

Renault et la privatisation

Après l'âpre polémique de l'été soulevée par l'annonce de la privatisation de Renault, le soufflé est retombé. Il a suffi pour cela de limiter l'opération à une ouverture du capital, l'État, avec 51%, prétendant continuer à en assurer le contrôle ... pour l'instant.

Recul jusqu'à la présidentielle ? Anesthésie de l'opinion ? On peut disserter à perte de vue, mais il y a longtemps que toutes les illusions sont envolées en matière de contrôle sur les nationalisations par la Nation et le personnel. Les négociateurs du Programme Commun de la Gauche n'ont jamais réussi, - ni en 1971, ni en 1977-, à déterminer le seuil ou la représentation prépondérante des syndicats dans les conseils d'administration à partir duquel il serait possible de maîtriser la conduite d'une entreprise nationalisée.

Schweitzer, P.D.G., nommé rappelons-le par un gouvernement socialiste et maintenu par Balladur a le mérite de la clarté lorsqu'il déclare que Renault en tant qu'entreprise nationale est le bien des Français d'une «façon abstraite». On ne peut mieux dire. Le pouvoir, lui, est resté très concret. Les décisions, les choix des P.D.G, les stratégies ont toujours été le fait d'une minorité non élue. Une procédure démocratique comme l'élection de quelques représentants syndicaux minoritaires au Conseil d'administration ne constitue qu'un rideau de fumée sur la réalité du pouvoir exercé dans l'entreprise.

De quel poids pèse l'opinion du personnel ? Zéro. Pas plus que l'avis de la CGT qui a pourtant recueilli, à elle seule, plus de 50% des voix aux récentes élections du Conseil d'administration. Il y aura donc ouverture du capital de Renault à concurrence de 49%. Le choix des partenaires actionnaires, choisis de gré à gré, sera soumis à l'avis d'une commission de privatisation ... démocratique par excellence.

Schweitzer assure que «nous» verrions avec plaisir entrer dans «notre» capital des partenaires comme Elf, B.N.P., Matra, Axa, Rhône-Poulenc (trois grandes entre-

prises industrielles et deux financières) aux côtés de l'État ... et de Volvo.

Quant au personnel convié à «s'impliquer d'une façon nouvelle et supplémentaire dans le développement de Renault», il pourra devenir actionnaire de son entreprise à hauteur de 3% du capital total. L'affaire ainsi bouclée, on assiste depuis septembre à une débauche d'information-communication au personnel. Cent-quatre-vingt-dix formateurs-relais ont été sélectionnés, lesquels ont formé mille neuf cent intervenants, cadres pour la plupart, qui ont eux-mêmes diffusé l'information à leurs équipes au cours de multiples réunions. Il est même annoncé une nouvelle vague de réunions, de brochures, d'affiches, de publications. Enfin, comme on ne recule devant aucun sacrifice, on promet au personnel un rabais de 20% sur le prix de l'offre publique de vente. Société Générale, B.N.P., banques récemment privatisées, font du prosélytisme.

Les réactions du personnel

Si on en juge par rapport à sa participation très faible à la grève du 20 septembre à l'appel de la CGT et de la CFDT, on pourrait conclure à son adhésion au projet de privatisation, ce qui serait une conclusion rapide et erronée.

Dans sa grande majorité, les salariés de Renault sont persuadés que l'opération n'est pas faite à leur profit et qu'ils n'en tireront aucun avantage supplémentaire. Ils sont parfaitement conscients que seuls l'État et les capitalistes privés éventuels y ont intérêt. Dans l'état de confusion politique ambiant, leurs appréhensions se manifestent de différentes manières.

En premier lieu, ils sont quand même conscients que la partie «nationalisée» du produit Renault est déjà minoritaire : équipementiers, sous-traitants, coopérations diverses internationales assurant la part prépondérante de la production. Concurrence et libéralisme aidant, leur sen-

timent est surtout déterminé par la crainte qu'une privatisation totale ou partielle leur fasse perdre les avantages et les droits acquis de la période antérieure et qui restent encore supérieurs à ce qu'ils connaissent des conditions prévalant dans le secteur privé. Une fraction du personnel estime aussi que le bradage des activités, des sites, du personnel va s'accroître.

L'attachement à la nationalisation en tant que telle est mitigé et contradictoire. Ainsi, il existe le sentiment très fort, accentué au cours des dernières années, que la nationalisation tant vantée n'est pas tellement différente, dans son fonctionnement, d'une gestion privée. En dix ans, Renault a perdu 36% de son effectif contre 30% à P.S.A., le concurrent direct.

Ce sentiment est tellement répandu que Robert Hue lui-même s'en est fait l'écho lors de son dernier rapport au C.C. du P.C.F..

