voir tableau 1.)

En vingt ans, malgré les nombreux plans mis en œuvre par les gouvernements successifs, la progression du chômage n'a pas été stoppée. Nous sommes passés de 1975 à 1993 de 920 000 chômeurs à 3 500 000 chômeurs "officiels", chiffre qui a encore augmenté ces derniers mois malgré un "nettoyage féroce" des statistiques de l'ANPE.

Le taux de chômage est largement sous-estimé par les statistiques officielles. Il ne comprend pas, par exemple, les femmes qui ne sont pas inscrites à l'ANPE et qui se considèrent non comme des femmes au foyer, mais comme des chômeuses parce qu'elle ne trouvent pas d'emploi.

La crise qui a engendré mutations du système productif et restructurations industrielles, est bien évidemment à l'origine de ces bouleversements du marché du travail. Mais ces mutations sont également les conséquences de politiques sociales en partie inspirées par la crise : abaissement de l'âge de la retraite et élévation de l'âge de la scolarité obligatoire.

La croissance de l'activité féminine est tout autre, elle résulte de la modification en profondeur des normes sociales qui définissent ce qu'est un emploi, ceux qui y ont droit et ceux qui y ont accès.

Les trajectoires professionnelles des femmes sont de plus en plus

continues, elles sont beaucoup moins interrompues par les maternités.

En 1960, c'est au premier enfant que les femmes interrompaient ou cessaient leur activité salariée : la majorité des femmes était donc concernée par cette suspension ou cette interruption de la vie professionnelle. Aujourd'hui, c'est au troisième enfant que les femmes cessent de travailler, c'est-à-dire pour une petite minorité des actives.

Le modèle dominant n'est donc plus celui du choix entre le travail et la famille, mais celui du cumul : pour une mère de deux enfants, il est devenu normal de travailler, alors qu'il y a trente ans, il était tout aussi normal de s'arrêter dès la première naissance.

C'est ce basculement des normes qui est responsable de la croissance de la population active en France depuis trente ans. La seule catégorie dont les taux d'activité ont augmenté est précisément celle des femmes de 25 à 49 ans (voir tableau 2.). Ainsi, les "mères de famille" ont assuré le renouvellement et l'élargissement de la population active (1).

Balladur: l'emploi, la famille

Balladur avait promis avant les législatives de stopper puis de faire baisser le chômage et il n'hésite pas à utiliser toutes les bonnes vieilles recettes expérimentées par les divers gouvernements socialistes.

Depuis 1983, toutes les dispositions prises pour "lutter" contre le chômage ont pour fondement le coût trop "élevé" du travail qui en serait la cause principale. Pour faire baisser ce coût, le premier moyen est de baisser les rémunérations et de faire payer par la collectivité toutes les charges

Tableau 1.
Évolution du salariat en France
Effectifs en millions

	1970	1975	1980	1985	1990	
Hommes		10,2	10,6	10,6	10,1	10,4
Femmes		5,7	6,5	7,1	7,5	8,2
Ensemble		15,9	17,1	17,8	17,6	18,6

Sources : OCDE, Statistiques de la population active 1970-1990

Tableau 2.

Tableau d'activité suivant l'âge et le nombre d'enfant de 0 à 16 ans

	0	1	2	3	4 ou +	Ensemble
15 à 19	64	42,3	31,4	20	57,6	
20 à 24	84,1	72,6	49,1	27,7	23,5	76,6
25 à 29	91,5	84,9	68,3	33,7	21,7	77,9
30 à 34	89	87,7	78,4	48,1	27,1	74,3
35 à 39	85,4	85	77,9	55,4	30,8	74,3
40 à 44	80,4	77,9	70,9	53,2	28,9	74,5
45 à 49	72,8	69	59,9	43,7	23,9	70,1
50 à 54	61,6	54,8	44,1	30,6	17,1	60,3
55 à 59	43,6	39,5	34,4	30,2	22,0	43,4
60 à 64	14,9	22,6	41,9	39,3	12,0	15
Ensemble	58,7	79,1	73,6	49,0	28,1	64,8

Sources : INSEE, économie et statistique, Activité professionnelle et emploi, 1993

N°261

sociales liées au salaire. La seconde méthode est de permettre au patronat d'utiliser les salariés en fonction des besoins de la production au mépris de toutes les règles édictées par la code du travail.

