

L'élection présidentielle et les syndicalistes

«Ni indifférents, ni neutres, mais indépendants et tournés vers l'action collective», seule attitude réaliste des syndicalistes à l'approche d'une élection présidentielle : elle implique quelques initiatives avant le premier tour et pour le second.

INDIFFÉRENT, un syndicaliste doit-il le rester ? La question n'est pas seulement «pour qui appeler à voter». Elle supposerait que les syndicats soient des comités électoraux pour certains partis ou certains candidats. Quand cela le fut, du temps de l'Union de la Gauche, y a-t-il à s'en féliciter ? On a vu comment la vie des organisations syndicales en fut atteinte : après le 10 mai 1981, les salariés, déjà craintifs devant le chômage et démobilisés par la division intersyndicale, étaient «appelés» à ne pas gêner le nouveau pouvoir par leur impatience. La plupart des instances syndicales ont participé avec force à cette passivité, - «l'état de grâce»- avant et après l'élection. Plus tard, des dirigeants socialistes se donnèrent le ridicule de «regretter de ne pas avoir du dialoguer avec des mouvements sociaux» ... Entre le «trop», qu'ils voulaient empêcher, et leur propre bilan, ils jugèrent les travailleurs responsables de ne pas avoir assez «poussé en avant» par des luttes sociales. Ce bref rappel suffit pour comprendre celles et ceux qui disent : au moment de la présidentielle, un syndicat ne prend pas position, même si en tant qu'individus ses militants ont le choix d'agir comme ils l'entendent.

UNE NEUTRALITÉ SYNDICALE offre-t-elle une porte de sortie ? Faut-il la choisir, cultiver son jardin syndical ? Certains le proposent et le justifient par deux arguments : le refus de la soumission aux directions politiques, complété aujourd'hui par le peu de différence, selon eux,

entre les candidats de droite et le programme d'un éventuel futur candidat de la gauche au second tour. Cela ne paraît pas justifié, ni vraiment tenable jusqu'à l'élection. Outre Le Pen et de Villiers, dont la pression se fait sentir sur les programmes et parmi les élus de la droite, outre le combat des chefs du RPR, il faut mesurer quels engagements prennent les dirigeants de la droite : suppression du SMIG pour faciliter les embauches dans les P.M.E., développement des assurances privées pour diminuer le rôle de la Sécurité sociale, mesures systématiques pour imposer le temps partiel aux femmes, etc. N'oublions pas qu'après une victoire à la présidentielle ils mettraient en oeuvre ces promesses à leur électorat, avec autant de zèle que les lois Pasqua, d'autant plus qu'ils contrôlent, par ailleurs, presque tous les conseils régionaux et beaucoup de grandes villes. Ne disposent-ils pas de 80% des sièges au Parlement avec à peine 38% du corps électoral ?

ÊTRE INDÉPENDANTS des jeux politiques, cela passe par trois tâches syndicales simples à résumer.

- La première : exprimer les attentes, les revendications. Cela implique, bien sûr, la dénonciation des attaques contre les immigrés comme de toutes les atteintes à l'autonomie des femmes, du droit à l'emploi au droit à la contraception et à l'avortement. Cela suppose aussi de ne pas s'en tenir à un catalogue revendicatif mais d'affirmer une indépendance dans la réflexion, en élaborant des réponses actualisées : sur la réduction massive du temps de travail, payée par une nouvelle répartition des richesses et pas par les salariés; sur la Protection sociale et les moyens pour la financer à l'avenir; sur le droit de toutes et tous à la formation initiale et continue hors de la main mise du

L'élection présidentielle et les syndicalistes

patronat; sur la présence syndicale dans les PME-PMI pour faire appliquer conventions collectives, droit du travail et règles de sécurité; etc.

On connaît, sur ces points, les idées de la droite ! Jacques Delors annonçait «de grandes négociations sociales», et son remplaçant ne pourra faire moins. Aux syndicalistes d'exiger des réponses claires de tous les candidats du premier tour qui veulent les voix des travailleurs ! Aux syndicalistes aussi de combattre les dirigeants qui voudraient limiter les revendications «pour ne pas gêner le nouveau Président»... au cas où il serait «de gauche».

- La deuxième : expliquer et ré-expliquer la différence entre la droite et ce PS, social-démocratie moderne gestionnaire loyale des droits des propriétaires des moyens de production. Que les candidats au gouvernement de cette «gauche» nous disent comment ils défendront «les humbles» sans répartir autrement les richesses entre le capital et le travail, comment ils pourront maintenir les institutions de solidarité sociale sans empêcher les spéculateurs et les dirigeants des multinationales de tirer partie de leur pouvoir économique et politique ? Qu'ils nous disent pourquoi ils ne l'ont pas fait, depuis 1981 et en quoi ils veulent agir différemment.

En intensifiant leur expression autonome, les syndicats devraient débattre, faire valoir leurs arguments, convaincre les salariés qu'il n'y a pas seulement les solutions de la droite et de la «gauche»; mais qu'une autre voie serait possible. Demain, comme elle l'aurait été hier.

- La troisième tâche, sans fioritures et sans roulements de tambours inutiles, consiste à rappeler à chacun comment peut changer le cours des choses. Jacques Delors, lors de sa première émission de télévision, distinguait «son devoir» et un «destin». Il expliquait qu'il ne se présenterait que «par devoir» : il semblait le seul à pouvoir mettre en minorité une droite socialement ultra-réactionnaire, si arrogante et si sûre d'elle-même qu'elle s'est payée le luxe d'une guerre de ses chefs. Si Jacques Delors avait «fait son devoir», il aurait fallu que ne lui manque, au second tour, aucune voix pour y parvenir ! Mais notre destin ne se joue pas au fond des urnes : sans mobilisations

sociales, nous serions sans défense devant une droite victorieuse; sans mobilisations, nous serions dépendants des puissants de ce monde après une victoire de la «gauche». Notre «destin» nous appartient, partiellement : seules des luttes sociales d'ampleur peuvent faire prévaloir d'autres solutions que celles de la droite; même avec un «gouvernement de gauche» on aurait besoin d'une solide pression pour amener le patronat à négocier, pour remettre en cause les privilèges des nantis. Si les salariés ne veulent pas se contenter du partage de la misère, les armes sont connues : les grèves, les manifestations massives. Qui aurait l'intention de demander aux dirigeants de la «gauche» d'organiser de tels combats ?

Aidons un candidat de «gauche», au second tour, en votant pour battre la droite. Le reste, son «destin» comme celui des salariés et le notre appartient à la suite de l'histoire, les luttes sociales, leur force, leur contenu. Même si personne ne peut parier sur une dynamique de grève générale à la façon de 1936 ou de 1968, quel que soit l'élu de la prochaine présidentielle, les urnes du printemps prochain ne doivent pas dérouter les syndicalistes de leurs tâches : à la droite, on dit nettement «non»; à la «gauche» on rappelle sans aucune hésitation les aspirations des salariés.

Nous n'avons pas envie, si la droite était battue, d'une «grande négociation sociale» sur fond «d'état de grâce». Certains la voudront : par exemple, on voit bien Nicole Notat dans le rôle, après avoir joué cette partition avec Balladur. Mais nous savons que peu de syndicalistes aujourd'hui, proposeraient de «laisser du temps au temps» pour que le «Président de gauche» «s'installe dans la durée». Ici aussi, l'expérience de 1981 aura servi : toute limite à l'indépendance syndicale contribue à détruire les liens entre les syndicats et les salariés, et ne sert que la droite, le patronat, les profiteurs en tous genres.

Au premier tour, que les idées les meilleures s'expriment : si quelques unes pouvaient dessiner un nouvel horizon politique ! Et, au deuxième tour, que chacun agisse en ayant conscience que tout ne finit pas dans les urnes.

Pierre Cours-Salies

La protection sociale à la croisée des chemins

Depuis les sociétés de secours mutualistes du siècle dernier jusqu'à la mise en place, à partir de 1945, des fondements du système actuel, la protection sociale a toujours été le produit des luttes du mouvement ouvrier. Avec un budget de 1600 milliards de francs (supérieur au budget de l'Etat), elle assure des fonctions de redistribution croissantes (la part des prestations sociales dans le revenu disponible brut des ménages est passée de 35,5 % en 1981 à 41,5 % en 1992). C'est un acquis social essentiel aujourd'hui menacé par la concurrence sauvage dans le cadre de la mondialisation de l'économie.

Depuis plusieurs années, on parle du "déficit" de la Sécurité Sociale sans que jamais les enjeux essentiels ne soient exposés clairement aux citoyens. Essayons donc d'y voir plus clair.

Le déficit du régime général annoncé dans les médias est le plus souvent un déficit prévisionnel. L'absence de présentation harmonisée entre la Commission des comptes de la Sécurité sociale, l'INSEE et les chiffres présentés aux administrateurs ne facilite pas une juste appréciation. D'autant que le régime général supporte indûment 40 milliards de francs

de droits assurés sans contrepartie de cotisations et assure 61 milliards de transfert net vers les autres régimes.

REALITES ET CAUSES DU DEFICIT

La tendance au déséquilibre financier est cependant indéniable mais il faut noter la solidité d'un système qui résiste malgré la présence de 3,7 millions de chômeurs et autant d'exclus et précaires. Enfin, le chiffre de 50 milliards de déficit rapporté à un budget de 1600 milliards doit être comparé aux 300 milliards de déficit dans un budget de l'Etat de 1200 milliards.

