

« QUAND J'ETAIS RESPONSABLE DE LA CGT CHOMEURS... »

Il y a une distance, une coupure dit-on, entre les syndicats et les chômeurs. On s'y habitue, semble-t-il, ou même on s'en accommode. A chacun son truc, en somme : aux syndicats la défense des intérêts «matériels et moraux» des salariés pourvus d'un emploi. Et pour les chômeurs, il y a l'ANPE, quelques initiatives alternatives, les débrouilles et les galères. Or cette séparation des tâches, catastrophique pour tous, n'est pas une fatalité. Le témoignage qu'apporte ici Henri Damette, qui fut pendant plusieurs années le coordinateur des comités de chômeurs CGT, confirme que s'ouvre là pour l'action syndicale un chantier, vaste et difficile, mais peut-être décisif.

Quand le bureau confédéral m'a confié, vers la fin des années 70, la tâche de constituer un réseau de comités de chômeurs CGT, ce n'était pas vraiment une nouveauté dans la confédération. Les plus anciens, ou les plus attentifs à l'histoire du mouvement ouvrier, savaient (même sans remonter à Pelloutier et aux Bourses du Travail) qu'il y avait eu des comités avant 1940, avec Jacques Duclos comme responsable national. Les premières initiatives avaient eu lieu dans le Nord, notamment la grande marche des chômeurs du valenciennais, pour «du pain et du travail».

En 1977-78, le contexte était bien différent, mais les principes étaient les mêmes : pas question de laisser un million de personnes, isolées, exclues, sans lien avec le mouvement ouvrier. Engager la lutte contre cet isolement, c'était s'en prendre à toutes les formes de rejet : rejet du chômeur de la part de ceux qui travaillent, rejet des jeunes, des immigrés. L'enjeu était donc aussi de prendre notre part dans la prévention de la délinquance, et dans l'action anti-raciste.

Il s'agissait en outre de renforcer le syndicat, en favorisant l'émergence de nouveaux militants, ou en évitant de perdre d'anciens syndicalistes lorsqu'ils venaient à être licenciés. Mais je ne crois pas que c'était là le but essentiel. L'ambition était plus vaste, elle s'inscrivait dans une volonté d'impulser un syndicalisme plus ouvert, celui qui donna naissance à la radio Lorraine Coeur d'Acier à Longwy, celui qui

connut ses belles heures au congrès confédéral de Grenoble fin 78 (le fameux 40e Congrès).

Approcher les files d'attente

Il a fallu créer les comités de chômeurs CGT à partir de rien, ou presque. A cette époque, la seule force organisée qui menait une action continue en direction des chômeurs était la JOC. La relation entre la CGT et les chômeurs se limitait en gros à l'activité des responsables CGT dans les ASSEDIC, pour défendre les dossiers d'indemnités, les prolongations de droits. Ce n'était pas une bataille mineure : l'UNEDIC est en fait la plus grosse banque de France, et l'intervention syndicale pour veiller à la répartition des fonds est une affaire très sérieuse. Mais vis-à-vis des chômeurs eux-mêmes cela relève a priori de la défense au cas par cas, et peu de l'action collective.

Cette action collective avec les chômeurs, j'ai cru au début qu'elle serait assez aisée à mettre en place. La cause était claire et juste, j'avais un mandat explicite du bureau confédéral, je pouvais descendre dans les UD en me réclamant de cette directive. Et j'avais dans mon passé de militant deux expériences bien utiles, successivement au Centre Confédéral de la Jeunesse, puis au secteur Emploi.

Très vite j'ai dû admettre que j'avais sous-estimé les réticences ou les méfiances de nombreux militants vis-à-



Manifestation de chômeurs à Paris en mai 85

vis des chômeurs. Un chômeur est quelqu'un qu'on connaît mal, ce n'est pas (ou ce n'est plus) un cotisant, et pour nouer le contact avec lui cela demande beaucoup de temps et d'énergie.

A cette époque, le contact le plus facile s'effectuait par des interventions dans les files d'attente, au pointage à l'ANPE. Mais ce n'était efficace que si ces interventions étaient régulières. Or elles reposaient souvent sur une poignée de militants, en général des chômeurs ex-syndicalistes. Autant dire que pour les grosses agences, on manquait de camarades disponibles.

Pourquoi cette pénurie ? Parce que les militants qui s'investissaient dans la lutte pour l'emploi, la menaient surtout dans le cadre de l'entreprise. Et cela, même s'ils venaient d'être licenciés, car ils se battaient alors pour des réintégrations, contre la fermeture de l'entreprise, pour de fortes indemnités,...etc. Mais lorsqu'il s'agissait d'approcher une file d'attente ANPE, on voyait poindre des appréhensions, et des propos peu enthousiastes, du genre : «ces jeunes-là, s'ils voulaient vraiment du travail, pour la plupart ils en trouveraient».

Le lien avec les sections d'entreprises

C'était le paradoxe : il y avait davantage d'obstacles à surmonter du côté CGT que du côté des chômeurs eux-mêmes. Car ceux-ci, finalement, nous accueillait bien. Il faut dire qu'on venait avec le souci de les aider pour leurs préoccupations essentielles, que nous avons appris à connaître : les dossiers à remplir, le fonctionnement de l'ANPE, les calculs d'indemnités, les problèmes de loyer, de note de gaz,...etc. Pour remédier à tous ces soucis quotidiens, cela nous prenait un temps énorme, en discussions devant les ANPE, en permanences à tenir dans les unions locales.

La constitution du comité venait par la suite, avec des adhésions à tarif très modeste : la carte devait coûter 2F, et le prix du timbre devait représenter 1% de l'indemnité de chômage.

Dès lors on s'attaquait à une tâche d'un autre niveau, la recherche d'emplois. Pour cela on s'appuyait sur les UD et les sections syndicales d'entre-

prises, pour débusquer les emplois possibles. Et là encore il fallait convaincre des structures syndicales qui manquaient d'enthousiasme : l'idée de voir, débarquer aux portes de l'usine des délégations de chômeurs bien informés, réclamant des réductions de temps de travail avec contrats de solidarité et créations d'emplois là où ils seraient utiles (un ajusteur ici, un soudeur là,...etc), cela effrayait évidemment les patrons, mais donnait aussi quelques inquiétudes aux syndicats. Il nous est arrivé de manifester dans la rue, devant une usine, sans que les camarades à l'intérieur jugent bon d'intervenir. Inutile de dire que les chômeurs en ressentaient une certaine amertume.

La revendication a évolué quand les systèmes de préretraite ont été mis en place. Nous nous sommes alors mis à la recherche de possibilités de «compagnonnage» : un ouvrier ancien quittant peu à peu l'entreprise, laissant la place à un jeune après l'avoir formé. Mais quand ce genre de montage était organisé, il fonctionnait souvent sur le mode du réseau familial. L'ancien mettait au patron le marché en main : je m'en vais, et vous prenez mon fils, ou mon gendre,

mon neveu,... et le patron acceptait. Finalement cela produisait bien une embauche, mais les formes d'action collective, syndicats ou comités de chômeurs, se trouvaient court-circuitées.

Autre espace d'intervention et autres difficultés : les emplois dans le service public. C'aurait été une vraie ressource, si on avait pu travailler régulièrement avec les sections CGT dans les communes, les hôpitaux, repérer les domaines où le service public était mal assuré, chercher des rencontres entre les intérêts des fonctionnaires, des chômeurs et des usagers. Mais l'esprit de cocon que l'on rencontre dans ces organismes n'épargne pas les mentalités syndicales. Les camarades prenaient l'air gêné, et m'expliquaient : « dans les collectifs de chômeurs il y a une majorité d'étrangers, le statut de la fonction publique ne permet pas qu'on les embauche... ».