Il l'est d'autant plus que la génération composant aujourd'hui l'entreprise n'est plus celle de la Libération. Le mythe d'une nationalisation créant les conditions sociales et économiques meilleures grâce à l'application du programme du Conseil National de la Résistance ne fait plus recette. Il n'est plus que la maigre section des retraités CGT à brandir ce drapeau et à tancer «ceux se réclamant du gaullisme qui participent à démanteler tout ce qui fut réalisé en 1945 dans l'unité nationale». Ajoutons que la politique des dernières années du gouvernement socialiste n'a pas peu contribué à entretenir le désabusement. Ses initiatives erratiques, de l'expansionnisme de Hanon, - P.-D.G. licencié après s'être lancé à la conquête du marché américain, terminée en fiasco -, au régime de diète administré par ses successeurs, Besse, Lévy, Schweitzer, y ont fait pour beaucoup.

Il existe également une autre fraction du personnel, les cadres en particulier, issue de la génération des gagneurs, qui y croient encore. Certains croient vraiment que l'expansionnisme de Renault est freiné par son statut d'entreprise nationalisée (expérience Volvo) comme d'autres tablent sur le fait que l'on peut continuer à "gagner" de l'argent en produisant moins (Chrysler).

La réaction des syndicats

CGT et CFDT considèrent que l'ouverture du capital ne constitue qu'une étape vers la privatisation totale ...

après la présidentielle, en cas de succès de la droite, ils s'y opposent donc. L'ensemble des syndicats porte l'accent surtout sur les risques de pertes des avantages acquis et réclament donc des garanties. Des réserves sont émises sur les considérations financières du gouvernement (contribution au comblement du déficit de l'État).

Mais la résistance est évidemment progressivement décroissante, de la CGT et de la CFDT à FO, la CFTC et la CGC. La CGT déclare que «Renault doit redevenir un véritable laboratoire social, créer des emplois et augmenter les salaires pour relancer la consommation» (Appel à la grève du 20/9). La CFDT est nuancée, au gré sans doute des courants qui la traversent. Ainsi, la section de Flins s'est lancée dans la grève du 20 septembre en affirmant son hostilité à l'ouverture du capital, comme sa fédération la FGMM. Par contre, à Billancourt, la section CFDT s'est refusée à la grève. Face à la privatisation, elle affirme ne pas avoir de position dogmatique. Etre pour ou contre serait un raccourci simpliste sur un sujet aussi grave et complexe, dit-elle. Elle réclame des garanties, portant sur le maintien du statut du personnel, des accords d'établissement, des activités et du périmètre, du groupe Renault cela va de soi. Elle y ajoute l'assurance que les 51% soient conservés ... jusqu'à la présentation d'un projet industriel d'importance. La messe est dite.

Tous ces problèmes qui sont posés par tous les syndicats en termes d'interrogations. Pourquoi l'ouverture ? Quelles politiques industrielle, commerciale, et sociale ? Quelles garanties sur les emplois, sur les droits syndicaux ?

En dehors des schémas propres aux "développementalistes", suivant le terme de Lipietz, qui peut éventuellement réunir gauche et droite, quelle autre politique reste possible ? Portant sur la place de l'automobile, la lutte contre la pollution, la priorité au transport collectif par rapport à la voiture individuelle, la ou les coopérations réduisant la domination Nord, la diversification ou le tout automobile, la participation voire l'autogestion du personnel dans la gestion, ect.. Toutes ces questions restent pendantes. Pourra-t-on en faire l'économie ?

Henri Benoits
octobre 1994

Des paysans en campagne

La Confédération Paysanne est issue d'une rupture avec le syndicalisme dominant. Gabriel Dewalle, porte-parole, s'exprime sur les enjeux des prochaines élections paysannes et sur leur conception du partage du travail.

Collectif : Quand auront lieu les prochaines élections paysannes et quels sont les enjeux ?

Gabriel Dewalle : Les élections prévues le 31 janvier 1995 nommeront les représentants aux chambres d'agriculture, organismes qui gèrent le développement agricole. Ils sont en fait les conseillers des conseillers généraux et des conseillers régionaux pour les financements des départements et des régions. Ils sont souvent interlocuteurs des pouvoirs publics locaux et nationaux puisque l'assemblée permanente des chambres d'agriculture est l'un des interlocuteurs privilégiés du gouvernement au même titre que les syndicats. Ces élections ont lieu tous les 6 ans. C'est en même temps une manière de tester comment est reçu notre projet par les paysans, d'une part, c'est un sondage grandeur nature, et d'autre part, il y a le vote sanction derrière cela. La Confédération Paysanne existe depuis 87 et avait obtenu 18% en 89. Les syndicats qui l'avait constitué avait fait 12% en 83.

Comment allez-vous réussir à faire reconnaître votre représentativité ?

Les dix propositions pour l'emploi de la Confédération Paysanne.

Le secteur agricole représente à lui seul 1 850 000 actifs. En lui adjoignant des entreprises d'amont et d'aval, dont l'activité dépend de celles des exploitations, on constate qu'il touche environ 3 000 000 d'actifs.

Comment alors ne pas s'étonner que l'agriculture soit une oubliée de la bataille pour l'emploi (...) ? Peut-on, alors que le problème des exclus de l'emploi se pose de façon de plus en plus aiguë, écarter délibérément un secteur économique ?

La Confédération propose dix mesures pour développer et perpétuer l'emploi agricole.