Les causes structurelles des déséquilibres sont connues. Les recettes, constituées pour l'essentiel de cotisations assises sur la masse salariale, sont pénalisées par le chômage, la précarité, le raccourcissement de la durée d'activité, l'austérité salariale. Dans le même temps, le coût de l'indemnisation du chômage s'est envolé. Les dépenses d'assurance vieillesse augmentent avec l'allongement de la durée de vie. Les dépenses de santé croissent plus vite que le PIB, alimentées par des évolutions profondes : vieillissement de la population, accroissement des consultations avec l'urbanisation et l'élévation des niveaux de vie et d'instruction, progrès des techniques médicales, augmentation du nombre de médecins et des spécialistes...etc. Mais on ne saurait oublier les effets de la rémunération à l'acte dans une médecine libérale et les profits de l'industrie pharmaceutique...

Face à cette situation, les politiques gouvernementales ont cherché à augmenter les recettes (cotisations,

CSG) - mais cette logique se heurte aux exigences patronales de baisse des charges des entreprises et au crédo libéral de baisse des prélèvements - et à réduire les dépenses (modification des règles d'attribution des retraites, de l'indemnisation des chômeurs, des remboursements d'actes médicaux...). La réduction des dépenses s'est faite le plus souvent sur le dos des assurés, aggravant la situation des plus défavorisés. De fait, deux logiques sociales s'affrontent. Celle (patronale et gouvernementale) qui affirme que la protection sociale est un obstacle à l'emploi dans le contexte économique international et qu'il faut donc la réduire. Et celle (sociale et syndicale) exigeant une protection sociale de haut niveau d'autant plus nécessaire avec la pauvreté croissante, et appelant donc des financements supplémentaires.

Dans la dernière période, la loi Veil, les propositions de la Mutualité Française d'un régime universel maladie et d'un parlement social, des rapports du Commissariat Général du Plan relancent le débat et préparent des transformations sérieuses des prestations, du financement et de la gestion.

PETIT DETOUR HISTORIQUE

Pour comprendre les contradictions spécifiques du système français de protection sociale et les évolutions qui se préparent, il faut examiner les deux grands modes d'organisation auxquels adhèrent la plupart des pays européens.

Le système Bismark, mis en place en Allemagne à partir de 1883, repo-

se sur l'assurance professionnelle obligatoire. Les droits sociaux découlent de l'exercice d'une activité professionnelle ou d'un lien de parenté avec le travailleur. Le financement est assuré majoritairement par des cotisations proportionnelles aux salaires et partagées entre cotisations salariales et patronales. Patronat et syndicats jouent un rôle important dans la gestion des prestations par des institutions autonomes placées sous la tutelle de l'Etat. Après avoir influencé toute l'Europe, la logique bismarckienne n'est plus le modèle dominant à la fin du 20ème siècle.

Principaux inconvénients :

- les citoyens ne travaillant pas requièrent une protection spécifique,
- des inégalités pour le coût et le niveau de protection peuvent apparaître entre les groupes professionnels,
- l'évolution défavorable des emplois ou de la démographie peut provoquer des difficultés financières.

Le système Beveridge, développé en Grande Bretagne à partir de 1944, prolonge et élargit le système précédent avec trois principes nouveaux. Tout citoyen, indépendamment de sa situation professionnelle, doit être protégé (universalité). Un service civique unique doit gérer l'ensemble des fonds et aides (unicité). Chacun doit percevoir des aides en fonction de ses besoins et donc indépendamment de son revenu (uniformité).

La prise en charge des conséquences des risques sociaux, individuels ou collectifs, incombe à la collectivité. Le financement est assuré pour une part majeure par l'impôt. La gestion est sous la responsabilité des élus de la nation.

Principaux inconvénients :

- ce système peut souffrir des contraintes budgétaires pour cause de crise économique (moindres recettes fiscales), de logique libérale (baisse des impôts), de concurrence dans le marché unique européen (moins d'imposition sur les capitaux),
- le rôle prépondérant du parlement et du gouvernement donne moins de pouvoirs aux représentants

des salariés pour défendre leurs intérêts face à d'autres catégories (agriculteurs, professions libérales, artisans, commerçants...).

Le cas français : en voulant à la fois l'assurance professionnelle indépendante de l'Etat (à l'allemande) et une couverture universelle fondée sur la solidarité nationale (à l'anglaise), sans accepter complètement la logique de l'un ou l'autre système, la France a élaboré un système hybride, produit de la situation des systèmes sociaux avant guerre (des régimes spéciaux existaient déjà), de la dynamique sociale et des rapports de force entre les classes à la Libération. La législation française des années 45 trouve sa source dans les travaux du Conseil National de la Résistance et poursuivait plusieurs objectifs : un régime unique et une protection universelle, la gestion sociale par les intéressés.

Diverses contradictions apparaîtront dans la mise en oeuvre :

- entre l'ambition d'un régime unique et le respect des particularismes sociaux (maintien des régimes particuliers salariés, création de régimes vieillesse spécifiques aux professions indépendantes et aux agriculteurs...),

- entre une couverture de plus en plus universelle pour toute la population (par empilement de régimes divers) et un mode de financement assis sur la masse salariale (le régime général salarié compense les régimes des non-salariés dont les revenus sont moins connus et l'effort contributif moindre),

- entre l'exigence originelle d'une "gestion sociale" et la tutelle de plus en plus forte de l'Etat.

LES EVOLUTIONS EN MARCHÉ

La loi Veil, sous une présentation anodine, pose les bases pour des évolutions importantes ... au lendemain des présidentielles.

Deux groupes de mesures préparent l'avenir :

- la séparation des trésoreries des différentes branches du régime général (articles 1-2-3), le dessaisissement du Conseil d'administration de la CNAMTS des responsabilités en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle (articles 8-9), la perspective d'un régime universel maladie (article 23),

- le renforcement du pouvoir de l'Etat dans le choix des modalités d'équilibre financier des risques (article 7), le renforcement du rôle du parlement (article 11).

Ainsi se dessinent deux axes d'évolution en matière d'organisation, de financement et de gestion. D'une part, une séparation renforcée entre ce qui relève d'une logique universelle (régime maladie, allocations familiales, prestations de solidarité) appelé à recevoir un financement d'origine fiscale accru (au nom de la solidarité nationale), et ce qui relève d'une logique professionnelle (régimes de retraite, accidents du travail et maladies professionnelles, assurance chômage) avec un financement demeurant largement à base de cotisations sociales. D'autre part, un rôle croissant du pouvoir politique dans les décisions essentielles en matière de protection sociale au détriment des "partenaires sociaux" qui voient les règles du jeu économique et les choix politiques leur échapper pour ne conserver que la seule gestion. Et encore cela n'est pas assuré dans les régimes répondant à une logique universelle (le patronat veut se retirer de l'assurance maladie et le rapport du Plan va dans le même sens).

Ces évolutions se situent dans un contexte d'offensive libérale. La revue *Futuribles* traçait ainsi l'enjeu en décembre 1992 : "Force est de s'interroger sur notre capacité à assurer la pérennité de systèmes publics de protection sociale dans une conjoncture marquée, d'une part par une augmentation tendancielle des dépenses sociales liées notamment au chômage, aux dépenses de santé et aux pensions de retraite, d'autre part par la nécessité d'assurer la compéti-

tivité au plan mondial d'un appareil productif qui ne saurait en conséquence supporter le handicap résultant de prélèvements obligatoires augmentant excessivement".

Pour le patronat il s'agit de baisser les charges des entreprises et de remettre en cause la structure du financement de la protection sociale. En France, il provient à 80 % des cotisations sociales assises sur la masse salariale. Dans de nombreux pays européens la part des recettes d'origine fiscale est nettement plus élevée (jusqu'à 80 % au Danemark). C'est sur cette comparaison que s'appuie le patronat pour décréter que le système actuel fait obstacle à l'emploi en oubliant un peu vite que le coût du travail global n'est pas plus élevé en France (1) et que le chômage n'est pas moindre au Danemark. Dans un contexte de rapport de force défensif pour le monde du travail, on peut craindre que ces transferts de financement vers la fiscalité n'aboutissent à un alourdissement de la charge pesant sur les salariés-contribuables (2).

On peut craindre également, faute de recettes supplémentaires, la poursuite de la baisse de la couverture sociale amorcée depuis plusieurs années dans les différents régimes (maladie, vieillesse, chômage). Par exemple, faute de s'attaquer à la racine des problèmes (la médecine libérale avec paiement à l'acte, les profits pharmaceutiques), la politique dite de maîtrise des dépenses de santé s'est surtout traduite par un renchérissement des soins laissés à la charge des usagers, pénalisant les plus faibles. Dans ces conditions, l'universalité proposée deviendrait une couverture minimum ouvrant la voie aux systèmes et assurances complémentaires pour ceux qui en auraient les moyens.

Ces craintes sont d'autant plus fondées que les organisations syndicales ont des positions différentes en fonction de leur histoire et de leur culture. Pourtant, si l'on fait la part de ce qui relève de la mythologie (la gestion ouvrière), des intérêts alimen-

taires (les administrateurs salariés et les dividendes de la gestion) et des simplifications (l'équité supposée de la fiscalisation), on doit pouvoir avancer dans un front commun syndical répondant aux intérêts du monde du travail.