Mais comme, en matière de chômage, la perception que les électeurs ont du problème est toute aussi importante que les résultats, aucun gouvernement n'a hésité à faire baisser artificiellement les statistiques. Pour Balladur, il est donc impératif d'inciter, voire de contraindre les travailleurs et les travailleuses à baisser leur temps de travail et leurs salaires, à obliger les chômeurs et les chômeuses à accepter des emplois à temps partiel ou, et c'est encore plus efficace, de les contraindre à renoncer à tout emploi.

C'est dans ce cadre que Balladur et ses amis viennent d'engager une offensive idéologique de grande ampleur pour délégitimer le travail des femmes, sous couvert de lutter contre la dénatalité de la France qui mettrait la patrie en danger!

La droite au pouvoir amplifie largement cette peur qui s'appuie, en réalité, sur une conception de la France largement imprégnée des idées de la vieille droite pétainiste et de l'extrême-droite. La qualité de Français est réservée aux "Français de

souche" et les statistiques dont on nous abreuve ne prennent pas en compte l'apport de l'immigration (80 000 personnes environ chaque année). Si on en tient compte, la croissance annuelle de la population est en réalité de 300 000 personnes, le plus fort taux d'Europe! (2).

Le salaire parental, une arme contre les femmes

On est donc loin de l'apocalypse: ce que cache ce discours, c'est non seulement le racisme et le retour en

force de l'ordre moral (il ne suffit pas de faire des enfant, encore faut-il être français de souche et procréer dans le mariage), mais encore la volonté d'expulser massivement et durablement les femmes du marché du travail.

Le Parlement devrait discuter bientôt d'un projet de loi-cadre sur la famille dont on ne connaît pas encore les détails, mais ce que l'on sait déjà c'est qu'il s'inspire d'un rapport de Colette Codaccioni, député RPR dont le fil conducteur est clair : elle prétend trouver un lien direct entre l'augmentation des divorces, des familles monoparentales, le nombre de femmes qui travaillent et le nombre d'enfants en détresse : échec scolaire, drogue, délinquance. Elle affirme que "la famille française est en danger" et qu'il faut "remettre à l'honneur le mariage" qui seul offrirait la stabilité permettant de lutter contre la dénatalité et assurer le développement harmonieux des enfants.

Un examen de ce rapport, de la récente réforme de l'allocation parentale d'éducation et de la "proposition de loi tendant à créer un salaire parental de libre choix" (SPLC) montre que le but essentiel de cette "politique familiale" est de faire en sorte que l'éducation des enfants redevienne pour les femmes la norme sociale, quitte à faire quelques concessions à



l'évolution des moeurs en permettant le cumul avec des emplois à temps partiel.

L'examen de l'exposé des motifs de la proposition de loi est particulièrement clair : le but de la loi est de mettre en oeuvre une politique familiale qui doit être "la priorité nationale" au même titre que le "plan emploi". Il ne s'agirait "nullement dans cette perspective de pénaliser en particulier les femmes au travail ni d'enrayer la promotion féminine", mais de supprimer l'intérêt du deuxième salaire! La rémunération parentale assurerait véritablement la liberté familiale en reconnaissant que l'activité au sein de la famille est un service rendu à la collectivité nationale. Ce "salaire" serait versé dès le premier enfant à l'homme ou à la femme qui cesserait son activité ou se rayerait du chômage. Il pourrait se cumuler avec un temps partiel et serait égal au SMIC (le rapport Codaccioni parle d'un demi-SMIC)

Dans le contexte économique, les femmes sont mal armées pour résister

L'augmentation continue du taux d'activité féminine, l'importance croissante du nombre de femmes parmi les cadres et professions intermédiaires ne sauraient masquer la persistance d'une forte ségrégation sur le marché du travail. Les hommes et les femmes ne sont toujours pas dans

une situation d'emploi identique

Les femmes représentent aujourd'hui 44 % de la population active, mais subissent un taux de chômage plus élevé (12,8 % pour les femmes et 8,1 % pour les hommes), 57 % des chômeurs sont des chômeuses. Les emplois féminins sont concentrés dans un petit nombre de secteurs d'activité et de professions et dans les catégories situées au bas de la hiérarchie professionnelle.

