

# Quelques accords, et après ?

Quelques accords ne font pas un concert. Mais il n'y a pas de concert sans accords. Cette variante de la blague classique sur le verre à moitié plein ou à moitié vide a le mérite de résumer cette «rentrée sociale» : nombre de villes et branches, ont été marquées par des mobilisations; plus personne ne peut dire que «les travailleurs ne répondent pas «présents»» quand les actions proposées donnent quelques garanties d'être efficaces. Qu'on se souvienne des manifestations unitaires les 28 et 29 septembre (comme à Caen ou Lyon), des 74% de grévistes à France-Télécoms, de telle ville où la moitié de la population refusait dans la rue quelques centaines de suppressions d'emplois, de l'ampleur de la journée du 12 octobre, du dynamisme de certains cortèges CFDT le 15, de la capacité à se coordonner des intersyndicales d'entreprises nationales menacées de licenciements, du combat des salariés d'Air-France\*...

En revanche, Balladur a encore les moyens de jouer «Sa Suffisance» comme dit «*Le Canard Enchaîné*» : il n'y a pas eu une journée marquante, signifiant rejet massif, et créant un nouveau climat dans les mobilisations interprofessionnelles. Le Premier Ministre peut en dire un grand merci à Nicole Notat, «le choucou de Balladur» selon «*Ouest-France*» (8 septembre 1993). Elle a tenu ses engagements politiques, combattu les possibilités unitaires, ânonné sur les antennes qu'il y a du bon dans les projets du gouvernement, pour éviter selon elle les durcissements venant de certains députés de la majorité. Au rayon «farce et attrapes», on a eu le coup du rapport qui prévoit de s'attaquer au SMIC. Un beau tollé ! Une occasion pour Nicole Notat de «dénoncer» et à Balladur de «refuser de tels excès»... Excusez mon scepticisme : un tel rapport n'est pas publié avant d'avoir été lu et relu en haut lieu, le maintien d'un paragraphe sur le SMIC demeurant opportun s'il permet de mettre en scène une «position syndicale» d'un côté et une de «modération» de l'autre. Il y a des jeux de ce type dans le répertoire théâtral de guignol.

## 30 départements, plusieurs branches

Une chose reste, cependant : l'intensification des relations unitaires dans des secteurs où il en existait, leur reprise dans nombre de cas où elles

avaient disparu depuis longtemps, dix-sept ans dans le Val-de-Marne ! Cela ne change pas tout; mais nombre de militants ne sont pas indifférents à une CFDT unitaire rencontrant une C.G.T. qui se soucie de l'action et non pas de la simple dénonciation, même mille fois méritée, de la direction confédérale de la CFDT. Quand cela permet de rassembler toutes les organisations, les problèmes d'action collective se posent dans des termes nouveaux.

Certes, un simple appel unitaire des organisations syndicales, sans changement des relations entre elles et les salariés ne reconstruira pas un rapport de force solide : l'aspiration à la démocratie dans le choix des objectifs et des moyens d'action est partagée par les salariés qui ont eu l'expérience des quinze années écoulées comme par beaucoup de jeunes. C'est tout à fait excellent : pour se redresser le syndicalisme se doit de défendre les revendications, en pleine indépendance à l'égard des partis et du patronat, mais aussi de donner les moyens d'une activité décidée par les salariés eux-mêmes. A tous les Cassandre qui voient l'ombre de la récupération bureaucratique dès que «les appareils» se tournent vers l'action, nous répondons: il est tout de même plus simple de proposer de vrais moyens de mobilisation quand la discussion est de nouveau d'actualité, même si les inflexions des directions syndicales sont en partie tactiques.