DES EXIGENCES SOCIALES FORTES

1 - Il faut tout d'abord réaffirmer la nécessité d'une protection sociale de haut niveau. En période de crise, la précarité sociale croissante demande plus de protection sociale, plus de solidarité, et non l'inverse. Cela passe notamment par :

- la remise en cause des mesures de régression sociale de ces dernières années, préjudiciables aux plus défavorisés (maladie, retraite, chômage...),
- la mise en oeuvre d'un régime de base le plus substantiel possible pour réduire d'autant la place des compléments divers, sources d'inégalités.

2 - Un financement accru est nécessaire pour de telles améliorations et pour une prise en compte renforcée des phénomènes d'exclusion et de pauvreté. Cela passe notamment par :

- une modification de l'assiette du financement des entreprises en priorité pour l'assurance chômage (passer de la masse salariale à la valeur ajoutée) afin de ne pas pénaliser les entreprises de main d'oeuvre (ce redéploiement ne doit pas avoir pour effet de diminuer la contribution globale des entreprises),
- un élargissement de l'assiette de financement actuelle à tous les revenus (financiers, boursiers, du patrimoine...) en cohérence avec l'universalité de certaines prestations, ce qui implique d'avoir recours à un prélèvement fiscal mais il faut veiller à ce que la technique retenue atteigne bien sa cible et que les transferts de financement ne se transforment pas en marché de dupe pour les salariés, d'où la nécessité d'une réforme de la fiscalité. (3).

3 - En matière de gestion, l'autonomie du budget de la protection sociale par rapport à celui de l'Etat doit être préservée pour continuer à faire prévaloir une logique sociale face aux arbitrages budgétaires de chaque loi de finance. Est posée la question de savoir comment exprimer un contre-poids social et construire un réel contrôle démocratique face au pouvoir politique qui s'est renforcé du fait des faiblesses et des divisions syndicales.

4 - Cette question est liée avec la politique économique. Le libéralisme mondial ne nous offre qu'une alternative : ou perdre la guerre économique ou sacrifier les avantages sociaux au nom de la compétitivité. C'est une autre logique qu'il faudra imposer. La poursuite des gains de productivité dans les entreprises et l'accroissement de la richesse nationale avec la croissance appellent un débat sur leur utilisation au service de priorités sociales. De même, une baisse de quelques centaines de milliers du nombre de chômeurs remettrait les comptes à flot. La lutte pour l'emploi est partie intégrante de la lutte pour la protection sociale. Ce sont des enjeux de société majeurs qui appellent la mobilisation de tous.

Claude DEBONS

(1) Les "charges" sociales dont se plaint le patronat constituent en fait un "salaire différé", socialisé. C'est le produit des compromis sociaux et politiques issus des luttes des travailleurs. Pour preuve, les salaires nets en France sont plus faibles que dans les principaux pays développés, par contre, le coût du travail global (salaire net + cotisation ouvrière + cotisation patronale) se situe dans la moyenne.

(2) Par exemple, la suppression des cotisations d'allocations familiales - financées à 85 % par cotisation patronale - et leur remplacement par la CSG - financée à 85 % par les salariés et retraités - aboutirait à un tel transfert sauf si les salaires et pensions étaient augmentés à proportion ou si les prix des produits et services étaient diminués de même (on peut rêver !).

(3) La CSG, présentée comme la plus juste, pêche par une connaissance insuffisante des revenus non salariaux et par sa non-progressivité.

Travailler dans les salles blanches

Les salariés du XXI^e siècle auront-ils l'allure des chirurgiens, des cosmonautes, des scaphandriers ? Dans bien des industries déjà, pour des impératifs de propreté plus ou moins bien établis, la fabrication s'effectue en "salles blanches", à l'abri des poussières et des microbes.

Dans ces ateliers étranges, où des silhouettes en cagoules traversent des sas hermétiques, s'emparer du terrain des conditions de travail n'est pas une tâche facile. Mais c'est pourtant nécessaire.

"Salles blanches", "salles propres", "salles à environnement contrôlé", toutes ces appellations désignent des espaces de travail dans lesquels l'air ambiant est traité de telle sorte que le nombre de particules (poussières) qu'il contient soit le plus réduit possible. L'atmosphère est mise en surpression par rapport à l'extérieur, grâce à un apport permanent d'air neuf. On évite ainsi toute "contamination" par des arrivées d'air non contrôlées en provenance des locaux environnants. La salle elle-même est isolée par une enceinte étanche. L'entrée s'y fait par l'intermédiaire d'un sas et parfois de deux.

Quant aux personnels, ils sont considérés comme une source particu-

lière de particules. Ils doivent donc revêtir une tenue spéciale (blouse, calot, surchausses, combinaison, cagoule, gants, lunettes...), qui varie selon le niveau de contrôle de la contamination.

Les industries utilisatrices de ces locaux sont de plus en plus nombreuses mais leurs besoins ne sont pas identiques selon la nature de la production. Les unes, telles la micro-électronique, l'aéronautique, la micromécanique, l'optique, l'industrie des disques laser, l'industrie automobile pour la peinture des véhicules, cherchent avant tout à se protéger des particules pour éviter la production de défauts sur les produits. Les autres telles l'agro-alimentaire, la chimie-pharmacie, les industries de l'emballage liées aux précédents secteurs, cherchent avant tout à éliminer la contamination bactérienne dont les particules présentes dans l'air sont le support.

Si la micro-électronique, avec la fabrication des circuits intégrés, les "puces", reste la première utilisatrice de ces locaux, l'agro-alimentaire est le secteur où les évolutions sont les plus rapides. Le marché des salles propres recouvre en effet le marché en expansion des plats cuisinés et des produits frais, notamment dans la viande et la charcuterie et dans les produits laitiers.

Les industriels parlent volontiers de valorisation du travail avec l'introduction de ces technologies nouvelles. C'est peut être le cas dans certains secteurs où les exigences de non contamination sont inscrites dans la culture professionnelle des agents, notamment dans l'industrie pharmaceutique. C'est le cas aussi lorsque

ces installations sont un réel facteur d'amélioration des conditions de travail, ce qui est très rare, mais s'est produit par exemple dans une unité de production textile où l'installation en salle propre a permis de limiter les casses de fil, et de réduire ainsi les risques de maladies respiratoires pour les salariés.

A l'opposé, dans un certain nombre de secteurs, essentiellement dans la micro-électronique¹, les conditions de travail particulières se cumulent avec des expositions à des risques spécifiques pour la santé et/ou pour l'environnement. Les principaux risques sont liés à des expositions à des produits chimiques, corrosifs ou toxiques, dont de multiples solvants et à l'utilisation de gaz dangereux dans le process, inflammables ou explosifs pour les uns (hydrogène, silane) et/ou mortels à très faible dose pour les autres (arsine, phosphine)².

Mais sans même parler de ces secteurs à risques particuliers, les conditions de travail en salles blanches présentent toujours d'importantes contraintes, et cela d'autant plus que le contrôle de la propreté y est plus élevé.

Micro-climats

Les installations en salles blanches exigent en général, non seulement que l'air soit filtré pour garantir un niveau très bas d'empoussièremment mais également qu'il soit conditionné pour être maintenu à température, humidité et pression constantes.

Ce conditionnement de l'air pose deux types de problèmes. Le premier tient aux difficultés fréquentes de

réglage de la température dans ces locaux. Car le contrôle du taux de particules dans l'air nécessite un renouvellement très fréquent de l'air ambiant, à travers un circuit aéraulique qui produit beaucoup de chaleur (due aux organes motorisés qui le composent : pompes et ventilateurs). Cette chaleur, transmise à l'air qui circule doit être évacuée avant l'arrivée dans la salle. Dans certaines conditions et particulièrement en été, il arrive que le système de régulation ne suive pas et que la température ambiante dépasse les 30 voire les 35°...

Le second problème tient plus spécifiquement à certains process qui imposent des conditions soit en température soit en humidité, incompatibles avec un travail prolongé ou qui ont des conséquences particulières sur la santé.

Ainsi, l'ambiance froide, le plus souvent associée à une forte humidité, est caractéristique de l'agro-alimentaire et ses effets, notamment sur la circulation sanguine, sont bien connus. Ils sont renforcés par le fait que les postes de travail (tenus essentiellement par des femmes) sont le plus souvent sédentaires et que le travail s'exerce debout.

De même, une faible humidité (hygrométrie inférieure ou égale à 40%) est caractéristique de la microélectronique et de certaines fabrications pharmaceutiques. Dans ce dernier cas les problèmes sont moins aigus car les fabrications se font par campagne, les salariés ne travaillent donc pas en permanence dans cette ambiance. La faible hygrométrie entraîne des dessèchements des muqueuses de l'oeil et des voies respiratoires, avec des effets irritants. Elle crée une plus grande sensibilité aux infections du nez, de la gorge et des bronches. Elle peut aussi être à l'origine de certaines dermatoses, renforcées par le port des vêtements de protection, en particulier des gants et du masque³.