1) Mettre fin aux préretraites restructurantes, décidées dans le cadre de la réforme de la PAC de mai 92, puis par le plan d'accompagnement. Cette mesure est même en complète contradiction avec l'un des objectifs de la réforme : maintenir des paysans nombreux...

2) Augmenter les aides aux agriculteurs en difficulté, afin d'assurer le maintien de leur activité. Il faut augmenter les moyens de redressement des exploitations agricoles, lier les aides allouées à une dimension maximum. Au-delà d'une dimension d'exploitation à déterminer, l'attribution des aides sera liée à des mesures de désintensification, de diminution de tailles d'atelier, afin de mieux maîtriser et répartir la production.

3) Réaffirmer le principe de prélèvement des cotisations sociales selon le revenu agricole réellement disponible, en parité avec le régime général. Tout autre système de prélèvement ne peut que fragiliser les exploitations et l'emploi.

4) Permettre à plus de jeunes de devenir paysan. 38% des installations sont hors normes, parce que ne répondant pas aux critères de formation, de taille, etc... Elles ne bénéficient ainsi que partiellement, ou pas du tout des aides allouées à l'installation...

5) Favoriser l'installation par la mise en place d'un autre financement. Une dotation de carrière remboursable à son terme doit être étudiée pour des installations nombreuses, en permettant ainsi à des jeunes de s'installer sans devoir automatiquement bénéficier du soutien familial...

6) Partager la production agricole. Une loi générale doit limiter la taille des ateliers et des surfaces, afin de favoriser les petites et moyennes exploitations fortement utilisatrices de main d'oeuvre...

7) Empêcher la délocalisation des productions, qui accentue leur concentration dans certaines régions. La définition de quotas régionaux sera un frein à la délocalisation...

8) Arrêter la concentration de l'agro-alimentaire qui supprime des emplois salariés et entraîne dans son sillage une restructuration de l'agriculture néfaste à l'emploi dans tous les domaines...

9) Renégocier la réforme de la PAC décidée en mai 92. Le prix de revient sera la base de toute fixation de prix. Des compléments de prix plafonnés par exploitation et différenciés par région doivent être fixés...

10) Réaffirmer le refus des accords Gatt et du préaccord de Blair House. Mettre en place d'autres négociations internationales qui réaffirment le droit de chaque pays, ou groupes de pays à définir sa politique alimentaire.

G. D. : Evidemment c'est un test grandeur nature de notre représentativité à plusieurs niveaux. En premier, c'est un moment où les paysans vont exprimer leur désir de changement de politique agricole. On a l'impression que majoritairement il y a un souhait de changement et que nos propositions sont majoritairement repris par les paysans. Mais entre des thèmes

acceptés et un acte de vote en leur faveur, il y a parfois tout un large espace. Aujourd'hui, on est presque plus à contre-courant des valeurs véhiculées qu'il y a six ans, même si elles apparaissent comme une solution pour beaucoup de paysans. On se pose cette question lorsqu'on voit l'émergence de courant tel la Coordination Rurale, très franco-fran-

çais, qu'on qualifie de "villiériste". Notre second objectif est de casser le monopole syndical de la FNSEA. On nous rétorque que c'est diviser les paysans mais la division est plutôt dans les choix de politique agricole. Aujourd'hui, si vous êtes dans une région riche, l'aide à l'hectare des céréales est plus importante que si vous êtes dans une région pauvre au niveau agronomique. De même, si vous produisez 300 000 litres de lait, vous avez une prime, si vous en produisez 50 000 litres, vous n'avez plus cette prime. C'est ça qui divise les paysans plutôt que le pluralisme syndical. Il ne faut pas opposer pluralisme syndical et unité d'action, ça ne l'empêche pas. C'est vrai que la FNSEA va encore faire campagne sur l'unité, une seule voix. Mais elle porte un choix politique qui fait que 90% des aides vont à 20% des paysans. Globalement, auprès des paysans, ils ont réussi à les tromper puisqu'ils ont fait encore 62-66% aux dernières élections. En faisant baisser ce score, au bout, il y aura une réponse de l'Etat qui sera différente.

Quels sont les thèmes que vous allez développer pendant votre campagne ?

G. D. : Notre pari c'est de faire voter sur deux thèmes : la maîtrise et la répartition des productions, et un revenu pour chaque paysan. On veut entraîner un vote paysan fort, un vote pour un changement de politique agricole car on n'obtiendra rien sans changer fondamentalement les règles de l'agriculture aujourd'hui. C'est un moyen pour nous de modifier les chambres d'agriculture qui avec leurs services techniques servent la concentration en agriculture par l'augmentation de la taille des exploitations et la diminution du nombre des paysans. Elles apportent toutes les réponses techniques qui permettent là comme

ailleurs de supprimer la main d'oeuvre. Concentration accrue avec les techniques en terme de machinisme mais aussi avec la génétique, l'utilisation des intrants, engrais, pesticides ou autres. Et notre pari à nous, c'est le développement d'une agriculture alternative qu'on appelle durable ou paysanne. Elle est basée bien plus sur le sol pour redécouvrir la valeur de l'herbe comme nourriture, le sol comme support de culture alors que de plus en plus on fait de l'agriculture hydroponique ou de la culture en chambre. Pour nous cette agriculture durable doit permettre de faire reconnaître les deux fonctions essentielles de l'agriculture: nourrir et aménager, et entretenir l'espace rural. A travers cela on rejoint tout le débat sur l'aménagement du territoire. On peut choisir aujourd'hui entre faire toute la production agricole dans 10 à 15 départements avec 150 000 paysans ou de le faire sur l'ensemble du territoire avec 800 000, 1 million ou beaucoup plus. Le débat de société est là.