En 1990, trois femmes sur quatre travaillaient dans les services (un homme sur deux). Sur 31 catégories socioprofessionnelles de l'INSEE : six regroupent 60% des femmes (employées de la fonction publique, des secteurs administratifs des entreprises, du commerce, personnels des services aux particuliers, instituteurs et personnels intermédiaires de la santé).

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse. En avril 1993, le salaire moyen mensuel brut, primes mensuelles comprise, s'élevait à 10 966 F et les hommes gagnaient en moyenne 27,5% de plus que les femmes. En octobre 1991, les hommes gagnaient 22,62 % de plus que les femmes et le salaire moyen était de 11 422 F (primes mensuelles comprises) et les femmes sont plus nombreuses que les hommes à toucher le SMIC. La proportion des

femmes payées au SMIC est d'environ 2,8 fois supérieure à celle des hommes.

Enfin et surtout, les femmes sont plus touchées que les hommes par la précarité; elles sont plus souvent qu'eux employées sur contrat à durée déterminée (52 %) ou stagiaires (60 %) et elles occupent plus de 60 % des stages ou emplois aidés en mars 1992.

L'une des formes de précarité la plus insidieuse est le temps partiel parce qu'il est censé correspondre à une aspiration irrépressible des femmes qui ont des enfants.

Les emplois à temps partiel ont fortement augmenté en France depuis 1980. Deux millions huit cent mille actifs sont concernés contre un million six cent mille en 1978, et cette augmentation est essentiellement due à la création d'emplois à temps partiel, c'est-à-dire d'emploi où le temps partiel obéit à une logique de profit qui va bien souvent à l'encontre de l'intérêt ou du souhait du travailleur embauché. Il contribue au sous-emploi dans la mesure où les salariés travaillent souvent avec des horaires inférieurs au mi-temps, des horaires décalés qui n'ont rien à voir avec une quelconque volonté de concilier la vie familiale et la vie professionnelle (1).

Il existe également le travail à temps partiel où l'initiative appartient au salarié, le choix est volontaire et réversible (c'est le cas du mercredi libre de la Fonction Publique que le dernier accord salarial entend de favoriser).

Qu'il soit choisi librement ou imposé, le temps partiel demeure une forme d'emploi réservée aux femmes. Ce n'est pas directement dû à la loi, mais à une norme sociale : qui dit temps partiel pense femme. La montée du temps partiel concerne essentiellement les métiers demandant peu de qualification : plus de 80 % des 800 000 créations nettes d'emploi survenues depuis 1982 sont des emplois d'ouvriers ou d'employés de bureau dans le service. C'est dire que le temps partiel restreint le choix des



travailleurs (en l'occurrence travailleuses qui y sont soumis) et renforce les rôles traditionnels dans la sphère familiale. Le temps partiel n'octroie pas plus de temps libre aux femmes, le temps gagné sur le travail salarié est reporté inéluctablement sur les tâches domestiques.

Avec la crise, nombreuses sont les femmes qui ne trouvent que des emplois à temps partiel, généralement inférieurs au mi-temps, souvent en horaires décalés et payés au SMIC. Qu'en sera-t-il de leurs conditions de travail lorsque l'annualisation du temps de travail permettra aux employeurs de faire travailler ou chômer les salariés en fonction de leur besoin immédiat ? Quel choix ont-elles, lorsqu'elles ont des enfants et qu'il n'existe pas d'équipements collectifs de prise en charge de la petite enfance et que leur salaire est à peine égal ou est inférieur à l'allocation parentale d'éducation (l'APE d'un montant de 2 929 F par mois est attribuée pendant trois ans, dès le deuxième enfant, si l'un des parents a travaillé pendant cinq ans, même à temps partiel) ? Plus les allocations attribuées pour la garde des enfants seront importantes, plus nombreuses seront les femmes incitées à retourner au foyer même si elles tiennent à leur travail.