Redressement du syndicalisme et reconstruction du rapport de force, indissociables, passent par une «journée» unitaire, interprofessionnelle étant donné les questions posées aujourd'hui. Un tel «temps fort» peut être efficace, utile, il est réalisable s'il s'accompagne d'un effort pour faire débattre partout des exigences, des solutions au chômage (des 35 heures payées par une redistribution des richesses et non par les salariés jusqu'aux emplois utiles et aux travaux d'équipement, marquant les liens entre chômage, garanties des conditions de travail, Protection sociale, retraites ...) avec leurs dimensions européennes et internationales. Un rêve? La campagne «A. C.» et une dynamique intersyndicale se relayant mutuellement !

**Pierre Cours-Salies**  
le 20 octobre 1993

\*depuis, l'issue de cette lutte nous a donné à tous un grand bol d'oxygène. Cf l'air du temps p. 21

## La force extraparlamentaire la plus puissante

*Entretien avec Brane Misic, Président de l'Union des Syndicats libres de Slovénie*

**Au cours d'un voyage début juillet en ex-Yougoslavie, nous avons pu constater que le mouvement social et syndical reste très actif. Le jour de notre arrivée en Slovénie, une grève de la métallurgie occupait la une des journaux.**

*Quelle est la situation syndicale en Slovénie deux ans après l'indépendance ?*

**Brane Misic :** L'Union des syndicats libres est une confédération de 20 syndicats de branche qui regroupent 430 000 membres, environ 60% des travailleurs sur une population de 2 900 000 d'habitants. C'est le premier syndicat de Slovénie.

Les changements politiques ont entraîné une dégradation de la situation économique. Le chômage s'est développé, il atteint 13 % de la population active : 120 000 chômeurs dont plus de la moitié ont moins de 27 ans. Le niveau de vie a fortement chuté. Le PNB par habitant est passé de 8 000 tholars en 1990 à 6000 en 1993. Nous comptons également 450 000 retraités et 100 000 invalides ou travailleurs à temps partiels dont la situation est très dégradée.

L'industrie slovène a perdu les marchés de l'ex-Yougoslavie et des pays de l'Est, c'est à dire ses principaux marchés. La libéralisation des importations ajoute une difficulté supplémentaire.

Certaines difficultés sont donc objectives. Mais nous demeurons critiques face au gouvernement qui n'a pas encore mis en place une politique qui permettrait le développement. On supprime des emplois sans en créer de nouveaux.

*Les travailleurs tirent-ils un bilan positif de l'indépendance slovène ?*

**B.M. :** Les travailleurs pensent que les conséquences de la dissolution de la Yougoslavie auraient pu être très atténuées si les gouvernements et les dirigeants d'entreprises étaient plus capables. Le mécontentement des ouvriers est à juste titre dirigé contre ceux qui décident de leur destin.

L'année dernier, il y a eu 250 grèves et la grève générale interprofessionnelle du 28 juin 1992 a été suivie par 400 000 grévistes. Ces grèves ont renforcé la position des travailleurs et permis des modifications de la loi de privatisation. Notre syndicat est la force extra-parlementaire d'opposition la plus puissante du pays.

*Quels sont les motifs de la grève de la métallurgie que nous avons vu ce matin ?*

**B.M. :** Elle est organisée par notre syndicat des métallurgistes et des travailleurs de l'industrie électrique et électronique. Il syndique 120 000 membres, c'est le syndicat le plus important de notre union.

C'est dans ce secteur qu'il y a le plus de chômage. C'est une grève d'avertissement au gouvernement et aux dirigeants d'entreprises pour qu'ils protègent les emplois. Il y a eu 80 000 grévistes

ce qui est un nombre élevé dans notre situation.

*Est-il exact qu'à Jesenice, ville sidérurgique, des ouvrières font la grève de la fin ?*

**B.M. :** Oui. La situation sociale est très difficile et les travailleuses et les travailleurs en viennent à des méthodes extrêmes. Il y en a eu une autre, il y a quelques mois, à Novo Mesto (ville industrielle où est implantée une usine Renault). Ce n'est pas un mot d'ordre syndical, c'est l'ultime forme de la grève et les délégués syndicaux de base utilisent toutes les méthodes de lutte.

