

Les Catholiques d'Irlande du Nord et l'emploi: la lutte pour l'égalité se poursuit

Bilan de la lutte contre la discrimination face à l'emploi en Irlande du Nord

Etre catholique en Irlande du Nord, c'est - encore aujourd'hui - avoir deux fois plus de chance d'être au chômage qu'un protestant. C'est le constat établi par un rapport de la Commission des Affaires Sociales du Parlement Européen, publié en mars 1994, qui se montrait très critique face à l'action du gouvernement britannique dans sa lutte pour réduire les inégalités et la discrimination sur une base religieuse. En effet, ce rapport établissait également que les Catholiques sont davantage victimes du chômage de longue durée, et qu'ils sont sensiblement sous-représentés parmi les cadres.

La politique britannique depuis vingt ans, malgré l'adoption d'une législation anti-discrimination parmi les plus strictes d'Europe - il est vrai bien tardive - avec la loi de 1989 sur l'égalité devant l'Emploi («Fair Employment Act»), apparaît donc comme un échec.

La principale critique à la loi de 1989, émise par ce rapport européen est son manque d'ambition démontrée par l'absence d'objectifs et de calendrier pour réduire les différences entre les deux communautés sur le plan de l'emploi.

Dans la période récente, la politique britannique avait pourtant sensiblement évolué. Un premier rapport par la Commission Permanente de Conseil sur les Droits de l'Homme (Standing Advisory Commission on Human Rights, SACHR) en 1987, sur les discriminations religieuses ou

politiques établissait clairement (enfin...) un objectif : le Gouvernement devait se donner les moyens de réduire sensiblement le taux de chômage entre catholiques et protestants. Puis obligation fut faite aux employeurs, dans la loi de 1989, de tenir un registre de leurs employés selon la religion, et d'appliquer les mêmes méthodes de recrutement pour tous. Ce qui écarte toute notion de quota : l'entreprise n'a pas à justifier une sur-représentation de travailleurs appartenant à la même communauté.

Un second rapport, en juin 1990, s'attache aux autres formes de discrimination telles que l'inégalité d'accès aux biens et services.

Par ailleurs, un organisme, le CCRU : Central Community Research Unit - Centre de Recherche sur les Communautés - fut mis sur pied en 1987 pour conseiller le Secrétaire d'Etat à l'Irlande du Nord sur les relations entre communautés en Irlande du Nord.

Enfin, un troisième rapport du SACHR paru en 1994, consacre un chapitre entier sur le bilan de l'ensemble de ces actions en matière d'égalité face à l'emploi. L'ambition était grande ! Ce rapport conseillait au Gouvernement de fixer un objectif ambitieux : en 5 ans réduire cette différence de 2 fois et demie à 1 fois et demie.

Cet intérêt soudain pour le problème apparaissait d'autant plus tardif que le problème avait été clairement identifié de longue date. La lutte contre ce type de discrimination avait été une des principales revendications du mouvement pour les droits civiques mené par les catholiques en 1968. L'échec de cette campagne pour la promotion de la communauté

catholique avait d'ailleurs conduit aux «troubles» qui ont duré 25 ans (et fait plus de 3000 victimes) jusqu'au cessez-le-feu d'août dernier.

Le Gouvernement britannique entreprit enfin de réagir. La première loi sur l'égalité face à l'emploi date de 1976. Elle crée une Commission chargée de suivre ces questions, mais dotée de faibles moyens. Pour montrer le «désintérêt» des autorités britanniques face à cette question qui a toujours miné les relations entre les deux communautés, il suffit de rappeler qu'il a fallu attendre le recensement de 1971 pour que soient enfin établies des statistiques liant l'emploi à la religion.

Dans ces conditions, leur intervention a un goût de «trop peu, trop tard» que ne rattrape pas le volontarisme réel qui s'exprime enfin dans la loi de 1989.

Les Catholiques, qui se sont dotés d'un centre d'études économiques propre (le West Belfast Economic Forum) ont ainsi beau jeu de faire une critique globale de cette politique, dont les principales sont :

- plutôt que d'agir à l'embauche au «mérite» - donc sur une base de stricte égalité entre les membres des deux communautés - il aurait fallu une action plus ambitieuse du type «action positive» («affirmative action») utilisée aujourd'hui en Afrique du Sud, pour promouvoir la communauté noire. Cette notion d'action positive, reprise par la loi de 1989 est en fait vidée de son sens: le groupe sous-représenté dans une entreprise, ne peut être défini comme tel en fonction de la religion ou des idées politiques.

- une critique plus politique : le choix laissé aux catholiques d'Irlande

du Nord est la discrimination (au mieux : s'ils «se conduisent bien») ou l'oppression (s'ils résistent).

Mais la seule législation anti-discrimination en matière d'emploi ne suffira pas pour combler le fossé avec la communauté protestante :

- question de mentalité : les «troubles» ont accru encore la ségrégation, notamment et surtout par l'habitat, d'où méfiance réciproque et comportements discriminatoires. (voir encart : le comportement de l'ensemble des collègues et de la hiérarchie face la seule et unique employée catholique)

- le poids du passé : - les catholiques sont sous-qualifiés, «peu employables»; cependant, la situation change rapidement avec le grand nombre de diplômés parmi la jeune génération. Parallèlement, on assiste à l'émergence d'une classe moyenne catholique. A Belfast, celle-ci s'empresse de quitter les quartiers-ghettos les plus pauvres - et, bien sûr les plus agités - pour rejoindre la classe moyenne protestante dans des quartiers «mixtes», où, (curieusement ?), la cohabitation ne semble plus poser de problème.

- ils habitent dans l'ouest ou le sud de la Province, dont le tissu économique est plus fragile : de «vieilles industries» de main d'oeuvre comme le textile avec beaucoup d'usines installées dans Belfast même, qui employait beaucoup de femmes catholiques.

D'où nécessité de juger cette politique sur le temps. Néanmoins, pour la jeune génération de catholiques, il y a beaucoup de signes d'espoir - outre la cessation des hostilités : effort certain sur l'éducation; nombreuses associations qui oeuvrent pour le rapprochement inter-communautaire...

Enfin, l'Europe est LA grande chance pour l'Ulster en général, et pour l'amélioration du sort des Catholiques en particulier. Surtout à présent que la paix s'installe, fortement «sponsorisée» par l'Union Européenne : en juillet 1994, Bruxelles accordait 1,23 milliard

Un cas traité par le Tribunal sur l'égalité devant l'emploi

La société Securicor Limited de Belfast embaucha en 1987 une secrétaire, Liza Neeson, qui se trouva être la première employée catholique. En 1991, elle fut licenciée au prétexte du trop grand nombre d'absences pour cause de maladie. Dès son embauche, la jeune femme - issue d'Andersonstown, un des quartiers catholiques les plus déshérités de Belfast et où les actes de terrorisme étaient parmi les plus fréquents - reçut des lettres d'intimidation, pour lesquelles elle porta plainte à la police, avant de la retirer par crainte des conséquences. La direction de Securicor, au courant, n'entreprit pourtant aucune enquête interne, bien que ces lettres fussent déposées sur le bureau de Miss Neeson, et non pas envoyées par la poste, ce qui laisse à penser qu'elles étaient rédigées par des collègues de bureau. Aucun membre du personnel ne chercha d'ailleurs à la soutenir; au contraire elle fut laissée à l'écart et les remarques désagréables devinrent quasi quotidiennes. Liza Neeson vit sa santé se détériorer, et d'année en année, ses absences se multiplièrent.

Le Tribunal nota en outre que dans ce licenciement, l'entreprise avait appliqué une procédure beaucoup plus sévère à l'égard de Liza Neeson, qu'avec un autre employé, protestant celui-là, licencié pour la même cause : absentéisme. En outre, l'inertie de la direction, face notamment aux remarques désagréables du supérieur direct de Liza, caractérisa une situation de discrimination sur une base religieuse.

Le Tribunal a finalement reconnu, à la suite d'un procès qui eut lieu fin 1993, que c'était là un traitement - qui a duré 4 ans - d'autant plus insupportable que c'était le premier emploi de la jeune femme. Il a évalué les dommages et intérêts à 25.000 livres, soit environ 250.000 francs.

d'écus (8 milliards de francs) sur la période 1994-1999, au titre des fonds structurels d'aide aux régions les plus défavorisées; et 98 millions d'écus (642 millions de francs) au titre du programme Interreg pour la coopération transfrontalière. En décembre 1994, l'Ulster se voyait en outre accordé «le paquet Delors», soit 300 millions d'écus supplémentaires (1,965 milliard de francs) sur une durée de 3 ans, pour le développement rural, l'emploi et le rapprochement des communautés. Tout cet argent pour une population d'1,6 million. Parallèlement, les subventions de Londres à la province se sont

maintenues à environ 8 milliards de livres (63 milliards de francs) en 1994. Notons que «les premiers dividendes de la paix» se feront rapidement sentir : les économies réalisées dans le domaine de la sécurité devraient atteindre 295 millions de livres sur les trois prochaines années, qui non seulement pourront aller à des activités plus «productives», mais aussi ... aboutiront à de nombreuses suppressions d'emplois protestants : flics, agents de la sécurité, emplois très rémunérateurs en raison des risques encourus.

Marie-Christine RAMBAUD

Europe et conditions de travail: du bon usage des directives

Depuis cinq ans environ, la réglementation européenne concernant les conditions de travail s'est étoffée d'un nombre considérable de directives. La plus importante d'entre elles est la directive-cadre de 1989, à laquelle sont venues s'ajouter une dizaine d'autres directives portant sur des questions particulières (écrans de visualisation, travail intérimaire, femmes enceintes, agents cancérogènes, etc...). Dans le bilan global de «l'Europe sociale» tellement controversée depuis une dizaine d'années, il ne fait guère de doute que seuls deux domaines ont réellement avancé au plan réglementaire: celui des conditions de travail saisi à travers une vision élargie de la sécurité et l'hygiène et celui de l'égalité entre hommes et femmes. Dans tous les autres domaines, soit le bilan est d'une maigreur impressionnante, soit il est trop tôt pour tenter un quelconque bilan des directives dont l'application ne fait que commencer (c'est le cas de la récente directive sur les comités d'entreprise européens).