Le retour des femmes au foyer ou la multiplication du temps partiel imposé aurait des conséquences négatives pour l'ensemble des travailleurs

Contrairement à ce que pense le gouvernement, les deux salaires dans un couple ne sont pas un luxe, la quasi totalité des femmes ne travaillent pas pour s'offrir des colifichets, mais parce que leur salaire est indispensable pour assurer une vie décente à leur famille. Toute baisse de revenu se traduit par une baisse du niveau de vie et de la consommation, ça peut être également toute la différence entre une "vie normale" et la pauvreté. Le retour massif des femmes aux foyers qui toucherait essentiellement les plus défavorisées

se traduirait inmanquablement par la paupérisation d'une grande partie des travailleurs, le repli sur soi et l'exclusion.

Il est aujourd'hui profondément ancré dans le vécu des salariés que le contrat de travail normal est le contrat à durée indéterminée à temps plein, c'est ce qui explique la révolte des étudiants et des lycéens contre le SMIC-jeunes. Pourtant, il n'en a pas toujours été ainsi et il s'agit même d'une norme juridique qui s'est construite à partir des années cinquante seulement et qui depuis le début de la crise subit des remises en causes constantes (3). La généralisation des contrats à temps partiel pour les femmes est un moyen de déréglementation d'autant plus aisé à mettre en oeuvre qu'il ne semble toucher qu'une partie du salariat, par définition consentante et qui permettrait de sauver l'emploi des travailleurs hommes.

La multiplication des formes particulières d'emploi (CDD, intérim, temps partiel) déstabilise le salariat et rend difficile la conservation des acquis et l'avancée des revendications.

Comment revendiquer des hausses ou même le maintien des salaires, la reconnaissance des qualifications, lorsque les salariés d'une même entreprise qui effectuent le même travail ne sont pas dans des situations équivalentes ? Comment organiser une lutte lorsque le temps partiel imposé permet de faire miroiter le passage à un contrat à durée indéterminée comme une promotion ? De ces luttes que les femmes ne pourront pas mener, les employeurs ne manqueront pas de se servir pour faire baisser les salaires de tous, comme ils l'auraient fait avec le SMIC-jeunes.

En fait, tout le projet de loi quinquennale sur l'emploi de Balladur et Giraud vise non pas à créer des emplois, mais à les morceler : temps partiel, temps réduit, chômage partiel, adaptation du temps travaillé aux fluctuations du marché capitaliste.

Les "déclassés" n'ont plus de droits sociaux fondés sur l'égalité, ils sont tordus, flexibilisés par les "zigzags" de la crise et les besoins de rentabilisation des installations industrielles. Avec temps partiel et salaire parental est introduite une dimension sexuée dans l'inégalité croissante des situations sociales. De même que les jeunes ne sont pas des adultes à 80 %, les femmes ne sont pas des moitiés de travailleurs. Les femmes, mais également les hommes, doivent refuser cette nouvelle inégalité qui sera un obstacle supplémentaire à la seule mesure équitable : la réduction du temps de travail pour tous et toutes sans baisse de salaire et avec création massive d'emplois nouveaux.

Les mobilisations récentes (manifestations pour défendre la laïcité, contre le SMIC-jeunes...) ont démontré que Balladur pouvait reculer. A nous d'exiger de vraies mesures permettant de concilier vie familiale et droit au travail. Mais pour cela, il faut que tous les syndicalistes prennent conscience que toute réforme tendant à inciter les femmes à retourner au foyer n'est pas qu'une affaire de femmes, mais concerne l'ensemble des travailleurs.

Jacqueline Guillotin

(1) Margaret Maruani/ Emmanuelle Reynaud "Sociologie de l'emploi" Repères, Septembre 1993

(2) Hervé Le Bras, directeur du laboratoire de démographie historique à l'école des hautes études de sciences sociales et auteur de "Marianne et les lapins", Ed. O. Orban 1991)- Interview "Les cahiers du féminisme" N°67/68 Hiver 93/Printemps 94

(3) Fourcade Bernard "L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1970, Travail et emploi N°52 1992.

