

NUMÉRO SPÉCIAL CHÔMAGE

# CARRIÈRES ET EMPLOIS



N° 15 • 30 F • PRINTEMPS AVRIL 1992 • TRIMESTRIEL

ANGLASS EXIGE
TRAITEMENT DE TEXTE
WORLD PERFECT 8.1
45946\_2E PARIS 114
Tel 44.36 90.24

Poste 267 ou scrosser CV et salaire actuel à COFRATE, ORIH 17, rue Henn-Bocquision 15015 PARIS sous rel POSTE STABLE

# Sommaire

Le numéro : 30 francs

Edité par l'association "Collectif"

Trimestriel

Directeur de publication : Léon Dion

#### **ABONNEMENTS**

Tarif normal: 120 francs

Tarif de soutien : 200 francs Tarif réduit : 80 francs (bas revenus, smicards, chômeurs, étudiants) Tarif de diffusion : 220 francs (envoi de deux exemplaires) Chèques à l'ordre de Collectif, adresser à Collectif BP 74, 75960 Paris Cedex 20

Imprimeur: Rotographie 2, rue Richard Lenoir. 93100 Montreuil

Dépôt légal: 2e trim. 1992 Commission paritaire n° 69252.

Diffusé par Dif' Pop Tél: (1) 45.32.06.23.

#### **COMITE DE REDACTION ET CORRESPONDANTS**

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

### PARLONS- EN

- 1 Un premier mai de choix Henri Benoits
- 35 heures. Quand? Et Comment? Pierre Cours-Saliés
- **29** Emplois et nouvelle demande Julien Delarue

### GRAND ENTRETIEN

Travailler à Roubaix Entretien avec Paul Destailleurs, secretaire de l'UL CFDT Roubaix et Mano Dias, ancien secrétaire de l'UL CGT Roubaix.

Propos recueillis parLéon Dion et Serge Volkoff

## ENQUETE AU CŒUR

- Du Phil...à retordre... Léon Dion
- 12 Politique de l'emploi : l'ère des valses Noël Daucé et Didier Gelot
- 16 Bruxelles:

Succès d'une rencontre pour d'autres emplois Aline Archimbaud

- 18 Normands, et bien vivant, entretien avec Guy Robert, secrétaire de l'Union régionale interprofessionelle CFDT de Basse-Normandie Propos recueilli par Paul Barnier
- 22 «Quand j'étais responsable de la CGT Chômeurs» Henri Damette
- 27 Chômeurs au long cours René Seibel
   28 «Mission impossible» dans le monde de l'interim Syndicat CFDT du Bâtiment de Clermont-Ferrand

### CHIFFRES, DONNEES, ARGUMENTS

9 L'Eurochômage Julien Delarue

#### AIR DU TEMPS

- 30 Janvier: Congrès CGT, un message brouillé Sylvie Marceau
- Interview de G. Seguy (document)
- 34 Février : La guerre sans nom Alain Tessonière
- **32 L**U ET A LIRE...
- **33** COURRIER DES LECTEURS

COLLECTIF vit grâce à ses lecteurs. L'acheter c'est bien, S'ABONNER C'EST MIEUX... Et c'est surtout indispensable pour l'équilibre de la revue.

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

(Voir bulletin d'abonnement page 33)

# Un Premier Mai de choix

Date symbolique, certes, mais dont beaucoup de travailleurs se sont éloignés ces dernières années. Aujourd'hui, cependant, chacun conviendra que le scepticisme devant cet anniversaire n'est plus tout à fait de mise : accepte-t-on, le coeur léger que Le Pen veuille tenter une démonstration populaire et fasse main basse sur un symbole du mouvement ouvrier comme naguère les pétainistes ? Son but : souligner la faiblesse du syndicalisme pour en approfondir la crise. Il espère réussir grâce à la démobilisation des militants et des travailleurs qui ne savent plus très bien ce que veut dire "changer la vie".

Provoquer un sursaut face au Front National est une raison suffisante pour assurer le succès du premier Mai, notamment dans la région parisienne. Parce que le désarroi est grand, parce que les échecs répétés ont usé bien des forces, il y faut un effort militant.