Succès et obstacles

J'insiste sur ces obstacles internes au syndicat, parce qu'il faudra les surmonter si la CGT veut développer les initiatives en ce domaine, ce qui est indispensable. Mais je pourrais aussi insister sur les aspects positifs de cette action. En quelques années nous avons constitué 155 comités, dont 120 reposaient sur un vrai fonctionnement collectif. Nous avons tenu un congrès national. Nos manifestations de rues et en entreprises combattaient utilement l'image du « chômeur-feignant ». Nous obtenions des embauches. Et la qualité de notre travail progressait, grâce aux contacts dans les entreprises et les ASSEDIC.

D'où un joli rapport de forces, d'autant que les chômeurs, une fois lancés, s'engagent à fond, avec même des réactions violentes qu'il nous fallait modérer. Je me souviens d'une intervention aux Nouvelles Galeries d'Amiens, où les chômeurs n'étaient pas loin de mettre le magasin à sac. Je me souviens aussi d'un chômeur toulousain que j'ai rattrapé de justesse alors qu'il était devant l'ANPE avec deux bidons d'es-

sence en mains, prêt à incendier l'agence.

L'alliance CGT-chômeurs était prometteuse. Mais il restait d'autres difficultés.

D'abord nous avons découvert la rotation du chômage. Quand des chômeurs, avec ou sans notre aide, retrouvaient un emploi, ils quittaient les comités. On ne pouvait pas s'en plaindre, mais cela brisait la dynamique collective, car celle-ci reposait parfois sur quelques personnes, qui pouvaient se trouver parmi les premières à trouver du travail. Les employeurs avaient l'oeil, ils recrutaient volontiers des leaders de comités : ceux-ci avaient prouvé leur énergie, leur sens de l'organisation; et cela désamorçait la capacité offensive des comités, y compris à cause des petites rancunes que cela générait chez les autres chômeurs.

Et puis, la réforme du système de pointage, en supprimant les files d'attente, nous a ôté notre premier terrain d'intervention. Nous avons pu ensuite entrer dans les agences, nous adresser à chacun devant les panneaux d'affichage, mais c'était moins efficace, les chômeurs présents étant beaucoup moins nombreux et plus isolés.

En veilleuse

Nous avons souffert aussi d'une difficulté à élargir le recrutement. Avec les femmes notamment, c'était moins aisé : elles préféraient être en lien avec d'autres femmes, or parmi nous les militantes étaient peu nombreuses; et puis, une femme au chômage se retrouve en général accaparée par les tâches domestiques. Nous avons aussi du mal à nous lier avec les jeunes diplômés, peut-être les plus déçus de tous, mais plutôt déterminés à trouver une issue par eux-mêmes, qu'à compter sur l'action collective.

Enfin, il y a eu un virage politique, décidé par la direction du PCF, pour que la CGT mette une sourdine à cette activité, laissant le champ libre à l'intervention du parti et des jeunesses commu-

nistes : on était à quelques mois des municipales de 83. On ne nous a rien interdit, bien sûr, mais comme par hasard tel permanent n'était pas disponible pour nous donner un coup de main, tel autre n'avait pu tirer notre tract à temps, un troisième arrivait à notre manif en oubliant les cartes d'adhésion,...etc.

Je connaissais assez la CGT pour n'avoir pas besoin qu'on me fasse un dessin. J'ai poussé quelques coups de gueule, j'ai persisté à jouer de mon mandat officiel pour impulser des actions locales.

La dynamique politique, pour quelques temps, a pris le dessus, notamment en région parisienne avec la création de l'APEIS. Après les élections, la pâte est vite retombée.

Les comités de chômeurs, devenus comités locaux CGT pour le droit au travail, continuent d'exister. Il y a aussi des collectifs de licenciés, parfois plurisyndicaux. On n'en parle pas assez, et les résultats obtenus ne sont pas assez mis en valeur.

Mais au regard du nombre de chômeurs, le travail syndical n'est pas à la hauteur. Il repose encore trop sur quelques personnes dans quelques départements, même si les militants des Asse-dic se battent comme des chiens sur les prolongations de droits, les fonds sociaux ou l'aide à la formation.

Pourtant, l'intervention syndicale auprès des chômeurs est tellement essentielle, et les problèmes qu'elle soulève sont tellement épineux, qu'un débat très large devrait s'engager, ou se réengager, dans la CGT et dans tout le mouvement syndical, pour développer cette intervention à grande échelle. J'apprécie que « Collectif » m'ait donné l'occasion de relancer, à ma manière, cette réflexion.

Henri Damette

35 heures, quand? Et comment?

Face au chômage, pourquoi les 35 heures ne sont-elles pas réalisées ? En 1981, des «réalistes» comme Edmond Maire avaient proposé que leur instauration soit «étalée dans le temps jusqu'en 1985, pour laisser au gouvernement le bénéfice de la durée». On voit où nous en sommes : ceux qui ont voulu «laisser du temps au temps» n'ont servi ni les revendications ouvrières ni la gauche, aujourd'hui responsable d'un chômage de plus de trois millions de sans emplois, déclarés ou non.

Après plus de dix ans de majorité de gauche, la France, reste la «lanterne rouge» pour la réduction du temps de travail : 39h 30 en moyenne. Encore faut-il préciser, pour les PME de moins de cinquante salariés ou, pire, les moins de dix¹ : couramment y sont exigées une dizaine d'heures supplémentaires par semaine, non déclarées, payées en primes occasionnelles en fonction des résultats de l'entreprise.

En moyenne, depuis une dizaine d'années, la durée du travail a diminué dans tous les pays européens sauf la France et la Grande-Bretagne de Mme Thatcher (cf. l'article de Julien Delarue : «L'eurochômage»). Inutile d'espérer, ainsi, profiler une «dynamique européenne». La logique du marché, telle qu'elle s'exprime déjà, comporte une pression à la baisse des avantages ouvriers au nom du «principe de subsidiarité» tel que le patronat le fait entendre auprès des Douze : aucune règle légale ou étatique ne doit venir s'imposer au nom de la Communauté si elle gêne l'adaptabilité de la main d'oeuvre aux exigences de la «compétitivité»².

Cela tire le plus grand nombre vers le bas. Toute règle nationale doit être maintenue en matière de flexibilité : si patronat et salariés d'un pays ont signé une moins bonne convention qu'ailleurs, l'Europe «sociale» ne doit pas intervenir. Pour ne pas gêner «l'essor de l'industrie et notamment l'emploi dans les PME» (déclaration du patronat européen, en 1988). Un exemple, avec une production d'électricité en trop grande quantité, les lois qui protégeaient les femmes du travail de nuit sont abolies depuis peu. Aucune des instances européennes n'a posé le problème comme il le méritait : pourquoi ne pas abolir les règles qui rendent trop facile le travail de nuit pour les hommes ?

Il y a deux façons de faire disparaître une

discrimination: les instances européennes, ainsi que la direction de la CFDT et le gouvernement français ont choisi de supprimer ce qui gêne le patronat, sous prétexte de négocier avec eux quelques détails de ce nouveau «droit»; il eut été préférable d'élargir la portée des règles protectrices des salariés, les rendre aussi plus efficaces dans les secteurs où elles jouent trop peu, comme les hôpitaux par exemple, bref renchérir l'usage du travail de nuit pour que patronat et direction respectent plus la santé des salariés.

DEUX LOGIQUES

Nous sommes ainsi, en fait, au coeur de la question des 35 heures : les gains de productivité, les trouvailles techniques peuvent-ils servir aux salariés ? Il serait sans aucun doute nécessaire que tout ce qu'on appelle progrès soit contrôlé avant généralisation par les salariés et leurs organisations, en y associant toutes les couches de population concernées. Mais le problème, somme toute, peut ici être simplifié. Si, pendant trente ans, la productivité augmente, dans un pays comme la France, de 2,5% par an en moyenne, cela représente un doublement des possibilités de production : où sont passés ces gains de productivité depuis 1962? Où passeront ceux à venir jusqu'en l'an 2022 ? La réponse dépend du mouvement ouvrier, de son activité revendicative.