Des salarié(e)s de Rhône Poulenc invitent à soutenir la marche d'AC!

Le chômage, jour après jour, transforme des millions de gens en citoyens de seconde zone. Le combattre est l'affaire de toutes et tous.

Après la manifestation du 12 mars pour le droit au travail, le droit de vivre, il faut apprendre la mobilisation solidaire salariés-chômeurs.

La campagne d'AC! (Agir ensemble contre le chômage) a cette volonté et cette originalité, de réunir des chômeurs, des syndicalistes, des associatifs dans la lutte pour l'emploi, pour la réduction massive du temps de travail sans perte de salaire (les 35 heures tout de suite).

Dans le Val de Marne, la situation est comme ailleurs catastrophique : projet de délocalisation des ateliers SNCF, diminution des effectifs chez Rhône-Poulenc, fermeture de Yoplait, pour ne prendre que ces exemples !!

Chacun d'entre nous est touché, soit directement, soit dans son entourage avec des conséquences souvent graves dans la vie quotidienne : transport, santé, logement, etc... Ce chômage touche particulièrement les jeunes des cités, source de nombreux problèmes : suroccupation des appartements, ennui, délinquance, drogue ...

Nous devons réagir, nous organiser et affirmer haut et fort notre droit à l'existence contre tous ceux, patrons et gouvernements responsables de cette situation.

Pourquoi ne pas accueillir ensemble les marcheurs sur Rhône-Poulenc, Vitry et Choisy, entre le 23 et le 27 mai ?

Laurent Ziegelmeier
(Choisy-Le-Roi)

Proposition d'un amendement constitutionnel pour le droit au travail.

Pour que les aléas de la conjoncture ne puissent plus décider de la dignité d'un homme, battons nous pour que soit proposé un amendement constitutionnel énonçant que :

1) Le droit au travail étant un droit absolu (et non un droit formel) garanti à toute personne française ou immigrée ayant atteint l'âge légal au travail et résidant en France, le gouvernement est politiquement responsable de l'obtention et

du maintien du plein emploi.

2) Le gouvernement prend les mesures qui s'imposent pour assurer le plein emploi. Si les entreprises existantes et le marché du travail ne suffisent pas à donner du travail à tous, il est de la responsabilité de l'Etat de créer sur ses propres ressources les activités et les postes de travail nécessaires, ainsi que de réduire le temps de travail de l'ensemble des salariés, afin de garantir concrètement le droit au travail. Les emplois ainsi créés doivent être utiles, productifs, à temps plein et rémunérés au salaire habituellement en vigueur pour la fonction considérée. Ils doivent correspondre au niveau de qualification des travailleurs ainsi embauchés.

Ce texte n'est qu'un projet et n'est pas écrit dans les formes juridiques consacrées. Mais il revient à tous ceux qui s'y intéressent d'en discuter sur la forme comme sur le fond.

Isabelle Halary
(collectif AC! de Lille)

Une nouvelle race de zombies se crée.

Je vous écris car je pense qu'il est nécessaire de se responsabiliser vis-à-vis du chômage, ce fléau. Demandeur d'emploi après 25 ans dans l'imprimerie, dont 16 dans celle où je fus licencié... L'imprimerie est vendue par mon ancien patron (60 ans); un jeune (aux dents longues) de Grenoble rachète. Le sympathique monsieur nous convoque un par un, et nous dit de ne pas nous inquiéter, tout allait continuer comme auparavant. Un mois plus tard, un licenciement, puis trois autres, puis un autre, dont un cadre... Certains se permettent, avec le fric, de balancer, de liquider, de briser des gens attachés à leur entreprise, même avec des faibles salaires, et tout cela avec la bénédiction de toute la société : inspection du travail, syndicats. J'y suis passé... Mon éducation familiale m'ont dirigé dans cette voie : ne pas être fainéant et travailler. Et maintenant ? A quoi cela sert-il que je sois lucide, plein de courage, de me lever le matin à 6h00 ?... La nuit, je me réveille, le jour, je gamberge... J'ai peur de perdre ma dignité, d'être S.D.F., j'ai peur du regard des autres. Je compte mon argent sans cesse, je me dois d'être gentil, courtois,

présentable, au cas où un entretien se présente.