Que pensez-vous obtenir avec ces élections ?

G.D. : C'est un certificat de représentativité qui est au bout de ces élections car nous avons une situation d'exception dans l'agriculture. Nous avons dû nous battre une fois de plus pour la reconnaissance du pluralisme

syndical dans les textes alors les gouvernements de gauche successifs ont refusé de nous donner une représentativité comme aux syndicats de salariés. Pour les paysans, il faut faire 15% des voix dans plus de 20 départements pour être reconnue comme organisation nationale représentative, et dans les départements pour être écoutée dans des tas de structures de concertation ou de conseils auprès de la Préfecture dans les commissions mixtes départementales, les commissions à l'installation, aux structures. Même si le Préfet est souverain au delà de la décision de cette commission. Voilà pourquoi pour nous c'est essentiel d'apparaître fort, et de faire un fort score au niveau des élections de chambres. même si la société autour ne développe pas les valeurs que porte la Confédération Paysanne.

Comment vous allez mener cette campagne car il doit être difficile de rejoindre tous les paysans ?

G.D. : On sera présent dans le maximum de départements. L'objectif est d'être présent dans tous les départements et de faire le maximum de réunions locales avec nos moyens (tracts, affiches, cassettes vidéo, journal national) pour nous permettre de contacter le maximum de paysans. Et puis il y a la grande presse, même si elle a quelques difficultés à toujours



comprendre ce qu'on veut dire ou à accepter d'en parler. On a aussi la pratique des militants sur le terrain qui sont porte parole du discours qu'on porte et des actions syndicales très concrètes comme pour dénoncer le coût du porc. Ça peut aller jusqu'à ce qu'on a fait au printemps dans une porcherie industrielle pour dire ce type d'élevage on n'en veut pas. On a pris toutes les truies et on a tous mis à l'extérieur. Sans casser, car c'est aussi une de nos pratiques syndicales. Du même niveau, on avait fait la marche jusqu'à Bruxelles pour la limitation de tailles des ateliers. L'action syndicale est partie prenante de notre pratique.

Comment vous allez porter le thème central ?

G.D. : La Confédération Paysanne va mener des actions syndicales pour s'exprimer. On va chez des paysans qui cumulent les exploitations ou les quantités de lait à produire en les dénonçant publiquement sans mettre en cause la personne. On tient des fermes de l'avenir pour expliquer aux citoyens quel type d'agriculture et comment le choix d'agriculture peut être réponse ou pas de société. Cela nous semble essentiel d'avoir l'adhésion de l'ensemble de la population à un tel projet.

Comment intervenez-vous par rapport au chômage, à la réduction du temps de travail ?

G.D. : On a organisé à Fontenay le Comte des journées d'été sur le rôle du syndicalisme. La remise en cause du productivisme est pour nous essentiel et le projet de la Confédération Paysanne s'inscrit là dedans. Alors, c'est vrai que l'on ne parle pas de 35 heures, les paysans en font beaucoup plus. Il y a une religion du travail qui existe encore chez eux

et qu'on remet en cause. La valeur du travail est tellement omniprésente que la notion de 35 heures ne parle pas en ces termes là. Au contraire, ce qui parle c'est le partage des productions et la limitation de tailles des exploitations et des ateliers dans la mesure où c'est la seule solution pour garantir un revenu minimum aux paysans. La limitation de tailles peut être synonyme de diminution du temps de travail, tout au moins ne pas aggraver le temps de travail, car on a l'impression depuis quelques années qu'il y a aggravation du temps de travail chez de moins en moins de paysans. On a le choix entre bosser plus pour rester rentable et continuer à avoir un revenu et donc on agrandit son exploitation et on fait plus d'exclus de l'agriculture autour. On s'enferme de plus en plus dans ce schéma là. Pour nous, la solution est totalement inverse. Il



faut partager et limiter le temps de travail.

Quelles sont les raisons essentielles qui font que vous privilégiez le partage du temps de travail ?

G.D. : C'est la façon de pouvoir installer des jeunes et donc de parler emploi. C'est pourquoi nous avons formulé dix propositions pour l'emploi en agriculture en disant qu'il n'y a pas de meilleur façon de trouver sa place dans la société que d'avoir un travail. D'autre solution, comme le RMI, ne permette pas aux gens de trouver véritablement leur place. La réponse paysanne est de partager

l'agriculture, d'installer des jeunes.

Vous vous êtes investis dans la campagne d'AC! Pourquoi ?