Au travers des 35 heures, toute l'organisation du travail est en cause : pour des syndicalistes, il s'agit de faire profiter la masse des salarié(e)s d'une partie des fruits du développement; pour le patronat, il s'agit de faire payer toute concession sur la durée par des remises en cause du pouvoir d'achat ou par un surcroît de «flexibilité». Conflit classique : certains criaient, au XIX^e siècle, à l'irresponsabilité devant toute exigence de diminution du temps de travail, ou de réglementation du travail des enfants. Selon eux, il y avait là une probable ruine de l'économie.

UN LONG CHEMIN

En réponse, un socialiste antérieur à Marx mettait en évidence le gaspillage que représente la concurrence capitaliste, y opposait la supériorité

d'une organisation collective de la production et en concluait : «Même en admettant que l'ouvrier travaillât seulement sept heures par jour, la somme des bénéfices à répartir se trouverait considérablement accrue» (Louis Blanc : «L'organisation du travail», 1839)³. En écho moderne, les experts du management s'efforcent d'obtenir une «implication» des salariés : selon eux, la mauvaise relation au travail, entraînant coulages et stocks inutiles représente environ la moitié des heures travaillées. Une réorganisation de toute la production, depuis ses fondements, - la propriété et l'utilité sociale de la production-, amènerait certainement plus de résultats que les formes modernes de la «gestion des ressources humaines» ou du néo-paternalisme, comme on voudra l'appeler.

Mais, le chemin est long depuis le XIX^{ème} siècle ... Et il a appris aux salariés tout au moins deux choses.

Premièrement : rien ne s'obtient sans luttes; ainsi, toute réduction massive du temps de travail, accompagnée d'une réglementation favorable aux salariés, est le résultat de rapports de force. La journée de 8 Heures est votée en 1919, pour une simple raison : l'ébullition sociale qui suivait la guerre de 1914-1918 faisait craindre à la bourgeoisie le retour aux heures du syndicalisme révolutionnaire. La semaine de 40 heures est obtenue en 1936, par la grève générale : la rupture du Front Populaire de 1937, suivie de la défaite syndicale de novembre 1938, annulera l'application de cette loi, pour longtemps. Quant au retour aux 40 heures sans perte de salaire il est décidé en 1968, grâce à la grève générale. Comment les 35 heures ? A bon entendeur, voilà la réponse !

Par ailleurs, deuxième leçon de l'histoire : sans maîtrise sociale du progrès technique et scientifique par les travailleurs grâce à des institutions démocratiques leur donnant droit de contrôle et d'expression, les inégalités s'accroissent; la minorité privilégiée accapare des moyens de domination. Cela pose la question de la transformation de la société, que les arguments des experts patronaux eux-mêmes interdisent d'oublier : comment ne pas subir la contrainte extérieure ? comment répondre aux exigences de l'Europe ? Cela n'a aucune raison de ne pas être débattu par les syndicalistes et les travailleurs qui veulent apporter des

réponses aux questions d'aujourd'hui et de demain. Pourquoi faudrait-il se résigner à ce qu'une poignée de «décideurs», propriétaires des moyens de production ou mandatés par eux, décident à la place de la grande masse des salariés ?

DEMAIN

Une coordination des luttes à l'échelle européenne est mise à l'ordre du jour, par la construction du Marche unique. Dans ce contexte, toute lutte qui fait avancer vers une réduction massive du temps de travail joue un rôle positif: elle matérialise, aux yeux de tous que «c'est possible». Qu'on se souvienne du rôle dynamique joué par les syndicalistes allemands de l'IG-Metall parce qu'ils ont obtenu une programmation de la réduction vers les 35 heures.

Mais, pour de grands objectifs, les luttes dispersées sont moins efficaces que tous ensemble. Il s'agit donc de mettre à l'ordre du jour de nos syndicats comme de la CES une véritable mobilisation pour imposer les 35 heures. Une revendication dont il ne faut pas accepter qu'elle se réduise à une sorte de «partage du travail existant», comme si les gains de productivité n'existaient pas : diminution du temps de travail avec embauches, avec temps de formation continue inclus dans la durée du travail, avec une réduction aussi importante que possible des contraintes de nuit et de week ends, largement dédommagées en revenus salariaux et en temps libre.

Bref, les 35 heures contre le chômage et pour que tous les travailleurs vivent mieux.

P. C-S.

1- On compte 1,7 millions d'entreprises; parmi elles, 1,5 millions, les moins de dix, emploient 16% des salariés. Au total, environ 6 millions de salariés sont dans des entreprises de moins de cinquante.

2- E. Vogel-Polsky et J. Vogel : L'Europe sociale 1993: illusion, alibi ou réalité ? éd. de l'Université libre de Bruxelles, 1991.

3- Pierre Cours-Salies : Louis Blanc et le socialisme autogestionnaire, in Economies et sociétés, n°28-29, 1991.

CHOMEURS AU LONG COURS

Le chômage de longue durée est le produit d'une accumulation de circonstances excluantes, à la fois structurelles et conjoncturelles. Une solution: individualiser la recherche pour aider les demandeurs d'emploi à se réinsérer. C'est ce que tente l'association Culture et liberté avec le dispositif de «Marche-pied pour l'emploi».

Marche-pied pour l'emploi est né d'un projet global inter-institutionnel. Depuis 1986, *Culture et Liberté* organise des stages de formation pour les demandeurs d'emploi longue durée. En 1988-1989, le partenariat avec la Délégation Départementale ANPE de Paris se renforce et un travail se fait autour des «stages de réinsertion en alternance».

Culture et Liberté estime que l'action d'insertion réclame des interventions au niveau de la personne, des entreprises et des administrations ou des institutions: «c'est une démarche complexe qui agit autant sur l'individu que sur la collectivité». Fort de cette analyse, *Culture et Liberté* envisage alors d'adjoindre à ces actions de formation un accompagnement social, une possibilité d'insertion professionnelle par la création d'une association intermédiaire et le soutien d'un groupe d'appui avec un réseau de partenaires. L'idée «*Marche-pied pour l'emploi*» est née et va se concrétiser.

Une démarche globale

Le premier dispositif de formation, d'accueil et d'accompagnement des chômeurs de longue durée voit le jour en 1990. L'originalité de *Marche-pied pour l'emploi* réside dans sa vision globale de l'action formation-insertion. «C'est un lieu où les personnes retrouvent des points de repère», souligne Jean-Paul Thévenin, responsable de l'accueil et du suivi. C'est aussi un lieu d'information et d'orientation vers l'extérieur: «des ANPE, des organismes sociaux nous envoient régulièrement des gens pour un complément d'information ou une orientation sur les formations existantes, les démarches en vue d'un hébergement ou

avancer dans la résolution des difficultés d'aides sociale, de santé», précise Marie-Jo Guilloteau, directrice de *Marche-pied pour l'emploi*. Le public provient donc des agences locales de l'ANPE (1000 chômeurs longue durée de plus de trois ans étaient inscrits dans les cinq agences du 19^e et du 20^e arrondissements de Paris) et aussi des organismes de formation pour une remise à niveau. Les associations caritatives ou les centres sociaux envoient des sans domicile fixe (SDF, des sortants de prison, des personnes relevant du RMI. Parmi les stagiaires, 30% touchent le RMI, 50% sont étrangers et 65% sont des femmes. L'âge se situe autour de 30-40 ans. En 1991, 39% des stagiaires avaient plus d'un an de chômage.

L'accueil-suivi.

L'action «accueil-suivi» menée par *Marche-pied pour l'emploi* est très importante: en 1991, 780 personnes ont été reçues et 300 ont été accueillies sur les stages de *Culture et Liberté*, soit 38%. 150 personnes sont venues rechercher de l'information et/ou de l'aide à la recherche de stages les concernant. *Marche-pied pour l'emploi* souhaiterait être un véritable lieu-ressource avec des moyens en personnel et en documentation.

Le suivi des stagiaires est quasiment permanent soit en liaison avec les formateurs ou le responsable de formation, soit lors d'entretiens à la demande des stagiaires. Ces personnes ont besoin d'être écoutées et de trouver un lieu, une personne qui puisse répondre à leurs problèmes de logement, de santé, de recherche d'emploi, de démarches administratives,...