La première question qui se pose est de savoir pourquoi le domaine des conditions de travail a été le terrain privilégié d'une intervention réglementaire de la part de la Communauté Européenne. La réponse n'est pas facile car il y a eu une conjonction de circonstances qu'il est possible de démêler après coup mais dont l'évidence n'est pas apparue immédiatement aux différents acteurs intéressés. Au risque d'enfoncer des portes ouvertes, rappelons que toute avancée sociale dans la construction européenne n'a jamais répondu à un projet d'ensemble des forces politiques qui ont orienté cette construction. On a plutôt assisté à une série de réponses empiriques, à une succession de tentatives avortées et de coups réussis. Deux éléments ont joué un rôle déterminant. Tout d'abord, la dynamique même de la constitution du marché unique. En dépit des discours libéraux, il est apparu d'emblée qu'un marché ne fonctionnait pas sans règles et qu'une certaine égalisation des conditions de concurrence impliquait aussi des règles sociales. C'est ainsi que la petite histoire rapporte que l'insertion d'une clause sur l'égalité salariale entre hommes et femmes dans le Traité de Rome, dès 1957, est due à la pression du patronat français, préoccupé par des différences de salaires plus marquées dans d'autres pays. Cela dit, seule la pression réalisée par le mouvement des femmes a permis de passer de cette clause générale d'un caractère assez décoratif à des mesures concrètes destinées à réaliser, au moins, le principe «à travail égal, salaire égal» (d'où l'écart de dix-sept ans entre la règle et les premières directives destinées à la faire appliquer !).

En ce qui concerne les conditions de travail, on ne note rien de notable

pendant plus de vingt ans. Quelques initiatives éparses de la Communauté Européenne ne débouchent sur aucune transformation significative. Mais le débat sur la réalisation du marché unique au début des années quatre-vingts transformera les données du problème. D'une part, les différentes règles nationales en matière de santé et de sécurité constituaient des obstacles réels à la libre circulation des équipements de travail. Il serait faux de n'y voir que des barrières protectionnistes. Chaque pays avait édifié son propre système réglementaire dans le domaine de la sécurité, et la réalisation soudaine d'un grand marché des équipements risquait de déstabiliser profondément les systèmes nationaux d'inspection et de contrôle des marchés. A cette préoccupation interne s'ajoutait l'inquiétude d'une partie importante du patronat de voir surgir des pratiques de concurrence déloyale de la part des pays les moins avancés. Enfin, le troisième élément qui fut déterminant a été la prise de conscience syndicale que, sur ce terrain-là, au moins, le rapport de forces était relativement favorable et qu'il était possible de tirer profit de l'empressement avec lequel la Communauté voulait établir les règles du marché unique pour obtenir des concessions importantes. Ici aussi le récit presque anecdotique est révélateur. Lors de la rédaction de l'Acte Unique Européen (1986), l'on avait tout simplement oublié les conditions de travail. La délégation danoise formula un amendement qui devait déboucher sur l'article 118A (base des directives adoptées dans ce domaine) et elle ne se heurta pas à une opposition décidée des pays les plus libéraux. Au Danemark, la position gouvernementale était appuyée aussi bien par les syndicats que par

les organisations patronales (ces dernières craignaient de faire les frais d'une concurrence redoublée des autres pays). L'engagement syndical a certainement été facilité par l'important acquis des années soixante-dix. Sous des formes diverses et avec des stratégies variées, les conditions de travail ont été au centre des luttes des années soixante-dix. De l'automne chaud italien qui a démarré à partir du rejet radical du taylorisme par l'ouvrier-masse de l'automobile, aux multiples luttes contre l'amiante, les cancers professionnels, les cadences infernales, etc..., l'ensemble de l'Europe occidentale a connu des transformations importantes en une dizaine d'années. Partout, il s'est opéré un passage d'une stratégie de «monétarisation» de la santé (à travers les primes de risque, les systèmes de compensation, etc...) vers l'exigence d'un travail qui ne nuise pas à la santé. Cette exigence s'est largement maintenue au-delà des luttes qui l'ont formulée. Tel est sans doute le paradoxe - et la force - d'un ensemble de revendications qui se déclinent aussi bien sous une forme collective (avec la forte conscience de constituer un groupe homogène) que sous des formes individuelles. Qui plus est, les exigences des travailleuses et travailleurs en matière de santé semblaient intégrables à la démarche patronale de modernisation des entreprises.

Ces différents facteurs expliquent que le corps de règles communautaires qui a été élaboré reprend globalement les principes les plus avancés des législations adoptées au cours des années soixante-dix. Sur plusieurs points, les exigences formulées vont au-delà de ce qui était assuré par les systèmes nationaux. On mentionnera, en particulier, une définition élargie du champ de la santé au travail qui ne se limite pas aux domaines particuliers de la sécurité et de l'hygiène; l'exigence d'une participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail, une conception universaliste de la prévention qui inclut l'ensemble des secteurs alors que, dans certains pays, l'agriculture, la pêche ou la fonction publique

constituaient des îlots où ne s'appliquait pas le droit commun, la notion de services de prévention multidisciplinaire qui devraient progressivement remplacer les services traditionnels limités à la seule médecine du travail ou à l'hygiène industrielle et à la sécurité.

Mais cette énumération d'acquis positifs ne devrait pas faire perdre de vue les obstacles importants qui se dressent devant une application effective de ces principes. Le premier de ces obstacles tient à la technique législative adoptée. La Communauté a adopté des directives qui doivent être transposées dans les différents systèmes nationaux. Or, ces directives sont formulées dans des termes assez généraux qui laissent une large marge d'appréciation aux pays communautaires. Une des caractéristiques des législations qui ont transposé les directives est qu'elles cherchent presque toujours à neutraliser les éléments les plus novateurs, à couler les directives dans le lit de la routine des systèmes existants. L'inertie des autorités communautaires à poursuivre des Etats lorsque ceux-ci ne respectent pas la réglementation sociale de la Communauté risque de garantir l'impunité des transpositions incomplètes. On connaît le précédent de la directive concernant les licenciements collectifs pour laquelle les autorités communautaires ont attendu quinze ans avant d'entamer des poursuites contre la Grande-Bretagne qui ne respectait pas la totalité de cette directive !

Un autre facteur est constitué par l'air du temps qui est résolument à la dérégulation. Dans tous les pays, les systèmes d'inspection ont été affaiblis de sorte que la non-application des réglementations peut se produire dans un climat de tolérance et de passivité. C'est sans doute la leçon principale des expériences italiennes nées sur la base de l'automne chaud. Des principes excellents, formulés sur la base d'une forte mobilisation ouvrière, ont fini par «faire de la figuration» dans un contexte où le rapport de forces s'était détérioré (avec quelques exceptions dans les Régions «rouges» de l'Italie centrale). Quelle pourrait être l'articulation entre un corps de

règles conçues en fonction d'entreprises d'une certaine taille et d'un emploi stable avec une réalité du travail marquée par la multiplication des situations précaires ? Jusqu'à quel point la définition élargie de la santé, conçue de façon dynamique comme l'interaction entre les personnes et l'ensemble de leur environnement de travail, pourra-t-elle résister aux multiples pressions de l'efficacité productive totale qui est exigée des travailleurs salariés ? Les exigences de participation des travailleurs pourront-elles s'affirmer dans un contexte général où les syndicats sont sur la défensive ? Telles sont sans doute les principales questions qui devront être tranchées au cours des prochaines années. Pour l'ensemble des syndicalistes engagés sur ce terrain, la recherche de stratégies communes en Europe apparaît comme une exigence vitale. Des conflits récents (dans le groupe Volkswagen notamment) ont montré combien la transformation des conditions de travail est désormais inséparable de l'élaboration de stratégies de groupes d'entreprises et de branches qui dépassent les frontières nationales.

Daniel SOLIS

Les «nouveaux modèles» de travail : plus d'autonomie et plus de contrôles

Le refrain est maintenant bien connu : le taylorisme est mort et entermé. Selon le discours dominant, dans les conditions actuelles de la compétition mondiale, les entreprises doivent, pour survivre par la qualité de leurs produits, mobiliser l'intelligence de leurs salariés, reconnaître leurs initiatives et leurs talents, élargir leur champ d'autonomie. La «confiance», aujourd'hui le maître-mot de nombreux économistes, s'est substituée aux contrôles tâtilons du travail; l'«auto-activation», comme le dit T. Ohno, l'inventeur de la méthode Toyota, a remplacé le despotisme d'usine. Bref, le «nouveau modèle productif», ce serait presque l'avènement des idées autogestionnaires ou proudhoniennes au nom de la nouvelle compétitivité. Parmi les tenants de cette thèse du «post-fordisme», les plus critiques reconnaissent néanmoins un revers à cette médaille : la «requalification du travail» de ceux qui en ont un, s'accompagne de l'exclusion des autres, les moins qualifiés ou adaptables, jugés définitivement inaptes à la modernité. Mais alors, la critique du travail capitaliste devrait-elle céder le pas à la critique du non-travail? L'échec du système résiderait dans son incapacité à fournir à tous du travail, juste au moment où ce dernier se libérerait de l'aliénation taylorienne.