G.D. : Dès que nous en avons entendu parlé, on s'est dit qu'on ne pouvait pas être absent d'une démarche comme celle là. D'abord, parce que l'agriculture a aussi ces exclus que nous suivons avec l'association "SOS Paysans en difficultés". Et puis, on est persuadé qu'une réponse agricole est possible et qu'elle est du même type que celle qu'on pourrait apporter aux autres secteurs d'activités. Bien qu'on ait l'impression d'être un peu seul sur la remise en cause du productivisme. On est persuadé qu'il n'y aura pas réponse d'emploi sans maîtrise de la technique et de sa remise en cause. On a eu envie de participer à AC! à cause

de ça et aussi de cette démarche de sympathie d'accueil des plus faibles, des plus démunis. Notre démarche politique a été de dire que le message est le même. Il n'y aura pas de solution agricole s'il n'y a pas de remise en cause au niveau de la société. Les départements ont été largement sollicités alors que les autres appareils syndicaux se sont peu investis dans la marche. On pensait faire acte de présence et de solidarité, on s'est retrouvé support logistique très fort, ce qui n'était pas prévu. La démarche qui tentait de réunir des partenaires sur un projet commun contre le chômage, nous intéressait fondamentalement. Nous souhaitons que ça soit les collectifs locaux qui arrivent à faire le mouvement AC! au niveau national et que les organisations nationales laissent exprimer ce mouvement et l'aident à s'exprimer.

**Propos recueillis par
René Seibel**

TEXTILE-HABILLEMENT :

Unité d'action intersyndicale pour l'emploi.

Dans les branches professionnelles du textile-habillement-cuir, le 28 octobre, a eu lieu une journée d'action appelée par l'ensemble des syndicats : CFDT, C.G.T., F.O., CFTC, C.G.C.. Inhabituel ! Et justifiant, évidemment cet interview de Martial Videt, secrétaire de la fédération Hacuitex, moteur de cette dynamique unitaire.

Collectif : comment êtes-vous arrivés à organiser cette journée avec cinq fédérations syndicales ?

Martial Videt : La journée du 28 octobre ? Elle est le fruit d'un processus de rencontres entre l'ensemble des fédérations du secteur pour tenter de donner des réponses aux problèmes de l'emploi. 25000 emplois perdus, par an, selon les branches ! L'habillement en premier à cause du développement des délocalisations, le cuir, et le textile fortement capitalistique, donc moins transférable, qui subit pas mal de restructurations et de conséquences sur l'emploi.

Un communiqué commun sur le GATT, en décembre 1993, concrétisait ces relations. Il montrait un certain nombre de convergences sur la nécessité de défendre nos branches. Ensuite, la poursuite des rencontres et des ini-

tatives communes a paru souhaitable, concrétisées par une conférence de presse commune et une plate-forme de réponses. Notre fédération a continué, avec d'autres, à souhaiter ne pas se limiter seulement à des initiatives médiatiques au niveau national mais qu'on puisse y associer les militants et les salariés afin d'élargir au maximum la mobilisation.

Les uns ou les autres avions un certain nombre d'idées, parfois divergentes. Une forte accélération dans les processus d'internationalisation et une perception vive des conséquences sur l'emploi ont permis ces rencontres et également la mobilisation des salariés organisée par les patrons, avec une manifestation à Paris, en mai 1993. Ils demandaient des aides face à la concurrence étrangère, alors qu'eux-mêmes internationalisent leurs productions et délocalisent tout en encaissant des subsides des gouvernements successifs depuis des années. Honteux. Les salariés ont été manipulés. Ce fut, sans aucun doute, un élément déterminant du sursaut unitaire. Il fallait que les syndicats aient une démarche propre. Il y avait une demande des salariés pour mener une campagne pour la défense des emplois, la défense de nos branches.

Pourtant, les délocalisations cela fait des années ...

M. V. : Par rapport à ce qui se passe dans d'autres pays, en France c'est récent, moins de dix ans ! L'Allemagne a commencé plus tôt et les conséquences aujourd'hui sont différentes. Le patronat français n'a

aucune stratégie. Il n'a ni choisi les hautes technologies, ni les bas gamme. À chaque échéance, il réajuste une stratégie à court terme en fonction des éléments conjoncturels nationaux, européens, voire internationaux. Ce qui l'affaiblit dans un contexte international qui a des tendances lourdes et qui demande sans doute d'autres réponses plus réfléchies en terme industriel et plus à long terme. C'est ce qu'a fait l'Allemagne en se spécialisant plus dans les industries à haute technologie et l'Italie en se spécialisant sur le haut et sur le bas de la filière.

Les contacts entre tous les syndicats répondent à l'accélération des processus et aux risques par rapport à la filière en France. Les uns et les autres avons mesuré l'importance d'avoir des rapports entre nous, afin de sensibiliser autour de l'emploi. C'est aussi, quelles que soient les situations ou les éléments conjoncturels, une volonté unitaire constante, la volonté de construire une force capable d'apporter des réponses. Cette nécessité est présente. Cependant, les enjeux ne sont pas les mêmes pour chacun des syndicats... Il faut souligner que depuis 1977, il n'y avait jamais eu d'initiative commune.