Le groupe d'appui

Pour permettre de répondre aux multiples problèmes qui souvent bloquent la situation de chômeurs de longue durée, *Culture et Liberté* a mis en place un groupe d'appui avec trois commissions: santé, logement et entreprises. Elles sont constituées de différents organismes ou services avec lesquels *Marche-pied pour l'emploi* travaille: médecins, assistants sociaux, psychologues, diététiciennes, caisse d'allocations familiales, caisse de retraite, caisse de sécurité sociale, chefs d'entreprises, associations,.... Ils peuvent intervenir aussi bien à titre individuel qu'en groupe pour monter ou animer un module spécifique d'information.

Le groupe d'appui entreprises fonctionne avec des chefs d'entreprise, des personnels de l'ANPE, l'agence d'intérim ECCO, des associations qui prennent des stagiaires et un centre professionnel. Une fois ou l'autre des militants syndicaux et des C.E. ont participé, mais leur implication plus régulière est actuellement souhaitée et recherchée. Surtout que ce groupe essaie d'apporter des réactions du milieu professionnel et économique pour mieux adapter le formation à l'entreprise. Ces partenaires permettent ainsi de mieux suivre l'évolution du marché du travail, de mieux cadrer les formations et les stages pratiqués en entreprises. Et parfois ils interviennent aussi sur la législation du travail ou le fonctionnement de l'entreprise.

L'association intermédiaire ACSP

Elle participe à la démarche de *Marche-pied pour l'emploi*. Elle intervient soit en aval des formations, en toute autonomie. Ainsi, elle oriente certaines personnes accueillies vers *Marchepied pour l'emploi* pour des bilans ou des stages de remise à niveau.

Et pour des stagiaires qui ont effectué un parcours de formation, l'ACSP peut proposer des missions plus ou moins longues dans des associations ou des entreprises.

Le centre de formation

L'équipe de formateurs porte une attention particulière sur le stage bilan-évaluation (155 personnes l'ont suivi en 1991) et le module «aide au projet professionnel» (112 personnes). Des remises à niveau sont organisées en dactylo-traitement de texte (51 personnes), bureautique (33 personnes) et magasinage (49 personnes). L'objectif est de travailler en adaptation avec l'ACSP.

Avec les formateurs, il y a une coordination une fois par semaine sur le contenu de la formation, au niveau des outils pédagogiques et des méthodes de travail, mais aussi ce qui est en rapport avec les stagiaires. Il est important que l'ensemble de l'équipe soit d'accord avec la démarche et s'y investisse, car les formateurs trouvent parfois lourd le fait de travailler avec un public qui a beaucoup de difficultés.

Une volonté politique

Pendant 2 ans *Marche-pied pour l'emploi* a fonctionné dans le cadre d'une convention globale qui offrait une souplesse et une individualisation des Aides d'Insertion et de Formation (AIF). Pour 1992, la convention globale n'a été reconduite que pour les modules du bilan-vérification du projet professionnel. Quant aux remises à niveau (secrétariat, magasinage), elles ont vu leur durée réduite de 500 à 450h. Jean-Paul Thévenin fait remarquer qu'«à l'heure actuelle, le dispositif AIF semble s'infléchir pour donner la priorité aux gens les plus rapidement "employable" et se décharger sur d'autres institutions du volet insertion sociale. Le temps d'accompagnement et de suivi social est de moins en moins pris en compte. On sent que l'Etat (dans le cadre de AIF) essaye de se délester financièrement des formations relevant de l'alphabétisation et de l'illettrisme comme du côté social.»

Tout le monde reconnaît qu'un chômeur de longue durée, de bas niveau de qualification, accumule les handicaps et se trouve donc en grande difficulté de réinsertion. Mais en ne leur donnant pas de moyens supplémentaires, on les exclut alors davantage.

René Seibel

«MISSION IMPOSSIBLE» DANS LE MONDE DE L'INTÉRIM !

A Clermont-Ferrand, le syndicat CFDT du Bâtiment a participé à la création de la première section d'intérimaires de chez ECCO en France.

L'augmentation de l'activité du Bâtiment-Travaux Publics (BTP) a permis de faire fleurir l'intérim dans la profession. Il est fréquent que des chantiers se fassent avec la moitié des effectifs intérimaires, voire la totalité à l'exception de l'encadrement.

Le syndicat a consacré à ces travailleurs une partie de son activité, soit pour défendre leurs droits, soit pour obtenir leur embauche définitive. Dans les publications, une rubrique régulière s'attache aux droits des travailleurs intérimaires. Les interventions sont nombreuses pour obtenir le même salaire (y compris tous les avantages de la convention collective ou des accords ou des usages de l'entreprise utilisatrice), ou pour faire respecter que le contrat soit remis dans les deux jours comme prévu, afin d'empêcher qu'il soit modifié ensuite. En effet, nous sommes conscients que, pour limiter l'intérim, il faut que les intérimaires ne soient pas sous-payés, mais qu'ils coûtent le plus cher possible à l'entreprise utilisatrice.

Tout démarre d'une grève

En novembre 1990, une grève éclate dans une entreprise du bâtiment sur le 13ème mois. Bien que n'ayant rien à y gagner directement, la dizaine d'intérimaires est solidaire du mouvement et ne cherche pas à la casser. Or, la direction d'ECCO avait fait signer la veille du conflit la fin des contrats aux auxiliaires. En conséquence, elle a refusé de

payer les intérimaires pendant la grève. C'est de là qu'est née l'idée chez les travailleurs de monter eux aussi leur section syndicale. Des tracts sont distribués les jours de paye, ou les vendredis devant la porte de l'agence. Une équipe se constitue et un délégué syndical est nommé pour cette agence BTP. A ce jour, une quinzaine de salariés se sont syndiqués. Les élections de délégués n'ont eu lieu que six mois plus tard ! Malgré tout, 4 délégués CFDT sont élus. Des rappels de salaires sont faits, plus d'un million de centimes; d'autres points importants sont soulevés.

Nous découvrons une possibilité, et en même temps toute la difficulté pour que les travailleurs intérimaires isolés s'organisent pour se défendre. Des actions doivent continuer pour l'augmentation des droits et des possibilités de s'organiser. Au vu de notre expérience, le point de levier de l'organisation des intérimaires sont les syndicats des entreprises utilisatrices, qui bien souvent ne les considèrent que comme «cousin» évitant les licenciements secs. Il est important pour les délégués des entreprises utilisatrices de discuter avec les intérimaires, qui bien souvent sont lésés sur leurs droits : pas les mêmes avantages, contrats non signés dans les deux jours, contrats renouvelés plus de deux fois. C'est à partir de ces faits qu'ils comprennent la nécessité de s'unir et s'organiser.

Le syndicat du Bâtiment CFDT

Emplois et nouvelle demande

Cette expression de «nouvelle demande» recouvre, comme l'explique la CFDT, «*les demandes nées des évolutions de la société et les besoins nouveaux pas ou peu satisfaits*»¹. On peut citer les services de proximité aux particuliers (garde d'enfants, soutien scolaire, amélioration de l'habitat...), les services aux personnes âgées, aux entreprises (PME, artisans) et aux collectivités (environnement, patrimoine culturel, insertion).

Ces besoins couvrent des secteurs très larges de la demande et ils représentent des gisements d'emploi importants. Mais pourquoi restent-ils sous-exploités? La réponse de la CFDT est la suivante: «*ces besoins, tout en répondant à une demande sociale claire, peuvent ne pas être suffisamment solvables pour permettre le montage d'une réponse classique du type entreprise*». Voilà donc une critique radicale de la société marchande, qui peut cependant nourrir deux discours assez différents. On peut viser à une modification des règles du jeu, qui permette que les besoins nouveaux «*pas ou peu satisfaits*» soient en somme reconnus. Ou bien on cherche à modifier les conditions de satisfaction de ces besoins, de manière à les rendre compatibles avec les règles du jeu de la rentabilité.