Pourtant beaucoup de salariés, à partir de leur expérience quotidienne dans leur activité professionnelle ou militante, ressentent une certaine difficulté à adhérer à ce discours. La prescription et l'ennui au travail, l'autoritarisme et les sanctions, les petits chefs et les chronométrateurs, n'ont pas disparu de tous les ateliers; la routine et les contrôles, de tous les bureaux. Mais les tenants du «post-taylorisme», résolument optimistes, parlent de survivances, dues aux rigidités culturelles et sociales françaises. La supériorité économique et organisationnelle des

nouvelles méthodes de travail condamnerait les formes anciennes à la disparition à terme.

Au delà de la littérature managériale ou journalistique, de nombreux spécialistes - économistes, sociologues, ergonomes, gestionnaires ... - travaillent sur ces questions: tous ne sont pas d'accord quant au sens des évolutions en cours. Danielle Linhart, dans son excellent petit «Repères» sur *La modernisation des entreprises*, propose une synthèse des tendances générales qui se dégage des travaux menés depuis 10 ans. Les analyses convergent certes pour noter l'ampleur considérable des innovations dans l'organisation de l'entreprise : «innovation organisationnelle, recours aux nouvelles technologies, gestion participative, autant d'outils mobilisés par les directions pour rompre avec le passé, pour promouvoir une entreprise d'un type nouveau et mieux adapté à l'environnement économique et social» (p. 32). En revanche, il n'y a pas unanimité de diagnostic concernant l'évolution de l'organisation du travail d'exécution. **Trois types de diagnostics** coexistent dans la communauté des chercheurs. Pour les uns (P. Zarifian, G. de Terssac, B. Coriat...), la tendance la plus significative va vers plus d'initiative, d'autonomie, de responsabilité, de coopération. On assisterait à la généralisation d'un «nouveau modèle productif» **post-taylorien**, seul efficient pour assurer la «fluidité» (F. Vatin) des processus de production, et déjà largement développé dans les industries de process (chimie, sidérurgie). Philippe Zarifian en particulier, s'appuyant sur une connaissance approfondie de diverses expériences industrielles (la sidérurgie, Renault, BSN...), a développé de façon très argumentée cette thèse autour du thème de la «nouvelle productivité»; il insiste en particulier sur l'idée que les instruments de gestion

traditionnels employés par les directions d'entreprise - centrés sur la productivité du seul travail «direct» et la réduction indéfinie des effectifs - entraînent le développement de ces nouvelles formes de compétitivité: la «performance globale», chère aux patrons les plus modernistes (Riboud, Gandois...), serait une alternative de plus en plus crédible face aux stratégies de réduction du coût salarial et de flexibilisation à outrance.

D'autres recherches observent au contraire, par exemple dans les industries de série, l'extension d'un «**taylorisme assisté par ordinateur**», dans l'industrie textile, l'habillement, les services aux entreprises (comme la saisie informatique) ou aux ménages (comme la vente par correspondance): les systèmes informatiques déterminent très fortement la nature des tâches et permettent le contrôle «en temps réel» de leur exécution. Une troisième thèse, intermédiaire, parle d'un simple «**réaménagement des principes tayloriens**», avec un développement réel de la polyvalence, limitée cependant à des rotations entre des postes et des tâches parcellisées, sans que la coupure entre conception et exécution ne soit réellement affaiblie. A. Gorgeu et R. Mathieu, dans une étude récemment publiée par le Centre d'Etudes de l'Emploi («Nouvelles usines, nouvelle gestion des emplois ?», mars 1995), montrent comment les usines de sous-traitance automobile construites dans les années récentes sous le signe du «juste-à-temps» poussent très loin «l'expérimentation de nouvelles formes d'organisation de la production et du travail, s'inspirant du concept de la «lean production»» («production allégée»). Ces usines réduisent le nombre de niveaux hiérarchiques intermédiaires, et demandent à leurs salariés à la fois une disponibilité constante, une polycompétence sur leur poste (capacité à opérer des petits

dépannages et des réglages simples sur les équipements), une participation de préférence enthousiaste aux démarches de qualité et aux boîtes à idées, une implication dans les objectifs des groupes de travail semi autonomes. Une sélection draconienne à l'embauche, une pression de tous les instants sur les salariés via la nécessité de livrer sans délai et sans stock les commandes des constructeurs, l'exigence d'amélioration permanente des compétences, complètent une politique très serrée de gestion de la main-d'oeuvre. Sauf exceptions individuelles, ces exigences ne se traduisent pour les salariés par aucune perspective ni en matière de reconnaissance des qualifications, ni de salaire, ni de promotion.

L'avis des salariés...

Que des diagnostics aussi contradictoires puissent émaner de chercheurs aussi sérieux laisse penser que la réalité elle-même comporte des aspects contradictoires et ne se résume pas à une tendance simple. C'est alors tout l'intérêt de l'observation statistique que de tenter de faire la part des choses, à l'aide d'enquêtes représentatives qui permettent de mieux montrer la complexité et la diversité des liens entre nouvelles formes d'organisation et conditions de travail, et de quantifier l'importance des diverses tendances. Si on écoute ce que disent les salariés dans les enquêtes du Ministère du Travail sur les conditions de travail (cf. l'article de Michel Gollac dans le précédent n° de cette revue), une tendance assez générale se dégage malgré tout: les salariés disent de plus en plus souvent être amenés à prendre des initiatives dans leur travail, et en même temps sont de plus en plus souvent soumis à des rythmes serrés. Ainsi, entre 1991 et 1993, «l'autonomie progresse, mais les modes opératoires précis également», et «des délais serrés encadrent plus souvent le travail» (V. Acquain, J. Bué, L. Vinck, «L'évolution en deux ans des conditions de travail: plus de contraintes mais aussi plus d'autonomie pour les salariés», *Premières Synthèses* n°54, juin 1994).

Cette évolution était déjà perceptible entre l'enquête Conditions de travail de 1987 et celle de 1991. Ces enquêtes permettent aussi, pour une année donnée, de comparer l'autonomie dans le travail des salariés selon qu'ils utilisent ou non les technologies «modernes»: informatique, robot, machine-outil à commande numérique. Dans l'enquête de 1993, l'autonomie et l'initiative apparaissent nettement plus élevées pour les utilisateurs de nouvelles technologies que pour les autres. Ainsi 87% des utilisateurs de l'informatique déclarent que les «indications données par le supérieur hiérarchique» «indiquent plutôt l'objectif du travail» (et que le salarié) «choisit lui-même la façon d'y arriver», contre 77% des non-utilisateurs. 64% «règlent personnellement» les incidents courants, contre 48% des non-utilisateurs; 50% peuvent «faire varier les délais», contre 30% des non-utilisateurs. Cependant 20% seulement n'ont pas de délais à respecter, contre 29% des non-utilisateurs. La plus grande autonomie affirmée par les utilisateurs de l'informatique va donc de pair avec une soumission plus systématique à des délais précis¹.

Une autre enquête du Ministère du Travail, réalisée cette fois auprès des directions d'entreprise², permet d'affiner cette analyse, car les directions peuvent répondre à des questions assez précises sur les méthodes organisationnelles qu'elles ont mises en place: suppression de niveaux hiérarchiques, cercles de qualité, certification de qualité totale «ISO», groupes pluridisciplinaires, équipes autonomes, production «juste-à-temps»... Ces innovations organisationnelles, qu'on met parfois hâtivement dans le même panier du «nouveau modèle productif», ont en fait des conséquences assez différentes sur le travail.

...et celui des patrons: polyvalence et autonomie strictement encadrées

L'accroissement de la polyvalence requis par les innovations organisationnelles est confirmé par les directions d'entreprise: «au sein d'équipes

de production (certains) salariés passent d'un poste à l'autre dans le processus de travail habituel» pour 33% des établissements qui ont adopté au moins trois innovations organisationnelles; ces rotations de poste ne concernent que 15% des établissements qui n'ont pas innové

«En cas d'incident mineur dans la production ou la marche du service, encouragez-vous les salariés à régler d'abord eux-mêmes le problème, ou exigez-vous que les salariés en réfèrent avant tout à la hiérarchie?» 27% des employeurs qui n'ont adopté aucune innovation organisationnelle optent pour la deuxième formulation, mais 20% de ceux qui en pratiquent trois ou plus. Les cercles de qualité, les groupes pluridisciplinaires et l'allègement des structures hiérarchiques amènent les directions à reconnaître une autonomie quelque peu accrue à leurs salariés.

Si l'autonomie face aux incidents mineurs semble souvent admise, et particulièrement dans les organisations innovantes, la prescription des tâches demeure une réalité générale. A la question «le travail à accomplir est-il défini plutôt par une description de tâches précises à exécuter, ou plutôt par la fixation d'objectifs globaux?», 69% des établissements optent pour la première réponse et 25% pour les objectifs globaux. Là encore les innovations n'ont pas toutes le même effet: les groupes pluridisciplinaires et les hiérarchies allégées favorisent une plus faible prescription, alors que les flux tendus et la référence à une norme de qualité du type ISO la renforcent (Tableau). Si les innovations organisationnelles ont un effet ambigu sur la prescription, en revanche les innovations technologiques tendent plutôt à l'accroître: 19% seulement des établissements qui en ont adopté au moins deux sur trois, se réfèrent à des «objectifs globaux» pour définir le travail de leurs salariés.

Globalement, le «contrôle de la réalisation du travail» est «permanent» pour 61% des établissements, «intermittent» pour 25% et «occasionnel» pour 8%. Il est moins souvent «permanent» quand l'établissement a allé-

gé ses structures hiérarchiques ou réunis des groupes pluridisciplinaires, mais davantage avec les flux tendus et les normes du type ISO. Quant au «contrôle des performances individuelles», il est «systématique» dans 43% des cas, mais cette proportion s'accroît avec presque toutes les innovations organisationnelles. En même temps que se développent la polyvalence et le travail collectif - 58% des responsables estiment que le travail d'exécution «est devenu plus collectif» au cours des trois années écoulées -, s'accroît le contrôle sur les individus: ainsi les «systèmes formalisés d'évaluation individuelle (donnant lieu à trace écrite, même temporaire, dans un dossier individuel)» sont pratiqués pour le personnel d'exécution dans 30% des établissements, mais dans 26% seulement de ceux qui n'ont adopté aucune innovation organisationnelle.