Une nouvelle race de zombies se crée, sans manipulations génétiques. Bravo ! Qui va endosser la paternité ? Personne ! Pas de responsables ! ... Si ça continue, l'explosion sociale peut arriver chez nous, de plus avec des citoyens tout à fait ordinaires.

Je suis allé au cinéma voir Raining Stones, de Ken Loach, l'histoire d'un chômeur fauché qui veut absolument acheter la robe de communion de sa fille. Un film très lucide et très émouvant. Ma fille me demande souvent si j'ai retrouvé un emploi.

Il fallait que j'écrive, plutôt que de ne rien dire et m'exclure.

Je vous remercie de m'avoir lu et essayons d'accepter les choses que nous ne pouvons changer, mais ayons le courage de changer celle que nous pouvons.

Yves Ducrot
(Mâcon)

Des raisons d'agir dans l'unité.

Oui, l'Unité d'action est le seul levier efficace pour marquer des points. Chaque syndicaliste doit en être convaincu. Cette Unité avec un grand "U" doit devenir le fil conducteur de toute activité syndicale dans toutes les organisations syndicales bien que différentes.

C'est la raison pour laquelle sur le problème essentiel que constitue le chômage, nous sommes partie prenante de l'initiative d'AC! parce qu'elle rassemble des personnes de tous horizons et surtout des chômeurs...

Nous regrettons de n'avoir pas été entendus par la Commission Exécutive Confédérale qui a arrêté la date de son initiative au 12 mars 94 pour "Le Droit au Travail et à la Vie" et qui met de ce fait toutes les organisations qui pourraient s'y associer devant le fait accompli. De telles décisions prises précipitamment grèvent les résultats.

Dès aujourd'hui, toute notre énergie sera employée à ce que les initiatives pour le droit au travail, pour combattre le chômage soient réalisées dans l'Unité.

Texte tiré de SYN

(un syndicalisme unitaire, démocratique et indépendant) n° 23 - Janvier-Février 1994)

MARCEL DONATI : Coeur d'acier.

Souvenirs d'un sidérurgiste de Lorraine. Récits de vie. Payot, 1994, 360 pages.

Marcel est un ami de «Collectif». Un de ses fondateurs même, si mes souvenirs sont exacts, puisqu'il avait fait le voyage depuis Longwy pour la mise en place du comité de rédaction; et nous avions fait le voyage inverse jusqu'à Longwy pour le premier «Grand entretien». Marcel vient de publier un livre passionnant. Témoignage de vie d'un intérêt indéniable, où on le découvre, par exemple, jeune ouvrier projeté dans la guerre d'Algérie (p. 187-218). Témoignage ouvrier fort riche, diront peut-être des lecteurs pressés. Comme si un ouvrier ne pouvait que "témoigner", c'est-à-dire se transformer plus ou moins en document déchiffrable par un lecteur cultivé ! Certes, il n'y a pas un mot du langage "théorique" là-dedans : ce ne fut pas le métier de Marcel, et il a eu le bon goût de ne pas singer les "intellos", alors qu'il aurait pu le faire depuis qu'en 1980 il a découvert tout l'intérêt d'une réflexion qui dépasse son quotidien de militant sidérurgiste.

Cependant, à lire de près, on y trouvera un document de réflexion sur la vie ouvrière, les modalités de production de cette espèce particulière, les ouvriers : son enfance, le rapport de fierté muette, attachement-opposition à ses parents, la découverte des entreprises, entrelacs de relations humaines parfois, absence d'intérêt pour les tâches à faire souvent; puis la découverte de l'usine sidérurgique, monstre plein de mystères dont il veut comprendre et dominer les pulsions, une passion; l'engagement militant, à la C.G.T.. «De père en fils» ...