#### Du sursaut au renouveau

Ensemble, anti-racistes, syndicalistes, anti-fascistes: des immigrés aux femmes, en passant par les jeunes, les salariés ou les chômeurs, les malades, les artistes, les chercheurs qui ne veulent pas subir une inquisition. Qui ne se sent pas concerné? Une occasion de rediscuter sur une idée simple: on ouvre grande la porte aux poussées racistes en ne reconnaissant pas aux immigrés, présents depuis des années, les droits de tout citoyen. En phase de crise économique et sociale, les peurs racistes s'alimentent de tous les signes de l'étranger. La non reconnaissance de tous les droits de citoyen à tous ceux qui travaillent et habitent ici, loin de calmer les craintes de certains français y contribue. En privant de droit de vote une composante de la population, on permet à une large partie de la classe politique de la mépriser

Ceux qui ne partagent pas ces idées ont parfaitement leur place dans une mobilisation contre le Front National. Mais cette activité «contre» doit s'accompagner de discussions sur des objectifs «pour» afin de faire reculer la peste raciste.

A côté des droits pour les immigrés, eux les plus exposés au chômage, les revendications demandent à être redébattues très largement et par le plus grand nombre possible de salariés. Ainsi, le droit à l'emploi, ne suppose-t-il pas l'existence d'un salaire minimum élevé, des mesures administratives de contrôle de l'arbitraire patronal dans les PME, une réduction du temps de travail pour que les gains de productivité ne produisent pas «compétitivité» pour les uns et chômage pour les autres ? Ne suppose-t-il pas aussi des

moyens de formation de qualité pour tous et des garanties d'embauche à l'issue de la formation; des équipements collectifs pour la petite enfance en nombre et qualité ...? Qui niera qu'il faille en réaffirmer le bien fondé? Croit-on regrouper des forces sans que se réaffirment les aspirations à une vie meilleure?

On ne peut développer un Front Républicain, anti-raciste ou anti-fasciste - le nom importe peu !-, en le ramenant à une opération politicienne. Sans défense des revendications des travailleurs dans le respect des droits des femmes et des jeunes on ne peut faire un véritable front contre le racisme et tous ceux qui en profitent. Pas de succès possible contre le racisme et le fascisme sans une dynamique sociale. Si les syndicats appellent dans l'unité au Premier Mai, même les diviseurs auront du mal à refuser de mener, aussi, les autres débats avec les salariés. Tout se tient. La voie de la démobilisation, ou celle du sursaut et du possible renouveau.

#### Dans la durée

Pour consolider ce sursaut, il s'agit de reconstruire les forces du mouvement syndical : un simple sursaut «contre Le Pen», sans une reprise des pratiques syndicales d'assemblées générales unitaires, du contrôle, de l'élaboration des revendications, de la direction des actions décidées et de la conduite des négociations, s'inspirant des exigences apparues dans les luttes depuis 1986, ce serait illusoire.

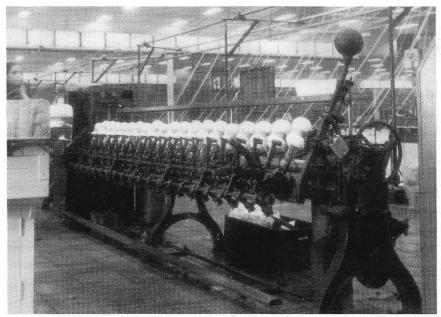
Peut-on inverser la spirale de l'échec et du recul social avec une simple manifestation? Certes pas. Le caractère du Premier Mai ne peut plus se limiter aux seules forces du travail disposant d'un emploi stable. La remobilisation devrait impliquer les exclus de la «société duale» (chômeurs, précaires, fins de droits, etc). Plus particulièrement aujour-d'hui, le syndicalisme se doit d'élargir son champ d'action: sur le lieu de travail, sur le plan local, en lien avec l'ensemble des organisations et associations et tout en respectant leur sensibilité, il doit contribuer au remaillage d'une société en déliquescence. Peut-on remobiliser si on ne cherche pas l'alliance de toutes celles et de tous ceux qui ont le désir de redonner du sens à "la sociale"?

Ceux qui défendent une orientation d'indépendance du mouvement syndical, ceux qui souhaitent que se nouent dans l'action des liens plus démocratiques avec les travailleurs, ceux-là peuvent orienter l'avenir. Beaucoup dépend de notrechoix et de notre action.

Henri BENOITS

# TRAVAILLER A ROUBAIX

# Grand entretien avec Paul Destailleur Mano Dias



Du matériel qui n'avait plus cour chez Phildar

Roubaix, plein Nord. La cité, bouleversée par plus de vingt ans de restructurations, compte aujourd'hui 25% de chômeurs. On imagine la place que prend la lutte pour l'emploi dans l'action syndicale. Encore faut-il que cette action ne soit pas sans espoir, sans perspectives, sans résultats tangibles. Comment faire ? C'est ce que Collectif demande ici à Paul Destailleur, secrétaire de l'Union Locale CFDT de Roubaix, et à Mano Dias, qui a occupé ces mêmes fonctions à l'UL CGT pendant quelques années, et demeure l'un des responsables de la fédération Textiles Habillement Cuir et du Comité régional Nord-Pas de Calais de la CGT.