Normes de qualité et «juste-à-temps»: un néo-taylorisme ?

Les innovations organisationnelles et technologiques amènent souvent, d'après les études monographiques, à normaliser et codifier rigoureusement des procédures auparavant souvent informelles, de façon à assurer une plus grande transparence et une meilleure communication entre les services fonctionnels: «l'entreprise fluide, flexible et adaptative (est) aussi une entreprise hautement structurée et formalisée» (D. Linhart, p.32). Les procédures et les «trucs» informels qu'utilisaient les travailleurs dans leur activité courante sont mis à jour et officialisés dans le cadre des structures

«participatives» (cercles de qualité, etc...). Montée de l'autonomie reconnue aux salariés, mais avec renforcement des contrôles: les employeurs confirment largement ce que disent les salariés sur l'évolution du travail, vers une «autonomie contrôlée». Mais les innovations organisationnelles n'obéissent pas toutes complètement à ce schéma général: les flux tendus et, dans une moindre mesure, les normes de qualité du type ISO, n'impliquent pas une plus grande autonomie face aux incidents, mais appellent, beaucoup plus que les autres innovations, une prescription précise des tâches et des contrôles serrés du travail. Les entreprises qui ont supprimé des niveaux hiérarchiques ou qui réunissent des groupes pluridisciplinaires, au contraire, s'appuient davantage sur l'autonomie, et moins sur des prescriptions strictes et des contrôles permanents du travail. Parmi les innovations organisationnelles, la pratique du «juste-à-temps», très répandue dans l'agro-alimentaire, les biens de consommation, la sous-traitance automobile, apparaît donc plutôt comme une forme de taylorisme modernisé et particulièrement régressif: le développement de l'informatique et de la polyvalence s'y accompagne souvent du maintien de la prescription et du contrôle permanent d'un travail peu qualifiant, et donne lieu à une forte rotation du personnel: la moyenne des entrées et sorties des établissements qui travaillent en juste-à temps atteint 46% par an.

S'il y a accroissement de l'autonomie, elle ne s'appuie donc pas, dans la majorité des cas, sur une coopération spontanément consentie par les salariés convaincus de l'identité de leurs

intérêts avec ceux de l'entreprise ou heureux de l'intérêt de leur travail, mais bien davantage sur des contrôles individuels renforcés et sur la peur du chômage. Les employeurs l'admettent volontiers, puisque, dans cette enquête, «la crainte de perdre son emploi» est la raison qu'ils placent en tête des motivations des salariés pour s'investir dans leur travail. Même si la thèse de la «performance globale» et du post taylorisme concerne bien certains secteurs à hautes qualifications et technologies avancées (sidérurgie, chimie), pour la plupart des salariés l'autonomie demeure étroitement surveillée, et l'asservissement à un travail prescrit sous fortes contraintes reste la règle. Seule la nature des contraintes a changé: au lieu de la dictature des petits chefs, c'est la loi du client et la peur du chômage qui garantissent la productivité. On comprend alors la forte réticence du patronat français devant la réduction de la durée du travail: comment une compétitivité qui repose sur ces bases résisterait-elle à une réduction significative du chômage ?

Thomas COUTROT

1 Les utilisateurs de nouvelles technologies sont en moyenne plus qualifiés que les non utilisateurs, ce qui explique une part de cette différence dans le degré d'autonomie; mais même à qualification identique, un différentiel significatif subsiste.

2 L'enquête «Relations professionnelles et négociations d'entreprise en 1992», réalisée auprès de 3000 établissements, interroge les responsables du personnel et des représentants du personnel (délégués syndicaux principalement) de ces établissements sur l'activité de négociation et de régulation sociale dans l'entreprise, mais aussi (ce sont ces résultats qu'on présente ici) sur l'organisation du travail.

Innovations organisationnelles et organisation du travail

% d'établissements
où l'employeur a déclaré
que les salariés...

	juste à temps	cercles de qualité	groupes pluridisciplin.	suppr. niveau hiérarchique	norme iso	Tous établissements
Effectuent rotations de postes	32,9	31,6	27,0	27,2	33,3	23,8
Référent avant tout à hiérarchie	24,9	21,9	18,8	21,4	23,1	23,8
Ont ... des tâches précises	73,6	71,2	63,3	65,6	74,7	68,9
... contrôle du travail en permanence	70,5	60,2	57,2	60,2	67,0	61,0
... contrôle perform. indiv. systématique	47,1	49,6	41,3	51,5	47,8	42,8
... un système d'évaluation individuelle	29,5	38,9	33,8	32,8	29,5	30,4

Source: Enquêtes REPONSE (DARES) et COUT-STRUCTURE DES SALAIRES (INSEE)

Lecture du tableau: pour 23,8% des salariés l'employeur affirme faire effectuer des rotations de poste, mais pour 32,9% des salariés dans les établissements travaillant en «juste-à-temps».

Crise et renouveau du syndicalisme aux Etats-Unis

De 28 au 30 avril s'est tenue à Detroit la conférence de Labornotes. Plus de 1200 syndicalistes ont participé aux travaux de cette 8^{ème} conférence placée sous le thème «stress et luttes par rapport à un travail en transformation».

Plus de 60 commissions ont donné l'occasion de s'informer et d'échanger des expériences de luttes sur des sujets à la fois très divers et reliés reflétant la situation à laquelle le mouvement ouvrier est confronté aux USA. Ainsi, nous retrouvons pêle-mêle : organisation de réseaux de solidarité transnationaux entre les syndicalistes d'une même multinationale (par exemple entre Ford-Mexique et Ford-USA) ou d'un même secteur en pleine dérégulation comme les télécoms ; auto-organisation des opprimés (avec des réseaux de syndicalistes féministes, gay et lesbiennes, afro-américains ou latinos) ; débuts d'action syndicale et parfois pré-syndicale à base communautaire dans les secteurs les plus exploités (textile, restauration) ; liens entre activité syndicale sur le milieu de travail et dans les quartiers avec notamment les «workers centers» offrant une base «arrière» aux luttes permettant de travailler à l'unification des secteurs précaires et encore stables, de surcroît ethniquement différenciés ; luttes antiracistes sur le lieu de travail ; démocratisation et remobilisation syndicale ; luttes contre les privatisations et les restrictions budgétaires des services publics ; nouvelles technologies et avenir du travail ; créations artistiques aux services des luttes ; usage de l'internet (les dites autoroutes de l'information) dans les luttes sociales ; tactiques de luttes appropriées à la production en flux tendu, etc.

Un tiers-monde dans le salon de Oncle Sam

Depuis la récession de 81-83, le contexte social aux Etats-Unis s'est de plus en plus dégradé, au point où il devient banal de dire que des zones entières se sont tiers-mondisées, avec à la clef de centaines de milliers de tuberculeux, un taux de mortalité infantine plus élevé qu'à Bombay. Avec un coût réel du travail stable depuis 1982 et une productivité accrue de 43%, il n'est guère surprenant de constater que les profits des entreprises ont augmenté de 170% durant la même période. Les inégalités sociales aussi : 0,1% de la population possède autant de richesses que 49 % qui sont les plus pauvres ! Si plus de 7 millions de salariés sont comptabilisés comme chômeurs rémunérés, un tiers de la population vit en dessous du seuil de pauvreté. Il ne suffit donc plus de travailler pour survivre au pays de Clinton : 7,5 millions travaillent aujourd'hui à temps partiel tandis que 7 millions de travailleurs sont obligés d'avoir un deuxième emploi afin de pouvoir nouer les bouts en fin de mois. Simultanément, dans l'industrie, les heures supplémentaires hebdomadaires avoisinent les 5 h, équivalent de 2,3 millions d'emplois à plein temps. Les conditions de travail se dégradent partout, sous l'effet combiné de la précarisation et de l'affaiblissement des syndicats.

Crise et renouveau du mouvement syndical.

Depuis 15 ans, les syndicats se sont considérablement affaiblis, perdant plus de 20% de leurs membres depuis 79. Aujourd'hui, moins de

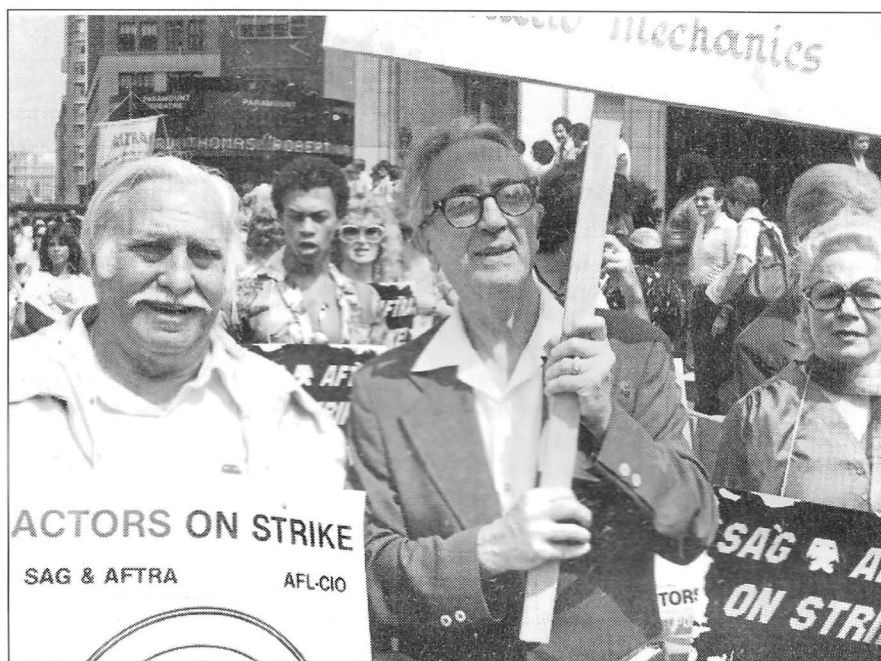
16% des travailleurs sont syndiqués, un pourcentage plus faible qu'il y a 50 ans. Ce recul numérique s'est accompagné d'un déclin du pouvoir syndical dans les négociations ainsi qu'une dégradation des conditions de travail et des reculs importants des salaires. Comme le résumait un journaliste dans le New York Times : « *Le mouvement ouvrier se caractérise par une direction syndicale lamentable et des syndicats sans nerfs. Le mouvement ne parvient pas à passer à la contre-offensive, ne parvient pas à s'organiser, à s'opposer à ses ennemis.* »