Mais, observe-t-il, pour lui comme pour la plupart des militants du P.C. ou de la C.G.T., cela construit une identité illusoire : "producteurs", "travailleurs", en fait sidérurgistes voués à servir des machines sans jamais dominer le contenu de leur tâche, des processus de production dans l'ensemble de l'usine. Cette réalité «lui

pète à la gueule» au moment de la lutte contre le Plan acier de liquidation de la sidérurgie à Longwy, avec le stimulant de la radio Lorraine Coeur d'Acier. Certains copains se soucient de poésie, de culture, alors que lui juge tout d'abord cela passe-temps inutile, forgé par le cadre de lutte, tout pour la lutte; après un temps de colère et de réflexion, il convient que la répétition des slogans à la place du débat ouvert appauvrisse au lieu d'instruire et de consolider l'unité réelle dans l'action.

Le combat de tous, découvre-t-il, n'a rien à perdre à la volonté de l'épanouissement de la personnalité de chacun : une telle prise de conscience est révélatrice des formes antérieures (parfois encore actuelles !) de l'action collective dominée par le modèle qu'il faut bien appeler "stalinien", vu son origine. La lutte solidaire, que les "anciens" apprennent aux jeunes dans la vie de l'usine (p. 160-181), la solidarité de l'équipe, montrées avec force, apparaissent trop peu dans les objectifs généraux et le fonctionnement du syndicat. Pourtant, le combat ouvrier ne peut contredire la défense de la liberté de chacun. Cette nouvelle perspective s'accompagne d'une critique du productivisme, de l'ouvriérisme du P.C.F., qui, dit-il, a laissé croire aux sidérurgistes qu'ils avaient un métier noble, le coeur de la classe ouvrière, alors qu'ils n'étaient guère plus que des O.S. au service de la machine : on aurait dû revendiquer les moyens de comprendre, de se former, pour tous; on aurait dû apprendre aux ouvriers à discuter de tout

On ne peut s'empêcher, en effet, de s'interroger : l'immense richesse de réflexion, le sens littéraire, les capacités artistiques de Marcel, qui lui sont propres, ne lui sont pas réservées. Disons même que, en se faisant le plaisir de savoir s'exprimer, de se faire écouter, Marcel est pleinement solidaire des autres, qui savent moins, n'ont pas eu l'occasion de dépasser toutes les brisures qui font un ouvrier résigné : ce gros livre est une mémoire : mémoire de cinquante années de vie à Longwy, pour avoir en

mémoire comment le laminoir de l'usine a fait oublier toutes les capacités humaines des hommes qu'on a cantonné à être "des sidérurgistes".

Pierre Cours-Salies

Peut-on changer le travail ?

Autour de cette question brûlante, la septième livraison de Politis, la revue propose un riche dossier de douze articles. La priorité a de toute évidence été donnée à l'analyse du travail concret, de situations vécues par les salariés. De manière très significative, l'article de Christophe Dejourns ouvre le numéro en discutant la notion de souffrance au travail, et il est suivi du témoignage de Léon Dion sur les conditions de travail dans le textile-habillement, une branche qu'il connaît bien. Ce même point de vue est adopté par d'autres contributions comme celles d'Antoine Laville sur la parole, le travail et l'action ou de Yves Colt sur la subjectivité au travail.

Ce parti-pris n'est pas contradictoire avec un effort de théorisation, et il nourrit une salutaire remise en cause de concepts macro-économiques à partir de cette même volonté d'ancrage dans le concret. Philippe Zarifian interroge et critique le concept trop souvent fétichisé de productivité, et montre la complexité des liens qu'il entretient avec les créations d'emplois, tandis que Serge Volkoff explore cette dimension souvent oubliée de la réduction du temps de travail, qui à trait à l'intensité du travail. Au total, une lecture utile, exigeante, mais qui maintient des rapports évidents et directs avec les débats qui traversent le mouvement social, et notamment AC!