Collectif - L'action syndicale contre les licenciements est-elle surtout une bataille «pour le principe», ou bien avez-vous la possibilité de remporter des succès réels ?

Paul Destailleur - Au moins vous ne craignez pas de poser des questions abruptes... C'est vrai que c'est très difficile d'arrêter un plan de licenciements. Surtout quand la décision relève d'un grand groupe, en général multinational. Quand il s'agit d'entreprises plus petites, locales, on a pu, toujour par l'action, infléchir certaines décisions. Mais ici à Roubaix nous nous retrouvons souventdevant de grands groupes, entre autres V.E.V-Prouvost, Chargeurs, Mulliez, mais aussi G.E.C.-Alstom, Case -Poclain-Tenneco, Trois Suisses, etc... De plus dans ces groupes la succession de plans de restructuration sur plusieurs années décourage les travailleurs, quand ce ne sont pas les syndicats

eux-mêmes qui font du catastrophisme «il n'y aplus d'argent, c'est le dépôts de bilan ». Tous cela pèse sur la mobilisation. Pourtant avec les salariés de ces enteprises où des licenciements sont annoncés, des actions importantes sont menées, soutenues par la population. Celles-ci permettent de «limiter les dégats».

Mano Dias - Ce qui ne veut pas dire que ces résultats soient négligeables. Prenons l'exemple de V.E.V.¹, dont le dépôt de bilan est annoncé depuis avril 1991.

Les rapaces en tous genres se pressaient déjà pour se partager les dépouilles du groupe, on a vu les dossiers de demandes lors d'une réunion chez Bérégovoy. Nous avons pu mobiliser les salariés, dans une très large unité, et pour l'instant le groupe n'est toujours pas démantelé, même si nous n'avons pas pu éviter quelques fermetures.

Dans ce groupe, en septembre 91, 178 licenciements étaient prévus dans l'établissement de Roubaix; on a réussi un gros travail d'explication, en démontrant qu'il y avait de la production que l'entreprise n'arrivait pas à fournir, des machines qui ne tournaient pas, et que donc les réductions d'emplois étaient une absurdité. Il y a eu une grève avecc occupation, et le bilan actuel des négociations aboutit à une diminution du nombre de licenciements, une indemnisation assez élevée (6O.OOOF) pour les licenciés, et la reprise des discussions, secteur par secteur, en comités d'entreprise, sur la politique industrielle, les qualifications professionelles et la nouvelle organisation du travail.

Donc, vous devez articuler la mobilisation contre les licenciements, l'exigence de décisions industrielles différentes, et la recherche de plans sociaux corrects. Peut-on poursuivre ces trois objectifs à la fois, de façon cohérente?

Destailleur- En général, on procède par étapes. Premièrement, poser avec force la question de la «nécessité» des licenciements. En analysant la situation réelle, nous exigeons d'autres choix industriels et surtout financier. Des propositions réalistes et réalisables sont dééveloppées et soutenues. On n'est plus à l'époque de Lip, où le collectif de salariés pouvait tenter de prouver, sur une base autogestionnaire, la viabilité de l'entreprise. Mais on peut s'appuyer sur le travail des experts désignés par les comités d'établissement, et en même temps développer un effort d'explication dans la population. Sur cette base, on se tourne vers les directions, les pouvoirs publics, et les élus locaux. Enfin, selon les résultats de ces deux premières phases, on essaie de négocier un plan social, le meilleurs possible pour les salariés. Pour tout cela, on a besoin d'un peu de temps. Ce qui nous rendait bien service avant 1987, c'était l'autorisation administrative de licenciement. Sa suppression par le gouvernement Chirac,...et son non-rétablissement

par le PS depuis qu'il est revenu au pouvoir, nous privent d'un important point d'appui. Nous avons pu, par exemple, grâce à la fois à l'action importante des salariés et au soutien de la direction départementale du Travail, empêcher la fermeture de l'unité Casse de Croix (décidée «d'un trait de plume» par les américains), et ramener à 250 le nombre de licenciements, au lieu des 700 prévus, et maintenir une unité de 450 pesonnes toujours en activité.

Il y a donc un aspect «marchandage»: peut-être les patrons annoncent-ils des nombres de licenciements supérieurs à leurs intentions réelles, pour paraître lâcher ensuite quelque chose dans la négociation?