A l'origine de cette crise se trouve une combinaison entre les effets des récessions successives depuis 15 années et l'impasse stratégique et programmatique du «business syndicalisme» (syndicalisme de gestion). En effet, depuis la seconde guerre mondiale, les syndicats américains furent la clef de voute d'une redistribution partielle des profits engrangés par le capital américain : l'essentiel des services de sécurité sociale passent par une affiliation syndicale. Bureaucratisé au point de développer des pratiques maffieuses dignes des «affaires» de corruption de l'établissement politique, le mouvement syndical avait dans sa majeure partie limité sa fonction à l'organisation de la vente collective de la force de travail en échange de la paix sociale et selon les marges laissées par la croissance économique. En ayant interiorisé les impératifs de rentabilité, de compétitivité et de profit, la récession de 1981 fut le point de départ d'une offensive sans précédent contre le monde du travail. Les restructurations économiques de grande ampleur (une perte sèche de 3 millions d'emplois dans l'industrie depuis 1979) et l'affaiblissement d'un rapport de force social

ENQUETE AU CŒUR

entre capital et travail désarmèrent le «business unionism», facilitant un despotisme patronal «digne» du XIX^{ème} siècle. Cela était d'autant plus facile qu'il n'existe aucun frein politique et institutionnel limitant la casse. Détroit, la ville où se déroulait la conférence de Labornotes est à l'image de cette hécatombe sociale. Habité il y a encore 10 ans par environ 3 millions d'habitants, il n'en reste aujourd'hui que 1,2 millions. Des 600.000 emplois dans l'automobile (Ford, Chrysler, General Motors, Buick), il en reste moins de 100.000 ... Avec les fermetures massives, il y a eu l'imposition d'une organisation du travail déstructurante des solidarités (les cercles de qualité, le «team work», la flexibilité, ...) ainsi que d'une réduction des salaires réels. Contre toutes les attentes des directions syndicales, la reprise économique de la fin des années 80 ne s'est pas soldée par un assouplissement du patronat, au contraire. Aujourd'hui, il n'est même plus intéressé dans un syndicat jouant la carte de la collaboration et de la paix sociale. Son projet est maintenant de détruire le pouvoir syndical avec toujours plus de lock-out, de briseurs de grève, de technologie de pointe juridique.

Cela donne à la base des situations tels la «Zone de guerre» à Decatur dans l'Illinois. Trois entreprises multinationales ont soumis depuis 1 an (!) environ 6000 salarié(e)s à un lock-out des plus durs : le constructeur d'engins Caterpillar, le fabricant de produits de base pour l'alimentation A.E. Staley et le fabricant de pneus Bridgestone-Firestone. Sous prétexte de moderniser le cadre légal des relations de travail afin de «favoriser une participation des employés qui augmente l'efficacité économique», la Commission Dunlop mise sur pied par Clinton s'est distinguée dans ses remises en causes de tout les verrous au despotisme patronal. Depuis, toutes les dispositions légales concernant les questions de négociation et de résolution de conflit sont dans le collimateur, avec en prime l'abrogation l'interdiction des syndicats mai-



Les ferments d'un renouveau syndical

Face aux offensives patronales, une série de dirigeants syndicaux ont radicalisé leur orientation, comprenant que l'existence même des syndicats était en jeu. Notamment dans les secteurs du pétrole, de l'automobile, du transport, des batailles internes ont lieu avec une gauche syndicale s'affirmant de plus en plus ; une victoire a été remportée chez les Teamsters (syndicat des chauffeurs de camion de plus de 100.000 membres). Cette lutte pour une réforme démocratique et une remobilisation syndicale est intimement liée aux luttes menés contre l'offensive patronale, parfois victorieuses comme par exemple sur le site de General Motors-Flint. Grâce à des tactiques de lutte jouant sur les faiblesses du juste-à-temps (grève perlée contre le zéro stock), le travail du samedi et la journée des 10 heures furent battus en brèche. Les campagnes de solidarité avec des travailleurs en grève furent souvent l'occasion de décroiser l'action syndicale en y impliquant les communautés et les associations de quartiers, ce qui a confronté à son tour les syndicalistes avec des réalités fort différentes. Qu'il s'agisse du travail pré-

caire ou informel (restauration et textile) où il arrive tous les jours que le patron ne paye plus ou licencie du jour au lendemain. Malgré l'absence de traditions syndicales dans ces secteurs composés d'une main d'œuvre à patchwork ethnique, toute une série d'initiatives de résistance sociale ont trouvé inspiration dans les traditions de luttes pour l'égalité des droits civiques ou écologiques (boycotts, pétitions et actions d'éclat). Malgré un racisme d'état qui s'étend notamment en Californie avec la Proposition 187 de restriction des droits sociaux d'immigrés, la régression sociale et la fin du rêve américain rendent la solidarité transculturelle nécessaire souvent portée par le thème unificateur de la «Justice pour tous». Cette question est une question clé pour le mouvement ouvrier aux Etats-Unis car jusqu'à présent, la classe ouvrière américaine n'a jamais su réaliser son unité sociale et politique. Les vagues successives d'immigration en provenance du «vieux continent» ont chaque fois été marquées par un racisme envers la communauté afro-américaine anciennement esclave. Le racisme leur était une condition nécessaire à l'intégration sociale parmi les «blancs», d'autant plus facile que ces nouveaux

migrants étaient soit européens, soit plus qualifiés, soit les deux à la fois.

A côté du racisme, il y a la question de l'oppression des femmes comme deuxième pilier du système. Et là aussi, des changements sont en cours. Entre 1963 et 1990, la part féminine dans la population active est passée de 18% à 38%. Simultanément, les femmes sont la cible des intégristes catholiques qui tentent de remettre en question le droit à l'avortement et de renvoyer les femmes au foyer, tandis que le patronat rogne sur les clauses d'action "affirmatives" et anti-discriminatoires au travail. Ce n'est donc guère étonnant que les femmes sont une des forces les plus dynamiques dans le renouveau syndical.

Par rapport au mouvement écologiste, des passerelles se construisent aussi. Les pollutions ne touchent pas que les forêts et les animaux, les êtres humains également. Et ce n'est pas un hasard que ces gens sont les habitants pauvres des quartiers délabrés situés à côté d'usines chimiques ou de décharges industrielles. En réponse, les mouvements écologiques prennent un contenu social et tissent des liens avec les communautés et les réseaux militants du mouvement syndical.

"Si les patrons ont deux partis, les travailleurs doivent au moins en avoir un"

Aujourd'hui, avec l'appauvrissement général du salariat et la fin du rêve américain, une solidarité de classe authentique peut émerger.

Ce n'est donc pas un hasard que l'idée d'un parti du monde du travail fait son chemin. Face aux politiques des Républicains et des Démocrates, l'idée défendue par les «Labor Party Advocates» est la suivante : si les patrons ont deux partis politiques à leur disposition, les travailleurs doivent au moins en avoir un. Ce mouvement est maintenant soutenu par des secteurs importants du mouvement syndical et associatif (notamment au sein du syndicat de l'automobile

UAW, par le syndicat du pétrole, de la chimie et du nucléaire OCAW et par la nouvelle direction de gauche du syndicat des camionneurs). Si l'extrême droite catholique intégriste et raciste capitalise surtout la situation sociale et politique désastreuse, certaines expériences locales démontrent qu'à la gauche, des percées électorales sont également possibles. A Milwaukee, le «Progressive Party» composé de leaders du mouvement afro-américain et syndical a obtenu plusieurs élus ; en Californie des syndicalistes se sont également engagés sur le terrain politique avec des représentants des communautés hispaniques, afro-américaines et du mouvement féministe.

En guise de conclusion, ne pouvons-nous pas dire que si la situation sociale et politique aux Etats-Unis est bien plus désastreuse pour le monde du travail, elle indique bien jusqu'où les puissances économiques voudraient aller en Europe si aucun obs-

tacle se trouve sur leur chemin ? Les dérégulations, privatisations, baisses des salaires et revenus, démantèlements des acquis sociaux commencent en effet à se ressembler de plus en plus. Ce qui souligne d'autant la nécessaire globalisation par en-bas, celle des luttes et des solidarités. Et peut-être que les ferments d'un nouveau mouvement ouvrier, féministe, écologique et multiculturel nous offrent alors aussi une source d'inspiration et d'anticipation?

Stéphen BOUQUIN

- Labornotes est un mensuel d'information sur le Etats-Unis et le mouvement syndical, il peut être obtenu en écrivant à Labornotes, 7435 Michigan Ave. - Detroit, Michigan 48210.

«L'autre Amérique»

revue d'information sur les mouvements sociaux aux Etats-Unis et en Amérique du Nord.