Hacuitex-CFDT a été à l'initiative de ce rassemblement, des rencontres, d'un élargissement rapide vers les militants, les travailleurs, pour faire en sorte que ce ne soit pas seulement des réunions d'état major, mais qu'elles débouchent sur des revendications concrètes et des actions communes. Nous ne sommes pas assuré que cela

durera. Il faudra envisager d'autres initiatives au niveau de l'entreprise et au niveau local.

Ce qui a permis ces premiers pas ? En décembre 1993, nous n'avons pas fait seulement le constat de nos divergences, mais essayé aussi de recenser ce qui nous rassemblait pour répondre aux problèmes. Cette démarche devrait se faire dans d'autres secteurs. Cela se construit.

Combien de personnes attendez-vous ?

M.V. : On attend 4 à 5000 participants à la Mutualité qui participeront sous forme d'interventions sur l'avenir des secteurs. Ce sera une journée non stop de débats où seront interpellés les ministères et les patrons. Nous terminerons cette journée par une manifestation

Quels thèmes mettez-vous en avant ?

M. V. : Le 28, c'est un rassemblement de militants, de salariés sur l'emploi et les délocalisations. Nous préférons l'ancrage sur l'emploi. Il y a un problème de fond avec la C.G.T. : le P.C. a un projet de loi contre la délocalisation. Elle est importante dans nos secteurs mais n'est pas la seule cause des difficultés rencontrées. Il y a essentiellement les gains de productivité, importants dans le textile.

Comment formulez-vous vos propositions sur l'emploi ?

M. V. : Nous proposons, dans nos réponses des dispositions législatives par rapport à la délocalisation. Certains défendent le principe d'une loi, mais il faut en voir le contenu. D'autres propositions sont reprises dans la plate-forme : l'idée, par exemple, d'une taxation du différentiel du coût salarial des produits délocalisés. Celle-ci freinerait le phénomène.

Elle pourrait alimenter un fond en France, pour permettre de former les salariés et favoriser leur reclassement, et un fond social dans les pays concernés pour rééquilibrer le décalage de la situation des salariés. La deuxième idée, c'est la clause sociale. Notre fédération Hacuitex l'a défendue il y a pratiquement vingt ans. Elle est maintenant reprise par l'ensemble des syndicats européens. Ce sont nos branches qui en sont les instigatrices à cause d'une internationalisation rapide et forte et d'une volonté d'obtenir un commerce international plus équilibré.

Mais vous avez aussi des réponses en terme d'emplois au niveau de la France ?

M. V. : Des réponses sont nécessaires au niveau des entreprises et au niveau de la branche. D'abord sur le plan industriel. Cela fait partie de ces réponses. Il faut améliorer les relations entre les industriels au sein de la filière mais aussi entre les entreprises du secteur pour que elles ne soient pas seulement des relations concurrentielles. Il faut améliorer les rapports entre distribution et production, notamment dans les grandes surfaces, le principal diffuseur des produits habillement et textile. La grande distribution met aussi en concurrence les pays les uns envers les autres. Il y a intérêt à ce qu'il y ait une plus forte relation entre celle-ci et les industriels français afin de mieux répondre à la demande. Les salariés français, l'emploi et la production y trouveraient ainsi mieux leur compte.

En terme d'emplois, il y a aussi la question essentielle de la réduction du temps de travail et de la réduction des heures supplémentaires alors qu'il y a des salariés en chômage partiel d'une et des millions de chômeurs d'autre part.

Nous proposons également la création de contrats entre l'entreprise donneuse d'ordre et le sous-traitant pour obtenir une garantie d'alimentation et

une garantie des conditions sociales. Il faut empêcher le travail au noir, les salaires au SMIC ou en dessous, dans des entreprises sous-traitantes totalement dépendantes. Derrière c'est toute une réglementation y compris sociale qui n'existe plus, qu'il faut remettre en vigueur. D'autre part, on ne négocie plus le salaire au niveau des branches, on a donc déréglementé le salaire, le coût de la main d'oeuvre. De ce fait, aujourd'hui, la sous-traitance peut allègrement se développer.

Est-ce qu'il peut y avoir, dans le climat tel qu'il est, des discussions qui reprennent des éléments de cette plate-forme avec le personnel ?

M. V. : Au delà du 28 octobre, cette initiative commune permet de réalimenter le débat dans les sections, pas seulement sur les questions de l'unité, sans bien sûr les régler soudainement. Cela ne fonctionne pas trop mal, mais les contentieux demeurent.

Mais un grand pas est fait dès lors que, au moins, on peut de nouveau avoir des discussions sur la nécessité ou non, la possibilité ou non de faire en commun, quelque soit les niveau.

Cela commence à produire des discussions sur le fond notamment sur la loi contre les délocalisations. La C.G.T. veut en faire le fer de lance du mouvement alors que pour les autres, pour Hacuitex-CFDT notamment, il faut aussi débattre des questions de l'emploi et de l'avenir de nos branches

La prise de conscience des salariés sur les 35 heures peut à se faire à partir de la plate-forme et de l'initiative du 28 octobre. Nous sommes au début de la démarche. Pour réinsuffler le débat parmi les militants et les travailleurs, au cours de l'action, nous avons publié les «Onze propositions».