Destailleur- C'était peut-être ainsi il y a quelques années. Mais aujourd'hui ils exagèrent d'emblée sur les licenciements, non pour marchander ensuite, mais pour gagner par avance un peu de productivité supplémentaire, quitte à recourir aux emplois précaires et à l'intérim si la demande redémarre. C'est cela qui révolte particulièrement les travailleurs, et qui les pousse àréagir, mais aussi à rechercher une compensation maximum et à s'en aller.

Dias - Les restructurations actuelles, c'est vraiment un vent de folie. Le patronat n'est même plus capable de justifier les licenciements,...même de son propre point de vue, en les reliant à une quelconque stratégie industrielle. La décision est bêtement financière, c'est le ratio de chiffre d'affaires par salarié qui sert de critère absolu. Dans les négociations, on entend des choses ahurissantes, les représentants patronaux se trompent sur le nombre de licenciés (avec des erreurs qui peuvent porter sur plusieurs centaines de personnes!), ils expliquent qu'ils veulent arrêter telle production, qui en fait est déjà arrêtée depuis plusieurs mois, ils affirment pouvoir tenir la production avec les effectifs qui restent, grâce à un développement de la polyvalence qui est totalement infaisable dans les conditions qu'ils envisagent,..etc. Il y a des gens qu'on licencie, et qui se retrouvent à leur poste le lendemain ou presque, envoyés là par l'ANPE,...en intérim. Et la population des «intérimaires de carrière» ne cesse de s'étendre.

Je crois que l'absurdité complète des positions patronales compte pour beaucoup dans l'ampleur des mobilisations que nous réussissons à susciter ces derniers temps. Des luttes très



dures s'engagent dans des entreprises où tout était calme depuis vingt ans. A DMC-Loos, à Phildar, à Stain, on a pu créer les conditions d'une unité formidable, y compris avec les cadres, et en réussissant à faire agir ensemble ceux qui veulent garder un emploi dans l'entreprise, et ceux qui songent surtout à arracher une grosse prime de départ. On n'en est plus aux actions combatives minoritaires, avec portes closes et piquets de grève : à présent on laisse ouvert, tout le monde entre et sort, et cela ne gêne en rien la poursuite de la grève et l'organisation des actions, au contraire...

Cette «absurdité» des décisions de restructurations implique sans doute que vous essayiez de peser très en amont sur ces décisions, de faire des propositions de politique industrielle?

Dias- Ce n'est pas une nouveauté. Dans le Nord, cela fait de longues années que l'on essaie de promouvoir une véritable politique industrielle. Il ne faut pas oublier que les grands groupes textiles se sont créés vers 1960, et qu'à cette occasion nous avons déjà eu droit aux restructurations et aux suppressions d'emplois, avec des conséquences en chaîne sur d'autres secteurs, les métaux, les transports. On a connu à cette époque de vraies luttes de masse, avec la JOC, les associations familiales. Et on a commencé à agir pour l'extension des activités, liées au textile, mais diversifiées, la construction mécanique ou la vente par catalogue. C'était l'un des thèmes de la grande manifestation pour l'emploi, que l'on a menée peu avant mai 68, 5.000 personnes devant la mairie ...qui est restée close (mairie tenue à l'époque par la SFIO, soit dit en passant).

Nous n'avons jamais cessé d'intervenir sur ces thèmes. Le Plan Textile, décidé en 81, est à mon avis l'une des conséquences de notre action. Et bien sûr, la lutte n'était pas terminée pour autant : il a fallu aussitôt engager la mobilisation autour de la fabrication de tapis, ce qui nous a permis

d'obtenir une relance des investissements (belges, en l'occurrence) dans ce secteur.

Destailleur - Les actions contre les licenciements ont donc un double interêt. Elles permettent de limiter la casse. Et elles créent un rapport de forces plus favorable vis-à-vis des décisions à venir.

Mais le niveau et les objectifs de ces actions dépendent des mentalités syndicales dans les entreprises. L'action «en amont» n'est pas prioritaire partout. Il arrive souvent que l'intervention syndicale ne se déclenche qu'à l'annonce du plan de licenciement

Ce qui favoriserait l'action préventive, face aux grands groupes, ce serait aussiune meilleure organisation du réseau syndical international, et européen pour commencer...

#### La CES ne joue-t-elle pas ce rôle?

Destailleur - En réalité le circuit institutionnel est compliqué. Pour nouer un contact, il faut passer par une voie «hiérarchique» longue, plus ou moins aisée selon les pays, avec des réticences ici ou là, des différences de découpages par branches d'un pays à l'autre, des initiatives plus ou moins bien accueillies...