Bruit de fond

Le bruit est la première source de nuisances signalée par les personnels travaillant en salle blanche. Il ne dépasse pas les normes admissibles en vigueur, c'est un bruit "de fond", stable en intensité et centré sur les basses fréquences. L'intensité ambiante se situe néanmoins, en moyenne, entre 65 et 75 dB. Or au-delà de 60 dB on considère que le travail intellectuel est perturbé. Et précisément, le travail en salle blanche exige une concentration élevée, quels que soient les process, notamment du fait de l'importance des activités de contrôle, liées aux exigences de qualité sur les produits. Le bruit est donc pénalisant par rapport à ces besoins liés aux caractéristiques du travail.

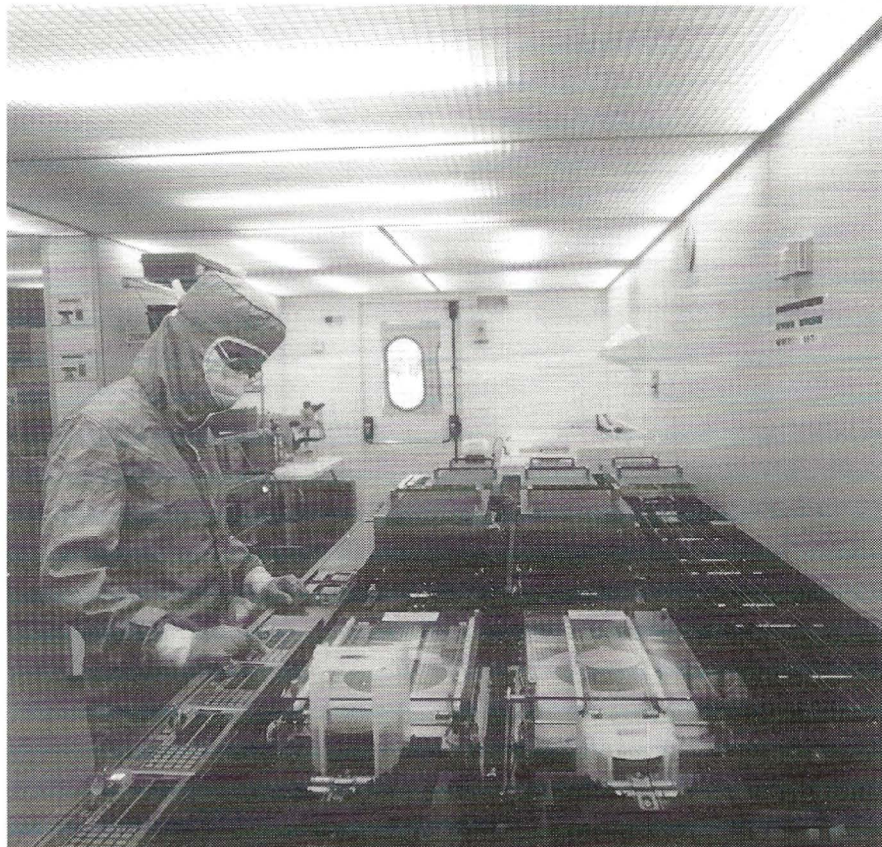
Il l'est aussi du point de vue des communications entre les opérateurs car les basses fréquences sont proches de celles de la parole et ont des effets de "masque". De plus, ces difficultés sont amplifiées par le port des vête-

ments : la cagoule limite l'audition et le masque déforme et atténue la voix en même temps qu'il cache les lèvres dont les mouvements aident, dans la vie courante, à l'interprétation de la parole.

A l'origine de ce bruit, certains équipements, sur lesquels il est nécessaire d'agir pour réduire le bruit à la source, mais surtout le dispositif de climatisation et de recyclage de l'air (encore lui...). Dans les faits, on observe que le niveau de bruit croît avec le vieillissement des installations. La diminution et le contrôle du niveau de bruit reposent donc d'une part sur une conception de l'installation qui prévienne ce vieillissement, et d'autre part sur la qualité de la maintenance du système de climatisation et de traitement d'air.

L'isolement

L'absence de lumière naturelle dans de nombreuses installations,



associée au franchissement d'un ou de deux vestiaires-sas avant d'atteindre les zones de travail, mettent les opérateurs en position "marginale" vis à vis des autres salariés de l'entreprise. Les communications avec l'extérieur de la salle blanche passent en effet toutes par l'intermédiaire du téléphone ou de l'interphone. Les déplacements vers l'extérieur sont inévitablement réduits en raison des contraintes vestimentaires qui imposent un habillage-deshabillage, pour toute entrée-sortie de la zone propre. Celui-ci peut prendre jusqu'à 10 minutes dans les situations les plus contraignantes. Les salariés qui travaillent donc en permanence dans ces installations ont des difficultés à se sentir véritablement intégrés au reste de l'entreprise. Les communications internes à la salle étant elles-mêmes limitées en raison du bruit et souvent de l'éloignement des postes les uns des autres, la sensation d'isolement est renforcée.

Si des actions ne peuvent guère être menées sur le problème de l'habillage-deshabillage, les problèmes de communications avec l'extérieur et la sensation d'isolement physique peuvent être limités par une conception mieux adaptée des espaces de travail. Celle-ci passe essentiellement par l'utilisation de cloisons

vitrées pour l'enveloppe de la salle et par une enveloppe extérieure disposant de fenêtres donnant sur l'extérieur⁴. Il est très rare que les process eux-mêmes imposent des locaux aveugles, et les impératifs techniques de la salle blanche elle-même ne sont nullement incompatibles avec des cloisons vitrées.

Cachez ce corps

Une des caractéristiques du travail en salle blanche est la nécessité de porter une tenue spécifique, selon la classe de propreté de la salle. C'est ce qui frappe le plus l'observateur ou le visiteur qui se trouve face à des opérateurs dont la seule partie du corps visible reste les yeux (de plus en plus souvent "couverts" par des lunettes), et qui de ce fait ne se différencient pratiquement plus que par leur taille et leur corpulence. Les attributs hiérarchiques ou fonctionnels sont gommés, et la distinction entre homme et femme va de moins en moins de soi.

Or, chez l'être humain, la recherche de différenciation au sein du groupe est constante, et les signes de cette différence passent très souvent par l'image corporelle que l'on se crée : maquillage pour les femmes,

port de la barbe ou de la moustache pour les hommes, type de coiffure, ornements particuliers (bijoux...) et bien entendu choix des vêtements (forme, couleur, matière). Tous ces signes distinctifs qui sont autant de codes individuels disparaissent avec le port du vêtement dans la salle blanche, quand ils ne sont pas interdits, comme le maquillage dans les "classes de propreté" les plus basses. Les relations de travail se construisent alors sur une base beaucoup moins riche dans les échanges.

Dans un registre différent, et sans doute plus profond sur le plan psychique, le port d'une tenue qui "camoufle" de plus en plus les opérateurs et dont l'objectif est de protéger le produit vis à vis de la "pollution" introduite par les personnels matérialise le corps humain comme "sale et polluant".

Il s'agit en effet d'éviter les particules produites par la desquamation naturelle de la peau, accentuée par les frottements et donc les mouvements, ou encore d'empêcher le "brouillard" accompagnant normalement la parole. De ce fait, les gestes et les paroles, naturels et nécessaires au travail, sont ici stigmatisés comme des "risques" pour la qualité de la production. Souvent, la "formation" des salariés se limite à des injonctions comportementales : se déplacer lentement, faire attention à limiter l'ampleur des mouvements, éviter les communications verbales... tout ceci sans jamais se préoccuper de savoir si ces pratiques sont compatibles avec les exigences du process, ce qui est évidemment très rare. De plus, ces "recommandations" ne reposent sur aucune validité scientifique, aucune étude sérieuse n'ayant été conduite sur cette question. Ces pratiques visent donc plus un "conditionnement" des salariés qu'une véritable formation qui intégrerait les exigences mutuelles du process, de la salle blanche et des salariés.

Cette dimension a été poussée à l'extrême dans une entreprise améri-



caine de microélectronique et, dans ce cas, c'est de violation de l'intimité des personnes qu'il faut parler. Le responsable de cette entreprise avait en effet instauré un système dans lequel les femmes devaient indiquer tous les mois les dates de leurs règles. Ce "calendrier" lui servait à planifier le travail dans et hors de la salle blanche...

Un marché très convoité

Les besoins croissants de l'industrie en salles blanches mettent en jeu des sommes considérables et développent depuis quelques années des "vocations" de "spécialistes" en tous genres : climatisation, filtres, cloisons, nettoyage, vêtements... Chacun de ces "spécialistes" cherche le plus souvent à placer ses produits de très haute gamme qui sont ceux qui vont lui rapporter le plus. Les industriels, qui pour la plupart n'ont aucune maîtrise de ces technologies de l'ultra-propreté, sont souvent démunis pour évaluer la pertinence de l'offre qui leur est faite par rapport à leurs besoins. Le modèle de la micro-électronique avec ses très hautes exigences, qui a tiré le marché au cours des années 80, s'est ainsi répandu dans des industries qui n'avaient pas nécessairement des besoins aussi poussés ou pour lesquelles des contradictions existaient entre les exigences de propreté et les exigences du travail.