La CFDT a clairement choisi cette seconde possibilité: puisque «*l'obstacle majeur (...) reste le coût du travail*», il convient de trouver «*des montages particuliers et des aides financières*» sur le modèle des entreprises d'insertion et des associations intermédiaires. Mais quel serait le bouclage macro-économique? La réponse la plus précise à cette question a été proposée par Lipietz: les «*agences intermédiaires de travaux d'utilité sociale (...) continueraient à recevoir de l'Etat-providence des subventions équivalentes à l'allocation-chômage, et n'auraient pas plus à payer de cotisations que n'en paient les chômeurs. L'opération serait donc blanche pour l'Etat-providence. Les employé(es) de ce secteur recevraient de ces organismes un salaire normal, avec la législation sociale normale. Leur activité, ainsi subventionnée, serait consacrée à des travaux socialement utiles*»². Un tel dispositif ne revient-il pas à enterrer la société duale? Pas vraiment, répond Lipietz, puisque les salariés du secteur social seraient payés au salaire «normal»; et une telle situation serait en tout état de cause préférable au chômage.

C'est tout le débat. Il est parfaitement vrai que l'on ne peut remettre à des lendemains incertains l'amélioration du sort des chômeurs et des préca-

res. Mais on ne peut non plus se faire les promoteurs de solutions incomplètes et dangereuses, car le risque est ici celui de la généralisation déguisée. Lipietz annonce d'emblée que le tiers secteur devrait être limité dans son ampleur à 10% de la population active, comme le chômage. Mais si l'on subventionne un coût du travail trop élevé dans le tiers secteur, comment ne pas voir que ce dispositif va tendre à contaminer l'ensemble des entreprises? Entre le jeune maçon, employé d'une entreprise intermédiaire, qui travaillera à la rénovation de l'habitat, et un autre ouvrier du bâtiment salarié d'une entreprise «normale», on peut difficilement instituer une différence de l'ordre de 40% (si l'on s'en tient aux indications de Lipietz), sans que cela ne vienne peser sur l'ensemble des salaires dans le bâtiment.

Enfin, la solvabilité relative des besoins ne saurait être tenue pour indépendante de la répartition des revenus : les clients potentiels du tiers secteur n'ont tout simplement pas les revenus suffisants pour amorcer la pompe de l'emploi. La nouvelle demande est tout sauf marginale, elle couvre potentiellement une fraction significative de la consommation, mais le problème est que toute la logique de la société marchande consiste à tordre les revenus en faveur de ceux qui consomment «à l'ancienne». On peut choisir d'accompagner ce mouvement, mais on peut aussi penser qu'il n'est pas socialement acceptable. Si la satisfaction des nouveaux besoins est effectivement une priorité sociale en train d'émerger, alors il faut inventer des dispositifs permettant que cette priorité se traduise dans les faits. La recherche d'une plus grande équité dans la répartition des revenus, la réforme de la fiscalité, l'orientation des transferts sociaux, l'octroi de subventions aux entreprises proposant une offre adaptée, la planification régionale étendue à toutes les dimensions de la vie sociale, sont autant de voies à explorer.

Mais il faudrait à cette politique un autre contenu social que les mesures prises récemment en faveur des emplois de proximité, qui vont clairement dans le sens de la «*société de serviteurs*» dénoncée par Gorz³, et dont l'effet sera d'ailleurs limité à la légalisation de travail au noir déjà existant.

Julien Delarue

(1) CFDT, «*Emploi mode d'emploi*», Supplément à *Syndicalisme—Hebdo* n°2370 du 12 septembre 1991

(2) A. LIPIETZ *Choisir l'audace* La Découverte 1989

(3) A. GORZ *Métamorphoses du travail* Galilée 1988

J . A . N . V . I . E . R

Quelle est l'orientation de la CGT au lendemain des bouleversements intervenus à l'Est comme l'on dit pudiquement ou face à l'effondrement des régimes staliniens et des syndicats officiels si l'on veut parler plus crûment ?

Telle est la question que beaucoup se posaient à l'ouverture de ce 44ème congrès de la CGT.

Or le message est totalement brouillé.

Bien malin qui arrive à s'y retrouver entre les différents rapports, celui découpant de Henri Krasucki au CCN du mois de juin, le rapport écrit où est développée en long en en large l'orientation des «moder-nistes» : «le neuf par les revendications et la gestion» et le rapport oral de Louis Viannet, véritable plaidoyer pour l'immobilisme. Les débats du congrès n'ont pas permis d'éclaircir les divergences puisque la direction confédérale a décidé de ne pas intervenir.

La proposition de donner la parole aux seuls délégués de base au détriment des membres du CCN et de la CE confédérale est apparue comme positive aux nombreux délégués qui avaient déposé des demandes d'intervention : dans la droite ligne de la nouvelle démarche syndicale, la direction confédérale se mettait à l'écoute du congrès comme les militants doivent être à l'écoute des syndiqués.

Pour la direction, il s'agissait d'un véritable pacte de non-agression, il fallait éviter à tout prix de relancer au grand jour des débats houleux qui s'étaient cristallisés la semaine précédant le congrès sur la composition du futur bureau confédéral. Deux moments importants sont venus rompre l'ordonnancement habituel des congrès CGT.

Après une journée consacrée aux interventions des secteurs témoignant des luttes menées depuis le

dernier congrès, la discussion a été organisée par demi-journées et par thèmes. La direction prenait l'initiative d'une demi-journée défouloir sur l'indépendance syndicale où la parole était donnée tantôt aux syndicats connus pour leurs divergences tantôt aux secteurs les plus crispés. Mais de nouvelles voix discordantes s'exprimaient et l'impression générale restera celle d'une plus grande liberté de ton.



Autre grand moment du congrès : la discussion sur les amendements à l'orientation.

Trois débats d'inégale importance ont polarisé l'après midi et la soirée.

La syndicalisation des enseignants a donné lieu à une vive discussion à l'initiative de la FERC (fédération de l'enseignement, de la recherche et de la culture). Finalement, la direction confédérale a obtenu un vote mitigé sur sa position traditionnelle contre une ouverture spectaculaire du champ de syndicalisation qui signifierait une scission dans la FEN.

Quelques traditionalistes montèrent à la tribune pour critiquer l'enterrement un peu rapide selon eux de la FSM (fédération syndicale mondiale).

Mais le débat le plus marquant reste celui sur quelle autocritique de la

CGT. Durant quasiment deux heures de nombreux intervenants se succèdent au micro dans la salle.

Les uns dénoncent les exclusives qu'ils ont subi et continuent de subir malgré les discours parce qu'ils n'ont pas le «bon tatouage». D'autres expliquent que la crédibilité de la démarche du congrès serait totalement remise en cause si cette autocritique était affadée. Les autres enfin s'insurgent contre les insultes aux militants communistes dévoués contenues dans le rapport d'orientation sous le titre «conceptions élitistes et pratiques d'étroitesse». La proposition de la commission des amendements était de rééquilibrer le texte en mettant l'accent sur les causes externes du déclin de la CGT et en maintenant les formulations autocritiques. Elle eut bien du mal à s'imposer. Il fallut une intervention décisive de Henri Krasucki qui réussit à calmer les esprits échauffés malgré quelques grognements sur le thème: pourquoi le laisser intervenir alors que la direction confédérale avait choisi de rester effacée.

Toutes ces péripéties sont peu de choses par rapport aux questions qui se posent au mouvement syndical en général et à la CGT en particulier. Mais pour qui a vécu le précédent congrès en mai 1989, la discussion est apparue singulièrement animée.

Cette évolution n'est pas encore perceptible pour tous ceux qui vivent la CGT au quotidien mais le débat est lancé. Il ne peut que s'amplifier.

Entretenir la confusion sur l'orientation, maintenir un dosage savant au sommet dont le seul ciment est que chacun est persuadé qu'il fera ce qu'il veut dans son fief ; cela ne pourra pas durer très longtemps dans la CGT d'après le 44ème congrès.

Sylvie Marceau

SYNDICATS TOUS UNIS !