On a parlé, dans un numéro précédent, des jeunes équipes de militants....

M.V. : La fédération mène un travail de fond au niveau revendicatif. Nous avons élaboré des propositions sur l'emploi, un dossier sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, un document sur l'avenir de nos branches. Ce document a alimenté la plate-forme syndicale.

Un travail de développement de la syndicalisation porte aussi ses fruits. Nous sommes en progression constante en adhérents et nous renforçons nos réseaux de militants depuis quatre ans, notamment avec des jeunes. Nous avons progressé de 4% dans un secteur qui perd des emplois et nous nous implantons surtout dans les PME. Nous avons encore de larges possibilités de progression !

Les jeunes équipes syndicales, formées durant ces dernières années sont les plus à l'aise dans ce processus intersyndical : il leur semble naturel que les syndicats agissent ensemble. En même temps, l'action engagée leur permet de se former : le document fédéral réalisé en mai 1994 1 accompagne la mobilisation, donne des arguments pour l'action. Il donne les moyens de comprendre un dossier tout de même complexe, mêlant évolutions technologiques, organisations nouvelles de la filière et relations internationales. Si le cadre unitaire se poursuit, même les équipes syndicales en ressortiront consolidées. Souhaitons qu'une telle pratique syndicale se généralise à d'autres secteurs afin de créer une réelle dynamique.

**Propos recueillis par
Pierre Cours-Salies et
René Seibel**

1- Hacuitex - CFDT : «La volonté de gagner. Habillement - cuir - textile : des industries d'avenir en France, en Europe, dans le Monde», 48 p. En vente auprès de la fédération Hacuitex, 47-49, Av. S. Bolivar, 75019 Paris.

Une réponse à la logique patronale

Les Onze propositions de la fédération Hacuitex pour l'emploi méritent d'être largement connues. Nous en reprenons donc de larges extraits.

Ces propositions, certes, mettent en évidence les réalités des branches du textile-habillement-cuir; en même temps, elles montrent comment prendre en compte le lien entre temps de travail, conditions de travail et créations d'emplois.

On pourrait croire, avec des préjugés "économistes", que la garantie de l'emploi et d'un salaire décent suffirait à répondre aux attentes de celles et ceux du textile-habillement-cuir. Ce serait oublier qu'ils vivent tous les jours, grâce à leurs emplois et malgré les conditions d'emplois qu'ils subissent. La démarche syndicale articule donc revendication des 35 heures à toutes sortes de mesures. La revendication d'un autre partage des richesses et des gains de productivité depuis dix ans doit être défendue pour elle-même, avec des arguments répondant à toutes les campagnes (celle de la droite sur les "32 heures avec réduction de 20% du salaire", a joué un rôle particulièrement dissuasif pour les bas salaires ...) Elle s'accompagne aussi, pour être crédible parmi des salariés parmi les plus durement exploités, des exigences élémentaires touchant la santé, les conditions de travail, le cadre de vie quotidien; les rideaux de fumée juridiques, dont jouent les entreprises pour séparer sous-traitants et donneurs d'ordre: celles contre les statuts précaires.

Voilà qui nous rappelle que la mobilisation ne se construit pas sur un ou deux slogans simplistes : les salariés ont besoin de se convaincre du bien fondé de leurs aspirations et du caractère complémentaire de revendications différentes, qui motivent davantage certains d'entre eux mais qui ensemble forment une réponse à la "logique" patronale.

P. C-S. et R.S.

ONZE MESURES POUR L'EMPLOI

Réduire le temps de travail à 35 heures : Diminuer le temps de travail à 35 heures sans perte de salaire, c'est l'équivalent de 50.000 emplois. Nous revendiquons la réduction du temps de travail à 35 heures en 5 jours avec 2 jours de repos consécutifs sans perte de salaire (...)

Cette revendication ne correspond souvent qu'à une partie de récupération de l'amélioration de la productivité ces dix dernières années.

Cependant, cette seule mesure, certes importante, ne pourra à elle seule maintenir l'emploi. Il y a d'autres domaines à explorer. (...)

Taxer les heures supplémentaires : La durée moyenne du travail dans nos branches se situe au-dessus de la durée légale fixée à 39 heures. Il y a un contingent d'heures supplémentaires utilisables et largement utilisées sans réelle recherche sur l'organisation du travail et sans volonté de créer de nouveaux emplois.

Pour combattre les heures supplémentaires, pourquoi ne pas agir sur l'organisation du travail en développant, en faisant reconnaître la polyvalence des salariés et pour cela développer la formation professionnelle ?

Les entreprises ayant recours aux heures supplémentaires contribuent à maintenir un taux de chômage élevé. C'est pourquoi il convient de taxer fortement les heures supplémentaires (taxe qui pourrait alimenter l'UNEDIC par exemple).

À travers l'annualisation ou la modulation du temps de travail, le patronat trouve le moyen de ne plus rémunérer ni heures supplémentaires, ni chômage partiel.