C'est pour cela qu'en ce qui concerne ma boîte, par exemple, on a choisi de se débrouiller d'abord par nousmêmes. Un vrai bricolage, en fait : un copain de Saint-Dizier, qui travaille en bureau d'études, s'est trouvé en lien professionnel avec un allemand, qui retourne souvent dans son pays, et qui est lui-même en relation avec l'IG-Metall; il parle aussi anglais, et a pu trouver les coordonnées de syndicalistes des TUC appartenant à notre groupe. On a monté une réunion informelle (les anglais étaient là...en vacances en France!), puis une autre réunion en Allemagne, où on a pu faire venir un camarade espagnol que connaissait un camarade de Croix par contacts professionnels. C'est du bricolage international, mais cela fonctionne.Bien sûr, à présent nous passons par une phase plus organisée.

Nous nous adressons à la fédération Métaux et à la CES, pour obtenir son intervention auprès de la direction générale européenne de notre groupe.

Tout ce que vous décrivez là concerne plutôt les grands établissements. Qu'en est-il des entreprises petites ou moyennes?

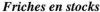
Dias- Les fermetures d'entreprises moyennes sont assez rares,...parce qu'il n'y a plus beaucoup d'entreprises de cette catégorie. Les boîtes de taille moyenne, spécialement dans l'habillement, ont à peu près disparu, et les emplois qu'elles porposaient ont été recomposés : dans la vente par catalogue, la grande distribution, ou la sous-traitance venue du Sentier parisien. Les grosses entreprises ont conservé ou acquis la «matière grise», et laissé le gros du travail de fabrication à des petites unités, épaves de grands groupes, ou petites firmes créées par des cadres licenciés, ou par des asiatiques...

Destailleur -... les asiatiques que Chirac vire peu à peu de Paris, et qui deviennent les fournisseurs»flexibles» de la vente par catalogue.

Dias - Avec tout cela, l'emploi dans la confection sur Roubaix-Tourcoing est en train de remonter, mais dans un tourbillon permanent de créations et de fermetures, un large appel aux emplois précaires, peu de salariés permanents,...et pas du tout de syndicats, ce qui explique qu'on ait bien du mal à intervenir dans ces secteurs.

Plus généralement, avez-vous la possibilité d'agir pour des créations d'emplois ?

Destailleur - Il y a un domaine où l'on a remporté des succès, c'est l'embauche d'intérimaires sur des emplois permanents, comme on a pu le faire tout récemment chez Rank Xerox. Et puis, toute l'action contre la monoindustrie, dont parlait Mano, relève pour nous du combat pour l'emploi. Roubaix n'est plus la ville du «tout-textile»: il a cité la vente par





catalogue ou les transports, on peut ajouter l'imprimerie (pour les catalogues, justement), l'agroalimentaire, les emplois du tertiaire. Tout cela ne dépendait pas uniquement de l'action syndicale, évidemment. Mais la présence des syndicats dans les comités de bassins d'emploi, aux côtés des élus, du patronat, et de l'ANPE, sous la responsabilité du préfet, cela crée un espace d'intervention qui n'est pas à négliger. Cela permet de poser, en lien avec la polyactivité, le problème des formations, et aussi d'éviter les solutions de type «zone franche» avec mise entre parenthèses du droit du travail, comme le souhaiteraient les patrons et la municipalité.

Dias - Ce qui nous complique un peu la tâche, c'est la concurrence avec Lille. Vues de Paris ou de Bruxelles, Lille et Roubaix paraissent équivalentes, et Lille bénéficie parfois d'une meilleure «image» : on oublie que les grandes créations de prototypes, c'était et c'est encore Roubaix.

Destailleur - On dispose d'un autre type d'intervention pour créer des emplois : la revendication de contrats de solidarité-préretraite. Ils nous ont permis de faire embaucher 52 personnes l'an dernier.

# Et la réduction du temps de travail ?

Destailleur - Sur ce terrain-là, la situation me semble assez bloquée. Le patronnat la refuse au nom de la productivité et des coûts salariaux, ce qui est inexact, vvoyez en Allemagne. Les salariés n'y croient plus de trop. Les réductions de l'horaire hebdomadaire offert dans les établissements, aboutissent souvent...au développement des heures supplémentaires. Il faudrait pouvoir traduire plutôt la réduction en jours de congés, avec remplacements correspondants: par exemple, trois jours de congé annuel supplémentaires au lieu d'une demieheure par semaine. Sur une boîte de 2000 personnes, cela permet une vingtaine d'embauches, ou autant de licenciements en moins. Par notre action, nous l'avons obtenu chez Case-Poclain. De même on peut poser le problème des temps de formation avec remplacement, ou de l'affectation des gains de productivité à la création d'emplois. Mais la sensibilité des équipes syndicales à ces objectifs

est, disons, variable.