Ces contradictions pèsent sur les personnels qui se voient imposer le port d'une tenue incompatible avec l'exercice du travail. C'est le cas de toutes les industries qui n'ont pas développé des équipements spécifiques à une production en salle blanche et qui imposent donc que les activités de maintenance se fassent dans cette salle. Or, d'une manière générale, la maintenance d'une machine exige des efforts et des postures souvent difficiles et sur des durées longues. Le port du masque est particulièrement pénalisant dans cette situation. Par ailleurs, les gants très

fins qui sont utilisés dans la production se déchirent au premier accroc lorsqu'on intervient en maintenance. Les intervenants cessent donc rapidement d'utiliser les gants et enlèvent leur masque dès les premières minutes... Ces faits décrédibilisent par ailleurs les exigences qui pèsent sur les opérateurs de production dès lors que, dans certaines conditions, elles ne sont pas respectées et que la qualité générale de la production n'en semble pas pour autant affectée.

Des évolutions apparaissent cependant, allant plutôt dans le sens d'une meilleure prise en compte des besoins, tant au niveau des processus que des salariés. Ces améliorations viennent essentiellement de l'expérience, les industriels des secteurs où se développent les technologies de l'ultra-propreté commençant à s'organiser afin, notamment, de développer des recherches communes. C'est le cas du programme "Unir" regroupant neuf industriels de l'agro-alimentaire : "Unir" planche ainsi sur le concept de "protection rapprochée", par opposition aux salles blanches jugées plus coûteuses en investissement et en maintenance. Dans l'agro-alimentaire, en raison des flux de produits divers, on ne peut imaginer comme dans la pharmacie et l'électronique, d'immenses salles blanches... Il est préférable d'isoler quelques endroits sensibles. Par exemple, le moment où un liquide rentre dans une bouteille plutôt que la totalité de la machine de remplissage⁵.

Ces démarches, porteuses d'améliorations, manquent encore trop souvent de concertation avec les opérateurs, utilisateurs présents ou futurs de ces installations. Ceux-ci sont pourtant détenteurs de connaissances précieuses sur les exigences du processus, sur les aléas auxquels ils doivent faire face au cours de la production et qui sont fréquemment en contradiction avec la qualité de l'environnement recherchée. Les projets de conception ou de transformation d'équipements et de locaux de travail sont normalement soumis au comité

d'entreprise et, dans certains cas, au CHS-CT. Il est donc important que les représentants des salariés, qui siègent dans ces instances, soient conscients des enjeux, en termes de conditions de travail et de qualité de la production, que représente la participation active des salariés à la conception des systèmes de travail.

Ghislaine Doniol-Shaw

1 G. DONIOL-SHAW, "Des salles blanches à haut risque, pour des "puces" ultra-propres", Travail, n°22, p. 30-39.

2 G. DONIOL-SHAW, Le Travail en Salles Blanches, Editions ANACT, Paris, 1991.

3 R. M. ADAMS, Dermatitis in microelectronic industry, in Ladou. J. (ed), State of the art review : Occupational Medicine. The microelectronics industry, vol 1, n°1, Janv-Mars 1986, pp. 155-166.

4 Les effets sur la santé du travail en locaux aveugles sont bien connus et ils sont surtout liés à l'absence de repères temporels (P. Sartin, Ateliers et bureaux aveugles, Travail et méthodes, 1979). La stabilité des conditions d'éclairage d'un local aveugle a pour conséquence de faire perdre la notion du temps qui s'écoule. De même, certaines personnes, notamment celles travaillant en poste fixe, ont le sentiment d'être en état de "veille" permanent et de devoir lutter contre le sommeil, l'organisme répondant à la lumière artificielle comme s'il faisait nuit à l'extérieur.

5 "L'agro-alimentaire en quête du "zéro microbe"", L'Usine Nouvelle, n° 2456, mai 1994, pp. 56-58.

Chantal, Danièle et les autres.

Environ six emplois non qualifiés sur dix sont occupés par des femmes. Elles représentent plus de la moitié des demandeurs d'emploi de longue durée....

Au delà des chiffres, Chantal Rogerat et Danièle Senotier se penchent sur le chômage des femmes au quotidien. Dans "Le chômage en héritage - Parole de femmes" paru aux éditions du GREC¹, elles donnent la parole à des femmes au chômage de longue durée et engagées dans un stage de formation.

"C'est l'avenir...et un présent qui est vauté! en train de dormir! je trouve qu'on s'écroule de plus en plus.

Marie-Christine

Les thèmes du rapport des femmes au travail et à l'emploi, du sens des métiers féminins, de la conjugaison souvent difficile entre vie salariale et vie domestique, de l'inégalité, du racisme, de l'exclusion émergent du dialogue entre les auteurs et ces femmes. Ce sont là les premiers résultats d'une recherche réalisée par le GREC sur le chômage des femmes et plus particulièrement sur la construction de l'employabilité des femmes dans un contexte de chômage de longue durée.

Histoires de vie et "histoire des femmes"

Dix huit femmes racontent, dix huit "histoires de vies", dix huit expériences concrètes du chômage et du travail, accompagnées par des images, des photos autour du plaisir et de la souffrance dans le travail, choisies et commentées par les stagiaires elles-mêmes, et donc partie intégrante de leur expression.

Les protagonistes, françaises ou d'origine étrangère, dans la plupart des cas issues d'un milieu ouvrier, ayant été parfois elles-mêmes ouvrières, sont toutes, au moment de l'enquête, noyées dans "la nébuleuse des employées"...

Lors de leur première rencontre avec C. Rogerat et D. Senotier, elles sont réunies dans un stage de formation "secrétariat-traitement de texte" ou d'élaboration de projet professionnel. C'est l'occasion pour les auteurs d'étudier en temps réel et in situ les processus de réinsertion de ces femmes d'une part et, d'autre part d'analyser les méthodes de formation, réservées aux femmes dites peu qualifiées.

Des rencontres à la suite des stages ont permis d'entrer un peu plus dans l'univers de ces femmes, univers fait de famille et de travail, de difficultés et d'espoir, de désenchantement mais aussi d'acharnement. Histoires de vies certes chacune unique, diverse, singulière, mais aussi "histoire commune": en effet, l'analyse des ruptures qui ponctuent les parcours professionnels de ces femmes, l'étroitesse des choix disponibles à l'origine de leur orientation professionnelle, la commune expérience de la précarité dans le travail, les faibles chances de promotion, le poids de la famille, renvoient les auteurs à une analyse en terme de groupe social.

Ainsi elles nous rappellent que le chômage féminin ne peut pas s'analyser indépendamment de la division sexuelle du travail qui, de façon encore plus accentuée pour les moins qualifiées, réserve aux femmes un statut de ségrégation et de précarité dans l'emploi.

Emplois féminins et "emploi" des femmes

L'absence de diplôme ou de qualification ne suffirait donc pas à expliquer l'enfermement de ces femmes dans le circuit infernal précarité-chômage de longue durée. Les métiers qui leur sont accessibles, compte tenu de la division sexuelle du travail plus que de leur manque de qualification, sont limités et souvent "mal définis". Or, le flou qui entoure un grand nombre des "professions féminines" limite également les chances de promotion, de qualification, de mobilité.

Les auteurs soulignent que si de nombreuses études sur le chômage de

longue durée ont mis en évidence ses effets sur la précarisation de l'emploi, dans le cas de ces femmes il est souvent à l'inverse, l'aboutissement d'une longue expérience d'emplois précaires.

Les problèmes de réinsertion que ces femmes rencontrent ou leur enlèvement dans le chômage de longue durée sont surtout dus aux difficultés de passage d'une situation professionnelle à l'autre.

En effet, de CDD en CDD, de contrat d'intérim en contrat d'intérim ces femmes sont constamment confrontées "au retour incessant à l'apprentissage quand le travail à fournir est éclaté, émietté, d'exécution, sans véritable maîtrise de son pourquoi et de son comment...".

Ainsi la "polyvalence" que certaines interviewées affichent, "savoir tout faire dans n'importe quel milieu de travail", se traduit plutôt par leur déqualification et l'absence de professionnalisation.

Les auteurs nous rappellent que plutôt que les caractéristiques individuelles de ces chômeuses, qui montrent à travers leur expérience du tra-

vail de grandes capacités d'adaptation, c'est le mode de gestion des emplois, et notamment d'un grand nombre d'emplois "réservés" aux femmes, qui entretient et reproduit ces processus de précarisation, marginalisation et exclusion.

A ce propos le métier de secrétaire est exemplaire: quel élargissement des compétences, se demandent les auteurs, peut bien offrir une profession aussi floue?

"L'étroitesse liée aux limites de la demande professionnelle et à la non connaissance par les chefs hiérarchiques de l'ordinateur aboutit à la course à l'apprentissage dans un sens taylorien de l'ordinateur mais non pas à la maîtrise et à l'intelligence de l'outil".

Ainsi même en cas de formation technique nous ne sommes pas en face d'une "logique de maîtrise d'organisation qualifiante du travail" mais plutôt, "dans le prolongement d'une division sexuelle du travail marquée par l'utilisation des qualités et non de la qualification. L'organisa-

tion du travail devient alors un facteur central dans le processus de prolongement du chômage".

L'acharnement au travail

A travers ces entretiens, occasions d'expression, de réflexion et d'auto-analyse pour ces femmes, on voit apparaître une certaine lucidité par rapport au fonctionnement du marché du travail et à leurs possibilités objectives de réinsertion. Elle refusent cependant l'exclusion et l'identité de chômeuses.