Michel Husson

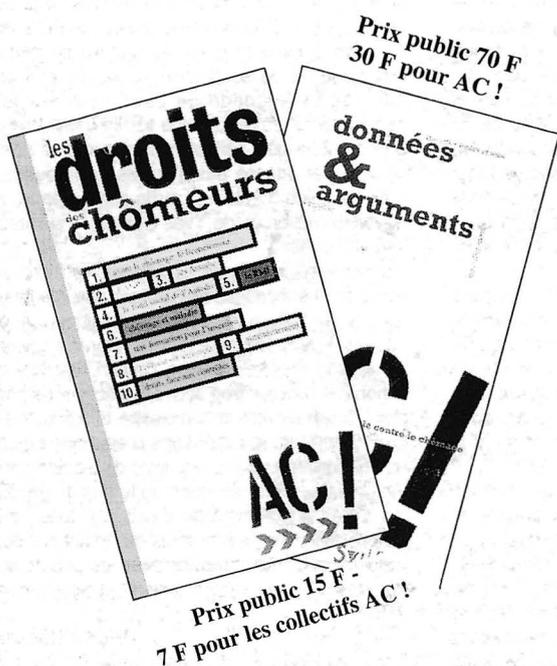
Vente en kiosque: 40 F. Abonnements: 2B, rue Jules Ferry, 93100 Montreuil. A lire également les dossiers sur le syndicalisme (n°3) et sur les classes sociales (n°4).

BULLETIN D'ABONNEMENT

<p>TARIF</p> <p>1 AN — 4 NUMÉROS</p> <p>Normal 120 F <input type="checkbox"/></p> <p>Soutien 200 F <input type="checkbox"/></p> <p>Réduit 80 F <input type="checkbox"/></p> <p>(bas revenus, SMIC, chômeurs, étudiants)</p> <p>Diffusion 220 F <input type="checkbox"/></p> <p>(2 exemplaires)</p> <p>Chèques à l'ordre de "COLLECTIF"</p>	<p>Nom : _____ Prénom : _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>Code postal : _____ Localité : _____</p> <p>Secteur d'activité : _____</p> <p>Syndicat ou association : _____ (facultatif)</p> <p>Abonnement à compter du N° : _____</p>
<p>A RETOURNER</p> <p>COLLECTIF — B.P. 74 — 75960 PARIS cedex 20</p>	

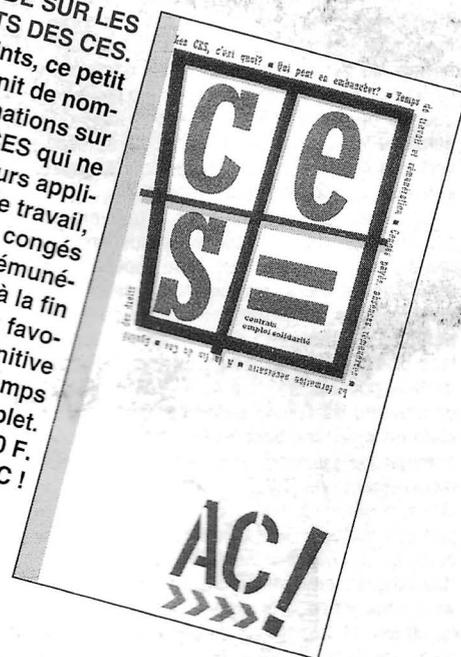
La marche nationale

La marche nationale contre le chômage et la précarité et pour l'abolition du chômage organisée par "Agir ensemble contre le chômage" arrivera à Paris le 2 mai après avoir sillonné la France tout au long des mois d'avril et mai. Chacune des étapes de cette mobilisation sera aussi l'occasion de débattre à partir des publications du mouvement?



UN GUIDE SUR LES DROITS DES CES. En huit points, ce petit guide fournit de nombreuses informations sur les droits des CES qui ne sont pas toujours appliqués. Temps de travail, rémunération, congés payés, absences rémunérées, formation et... à la fin du CES... un objectif : favoriser l'embauche définitive de ces salariés, à temps complet.

Prix public : 10 F.
4 F. pour les collectifs AC!



A paraître, un album de dessins

Un journal pour marcher ensemble

Et, des affiches, tracts, autocollants, badges, Tee-shirt



5 F (3F. pour les lycéens, étudiants, chômeurs et précaires.
Commandes et chèques à AC!
BP 74
75960
Paris cedex
Tél. : 44.93.01.77
Fax : 44.93.02.15
Minitel : 36-15 CNA
envoi puis AC