N° 3 : Crise et renouveau du syndicalisme

25 F le numéro

100 F. Abonnement 5 numéros

42, rue d'Avron
75020 Paris

J•U•I•N

Lors des rencontres nationales d'Agir ensemble contre le chômage des 24 et 25 juin 1995, il a été réaffirmé l'importance de la solidarité entre chômeurs et salariés et la poursuite des mobilisations concrètes pour consolider le mouvement.

Le plan emploi présenté par Juppé ne répond en rien à la situation de l'emploi. Il n'est pas à la hauteur des enjeux ni même aux promesses de Jacques Chirac durant la campagne présidentielle. L'objectif affiché de 700 000 créations d'emplois d'ici à la fin de l'année 96 est inadapté et complètement surestimé alors que les grandes entreprises continuent d'annoncer des suppressions d'emplois dans les prochains mois et que des inquiétudes pèsent sur le secteur public. Le gouvernement persiste dans un «traitement social du chômage» reposant sur l'attente d'une croissance forte, une baisse des charges sociales dont l'efficacité n'a jamais été démontrée, et une précarisation accrue de l'emploi. Les nouveaux contrats initiative-emploi risquent fort de se substituer aux salariés stables et l'allègement des charges sur les bas salaires va tirer vers le bas l'ensemble des rémunérations.

Les 48 collectifs locaux et les organisations syndicales et associations présentes à la Rencontre nationale d'AC! ont défini les axes stratégiques pour la période qui s'ouvre : réduction du temps de travail, revenu décent pour tous et donc renégociation de la convention UNEDIC. Ils ont décidé de mener dès cet automne une campagne en profondeur, la plus large possible sur la réduction du temps de travail en prenant des initiatives diversifiées :

actions locales, réquisitions d'emplois, forums de débats, enquêtes pour mettre en avant les 32 heures et leur lien avec la création d'emplois. A l'automne, AC! prendra l'initiative d'un forum national sur la réduction du temps de travail comme levier incontournable de la lutte contre le chômage. Sur le thème du revenu décent pour tous, il a été décidé de rédiger un livre noir qui montrerait la réalité de la réglementation aujourd'hui, les effets de l'indemnisation de l'UNEDIC et les méfaits de la dégressivité

Chômeurs et salariés ensemble plus que jamais

des allocations en cherchant à développer un courant le plus large de manière à aboutir à des actions importantes au début de l'hiver. En particulier, une manifestation nationale en janvier ou février contre la dégressivité des allocations UNEDIC et d'autres revendications unitaires, pourrait avoir lieu. D'autres actions vont se prolonger comme la campagne de regroupement des cartes d'actualisation et contre son timbrage ainsi que l'utilisation des fonds sociaux.

Enfin, une journée nationale transports gratuits pour les chômeurs et précaires aura lieu le 29 septembre 95.

Au printemps prochain, il est prévu d'organiser des marches ou des caravanes régionales portant sur la réduction du temps de travail autour de trois dimensions : l'emploi, l'Europe sociale (comment transformer les critères de convergence pour une vraie Europe Sociale ?), la solidarité Nord-Sud. Il sera pris contact avec les ONG qui préparent le contre-sommet du G7 et avec le réseau européen des chômeurs et les organisations européennes pour une convergence vers Lyon fin juin et une manifestation pendant ce sommet. Dans le même temps, une délégation sera envoyée à la conférence intergouvernementale qui rediscute du Traité de Maastricht à Dublin début juillet 96.

Les résultats aux élections municipales ont pesé sur les débats. Plus que jamais nous avons réaffirmé notre volonté de lutter contre la montée du Front National en luttant contre le chômage. Nous allons approfondir toute une série de contacts et mener des initiatives communes, fortes et symboliques. Cette campagne sur la réduction du temps de travail est d'autant plus opportune qu'une réelle prise en compte par les organisations syndicales se fait jour comme on l'a vu le 14 juin. Sans oublier que la conjoncture économique mondiale n'est pas très bonne et qu'on ne serait attendre une reprise de la croissance.

Plus que jamais, il est nécessaire d'agir ensemble chômeurs et salariés contre le chômage et l'exclusion.

Claire Villiers et René Seibel.

Courrier

L'ambition d'AC! du départ (fédérer un mouvement social pour lutter contre le chômage par la réduction massive du temps de travail) est la bonne et doit être maintenue parce qu'AC! est le seul mouvement à en faire son objectif principal et le seul à pouvoir le faire progresser dans l'opinion. Souhaitons ne pas rester seuls longtemps et pouvoir compter sur les syndicats et les associations de chômeurs pour nous y aider !

Dans le même esprit d'unité que la manif du 8 avril, il faut dès à présent programmer une campagne nationale pour la réduction du temps de travail pour l'automne 95 et l'hiver 96. (...) Cette campagne pourrait comprendre des assises décentralisées permettant de confronter les opinions, les positions et les propositions de syndicats, de salariés voire patronaux, des associations de chômeurs, d'autres associations et individus et dans un deuxième temps peut-être de partis politiques. Ces assises pourraient déboucher sur des communiqués voire un embryon de projet de loi. Des réunions publiques à la suite de ces Assises permettraient l'expression des différentes positions. Des manifestations si possible symboliques et pouvant être différentes selon les endroits.

Dans tous les cas, la démarche campagne nationale avec approche des confédérations et associations nationales avec traduction locale (comme pour le 8 avril) nous paraît être la bonne (...)

Je me range sans aucun état d'âme avec les fervents partisans du projet de loi cadre (...). Je vais même plus loin. Nous devrions être moins timides quant à la fameuse question de la compensation salariale. Demander la réduction du temps de travail sans aucune réduction de salaire revient à défendre le statu quo. C'est-à-dire que les riches continuent à devenir plus riches et les pauvres plus pauvres. L'échelle des salaires ne fait que s'élargir en France depuis 15 ans (merci Tonton !). Il faut profiter de la réduction du

temps de travail pour la réduire en rognant les hauts salaires et même les moyens hauts !

La redistribution équitable des richesses passe par là (un salarié à 20 000 par mois n'est pas dans la même catégorie qu'un CES ou même qu'un SMICARD).

Notre crédibilité dans l'opinion passe aussi, de mon point de vue, par là. Il ne s'agit plus d'un discours réactionnaire mais bien plutôt révolutionnaire.

Benoît Leclair (Chambéry)

Pourquoi une réduction rapide et massive du temps de travail ? 9 questions qui doivent être débattues sous peine de se retrouver rapidement essouffés et désorientés. Pour certains, la question principale est sans perte de revenus. Une partie reprise par un meilleur impôt. Sans oublier une bonne loi. Pour d'autres, les inégalités s'accroissent depuis 1983, les 10% des salaires les plus bas ont augmenté de 450F, les 10% les plus hauts 7 fois plus. Il faut donc réduire l'échelle des salaires. Nous verrons que ce n'est pas seulement dans ces deux approches que l'on peut avancer.

LA CROISSANCE : les discours tenus aujourd'hui sur la reprise de la croissance sont mensongers ou ignorants. La croissance ne résoudra pas le chômage. Parce que les entreprises ont encore d'importants «gissements de productivité». Parce qu'elle ne sera jamais assez forte, parce qu'elle n'est pas seule en cause dans le problème du chômage (1). Actuellement, en 1995, 80% des embauches sont provisoires. Ex. Thomson, Caterpillar embauchent 6 mois. La productivité et la réorganisation du travail, selon l'INSEE, auraient empêché la création d'un million d'emplois entre 1982 et 1992 (2). Hewlett-Packard augmente la productivité de 50% en 8 mois sans aucun investissement. Schneider-Electric a supprimé 800 emplois en 3 ans.

LA MONDIALISATION : Les annuaires téléphoniques sont saisis et composés en Extrême-Orient puis rapatriés par liaison satellite... La Swissair fait sa comptabilité en Thaïlande, ... Le minerai de fer Mauritanien est traité à Fos-sur-Mer... Un salarié sur deux de l'industrie française travaille pour

l'étranger, soit pour une filiale à l'étranger, soit pour une filiale en France, soit pour l'exportation (3). En tenant compte des alliances qu'ils passent entre eux, on peut estimer qu'une dizaine de réseaux mondiaux, plus ou moins intégrés, constituent de véritables machines de guerre dont le but exclusif est la conquête et la domination des nouveaux marchés (4). Paul-Louis Merlin, le 10 mars 1976, puis le président du CNPF, le 13 janvier 1978 : «Nous sommes entrés dans la 3ème guerre économique mondiale» (5). 20 ans plus tard, l'abbé Pierre : «Nous sommes en guerre ...». D'autres préfèrent cacher «consensuellement» par les mots : dysfonctionnements, déréglementation, logique économique, flexibilité, restructurations, fractures.

LA RICHESSE : Elle a augmenté de 35% en 10 ans (6). Le revenu disponible augmente sans cesse (7). 17 millions de Français détiennent 79,85% du patrimoine. 17 autres millions d'autres doivent se contenter de 1,21%. 20% absorbent 43,85% du revenu des ménages, soit 7 fois plus que les pauvres qui ne disposent que de 6,01% (8). A l'échelle de la planète, le rapport est de 1 à 77. Ce n'est donc pas le volume des ressources qui fait problème mais sa répartition (9). Au moment de l'information instantanée, une étrange ignorance se développe.

LA PAUVRETE : N'est pas le signe d'une société en panne de création de richesses, mais le produit d'une société qui veut maximiser la richesse que chacun est capable de créer et qui rejette les autres. C'est en ce sens que production de marchandises et production de pauvreté vont de pair. La dynamique sous-jacente est la même dans les deux cas (10). L'exclusion est le grand problème de notre temps, comme l'exploitation (que dénoncèrent Victor Hugo, Jules Vallès, Emile Zola) fut celui du 19ème siècle (11).