Dias - On a remporté quelques succès sur le temps de travail, à l'époque des mesures Auroux, et jusqu'au milieu des années 80, par exemple à la fabrique de tapis SIFT. Mais c'est vrai que les camarades ne sont pas enthousiastes là-dessus. Les baisses d'horaires sont souvent faibles, elles s'accompagnent de modulations qui chamboulent la vie familiale, ou alors de baisses de salaires, et finalement n'amènent guère d'embauches. Quant aux «mi-temps compensés» que l'on trouve dans certains plans sociaux, c'est difficile d'y voir autre chose que du licenciement insidieux, donc d'autant plus intolérable. Les contrats à durée idéterminées, la précarité, l'interim permettent au patronnat d'obtenir une réduction des heures de travail et celle-ci n'est pas payée.

# Pouvez-vous poser le problème des créations d'emplois utiles à la population ?

Destailleur - Il y a eu des grands travaux qui ont été décidés, sur Roubaix. Nous sommes intervenus pour que les entreprises embauchent des gens sur la ville même. Bien sûr cela



se substitue à des emplois pour des personnes extérieures. Mais cela présente l'avantage de permettre aux embauchés de «travailler au pays», et d'avoir un temps de trajet peu important; Et puis cela aide à réduire le nombre des jeunes qui galèrent dans nos cités.

Par ailleurs nous avons poussé à des créations d'emplois dans des associations, avec l'aide de la municipalité, pour les services aux personnes âgées. C'est difficile de chiffrer le nombre d'embauches que nous avons obtenues ainsi. Avec les mêmes préoccupations, nous avons évidemment soutenu la lutte des infirmières, en confirmant le besoin de personnel dans les hôpitaux.

Ce que nous souhaitons, avec ces emplois «utiles», c'est qu'ils soient aussi durables, et qualifiés. Par exemple nous ne sommes pas très favorables aux systèmes d'associations intermédiaires, avec des emplois à 76 heures par mois et rémunération complémentaire par l'ASSEDIC; cela peut servir pour des réinsertions, mais vraiment ces emplois sont trop fragiles.

Dans ce cadre, établissez-vous des

relations directes avec les chômeurs?

Dias - Il y a des possibilités de contacts institutionnels, par les missions locales, ou les comités de bassins d'emploi. Quant à des liens plus directs, j'essaie de les établir quand je ne suis pas trop débordé, avec les jeunes chômeurs, ou au moins avec les «accompagnants». Sinon, il n'y a plus de comité de chômeurs CGT sur Roubaix...

...alors qu'il en existe, par exemple, à La Ciotat, voir l'intervention du délégué de cette ville au congrès confédéral...

Dias- Oui, mais la situation de La Ciotat est différente, la ville est entièrement accrochée aux chantiers navals. Chez nous, c'est beaucoup plus dispersé.

Le seul groupe de chômeurs avec lequel on soit en relation permanente, c'est celui des licenciés de la filature des Longues Haies, incendiée il y a quatre ans, et pour lesquels il y a une grosse bagarre juridique sur la question des indemnités que les salariés n'ont pas reçu.

Destailleur - De notre côté, on a con-

tribué à la création d'un comité des travailleurs sans emploi, qui compte 10 à 12 membres, avec (heureusement...) fes renouvellements chaque fois que l'un d'eux trouve un emploi. Ce n'est pas un comité CFDT, mais il se réunit à l'Union Locale, et nous l'aidons pour les distributions de tracts sur les marchés, les permanences dans les quartiers, ou les interventions dans les entreprises qui licencient.

Mais je suis d'accord avec Mano pour dire que le lien avec les chômeurs, dans une ville comme la nôtre, est à la fois nécessaire, car les demandeurs d'emploi représentent 25% de la population active. Il faut trouver les moyens. C'est une action difficile mais vitale pour tous, la lutte pour l'emploi c'est aussi la plutte contre l'exclusion et pour la solidarité.

propos recueillis par Léon Dion Serge Volkoff

<sup>1.</sup> Anciennement groupe Prouvost-Masurel, plus connu sous le nom de La Lainière de Roubaix.