UN ENTRETIEN AVEC GEORGES SÉGUY

Quelques semaines après le 44^e Congrès de la CGT, son ancien Secrétaire général parle. Il juge l'évolution récente de son syndicat, souhaite l'unité d'action avec les autres syndicats et s'exprime sur le bilan de la gauche.

● **Quelle est l'importance du 44^e Congrès pour la CGT ?**

— Un grand effort a été fait pour examiner le bilan des dix dernières années. Les idées adoptées se rapprochent du rapport que j'avais présenté pour le 40^e Congrès, en 1978. Notamment, le souci de démocratiser la vie syndicale.

Ceci implique l'indépendance absolue du mouvement syndical : il faut dissuader toute tentative d'immixtion de caractère politique à des fins de récupération du mouvement syndical, faire nettement, pas seulement par le discours mais par la pratique, la distinction entre la responsabilité propre des partis politiques et ce qui relève de la compétence des syndicats.

Il ne s'agit pourtant pas de neutralité. Ce serait un non-sens pour un mouvement qui doit permettre l'expression des intérêts d'une des deux grandes classes de la société. Les antagonismes ne sont pas une invention idéologique, mais une réalité sociale. Neutralité et indépendance sont deux notions différentes ; l'indépendance et le caractère de classe de l'organisation sont indissociables. On ne peut avoir d'indépendance en prônant la collaboration de classe, avec un syndicalisme cautionnant et accompagnant les forces dominantes du pouvoir et de l'économie.

● **Les consignes de vote ?**

— Au moment des élections, le syndicat doit dire son mot sur le comportement des uns et des autres, leurs responsabilités, positives ou négatives. Mais c'est aux travailleurs, aux syndiqués de se prononcer, en tant que citoyens. Nous n'avons pas à donner de consignes de vote pour les élections politiques.

INDÉPENDANCE ET DÉMOCRATIE

● **Que pensez-vous des premières années de l'arrivée de la gauche au pouvoir ?**

— Il y a eu, dans le prolongement du Programme commun, l'idée, ou plus exactement l'illusion qu'une victoire électorale résoudrait tous les problèmes sociaux. Nous avons combattu, presque pendant une décennie, pour arriver à cette union, à l'époque où j'étais Secrétaire général ! Dès lors que la gauche est devenue majoritaire, nous avons eu tendance à ne rien faire qui soit de nature à créer de la tension sociale. Ce fut une erreur, qui fut heureusement de courte durée. Un syndicalisme qui fait allégeance au pouvoir politique, quelle que soit sa couleur, se condamne à l'inutilité.

● **Alors, plus de dix ans perdus, depuis 1978 ?**

— Certains ont utilisé cette expression. Pas moi. Malgré les erreurs, les défauts graves qui ont persisté, la CGT n'a pas perdu son temps. Elle a lutté, tant bien que mal, mais non sans résultats. Cependant, si nous avions mis l'accent sur l'indépendance, la démocratie et une vie syndicale nouvelle permettant aux travailleurs de s'emparer de leurs problèmes, nous aurions mieux résisté à la désyndicalisation.

Au moment de l'unité d'action entre CGT et CFDT, c'était une de nos préoccupations avec Eugène Descamps (1). Nous avions en tête de résister à une offensive des forces patronales dont la CGT était la cible principale mais qui visait tout le mouvement syndical. Après le départ de Descamps, certains dirigeants de la CFDT ont vu une opportunité de plumer la CGT en profitant des turbulences politiques. Finalement, c'est tout le mouvement syndical qui a été plumé à l'avantage des forces rétrogrades de notre pays. Nous devons maintenant agir, reconstruire les forces.

● **A quelles conditions ? Par quels moyens ?**

— L'unité d'action syndicale reste très importante. Dans le 44^e Congrès, la CGT a adopté des éléments qui vont dans ce sens en critiquant la centralisation extrême. Celle-ci ne laisse pas de place à l'expression des syndiqués, concourt à la désyndicalisation. A l'inverse, ce qui revalorise le rôle du syndicat, l'expression démocratique, tend à le revitaliser.

● **Tout de même, par exemple, la CFDT et FO ont refusé l'entrée de la CGT dans la Confédération européenne des syndicats (CES). Comment allez-vous réagir ?**

— Ils craignent de subir un préjudice, à cause de la dimension européenne que cela donnerait à la CGT. En fait, c'est tout le mouvement syndical européen qui tirerait un bénéfice si la CGT en faisait partie. En son absence, on ne peut pas dire que le syndicalisme français soit vraiment représenté dans la CES.

● **Les divisions organisationnelles du mouvement ouvrier vous paraissent-elles durables ? Ou bien relancez-vous l'idée d'une unification syndicale ?**

— Dans la CGT elle-même, aujourd'hui, on ne peut pas dire qu'il y ait unanimité absolue sur l'orientation. Des tendances diverses se sont manifestées, au 40^e Congrès comme au 44^e. Y compris entre militants réputés de la même famille politique. C'est une réalité qu'il faut prendre en considération. De là, il faut dégager une stratégie dans l'organisation à laquelle on appartient, et avec les autres il faut voir s'il n'y en a pas une, sur un certain nombre d'objectifs précis, qui ferait l'accord de toutes, pour mieux la défendre ensemble.

Cela ne dépend pas de la seule responsabilité d'états-majors, mais des syndiqués et finalement des salariés. L'expérience le prouve : on ne s'en sortira pas si les travailleurs ne s'approprient pas la question de l'unité d'action.

Prenez le cas de la CFDT. J'ai connu une époque où je suivais avec sympathie les efforts des camarades du courant « Reconstruction » pour donner une autre image syndicale. Minoritaires au départ dans la CFTC, ils ont fait la CFDT. Cette grande idée — placer la CFDT sur des positions de lutte avancées — a été bénéfique pour tout le monde.

● **Après des années de division entre les deux centrales, qu'avez-vous envie de dire aux militants de la CFDT ? Mais aussi sur les risques de scission de la FEN et sur Force Ouvrière ?**

— Tout d'abord, je pense que ceux qui, à la CFDT, ont été, par le passé, les artisans de l'unité d'action avec la CGT doivent mal vivre l'état de leur organisation : ce « syndicalisme d'accompagnement » qui se contente des bribes qu'on peut obtenir sans lutte doit leur laisser un

Georges Séguy
« Une autre société, plus humaine, plus juste »



Héves/Sipa

goût amer. CGT et CFDT, malgré des difficultés entre elles, avaient réussi à promouvoir des mobilisations de travailleurs dans des proportions qu'on n'avait pas vues depuis la Libération. Je continue à penser que l'avenir va dans ce sens. Personne ne me soupçonnera d'immixtion dans la CFDT si j'avoue souhaiter que l'esprit unitaire devienne majoritaire.

Je suis de ceux qui pensent, en effet, que l'idée de l'unité est une force considérable, à certains moments irrésistible, au vu de l'expérience du passé. Cela concerne aussi les enseignants. L'avenir de la FEN est mis en cause. Une meilleure harmonie entre indépendance et démocratie syndicales aiderait à surmonter les difficultés dans la perspective d'un front syndical beaucoup plus uni. Force Ouvrière aussi, d'ailleurs, a fait son effort de réflexion et semble reconsidérer le syndicalisme trop « neutre », pas engagé, antiunitaire. Il y a des évolutions concernant la fermeté dans les revendications, la critique d'une politique. On peut espérer que cette évolution sera porteuse d'avenir.

● **Ne peut-on pas craindre que ce front syndical réduise la base à écouter, à suivre ?**

— Dans les années 70, nous étions tous très marqués par l'idée d'un changement par le sommet. Il faut tirer la leçon de l'expérience et admettre que les travailleurs soient juges des désaccords qui peuvent survenir au sommet, et de la manière dont nous pouvons les surmonter. Pour l'avenir, je suis favorable à la cohésion organique du mouvement syndical. Mais cela ne se fera pas du jour au lendemain.