Si "la valeur sociale du travail des femmes n'est pas encore reconnue", leur présence massive sur le marché du travail est une réalité irréversible, comme le montre l'attachement au travail de "Hasnia, Marie-Christine, Monique et les autres" en dépit de toutes les difficultés qu'elles rencontrent dans leur recherche d'emploi et, lorsqu'elles en trouvent, dans les conditions de travail auxquelles elles sont systématiquement confrontées.

Maria Teresa Pignoni



Extrait d'entretien

Vous pensez que vous avez autant d'avenir, de possibilités, dans le cadre d'un secrétariat de cet ordre que dans des métiers plus techniques? Vous avez fait de la plomberie.

- Je vais vous dire moi, je suis désolée. Je fais de la plomberie parce que j'aime bricoler chez moi. J'aurais les moyens, je monterais peut être un truc de décoration, mais pas de plomberie. Vous me voyez débarquer avec ma musette chez les gens? Oh, j'ai des copines qui m'appellent quand elles ont des problèmes, j'y vais je les dépanne si je peux. Mais bon, je me vois mal débarquer chez les gens avec ma musette. Ils vont dire : "Oh là là, c'est une femme, elle va tout me foutre en l'air". C'est ridicule cette histoire de métiers techniques. Regardez l'exemple de Darty. Darty a formé des femmes en dépannage. Maintenant Darty est obligé de licencier toutes ces femmes parce que les clients n'en voulaient pas. Bon alors,

il faut être logique quand même. Vous me voyez travailler dans les Travaux Publics, dans une construction d'immeuble? Mais les gens vont me regarder avec des yeux...et me dire "Non, mais ça va pas". D'abord les ouvriers refuseront, ça j'en suis presque sûre. Au niveau de la sécurité ça sera différent; au niveau de l'hygiène ça sera différent; il me faudra un vestiaire à part. Donc un double investissement que ce soit pour une ou que ce soit pour cinquante femmes. Le double investissement se fera de la même façon. Les intempéries, comment on va les gérer les intempéries?

Mais bon, je pense qu'en France ce n'est pas réalisable. Sincèrement, j'y crois pas. Ça entraînerait tellement de choses à tous les niveaux, ce n'est pas possible. A la limite ça peut dépendre encore des métiers. Travailler sur certaines machines en usine, à la limite ça peut se concevoir? Ça peut je dis bien, et pas sur n'importe quelle machine; sur des grosses machines il y a des choses qu'on ne pourrait pas faire. Je ne vois pas les femmes travailler dans les fon-

deries. Je ne vois pas les femmes travailler dans les Travaux Publics, ni dans la construction navale...Enfin je ne crois pas que la vie actuelle pourrait faciliter une embauche comme ça. Enfin pour moi non.

....

-Vous êtes d'accord avec cette séparation entre ce qui pourrait être fait pour les femmes et ce qui est fait pour les hommes?

- Dans nos esprits, je crois. Il faut être logique aussi. Si on ne baissait pas les bras, on arriverait peut être, mais c'est vrai que c'est pas évident. Ça me fait penser à un pile de boîtes de conserve dans laquelle il faudrait mettre un coup de pied pour que tout se mette en place. Il y a trop de choses qui sont...enfin, qui sont instaurées, elles sont rentrées dans nos habitudes et dans nos esprits et c'est vrai que ça ferait trop de choses à bousculer d'un seul coup. Bon, il y a quand même des progrès...."

I Groupement de Recherches, d'Echanges et de Communication

Je fais de la plomberie... mais vous me voyez débarquer chez les gens? "Oh là là, c'est une femme, elle va tout me foutre en l'air".

Marie-Christine

Annie Jacob, *Le travail reflet des cultures, du sauvagement indolent au travailleur productif*, Economie en Liberté, PUF, 192 francs.

C'est sûr que le prix du livre est élevé, mais ce qui est aussi sûr c'est que si vous l'achetez vous en aurez pour votre argent car vous irez jusqu'au bout de votre lecture soit 248 pages plus la bibliographie et que vous ne le regretterez pas. Comment en est-on arrivé à faire du travail cette valeur central dans les sociétés industrialisées ? L'auteur analyse l'évolution de la valeur travail entre les 16ème et les 17ème siècles, puis elle nous emmène à la conquête des amériques pour nous exposer pourquoi et comment les envahisseurs civilisés utilisent l'autochtone décrété "sauvage" comme un contre modèle pour le nouvel ordre de société qu'ils souhaitent instituer. C'est clair, bien écrit, on ne s'ennuie pas et surtout on apprend beaucoup de choses très utiles à l'organisation de débats sur le travail et la vie en société.

P. A.

Lancry (Roger), *La saga de la presse. D'Emilien Amaury à Robert Hersant*, Lieu Commun (Paris), 1993. 130 F.

Le Livre s'est toujours singularisé, au sein du mouvement syndical français, par ses capacités d'organisation de la profession. Dès la fin du XIXe siècle, alors que le syndicalisme en était encore à ses balbutiements, le Livre apparaissait comme une des corporations qui avait atteint le stade du syndicalisme de masse.

Les mémoires d'un de ses anciens secrétaires généraux, Roger Lancry, des années 1960 aux années 80, constituent un document de première importance pour l'histoire récente du mouvement syndical.

Après avoir évoqué la jeunesse d'un fils des classes modestes, Lancry, dans un style alerte,

raconte ses années de formations et son engagement dans le syndicalisme. Un chapitre est consacré aux rapports entre le syndicalisme et la politique, en termes clairs la CGT et le PCF, le Livre ayant toujours fait figure d'exception au sein de la CGT par son esprit d'indépendance. Il s'étend longuement sur le conflit phare du Parisien Libéré (1976), ainsi que les autres luttes du secteur. Lancry évoque les capacités militantes, pour ne pas dire guerrières, dont ont pu faire preuve le syndicat et la profession (les deux termes se recouvrant largement) lorsque la situation l'imposait. Des portraits, acides parfois, des principaux patrons de presse, ainsi que de ses camarades de luttes complètent l'ouvrage. Un chapitre de conclusion s'interroge sur la crise et l'avenir du secteur de la presse.

Mais plus intéressant dans ce récit, c'est la conception du syndicalisme dont Lancry se fait le porte-parole. Si on a pu le surnommer le "parrain" du Syndicat du Livre, ce n'est pas tout à fait par hasard. Car par delà les grèves extrêmement violentes que le Livre a pu mener, ce qui ressort de ses propos, c'est la volonté farouche, sur la base d'un imposant rapport de force qui ne s'embarasse pas de la légalité quand c'est nécessaire, de négocier les transformations de la profession. La corporation faite syndicat et l'organisation collective au service de la vente au meilleur prix, ce sont finalement les préceptes du syndicalisme américain qui prédominent dans le syndicalisme du Livre. Ses multiples affirmations du fait que le syndicat n'a pas vocation à remplacer les patrons est là pour le rappeler. D'accord ou non avec cette conception, ce livre, en tous les cas, ouvre un débat sur les conditions d'une efficacité syndicale.

Georges Ubbiali.

Danièle Linhart, *La modernisation des entreprises*, Repères, La Découverte.

Vous êtes-vous déjà posés les questions suivantes : Sommes-nous en train de quitter le modèle taylorien-fordien ? Le travail se transforme-t-il réellement ? Peut-on parler d'autonomie dans le travail ? Quel sens doit-on désormais prêter à ce terme ? Quel est l'impact du phénomène participatif sur la réalité des entreprises ? Que signifie la volonté d'instauration d'un consensus dans l'entreprise ? Faut-il vraiment changer les salariés avant de changer le travail ? Si oui bravo, mais avez-vous aussi ébauché des éléments de réponses ? Et si non ? De la part de lecteurs de Collectif ce serait étonnant ! En tout cas, que vous répondiez à l'une ou l'autre de ces situations, lisez ce livre si vous voulez comprendre la nature du lien social de plus en plus tenu qui configure le rapport entre le travailleur et l'entreprise.

P.A.

Claude Jacquin : *Une gauche syndicale en Afrique du Sud (1978-1993)*, L'Harmattan, 1994.

Cette recherche de référence est essentiellement centrée sur la "gauche syndicale" formée par la Fédération syndicale FOSATU. Née en 1979, elle a joué un rôle considérable dans les "changements politiques, sociaux et économiques qui ont modifié le système de l'apartheid", explique Claude Jacquin, "mais a aussi exprimé l'évolution complexe de la formation sociale et des rapports socio-économiques". De fait, l'étude de l'évolution de ce courant syndical permet de s'interroger sur la pratique syndicale dans une société en pleine mutation et sur les liens entre syndicalisme et politique. D'abord, l'absence de division raciale, la notion de "contrôle ouvrier" et d'organisation de base, la construction de syndi-

cats de branche coordonnés par des structures régionales, l'indépendance ouvrière et l'unité syndicale ont constitué des choix politiques très opposés à d'autres projets syndicaux. Ensuite, les relations ont souvent été conflictuelles avec les forces politiques (ANC, Parti Communiste, UDF).

Au début des années quatre-vingt, la crise économique qui touche fortement l'Afrique du Sud, oblige le gouvernement à chercher à négocier avec l'ANC. Ce changement aura de rapides conséquences pour le mouvement syndical. Dès 1981, la FOSATU se rapproche de l'ANC et entame des pourparlers avec les autres mouvements syndicaux pour aboutir à leur unification au sein de la COSATU en 1985.