DES BESOINS NON SATISFAITS : Au plus de personnes sont rejetées sans emploi, au plus on supprime et réduit des services essentiels à la vie, santé, logement, nourriture, enseignement, transport, justice, environnement, emploi, communications. Une partie de ces besoins sont remplis par les organisations caritatives. Alain Minc : « Le statut de la fonction publique connaîtrait

enfin son destin naturel; un régime d'exception en voie d'extinction» (12). Il est évident que faisant partie de la sphère de la richesse, ce monsieur définit la fonction publique comme un privilège pour tous à faire disparaître.

L'IDEOLOGIE DU TRAVAIL : elle est d'abord professée particulièrement par celles et ceux, qui bien que travaillant ont une espérance de vie supérieure de 7 ans aux «autres» qui meurent plus jeunes (Bulletin International du Travail - Genève). Or, nous sommes arrivés à un tournant majeur; celui de la remise en question du travail, qui cesse de constituer le temps dominant (13). Le propre des «sociétés de travail» est que le travail y est considéré comme un devoir moral, comme une obligation sociale et comme la voie vers la réussite personnelle. L'idéologie du travail tient pour acquis que :

- * plus chacun travaille, mieux chacun s'y trouve ;

- * celles et ceux qui travaillent peu ou pas portent préjudice à la collectivité et ne méritent pas d'en être membres ;

- * qui travaille bien, réussit socialement et qui ne réussit pas, en porte lui-même la faute.

Beaucoup d'entre nous restent profondément imprégnés de cette idéologie (14). La diminution du temps de travail est historique. Elle est passée de 30,5% de la vie d'un individu en 1800 à environ 11% de nos jours. Pourquoi arrêter cette évolution ? Pourquoi ne pas la favoriser (15) ?

LE REVENU D'EXISTENCE : Il existe sous la forme négative du RMI. La BNP vient de signer un accord pour l'octroi de 45 jours de congés supplémentaires avec embauche. Le temps devient de plus en plus disponible et de plus en plus déconnecté du travail. Ainsi, un économiste indien, Avril Agarwal propose un salaire minimum mondial. Doux rêve ?! «Sur la base de l'expérience indienne, nous estimons que la quantité d'argent requise pour l'ensemble de ce programme se monterait aux alentours de 30 à 40 milliards de dollars par an. En comparaison avec les mille milliards de dollars de dépenses militaires dans le monde, chaque année et en comparaison avec les avantages du désarmement attendu simplement en Europe, une telle somme est extrêmement petite». Plusieurs années

avant 1936, année de longues luttes massives qui ont permis d'obtenir deux semaines de congés... payés, l'immense majorité de la population hurlait : «vous êtes des utopistes, des gens dangereux qui provoqueront la fermeture des usines... et puis, et puis on n'a jamais vu payer quelqu'un à ne rien faire...!!!!»

TRAVAILLER MOINS-TRAVAILLER TOUS-VIVRE MIEUX : Selon une étude de l'Institut de Recherche Economique et Sociale de la DGB (16), il y a :

* 25% de travailleurs permanents qualifiés et protégés par des conventions collectives dans les grandes entreprises.

* 25% de travailleurs périphériques qui, dans les entreprises de sous-traitance et de service, occupent des emplois précaires, peu qualifiés, mal rémunérés, selon des horaires variant au gré de l'employeur et des fluctuations du marché.

* 50% de travailleurs marginaux, chômeurs, semi-chômeurs, faisant des travaux occasionnels ou saisonniers, ... des petits boulots.

Dès à présents, 51% des Français âgés de 18 à 24 ans sont dans ce cas (26% de chômeurs, 25% de «petits boulots»). En Italie, en Espagne, aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, ces proportions sont encore plus élevées.

UNE AUTRE CULTURE : DE LA PENSEE «MUTILEE» A LA PENSEE GLOBALE : 85% des Français pensent que les plus favorisés sont de plus en plus favorisés. 13 millions de personnes ne vivent que grâce aux minimums sociaux (alloc. de solidarité, RMI, minimum vieillesse) indique le Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observations des Conditions de vie (CREDOC) dans son rapport publié le 25 mai 1995 (17).

Une enquête réalisée dans la métallurgie parisienne en septembre 1993 révèle que 87% des salariés seraient prêts à accepter une réduction de leurs salaires de 5% pour passer à la semaine des 4 jours et 43% de 10%.

Notre monde est dominé par une distorsion croissante entre les moyens de toutes sortes, techniques, industriels, agricoles et scientifiques qui ne cessent de grandir à vue d'oeil et la recherche éperdue de sens à donner à la vie. Ces débridements productivistes

amènent : la Mer d'Aral en ex-URSS, Creys-Malville en France, Bhopal en Inde. La fin de la guerre froide n'a pas assuré le triomphe du sens libéral. Or certains ont cru y voir le parachèvement de la grande oeuvre des philosophes du siècle des Lumières alors que tout indique qu'elle y mettait fin. La fin de la guerre froide révèle, accentue et coïncide avec un profond mouvement de remise en cause de toute conception englobante, linéaire et «annonciatrice» de l'avenir (18). Citons Pascal, mathématicien, physicien, philosophe qui a créé, entre autres choses, le calcul des probabilités : «il faut connaître les parties pour connaître le tout, mais il faut aussi connaître le tout pour connaître les parties». Or, le savoir triomphant d'aujourd'hui est souvent un savoir myope, mutilé sans réflexion et sans boussole. Nous souffrons d'une absence de pensée capable d'affronter la complexité des problèmes. Il nous faut passer de la pensée mutilée à la pensée complexe. Nous n'en sommes pas à la «lutte finale», nous en sommes à la «lutte initiale» (19). Une partie du monde, dont la France, a vécu 40 ans avec le non-chômage. Après une guerre qui a coûté 55 millions de vies, notre société a oublié que le non-travail était monnaie courante auparavant; des enfants travaillaient à l'âge de 5 ans (c'est une loi de 1841 qui a interdit le travail des enfants de moins de 8 ans).

A propos de temps... Citons Paul Virilo : «Lorsqu'il n'y a plus de temps à partager, il n'y a plus de démocratie possible». Toutes ces questions ont amené à l'apparition d'AC!. On ne peut pas les éluder dans un consensus hypocrite. elles doivent être abordées par une approche successive qui note les accords et les désaccords clairement exprimés. C'est la découverte d'une autre culture qui amène une autre façon d'être ensemble dans la limpidité de la réalité. Non mutilée par la déploration !

Nous allons vers une société du temps libéré, sachons faire de la vie une permanente éducation.

Léo Richaud (Grenoble)

- (1) Centre des Jeunes Dirigeants, 30/09/94
- (2) Revue Economie et Statistiques n° 201
- (3) Le Monde, 05/10/93

- (4) Le Monde Initiatives, mai 1995
- (5) Dauphiné Libéré
- (6) Le Monde Diplomatique, nov. 1994
- (7) Le Monde Diplomatique, avril 1995
- (8) Le Monde Diplomatique, mai 1995
- (9) Le Monde Diplomatique, nov. 1994
- (10) La Fabrique des exclus, Denis Clerc
- (11) Le Monde Diplomatique, Ignacio Ramonet
- (12) La machine égalitaire, Grasset 1987
- (13) La fabrique des exclus
- (14) Métamorphose du travail, André Gorz
- (15) Mouvement des cadres chrétiens, Responsables n° 256
- (16) Syndicat allemand
- (17) Le Monde, 27/05/95
- (18) Croissance, sept. 1994
- (19) Libération, 03/01/94

Lu et à lire

Dès le début, AC! s'est donné comme ambition de mener simultanément l'action et le débat. Après le succès du premier livre, la seconde livraison de «Données et Arguments» s'inscrit dans cette démarche et propose une quinzaine de contributions de militants et de chercheurs autour de quelques grandes idées : la dégradation générale de la condition de salarié, le travail des femmes, les contours d'une alternative radicale au chômage, la formation et l'insertion des jeunes, un revenu minimum garanti.

Parmi ces contributions, Gérard Gourguechon précise les contours d'une réduction massive de la durée du travail qui constitue l'axe central d'une offensive globale contre le chômage. Il précise le contenu de la loi-cadre à mettre en place et prône une réforme du financement de la protection sociale afin de «remettre plus en concu-

rence le travail humain direct et l'investissement machine, lequel est actuellement favorisé fiscalement et exonéré socialement». Il envisage une réforme fiscale dont les mesures auraient pour effet de répartir autrement les richesses, et de dégager des moyens pour l'aide aux entreprises créatrices d'emplois.

André Gorz et Tony Andréani ouvrent le débat sur l'idée d'un revenu minimum garanti qui est de plus en plus discutée, en relation avec la crise du travail. D'un côté, André Gorz estime que «la garantie d'un revenu suffisant doit rester liée au droit et au devoir pour chaque citoyen d'accomplir une certaine quantité incompressible de travail professionnel au cours d'une année, ou d'un quinquennat, ou de la vie entière». Il pense que le revenu d'existence est un faux problème et qu'en réalité il suffirait de «répartir sur tout le monde le volume de travail décroissant». De son côté, Tony Andréani dénonce les prophètes de la fin du travail et démonte les idées fausses sur notre société postindustrielle. Ainsi, il est franchement hostile à un revenu d'existence car il renforcerait l'assistanat et la société duale préférant «la réduction du temps de travail pour tous et l'affirmation que le droit au travail est un droit politique».

On pourra également lire la contribution de Danièle Linhart qui décrit l'angoisse des salariés mis en situation de responsabilité alors qu'ils ne disposent d'aucune autonomie. C'est une des caractéristiques majeures du travail dans les entreprises soi-disant «modernes» qui mène à une «relation d'exclusivité» des salariés par rapport à la direction et qui accélère la décomposition des collectifs antérieurs. Ce sont des salariés qui acceptent la soumission plutôt que l'exclusion.