# **DU PHIL... A RETORDRE...**

La famille Mulliez est bien connue à Roubaix. Elle est, avec d'autres noms, à l'origine du textile dans la localité. Elle est renommée aussi pour ses positions sociales selon les uns, son paternalisme selon d'autres. Très vite les membres de cette famille industrielle ont décidé de prendre le virage de la commercialisation. La création de la marque Phildar en 1945 a été la première décision dans ce sens. Depuis les années 60 cela s'est accéléré. La famille Mulliez serait la deuxième fortune de France, avec entre autres des enseignes comme, Auchan, Tapis Saint-Maclou, Pimkie, Décathlon, Flunch, Kiabi, Leroy-Merlin, Phildar,... Parallèlement à cette stratégie commerciale, des usines de production textile existaient, se modernisaient et les travailleurs pensaient que dans un tel groupe ils n'avaient pas grand chose à craindre en matière d'emploi.

## Le cas Phildar

Phildar c'est 50% du marché français du fil à tricoter. Le fil était fabriqué dans plusieurs usines: Roubaix, Bolbec, Zulte en Belgique et Helmstedt en Allemagne.

Phildar c'est aussi les chaussettes avec des usines de fabrication.

Depuis 1982, les usines Phildar connaissent plusieurs plans de restructuration en vue de diversifier les produits.

Pour le fil à tricoter, il est décidé et mis en oeuvre le regroupement des trois établissements de l'usine de Roubaix en un seul site.

La diversification commerciale se fait vers la lingerie, les articles tricotés....

Cette restructuration ne rencontre pas le succès espéré.

En 1987, la diversification est encore poussée avec une volonté plus grande de développer la commercialisation au détriment de l'industriel. Successivement Phildar se sépare des usines de Bolbec et de Zulte pour le fil à tricoter, et d'Amiens pour les chaussettes

Cela entraîne une redistribution de la production dans les usines restantes et il semble que celle de Helmstedt soit privilégiée. Celle de Roubaix voit sa charge de travail baisser tandis que les achats de fil en sous-traitance augmentent. Il est facile alors de dire «Roubaix n'est pas rentable».

Pourtant les travailleurs de Roubaix ne perdent pas espoir. Malgré la baisse du marché du fil à tricoter (moins 57 % en cinq ans), un projet de redéploiement industriel est élaboré et commence à se mettre en place fin 1990. Ce projet tente le défi d'avoir un atelier de production moderne, qui puisse réagir rapidement à la mode comme à la demande, être souple et viser le «zéro défaut» et le «zéro délai» afin de répondre aux demandes des consommateurs. (La direction dit répondre «aux besoins» des consommateurs.)

La direction de l'usine de Roubaix et les syndicats travaillent sur ce plan de modernisation qui a des contraintes pour les travailleurs. Par exemple, la polyvalence est généralisée. Dans un atelier entièrement automatisé chaque personne doit être capable d'intervenir sur n'importe quel poste de travail.

Direction et syndicats négocient donc les coefficients, les salaires, la formation nécessaire pour laquelle il est prévu 6% de la masse salariale pendant quatre ans. Les syndicats travaillent avec le CHS-CT et la CRAM sur l'installation du matériel et les postures de travail. La moyenne d'âge étant de quarante-cinq ans, un plan social est élaboré pour embaucher quarante jeunes. La requalification des emplois est prévue, avec l'étude d'une évolution de carrière.

Bien sûr tout n'est pas rose. La direction veut de la souplesse et il faut aborder les questions de travail du weekend, des horaires. Les organisations syndicales défendent une certaine vie sociale déjà bien difficile à Roubaix.

Le plan de modernisation se met en place et des investissements ont lieu. On croit à un outil industriel performant. Sur les quatre ateliers autonomes prévus, deux sont déjà opérationnels. Pour poursuivre, il faut construire un bâtiment neuf.

# **ENQUETE AU CŒUR**

## Coup de tonnerre

Le 17 janvier 1992 la presse locale annonce un comité central d'entreprise pour le 20 janvier où seraient annoncées la fermeture de l'atelier de Roubaix et la reprise de la production par les groupes Verbeke et Vandeputte. Ces groupes, qui reprendraient une partie du personnel, se chargeraient de la production, Phildar gardant la distribution. Un plan social serait proposé avec des reclassements dans les groupes repreneurs ainsi qu'à Auchan ou d'autres activités du groupe et bien sûr des pré-retraites.

La réaction des syndicats est immédiate. Six cents personnes manifestent au CCE. Immédiatement la grève est décidée pour la semaine avec la tenue d'une assemblée générale quotidienne.

L'émoi parmi les travailleurs est important. Ils ne comprennent pas que, du jour au lendemain, les actionnaires décident de se séparer de trois cents travailleurs et d'un outil de production en cours de modernisation.

Certains disent : «Avec le père Mulliez on n'aurait pas connu ça», (celui-ci est décédé depuis peu). Cette semaine de janvier va être riche en actions. Chaque jour les travailleurs manifestent.