Pourtant, la gauche syndicale n'arrive pas à rallier la nouvelle organisation à sa conception de l'indépendance syndicale et elle mesure assez vite les limites de son projet politique lorsqu'en 1991, la COSATU appelle à rejoindre les rangs de l'ANC et du Parti Communiste. Ce livre bien documenté et facile à lire permet de comprendre les pratiques syndicales du mouvement ouvrier sud-africain. Il nous interroge sur ce recul de l'opposition syndicale qui accepte de se fondre dans un front uni et abandonne sa ligne. Il pose aussi le problème crucial de conscientisation entre les masses ouvrières et la classe ouvrière avancée. Enfin, il est très utile pour éclairer ce qui va se passer entre le mouvement social et le gouvernement de Mandela. Dommage que cet ouvrage soit truffé de fautes d'impression.

R. S.

Le N°7 de L'AUTRE AMÉRIQUE est paru :

Nous avons déjà signalé cette revue : l'internationalisation des entreprises rend précieux tout instrument militant d'information sur la réalité du mouvement syndical et l'équipe de «L'Autre Amérique» fait

un gros effort de documentation et de traduction.

En ce qui concerne le n°7, outre un dossier sur une entreprise en grève et lock outée (Stanley, Decatur, Illinois), on peut lire la traduction d'un article stimulant : «Le féminisme provoque des reclassements politiques». Il analyse les évolutions internes aux Démocrates et aux Républicains et fait apparaître l'hypothèse d'une polarisation croissante aux États-Unis, à l'orée du XXI^e siècle, entre des partis porteurs d'un «ensemble de valeurs conflictuelles». Seraient face à face, d'une part la droite dure fusionnant avec la nouvelle droite chrétienne et prenant le contrôle du Parti Républicain, «le retour de l'Amérique à ses racines chrétiennes», avec la remise en cause des droits des femmes et la volonté d'un ordre plus paternaliste et anti-syndical dans les relations sociales; d'autre part, les forces qui sont transformées par une revendication d'autonomie accrue, pour les femmes et pour chacun, par principe et grâce aux politiques sociales et d'équipements collectifs : droit à la santé, à la contraception, à une meilleure possibilité de scolarisation de toutes et tous, etc. On peut s'interroger sur la pertinence de certains jugements, par exemple, quand Jo Freeman affirme : «la culture, et non les classes ou l'économie, sera l'enjeu du grand débat du XXI^e siècle». Il est permis de douter de la pertinence de cette opposition stratégique lorsqu'on pense au taux de chômage ou d'emplois déqualifiés pour les noirs ou les chicanos, aux 60% de femmes noires élevant seule leurs enfants, à la population carcérale où les noirs représentent 45% alors qu'ils ne représentent que 12% de la population des U.S.A.. Comment articuler les réflexions féministes et l'Amérique des ghettos ? Ce n'est pas un mince mérite de cette revue que d'apporter des éléments de discussion.

P. C-S.

«L'Autre Amérique», Revue trimestrielle, Éditions Syllepse, 42 rue d'Avron, 75020 Paris. Abonnement pour 5 numéros : 100F.

TRAVAIL, n° 31 - Printemps/Été 94

Le dernier numéro de la revue Travail contient un dossier sur la «modernisation et conflits dans les transports». Le secteur des transports est en pleine mutation et pourtant «les manières de transformer ce secteur des transports ne semblent pas véritablement tenir compte des formes réelles de travail et de production»; souligne Robin Foot. Les différents auteurs analysent les différents processus d'ajustement à cette modernisation à travers les conflits sociaux.

Sylvie Salmon-Tharreau, secrétaire de la fédération des transports de la CGT tire les enseignements du conflit d'Air France en octobre 93

Georges Ribeill traite du problème du malaise social chez les cheminots depuis la crise de 1987 et tente de répondre aux questions des alliances corporatives et politiques qui se dégagent des nouvelles directives et de l'état du mouvement social.

Robin Foot analyse le conflit de novembre 92 en appréhendant le rapport existant entre le voyageur et le conducteur à travers le risque d'accident et de suicide.

Dans le prochain numéro seront traités le transport routier et aérien.

René Seibel

ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES : Hors-série spécial emploi, n° 21 - 3^e trimestre 94 (30F)

L'emploi sera-t-il au rendez-vous de la reprise ? Ce dossier explique que la reprise ne pourra pas seule faire disparaître le chômage de masse car la montée du chômage est une tendance lourde de notre société depuis vingt ans. Il

précise que le chômage frappe certaines catégories plus vulnérables et considère que des micro-évolutions de l'emploi sont entrain de s'opérer. L'industrie électronique et informatique n'est plus un secteur créateur d'emplois... grâce aux progrès technologiques. Sur le plan local, des communes se sont lancées dans des politiques volontaristes de développement avec ses réussites et ses limites.

Alors que faire ? Des solutions sont proposées en démantelant le faux du vrai sur le coût du travail, sur le niveau scolaire, sur les étrangers, boucs émissaires, sur le travail des femmes, sur les délocalisations. Une piste efficace reste à creuser : la réduction du temps de travail. Elle est considérée comme facilitant la croissance. Une croissance qui crée peu d'emplois et dont le secteur tertiaire n'est pas suffisant pour absorber les pertes d'emplois. Et pourtant, une alternative au modèle libéral anglosaxon peut être mis en oeuvre.

René Seibel

Tony Andréani & Marc Féray : Discours sur l'égalité parmi les hommes. Penser l'alternative.

L'Harmattan, 1993, 483 p.

Une fois n'est pas coutume; mais il nous semble justifié de signaler un livre de philosophie, de le recommander : parce qu'il peut se révéler un excellent instrument pour nombre de militants. Notamment quand on veut faire le point sur les argumentations libérales et leurs critiques efficaces. Par exemple, pour comprendre et démonter les théories inégalitaires (chap. 1, «Le discours inégalitaire et ses masques», chap. 4, «Individu et communauté» et chap. 5, «Existe-t-il un besoin de domination?») ou «économistes» (chap. 2, «Le New look de l'idéologie économiste» et chap. 6, «Le marché et l'économie capitaliste»), ou

pour examiner les diverses formulations des modèles socio-économiques alternatifs au capitalisme d'aujourd'hui (p. 412-471 notamment).

Certes, les analyses au sujet des syndicats, notamment dans le passage intitulé «le mouvement ouvrier à la croisée des chemins» (271-273), peuvent laisser insatisfait. En revanche, le chap. 8, «L'État peut-il dépérir ?» (281-353), est extrêmement stimulant: faisant toucher du doigt les possibilités moderne d'une démocratie de participation, en donnant des illustrations partielles, et réactualisant la possibilité d'un débouché des luttes sociales en termes de réinvention d'un modèle de citoyen. Comme le disait Ernst Bloch : «Le Bourgeois sera jugé par le Citoyen (...) Liberté, Égalité, Fraternité font aussi partie des engagements qui ne furent pas honorés, ils ne sont donc pas encore réglés, éteints» (Droit naturel et dignité humaine, Payot) Le grand mérite de ce livre de Tony Andréani et de Marc Féray est de mettre à la portée de sessions syndicales les questions de philosophie politique les plus complexes. Ils le font en mettant en lumière l'actualité de cette entreprise de retournement, transformation du monde de la spéculation en possibilité de la liberté et de la véritable autonomie de chacun(e). Nous y nous restons encore confrontés, pour citer encore Ernst Bloch : «si, d'entre les vieux droits fondamentaux, la propriété est réordonnée en un sens nouveau - c'est-à-dire la "liberté du profit" signifie être libéré du profit (au sens littéral : "être libéré de l'obligation de gagner son pain") - la liberté, la sûreté prennent alors vraiment vie».

Ces questions des courants marxistes critiques de la bureaucratie sont réactualisées par ce livre, qui donne beaucoup de repères pour une discussion que les syndicalistes ne peuvent pas laisser à d'autres.

Pierre Cours-Salies.

VU ET À VOIR

Du creusot ou d'ailleurs" de Patricia Valey

Distribution AGAT/Films 52 rue Jean-Pierre Timbaud 75011 Paris
Tél : 33 (1) 43 57 66 33; Fax : 33 (1) 43 57 00 22.

Beaucoup de choses ont été écrites sur le travail industriel et sa crise mais aussi sur le chômage et l'exclusion. De même, beaucoup d'images ne cessent de nous parvenir surtout sur le deuxième thème évoqué, mais le moins que l'on puisse dire c'est que les analyses et les messages manquent souvent de recul et de profondeur. En moins d'une heure le film "Du Creusot ou d'ailleurs" mobilise notre imagination, frappe notre conscience et exerce notre esprit à prendre le recul nécessaire pour penser une critique du mode de développement d'une ville et de ses habitants. Emergence, grandeur et décadences scandent la vie de ces familles qui unissent leur destinée à l'empire Schneider. Du début à la fin on est pris par l'émotion sans que ne cesse l'appel à la réflexion du visionneur au point que dès le film achevé on n'a plus qu'une envie : celle d'engager un débat sur "l'abolition du chômage" et les choix à faire pour y parvenir. Un outil de travail indispensable à ne pas manquer...

P.A.

Courrier

J'aimerais agir avec A.C !