Margaret Maruani dresse un tableau très contrasté de l'emploi des femmes. Malgré la crise, l'activité féminine n'a cessé d'augmenter. Et pourtant, les mécanismes de discrimination, de division sexuelle du travail continuent. Et on voit même apparaître de nouvelles formes d'inégalités.

Dans l'ensemble, des contributions qui permettent le débat et qui clarifient les enjeux de la lutte contre le chômage.

René SEIBEL

ISERES-CGT : Rapport sur la situation économique et sociale, rédigé sous la direction d'Henri Jacot, sous la responsabilité de Gérard Alezard et Jean Magniadas, Éd. Vie Ouvrière.

Réalisé annuellement par l'Institut de recherche de la C.G.T. (ISERES), ce rapport représente une mine de renseignements, d'analyses. Il est aussi révélateur des préoccupations fortes de la centrale. Doublement intéressant, donc : comme source documentaire et comme expression de la réalité de la C.G.T.

La livraison de cette année insiste avec beaucoup d'à-propos sur un domaine et un fait trop oublié : 50% des rémunérations des salariés sont consacrées à la solidarité, si on cesse de se laisser tromper par la dénomination «charges sociales». En pratique, cela amène une plus grande sensibilité aux luttes extérieures aux entreprises : chômeurs, CIP... Rappelant opportunément la campagne de la C.G.T. pour la défense de la Protection sociale, l'ouvrage détaille les mesures utiles, «dans la mesure où «l'après-crise» ne saurait s'accompagner d'un retour pur et simple à la dynamique de la protection sociale antérieure» (p. 207-242).

De même, le suivi des relations intersyndicales unitaires ne laisse pas de doute sur l'engagement de la réflexion et l'option de la C.G.T. en la matière. Un lecteur d'une autre centrale peut même, au passage,

juger que les désaccords avec les directions concurrentes sont parfois volontairement gommées, pour souligner ce qui rapproche. Sans doute une discussion plus précise serait-elle un progrès supplémentaire; mais l'inflexion demeure indéniable.

Si on peut juger que l'analyse de l'offensive politique et sociale à l'encontre des femmes apparaît peu, quelques remarques éparses, dans diverses rubriques n'y suffisant pas, il faut souligner la pertinence des pages qui analysent les privatisations et le remodelage du système capitaliste français (chapitre) et l'intérêt de la synthèse au sujet des autoroutes de l'information, auxquelles est consacré tout le chapitre 9.

A tout prendre, ce livre de 434 pages, avec ses index fort bien conçus et la masse de ses références à des revues spécialisées, devrait être un instrument de documentation pour des militants, parfois même des journalistes ou des étudiants.

P. C-S

Xavier Godinot (dir.) : «On voudrait connaître le secret du travail», Éd. de l'Atelier & Éd. Quart Monde, 1995.

Écrit avec des témoignages, des réflexions, analyse construite par des chômeurs de longue durée, ce livre vient à point pour rappeler que les personnes rejetées hors du rapport

salarial, jugées plus ou moins «inemployables», refusent l'idée que le travail serait «une valeur en voie de disparition»¹. Tous viennent contredire les propos optimistes d'André Gorz, quand il pensait, il y a quelques années, découvrir un nouvel acteur des transformations sociales: dans «la masse des indifférents au travail». Selon lui, il fallait voir là «le sujet social possible de la lutte pour, à la fois, le partage de l'emploi, la diminution généralisée de la durée du travail, l'abolition tendancielle du salariat»². Il faut donc lire les textes rassemblés par ATD-Quart-Monde en tension avec ce point de vue, sympathique au demeurant.

Faisons connaître les paroles dont résonne ce livre. Par exemple : «En parlant à des personnes qui vivent dans la misère, on dit parfois «vous êtes un cas. C'est atroce». Cette enquête et ces expériences complètent *Le chômage en héritage. Paroles de femmes*³. Il est superflu de dresser un florilège de la souffrance d'être «en surnombre» dans la société. Toutefois, parmi les «bénéficiaires» du R.M.I., beaucoup expliquent, dans des rapports de confiance, combien ils craignent de devoir reprendre les mêmes travaux déqualifiés, auxquels ils s'accrochaient, mais dont ils ont été chassés par le licenciement et qu'ils ne voudraient pas recommencer. Les personnes que les conditions actuelles du travail et de l'économie présentent comme des «exclus», elles aussi,

aspirent à une autre organisation de la vie quotidienne, grâce à un droit au travail pour tous. Ne pas lire ce livre, donc, en sommant dans le misérabilisme, qui comporte peut être une part de mépris pour les «laissés pour compte», entendre une de leurs réponses : «Pour tenir le coup, il faut trouver un travail qui plaît».

Une question à poser dans toutes les instances syndicales : pourquoi n'est-il pas créé un vaste secteur syndical, ouvert aux chômeurs et à toutes leurs associations, à tous ceux qui les aident ? Rassembler leurs énergies, leur apporter un soutien unitaire, pour lier la revendication du droit à l'emploi à la prise de confiance en soi que permettent les actions collectives, même et peut être surtout pour les plus démunis. Qui en niera l'urgence ?

Pierre Cours - Salies

1- Dominique Méda : *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Aubier, 1995.

2- André Gorz : *Les chemins du paradis. L'agonie du capital*, Galilée, 1983, p.78-79.

3- Chantal Rogerat et Danièle Senotier (dir.) : *Le chômage en héritage. Paroles de femmes*, réalisé par le Groupement de Recherches, Échanges et de Communication (GREC), Vincennes, 1994. Voir *Collectif* n°24.

En avant toutes ! Avec les femmes, défendons nos droits le 25 novembre à Paris

Au-delà des disparités de condition des femmes dans le monde, la Conférence de l'ONU tenue à Pékin constate la persistance des inégalités entre les sexes et la nouvelle offensive des forces politiques et religieuses opposées à l'émancipation des femmes qui remettent en question le principe même de l'égalité au nom de l'équité.

Dans le contexte d'une crise économique dont nul ne peut sérieusement prévoir l'issue, les femmes qui vivent en France connaissent elles-aussi la régression des droits fondamentaux. Certes, la législation consacrant l'égalité des droits demeure inchangée et le sexisme a mauvaise réputation, mais un processus de régression est à l'œuvre depuis une dizaine d'années. Il concerne notamment le droit au travail et le droit à l'avortement et à la contraception. Soit les moyens par lesquels une femme peut véritablement assurer son autonomie, se projeter dans l'avenir, décider de sa vie.

Sous le prétexte de répondre à l'aspiration des femmes au temps libre - pour élever leurs (!) enfants et s'occuper de leur (!) maison - le travail à temps partiel s'est développé puis imposé. Il a imposé du même coup un salaire partiel, lui aussi, avec lequel une femme ne peut pas vivre et encore moins faire vivre d'autres quelle. Aujourd'hui, 5 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes, leur salaire est plus proche du RMI que du SMIC. Qu'elles soient en deçà du seuil de pauvreté ou

dépendantes de parents ou d'un conjoint, elles sont dans tous les cas marginalisées par rapport au monde du travail et dépourvues des moyens d'être véritablement autonomes.

Les femmes constituent la majorité des chômeurs et des smicards, elles occupent les emplois les moins valorisants et les moins rémunérés. Quant à l'égalité des salaires, on attend toujours ; sur une période de vingt ans les écarts se sont très peu résorbés, ils restent de l'ordre de 20 %. La précarité de l'emploi qui concerne les deux sexes dans toutes les catégories sociales, touche d'abord les femmes et parmi elles, les plus démunies, les jeunes et les immigrées. Le travail féminin porte les stigmates les plus profonds de la crise. Pendant logique de la loi-cadre sur l'emploi qui a permis cette fragilisation accrue du droit des femmes au travail, la loi cadre sur la famille indique l'intention du pouvoir de résorber le chômage en renvoyant les femmes dans leur foyer - totalement ou partiellement - pour y élever leurs enfants. Les démons natalistes sont une constante de la politique française.

C'est dans ce cadre général que s'inscrit la dégradation de l'application des lois sur l'avortement et la contraception dont nous n'avons cessé de dénoncer les effets dissuasifs et les insuffisances. Fermetures de centres de planification, déremboursement d'un certain nombre de pilules et non-remboursement des nouvelles, difficulté et souvent impossibilité pour les femmes d'avorter dans les établisse-

ments publics. C'est ainsi que dans la région parisienne, 2/3 des I.V.G. sont pratiquées dans le privé et que, chaque année, de 3000 à 5000 femmes sont contraintes de se rendre à l'étranger. Vingt ans après l'adoption de la loi dite Veil, les centres d'interruption de grossesse n'ont toujours pas de statut. Tout cela encourage l'audace du lobby anti-avortement : plus de 100 actions commando depuis 1990 ! Leurs amis au gouvernement et dans les assemblées représentatives leur auraient valu une amnistie si la mobilisation des défenseurs d'un droit chèrement acquis ne l'avait empêchée.

Les dernières élections ont montré l'avancée importante des idées de la droite extrême et leur diffusion dans la société. Ce qui menace les droits des femmes constitue une menace pour les droits de tous, c'est pourquoi nous appelons à une manifestation nationale et unitaire.

Le 25 novembre 1975, les femmes seront dans la rue. A leurs côtés : syndicats, partis, associations et tous ceux qui luttent contre les discriminations et pour l'avancée des droits.

*Coordination des associations
pour le droit à l'avortement
et à la contraception.*

**C.A.D.A.C., 21 ter rue Voltaire,
75011 Paris
Tél./Fax : 43.56.36.48.**