UN CHEMIN DÉGAGÉ

● **Tout ce que vous dites peut aussi s'entendre comme une critique des réalités des pays de l'Est.**

— Je l'ai dit, en partie, à la FSM à Prague, en 1978. Ils n'étaient pas prêts à entendre. Ces syndicats n'étaient même pas des courroies de transmission, mais de vrais rouages de l'appareil d'Etat. Tout le bilan des pays de l'Est montre à quel point il est dangereux de ne pas respecter la pleine indépendance et la vie démocratique des syndicats. Ainsi, la FSM s'est effondrée parce qu'en son sein prédominait une écrasante majorité dépendante de tous les rouages étatiques qui se sont écroulés.

Les multinationales, elles, gardent un énorme pouvoir d'intervention... Il va falloir inventer une autre coopération syndicale internationale en vue de développer les solidarités à partir des réalités professionnelles, qui se sont internationalisées. Consolider les moyens d'activité de la CES, bien en retard par rapport à l'Europe de 1993, créer de nouveaux liens...

● **Quel avenir, après l'effondrement à l'Est ? Quelle actualité du socialisme ?**

— Dans l'immédiat, ces événements ont été démoralsants. Mais, en même temps, quelque chose est ainsi enlevé de la route. Même si le chemin est long, au moins il est dégagé.

Je ne crois pas que le capitalisme soit appelé à vivre éternellement. Je continue à penser possible une autre société plus humaine, plus juste, plus conforme aux intérêts du monde du travail, plus humaniste. Elle reste en grande partie à définir.

De grandes idées ont été avancées à la fin du XIX^e siècle. Repensons à tout cela, pour trouver des chemins nouveaux. Mais je ne m'attends pas à voir surgir un génie qui pensera à la place des autres. Le temps des génies est terminé. La réflexion sera le fruit d'un effort collectif.

La transformation de la société fait toujours partie des statuts de la CGT : nous ne luttons pas seulement pour « améliorer le bifteck », mais aussi pour toute une série de réformes, politiques, culturelles.

C'est justement parce que les travailleurs prendront en charge leurs problèmes que la conscience évoluera et sera émancipatrice.

Propos recueillis par
Pierre Cours-Salies

(1) Eugène Descamps, responsable de la JOC puis militant dans la sidérurgie et secrétaire de la fédération métallurgique de la CFTC de 1956 à 1961. Animateur de la « minorité » CFTC, devient secrétaire général de la centrale de 1961 à 1971. Artisan de la déconfessionnalisation de 1964 et de l'unité d'action avec la CGT en 1965-66.

● Pierre Cours-Salies est l'auteur de « La CFDT, un passé porteur d'avenir ». Préface d'Eugène Descamps. Ed. La Brèche, 1988, 570 p., 107 F.

LA CGT. Crise et alternatives

Guy Groux et René Mouriaux.
Editions Economica, collection *La vie politique*, Paris, 1992, 307 pages, 150 F

Cette étude sur la CGT vient à point : ce livre donne des éléments pour comprendre le passé, mais aussi les possibilités d'avenir, les questions essentielles aujourd'hui.

Une partie retraçant le passé de «la grande», complétée par une autre présentant les résultats d'une enquête récente sur l'implantation, les pratiques, les thèmes d'action dans plusieurs secteurs, situent bien les enjeux. Au-delà du congrès qui vient de se tenir, en effet, il vaut la peine de saisir la «crise» actuelle de la CGT dans une comparaison avec les précédentes, depuis le début du vingtième siècle.

Guy Groux et René Mouriaux font opportunément apparaître la situation actuelle comme une «crise comparable à celle de 1909», la première en date du syndicalisme en France. Des problèmes d'ampleur étaient alors posés : le rejet du modèle socialiste et syndicaliste allemand débouchait sur un projet stratégique dont le pivot était la grève générale, alors que l'activité pratique ne parvenait pas à la mettre en oeuvre; en même temps, les évolutions dans l'organisation du travail opéraient une mutation des catégories, des professions, de tous les repères qui avaient accompagné la phase 1895-1905.

Des éclairages sont apportés sur l'origine du «syndicalisme de délégation», et ses contradictions, notamment actuelles. Le chapitre I, consacré par René Mouriaux à «90 années d'études sur la CGT», fournit de fort utiles repères. Le chapitre III, «Terrains de crise», permet à Guy Groux de retracer «l'histoire vue d'en-bas» depuis 1945, appuyée par une enquête auprès de militants locaux représentatifs des évolutions dans la structure des entreprises et des conditions de travail. La bibliographie comporte 750 références.

A tout point de vue, ce livre contribuera à rendre plus précises les discussions sur l'avenir du mouvement syndical. A peine pourrait-on regretter, mais c'est sans doute difficile faute d'institution s'y prêtant, de ne pas trouver une reprise, en vis-à-vis, des débats de stratégie dans la CFTC-CFDT et dans la CGT : par exemple, devant la phase d'expansion des années cinquante, devant Mai 68 et la possibilité d'un gouvernement provisoire, devant le Programme com-



dessin extrait de *Le Pen : c'est la guerre*

mun et l'action «en-bas» dans les années soixante-dix. Tant sur un passé qui éclairer le présent que sur les questions actuelles de réorientation, une telle confrontation serait fort utile. Un jour prochain, peut être ?

Pierre COURTS-SALIES

Soufflons nous mêmes notre forge. Une histoire de la fédération de la métallurgie CFTC-CFDT, 1920-1974, Franck Georgi, Ed Ouvrières, 190 p.

Cet ouvrage laisse d'abord une impression d'incomplétude : il y avait trop à traiter en aussi peu de place et, dans le cadre d'un livre subventionné par une souscription de la direction de l'actuelle FGMM de la CFDT, les difficultés ne pouvaient que s'accumuler. Ainsi, par exemple, ne sont pas traités précisément les désaccords autour de la grève de Lip, ni ceux autour des «Assises pour le Socialisme» qui virent des dirigeants de la CFDT appeler à constituer un courant dans le PS pour accompagner l'adhésion de Michel Rocard. Plus négatif : l'impossibilité, dans ce cadre, d'expliquer comment, dans la pratique syndicale, la CFTC-CFDT s'est implantée dans la métallurgie : grève de 1955-56, OS et techniciens de l'électronique et de la construction d'appareils ménagers, sidérurgie, certaines usines de l'auto-

mobile. Cela suppose un tout autre contexte de travail et de publication. Cependant, ce livre est à lire car il comporte une masse de documents : reproduction de tracts, d'affiches, d'extraits de textes. Brefs, ceux qui aiment les images du mouvement ouvrier n'auront pas à se plaindre.

Somme toute une publication qui peut être considérée comme un jalon pour la connaissance de la réalité syndicale de la CFDT dans la métallurgie.

P. C-S

Le Pen : c'est la guerre

Dessins de campagne, Régine Deforges éditeur.

«Je suis la bête immonde qui monte, qui monte...», se plaît à répéter J-M Le Pen. Au moment précis où le duce français se fait patelin, journalistes, dessinateurs et écrivains ont tenu, avec la plus grande méchanceté, à rendre à César ce qui lui appartient en détournant certaines de ses phrases assassines. A la lecture de ces textes et de ces dessins on se dit que le rire est un bon stimulant pour la lutte. Ceux qui ont contribué à réaliser ce livre ont constitué une association, Artistes anti-Le Pen, qui continuera de traquer l'immonde (41 rue Esquirol, 75013 Paris).

A COLLECTIF

Je voudrais apporter un complément d'information à l'excellent article de François BUARQUE dans COLLECTIF N°14.

Les auxiliaires du bureau du Ministère de l'Education Nationale, dont certains comptent huit ans d'ancienneté, sont «passés» depuis Juillet 91 au dessous du SMIC et ont perçu une indemnité compensatoire.

Suite à la mirifique augmentation de 1% et deux points d'indice avec effet du 1er Août 1991, on leur a fait reversé l'indemnité compensatrice «indûment» perçue.

Belle illustration du cynisme de l'Etat-nation, qui n'offre par ailleurs aucune perspective sérieuse de titularisation à ses auxiliaires taillables et corvéables à merci...