Il nous faut combattre cette adaptation des horaires aux seuls impératifs des entreprises. Les travailleurs ne sont pas malléables ni corvéables au bon vouloir du patronat.

Droit à la retraite progressive à 55 ans : Dans nos secteurs, le travail répétitif accouplé au salaire au rendement, au travail de nuit, au travail posté entraîne, sans aucun doute, des conséquences physiques et psychiques pour les salariés.

En tenant compte de cette situation et de la nécessité de maintenir le volume d'emplois par la réduction du temps de travail, la préretraite progressive à 55 ans doit devenir un droit pour chaque salarié (...)

Pour deux départs en préretraite, l'employeur doit embaucher un salarié en contrat à durée indéterminée. Les préretraités perçoivent 80% de leur salaire et doivent exercer sur leur mi-temps en entreprise une fonction de tutorat et d'encadrement, pour renforcer les conditions d'accueil des jeunes et faciliter la transmission des savoir-faire professionnels.

Limiter le travail de nuit et obtenir des contreparties, refuser le travail du week-end : Le travail de nuit est nocif pour les hommes comme pour les femmes. Toutes les études démontrent les intolérances du corps humain à ce type d'horaire (...) Le travail de nuit comme de week end porte atteinte à la vie sociale (...) Ils sont particulièrement graves dans nos professions fortement féminisées (...)

Le travail de nuit doit être limité dans son utilisation et interdit aux femmes. Après une période de dix ans de travail de nuit, il est nécessaire d'anticiper la possibilité d'une retraite progressive dès 50 ans.

Face aux licenciements, égalité des droits : Pas de licenciement avant épuisement total des heures de chômage partiel (...)

Les indemnités de licenciements doivent être portées - quelle que soit l'ancienneté, la catégorie professionnelle - à neuf mois pour l'ensemble des salariés de la branche.

Contrôler la validité des différents contrats et les transformer en contrats stables : En cas de recours à des contrats atypiques (contrats à durée déterminée, intérim ...) ceux-ci devront répondre à plusieurs critères :

- veiller à la non-substitution d'emplois permanents par un recours non justifié aux contrats à durée déterminée et à l'intérim,

- s'assurer des conditions de renouvellement des contrats,

- obtenir les informations et les consultations prévues par l'accord et la loi concernant le recours à ce type de contrat,

- accompagner les salariés en contrats à durée déterminée et intérim pour faire respecter les garanties nouvelles prévues par l'accord et la loi (formation, sécurité, etc.)

- Ces contrats ne doivent être que ponctuels et être transformés le plus tôt possible en contrat à durée indéterminée.

Développer la formation professionnelle : La formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions de l'emploi (...) Aujourd'hui, l'effort fait dans nos professions est insuffisant. Il faut aller au-delà du minimum légal. Pour répondre aux enjeux de la formation, 10% du temps de travail est nécessaire à chaque salarié. Au temps partiel à mi-temps, il faut associer un mi-temps formation.

Responsabiliser le donneur d'ordre vis-à-vis de la sous-traitance : Les groupes ou les entreprises familiales encouragent le développement d'entreprises de sous-traitance (quelquefois reprises par des cadres, ou de l'essaimage). Au niveau de l'entreprise que l'on peut appeler "mère" se forme un noyau de plus en plus réduit de travailleurs ayant un statut relativement satisfaisant (...) mais pour qui l'emploi n'est pas forcément assuré (...) À la périphérie de ce noyau dur se développent des

emplois précaires (...)

Il est primordial de développer des contrats de complémentarité entre les différentes entreprises quelles soient donneuses d'ordre ou sous-traitantes. Quelle que soit la structure de l'entreprise, les salariés doivent avoir le même statut : salaire, formation, conditions de travail.

Stopper la délocalisation : Le libre échange, l'ouverture des frontières conduit à la destruction d'emplois dans les pays développés, sans pour autant entraîner dans les pays en voie de développement une élévation du niveau de vie et donc de la consommation (...)

Le coût social occasionné par ces délocalisations doit être supporté par les délocaliseurs et non par les salariés, ni par la collectivité, ni par les travailleurs des pays à bas salaires. C'est pourquoi le coût différentiel de la main d'oeuvre doit être taxé à hauteur du coût français. Cette taxe doit alimenter un fonds de formation spécifique à la branche ou retourner aux pays exportateurs pour le financement d'une protection sociale.

Contrôle des aides publiques : (...) Toute aide des collectivités doit être globalement au service de la collectivité donc des travailleurs (...) Il est inacceptable que l'état aide l'entreprise et que celle-ci licencie en laissant à la collectivité le financement du coût social de sa politique. Chaque aide publique doit être assortie d'un niveau de contrôle, national, régional, local ou du comité d'entreprise.

Revaloriser le pouvoir d'achat pour relancer l'emploi : (...) Toute hausse des salaires, surtout s'il s'agit d'une revalorisation des bas salaires, totalement affectés à la consommation, entraîne une hausse de la consommation et une conséquence sur l'emploi. C'est pourquoi nous revendiquons un salaire mini à 6.700 F et une augmentation de 500F pour tous.