En mai dernier, j'ai participé à Rouen aux réunions d'AC!, à la manifestation et au marché de l'emploi. Ayant représenté la CFDT pendant sept années (de 1974 à 1981), je me retrouve dans les revendications d'AC.

Je pense en effet que le malaise social actuel provient en grande partie d'une injuste répartition du travail. Cependant, la dignité de l'être humain ne se réduit pas au fait d'accomplir un travail salarié. Avant d'avoir la reconnaissance sociale, il faut au moins avoir le droit d'exister. Ce droit est refusé aux SDF (j'ai été moi-même SDF en 1990). C'est une des pires répressions, celle qui en permet tant d'autres en amont. On ne peut pas construire d'alternative à la situation actuelle sans la participation des plus exclus.

La poursuite du mouvement social que vous avez suscité passe par un mouvement d'opinion avant l'hiver, qui permette aux SDF d'exister et à ce qui nous reste de démocratie de subsister en attendant mieux et en agissant pour ce mieux. C'est trop facile d'éliminer les "marginaux" par le froid !

Le 25 juin dernier, une proposition de loi a été votée, visant à rendre obligatoire des abris dans les villes de plus de 10 000 habitants.

J'aimerais agir avec AC pour que ces abris soient prêts pour l'hiver, ce qui n'a rien de sûr. C'est une question d'assistance à personnes en danger. Il faut aider ceux qui ne sont plus en état de s'aider eux-mêmes, et leur rendre ainsi la possibilité de prendre la parole. Tout être humain devrait avoir droit à un abri, une quantité de nourriture permettant la survie, et une adresse, même provi-

soire dans un abri à vocation collective.

Bien sûr, depuis le scandale des morts de l'hiver dernier, j'ai cherché à alerter un maximum de personnes sur ce sujet par divers moyens mais je voudrais passer à une action collective. J'attends vos réactions et vos pistes d'actions.

Marie-Odile Briard (Sotteville-les-Rouen)

AC! et la gratuité des transports pour les chômeurs et précaires à Flers.

Le collectif AC! de Flers mène depuis janvier une lutte contre le chômage et l'exclusion. L'une de ses revendications est la gratuité des transports pour les chômeurs et précaires. A cette fin, AC a directement soumis sa requête aux représentants de la Communauté des villes du pays de Flers. Michel Lambert et Claude Chéenne ont accepté et ont présenté un projet le 23 juin à la délibération du conseil Communautaire. Invitée le matin même, une délégation importante d'AC! a émis des critiques et des réserves envers ce projet.

Il est prévu à partir du 1er septembre 94, à titre expérimental pendant un an, de délivrer sous condition de ressources une carte "S" (solidarité) valable trois mois pour l'ensemble des membres d'un foyer fiscal. Cette mesure concerne les demandeurs d'emploi, ceux en formation, les RMistes, les CES, les jeunes de 16 à 25 ans stagiaires de la formation professionnelle en contrat d'apprentissage ou de qualification.

Cette carte est accompagnée mensuellement de 25 tickets "S" à 10F utilisables dans les cré-

neaux horaires suivants : 9h30-11h et 14h30-16h avec des dispositions particulières pour les stagiaires et les CES.

AC! considère cette mesure sociale comme un acquis et une reconnaissance par les élus de la gravité de la situation des chômeurs et précaires. Cette bonne volonté des élus manque cependant de réalisme. Ainsi, le nombre de tickets alloués mensuellement et par personnes équivalent à 3 voyages par semaine et le caractère restrictif des créneaux horaires ne permettent ni la recherche active d'emploi, ni l'utilisation par les scolaires. A ceci, s'ajoute le risque répressif en cas de dépassement horaire. Notons également que du fait de l'exigence d'un justificatif de domicile, les sans domicile sont exclus de cette mesure.

AC! estime que du fait de son caractère restrictif et irréaliste, ce projet ne peut satisfaire les intéressés eux-mêmes.

AC! propose l'utilisation du ticket "S" sans limitation d'horaire ni de nombre comme c'est le cas pour tous les usagers des transports urbains et que les sans domicile puissent en bénéficier. Il faut bien savoir que le chômeur est une personne exclue du milieu du travail, qui n'a plus de collègue, qui perd ses amis, qui se replie sur lui-même pour ne pas affronter le regard réprobateur des autres et pour qui les difficultés financières ne font que majorer son retrait de la vie sociale.

Le chômeur doit se déplacer non seulement pour chercher du travail mais aussi pour rencontrer ses amis, pour militer, se rendre aux réunions d'informations, etc...

La gratuité des transports est l'une des mesures si elle est bien appliquée, peut aider à sortir de l'isolement et de l'exclusion les personnes victimes d'une société qui n'hésite pas à broyer les hommes quand le profit est menacé.

AC! CONTINUE ENCORE PLUS FORT.

Le chômage n'en finit pas de progresser malgré la reprise. Toutes les politiques pour y répondre se révèlent sans grands effets. Ainsi, après la réussite de la marche contre le chômage (cf notre numéro précédent) AC! continue de vouloir retisser des liens entre les chômeurs et les salariés et de mener des actions ensemble pour en finir avec le chômage.

Dès sa création, AC! a voulu associer syndicats de salariés et associations de chômeurs mais aussi la Confédération Paysanne (voir p.) qui a pris une part très active aux marches nationales, des organisations étudiantes et de jeunes, des organisations intervenant sur le terrain du logement et de l'exclusion, des associations du mouvement familial, et d'autres. AC! s'est affirmé comme porteur de multiples préoccupations, travaillant aux synthèses tout en respectant les identités de chaque mouvement.

Le samedi 24 et le dimanche 25 septembre 1994, environ 200 personnes ont participé, dans la Maison des Syndicats de Créteil, aux troisièmes rencontres nationales du mouvement "Agir Ensemble contre le chômage et les exclusions". Environ 90 collectifs locaux étaient représentés ainsi qu'une quinzaine d'associations et de syndicats. Ils ont définies des propositions de mobilisation commune et d'actions concrètes pour abolir le chômage et les exclusions.

Cela se fera surtout autour de la réduction du temps de travail et d'un autre partage des richesses pour des créations d'emploi partout où des besoins ne sont pas satisfaits, contre la précarité et le temps partiel imposé, contre les licenciements et le recours aux heures supplémentaires. L'année 1995 sera notamment marquée par des élections. AC! ne formulera aucune consigne de vote, ni ne présentera

de candidats mais le mouvement profitera de cette période pour mener une campagne d'interpellation active en présentant un projet de loi-cadre contre le chômage.

Le débat sur l'action pour les mois à venir a eu lieu dans l'ensemble des commissions du samedi après-midi. Pendant la Marche contre le Chômage et lors de la manifestation du 28 mai 1994 à Paris, des exigences fortes ont été posées. Pour les faire aboutir et donc coordonner les différentes initiatives prises par les collectifs locaux et les organisations, AC! a décidé d'organiser une journée nationale transports gratuits le 26 octobre 1994. En Ile-de-France, une pétition pour la carte orange gratuite circule. Plusieurs manifestations ont eu lieu le 19 octobre à la veille du conseil d'administration du Syndicat des transports parisiens. La coordination régionale de l'Ile-de-France a décidé de reconduire cette action tous les premiers de chaque mois dans les gares parisiennes.

AC! continuera de participer aux actions contre les expulsions et pour l'application du droit de réquisition. Les maires seront interpellés à cette occasion.

AC! proposera aux organisations syndicales de saisir en commun les directions Services et Compagnies des Eaux, EDF-GDF, La Poste, les Télécoms pour obtenir l'arrêt de toute coupure d'eau, de gaz, d'électricité, de téléphone.

Au début 95, AC! reprendra son action auprès de l'ANPE et des ASSEDIC sur la base d'une pétition nationale en faveur d'une refonte du système d'indemnisation du chômage afin d'assurer la couverture des jeunes et des précaires et de mettre fin à la dégressivité des allocations. AC! rencontrera le directeur général de

l'ANPE et les directeurs régionaux sur la base d'un sondage qui sera réalisé en novembre pour exiger le droit d'affichage pour les associations et organisations de chômeurs et un service public de qualité. Les opérations collecte des cartes d'actualisation seront généralisées, telles celles démarrées à Angers et reprises par les associations de chômeurs.

Enfin, AC! contactera des organisations et des associations proches (comme l'ADC en Suisse) dans l'ensemble des pays européens pour que 1996 soit une année d'actions européennes contre le chômage et les exclusions.

Une autre commission a débattu sur le fonctionnement d'AC! Deux options ont traversé le débat. La plus radicale préconisait de construire une organisation composée uniquement de collectifs locaux formés d'individus, les organisations se réclamant d'AC! quittant le mouvement pour se constituer en force de soutien. La seconde option, majoritaire, voulait garder à AC! son côté mouvement fédérant des réalités différentes (individus, organisations syndicales, associations,...). Les collectifs locaux ont demandé d'être plus écoutés et plus représentés. Ainsi, le nouveau mode d'organisation du "collectif national d'animation d'AC!" permet une fois par mois la présence régulière de représentants de collectifs des régions.

Maintenant AC! doit continuer à se développer progressivement par l'augmentation du nombre des collectifs locaux et par l'élargissement des forces qui s'y engagent. Un mouvement qui doit rester fédérateur, ouvert et dynamique pour réussir.

Patrick Akhimoff, René Seibel