D'abord à la mairie de Roubaix pour demander au maire des explications sur le déménagement du siège social Phildar. Pour ce transfert la municipalité de Roubaix a accordé à Phildar un allégement de loyer de 6,5 millions de francs sur neuf ans et le rachat de l'ancien siège par la ville.

Les travailleurs ne comprennent pas que rien ne soit fait pour le secteur industriel et les emplois.

Le maire promet de réunir l'ensemble des maires concernés afin qu'ils adoptent des positions communes sur l'emploi.

Un autre jour, les travailleurs tentent de bloquer le centre informatique, sans succès...

Ils manifestent devant la résidence d'un des actionnaires et devant le Siège de la société de Norentreprendre créée par les Mulliez pour aider à la création d'entreprises nouvelles...

La dernière semaine de janvier, le

travail reprend afin de maintenir les salaires. La production reste stockée sur place afin d'apporter une gène dans l'alimentation des magasins.

Il faut préciser que ces magasins, au nombre de 1800 en France, sont franchisés pour la plupart et, que de ce fait, des investissements ne sont pas supportés par la marque. Les organisations syndicales se sont adressées par courrier aux «franchisés Phildar» pour leur expliquer le sens de l'action et demander leur soutien.

Dans cette lettre, les organisations syndicales attirent l'attention des gérants sur les risques qu'ils courent euxmêmes en précisant que la pratique commerciale de Phildar va elle aussi évoluer pour aller vers des magasins plus grands avec diversification des produits : «Sachez qu'ils n'hésiteront pas à vous laisser votre pas de porte vide encaissant la revente meubles et matériels, bon nombre de nos anciens collègues sont dans une situation dramatique».

Une forme d'action originale a été également mise en place. Une forte délégation de travailleurs de Phildar se présente à la porte d'une entreprise de la ville. Les délégués de celle-ci, seuls au courant, les font rentrer.

Se tiennent alors plusieurs assemblées dans les différents ateliers pour débattre de l'emploi. Cela a conduit à organiser plusieurs manifestations de salariés de plusieurs entreprises en difficulté.

Une manifestation a réuni deux mille personnes à Lille.

Une journée «portes-ouvertes» a permis de montrer à la population Roubaisienne l'état d'avancement du plan de modernisation. Elle a rencontré un franc succès.

# Quelles perspectives?

«On se bat pour le maintien de l'emploi dans le secteur industriel» déclare Nicolas Potenza, délégué syndical CFDT. «Que vont trouver comme emplois vos enfants ? Le tertiaire ne suppléera pas.»

«Face à la stratégie nationale de liquidation du textile cela nous paraît être la bonne réponse.» Après un

# LES DÉLICES DE L'ÉVÉNEMENT

Spécial colère, pour les ouvriers de Phildar, quant est paru «L'Événement du Jeudi» du 13 février. Une joyeuse reporter, Sara Daniel s'est offert une page de description idvIIIque du plan social Phildar (qualifié de «modèle») et de la stratégie du groupe (décrit comme «grand seigneur»). De point de vue syndical, pas un mot, à part tout de même un bout de commentaire de délégué CGC. Quant aux réticences des salariés, elles se nourrissent, d'après Sara Daniel, de «caprices d'enfants gâtés», comme par exemple, cette manie de «pleurnicher» parce qu'on leur imposait un emploi de substitution à Fourmies, qui est seulement selon l'article, «A une heure et demie de voiture» (bien davantage en réalité).

On espère que ce reportage folâtre aura été rémunéré à sa juste valeur. Y inclus les notes de taxis.

moment de réflexion, il ajoute «Pourtant si on n'y arrive pas il faudra bien négocier le plan social, mais la mobilisation que nous développons pour le maintien du site ne peut qu'être bénéfique pour le plan social, mais aussi sur l'emploi industriel, même si ce n'est pas chez Phildar».

«Dans notre action pour l'emploi, on a toujours agi pour anticiper sur les décisions que vont prendre les patrons. On se rend compte que les patrons sont incapables de prévoir...»

Marie-Paule Moreau, déléguée CFDT au siège, précise: «Le siège social va déménager pour des locaux neufs et fonctionnels. Dans ces locaux les emplois administratifs vont se modifier du fait de l'informatisation des magasins.»

«Le nettoyage, l'entretien et le gardiennage vont être assurés par des entreprises extérieures. Il nous faut poser les bonnes questions pour obtenir des propositions qui maintiennent le maximum d'emploi: au besoin avec des formations adaptées. Mais cela ne semble pas préoccuper la direction».

Léon Dion