Je souhaite que COLLECTIF continue et aille beaucoup plus loin pour impulser le renouveau du syndicalisme. L'explosion de la FEN va-t-elle y contribuer?

Avec mes meilleures salutations syndicalistes,

Yveline Monterlant, EPINAL.

Voici quelques remarques sur l'article de François Buarque sur la négociation salariale. Il indique les résultats de l'opération «les salaires dans les branches» : d'un effet en général quasiment nul excepté pour le Bâtiment et Travaux Publics (BTP).

Il faut apporter les précisions suivantes.

Il faut séparer d'une part les Travaux Publics et le Bâtiment. Dans les Travaux Publics, un accord sur de nouvelles qualifications est signé par FO et CFDT; il s'applique à compter du 1er novembre 1989. Cet accord ne prévoit

aucune équivalence entre les anciennes et nouvelles qualifications. Il a ainsi permis un déclassement très fréquent des salariés et cela a donné lieu à de multiples conflits. Cet accord n'a pas été une réelle amélioration des salaires dans la branche car si les prix paraissent plus élevés, la déqualification possible des salariés ne permet pas d'affirmer que les bas salaires ont été revalorisés.

Dans le Bâtiment, un accord signé sur les nouvelles qualifications s'applique à compter du 1er mai 1991. Cet accord aussi ne prévoit pas d'équivalence entre les anciennes et les nouvelles qualifications excepté un seuil en-dessous duquel les ouvriers qualifiés ne peuvent descendre. L'accord prévoit d'autre part que le second coefficient de la grille doit être au-dessus de la grille; de ces deux dernières dispositions, il résulte qu'effectivement des salaires de «petits ouvriers qualifiés», qui étaient au SMIC, progressent d'environ 500 F par mois et même plus. Ce n'est pas le cas des OHQ (ouvriers Hautement Qualifiés), car les garanties de l'accord national étaient minimales et laissaient aux régions les possibilités de fixer les «revalorisations» en fonction des charges de travail (sic, dans l'accord).

De fait, les statistiques montrent une progression des salaires dans le Bâtiment de 3% au cours du 2ème semestre 1991. Il faudrait, cependant, comparer sur un an, car les négociations ont en général été bloquées dans le 2ème semestre 1990 et le 1er trimestre 1991. Ainsi donc, le minimum des OHQ (autour de 7 000 F brut) a progressé de 3,6% entre le 1er juillet 90 et le 1er juillet 91 dans le département du Puy de Dôme, à condition qu'il ait été bien «reclassé» ! Il est par contre exact que, dans les régions les revalorisations ont été plus importantes (en Alsace par exemple).

René De Froment

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

F. E. V. R. I. E. R

Quatre heures ce n'est pas trop. Les récits nous font vivre des émotions profondes saisies par la caméra avec tact. Les cinéastes interviennent peu, le spectateur est libre, il doit être actif. Quelques liaisons sont surprenantes ou désuettes, avec des sons évocateurs ou naïfs tels les messages radio de soldats à leur famille.

M'entends-tu, toi qui y as laissé la jambe? Tu le racontes calmement, sans haine. Ton récit s'énerme pour le retour en France et ta situation actuelle. Aurais-tu saisi l'origine de tes malheurs?

Et toi, l'officier de SAS, fier d'avoir construit un village, ça ne t'a pas étonné de trouver des gens si démunis après un siècle de civilisation? Tu y crois encore aux grandeurs des conquêtes de l'Algérie, des possessions françaises dans le monde? Ça ne t'a pas mis la puce à l'oreille ce vocabulaire de trafiquant?

Et alors on attroupe des harkis et la fin justifie les moyens.

Dis donc, on avait des informations au deuxième bureau, c'était moins difficile pour se faire une opinion mais, sur la fin, ça se brouille: on retourne ses questions au cinéaste. Est-ce qu'on se serait gouré quelque part? Ceux qui manifestaient contre l'envoi du contingent avaient peut-être leurs raisons puisqu'on en est arrivé à ce qu'ils demandaient dès le début?

Merci les copains d'avoir essayé de nous donner un coup de main en manifestant, mais les organisations de masse, ça s'est essoufflé, et cependant vous risquiez moins que nous. Bon, y avait répression. Allez nous demander après ça de nous opposer aux exactions. Et vous la majorité silencieuse? Ça ne vous gênait pas d'envoyer vos fils réprimer des misérables plus exploités que vous?

Comme tu es fier d'avoir été para. Goguenard tu serais si je te disais que j'étais fier d'être un zouave, et pourtant nous étions ressemblants.

Pas même la fameuse culotte pour nous différencier, elle n'existait déjà plus. Horreur, notre coiffure aussi était rouge: toi c'était un béret et moi un calot. Et nous nous retrouvions dans les bouclages, les ratissages, crapahutant avec les légionnaires, l'infanterie, les tirailleurs... algériens; parfois droppés sur les pitons avec les hélicos ou parsemés dans le djebel en commandos (d'accord on avait plutôt l'air de chèvres pour attirer le tigre) et, ouf, nous n'avons pas sauté en parachute. Rions ensemble aujourd'hui de ces fanfaronades. Mais mon rire sera

dessus qui fait la tournée des popotes? Et la voie hiérarchique alors? Tu crois vraiment qu'il n'était pas au courant? et s'il l'était?

Hé, Alain, filmé dans un théâtre, toi aussi tu connaissais les violences et les tortures, tu essayais de discuter avec les copains. Décourageant? Ça ne fait rien, on continue: observe ceux qui écoutent sans rien dire, une majorité qui fait le minimum en attendant la quille. Peut-être a-t-on limité la contagion des excités; mais je ne garantis rien, pas même moi, gare aux accrochages. Dérisoire bien sûr, mais autant faire quelque chose tant qu'on n'est pas neutralisé. De toutes façons vaut mieux se donner bonne conscience que se tourmenter comme lui, là, dont l'émotion est si forte que la caméra se détourne pour le chercher dans un miroir.

Mais il m'inquiète: il se sent complice. Je me sentais plutôt heu... pas victime c'étaient les algériens... otage. Mais c'est vrai, les autres peuvent me voir complice. Alors, si on a les coupables et les complices, pourquoi ça les gêne qu'on en parle? Ce serait pas les mêmes qui nous y ont envoyés? J'avais confiance: c'était ça ou la tôle puis y aller quand même après. D'accord, j'aurais pu filer, mais j'étais simple citoyen, c'est jeune, c'est bête. D'ailleurs ils étaient les garants de la république, les défenseurs des droits, non je déraile, ça c'était en 91, n'est-ce pas que je suis irresponsable?

Pourquoi ce ton? Pourquoi la gorge se noue devant la caméra? Simple souvenir de jeunesse? Voyez ce que nous avons fait, voyons ce que vous avez fait, et l'Indochine, et Vichy, et la pauvreté qui croît. Trente ans déjà. Et la bête immonde peut revenir. Notre passé regardons-le en face, aussi loin qu'il le faut; si on n'en tire pas les leçons, guerre sans nom, guerre pour rien.

Alain Teissonnière
(appelé, 26 mois d'algérie, 56-58)

LA GUERRE SANS NOM

Film de
Tavernier et Rotman

grinçant car la ressemblance continue. Tu n'as pas vu de tortures, je te crois: d'autres zouaves aussi n'ont pas vu de tortures mais ils ne les ignoraient pas, ne serait-ce que par nous. Drôle de cantonnement cette ferme proche d'Oran d'où nous arrivaient des policiers traînant leurs détenus, les ajoutant à nos prisonniers, et procédant, avec des officiers, aux interrogatoires. Tu as raison d'en avoir assez qu'on dise paras=tortures. De vrais intellectuels ont bataillé, à partir de votre cas, et publié ce dont nous étions témoins mais impossible de la part de français. Mais si on ressasse cet exemple, si vous êtes exceptionnels, les autres se rassurent et relèvent la tête; courage les boucs émissaires.

Que fallait-il faire demande le copain? Dénoncer au galonné du