*Quels sont les résultats de la grève et quelles étaient les revendications ?*

**B.M. :** Nous venons de signer avec la Chambre de commerce de Slovénie, qui représente les intérêts privés au niveau national, un accord général sur la productivité, cet accord garantit le paiement des journées de grève à 70 %.

Le principal problème est économique, mais il y a également la privatisation. Les moyens de production, mais aussi l'école, les hôpitaux, les routes et autres infrastructures font partie de la propriété sociale. Elle était gérée par un conseil qui pouvait avoir la forme de conseils ouvrier, de municipalité, d'association d'intérêts. Leurs droits pouvaient être très étendus, mais ces organismes n'étaient pas propriétaires, au sens strict du terme.

Nous sommes en train de changer de système. La nouvelle forme de propriété sera privée et capitaliste. La loi sur la privatisation a été votée et nous en sommes à l'application. La décision d'attri-



buer les biens à de nouveaux propriétaires est source de conflit et nous avons fait pression contre la privatisation totale. La loi prévoit d'attribuer 40 % de la propriété aux travailleurs et aux paysans, une autre partie sera attribuée à l'Etat, aux fonds des retraites. La loi prévoit également la possibilité pour tout citoyen d'acheter 20 % supplémentaire. Ce serait donc au total 60 % de la propriété qui resterait entre les mains des travailleurs.

La protection juridique des travailleurs nous préoccupe également. Elle est inexistante. Le pouvoir politique a aboli les anciennes lois sur les droits des travailleurs sans en mettre en place d'autres

### *Qu'est devenue l'autogestion ?*

**B.M. :** Le parlement est en train de débattre d'une loi sur la cogestion qui ressemblera à la loi allemande. Cela va changer la situation et le rôle des syndicats. Nous avons participé à son élaboration en présentant six amendements.

Actuellement, les syndicats sont organisés dans les entreprises et nous

n'avons pas l'intention de modifier cela, mais nous sommes très intéressés par la cogestion qui nous permettra de disposer de droits juridiquement reconnus

### *Quel est votre point de vue sur la guerre en Bosnie et la question des réfugiés ?*

**B.M. :** Depuis le début nous condamnons la guerre. La violence ne permet pas de résoudre les conflits, surtout en Bosnie-Herzégovine qui est un Etat pluri-ethnique. Les peuples doivent résoudre les conflits de manière pacifique, politique.

Les Bosniaques qui travaillent depuis longtemps en Slovénie ont la nationalité slovène et jouissent de tous les droits des citoyens. Les autres réfugiés n'ont pas le droit au travail et nous les avons aidés. Nous avons également envoyé une aide alimentaire en Croatie. La position de notre syndicat est très délicate à cause de la baisse du niveau de vie. Le principal problème financier est posé par les retraites et les autres prestations sociales.

### *Avez-vous des contacts avec des syndicats des autres pays ?*

**B.M. :** Nous avons de bonnes relations avec les Syndicats libres croates et macédoniens et avec les syndicats des autres républiques.

Nous avons besoin, ainsi que les syndicats de Macédoine qui m'en ont fait part, de l'aide des syndicalistes français. Vos syndicats seront les bienvenus s'ils souhaitent établir des contacts.

Nous avons l'impression que les centrales européennes ne nous font pas assez confiance. Cette méfiance nous gêne d'autant plus que nos Etats ont été admis à l'ONU, au Bureau International du travail et au Conseil de l'Europe. Partout, nous avons été reconnus avec nos particularités positives et négatives. Mais nous ne le sommes pas encore par les syndicats européens. Aidez-nous à devenir membre à part entière des organisations européennes, de la CES.

Nous avons énormément besoin de contacts bilatéraux. Nous avons des contacts avec les syndicats allemands, mais nous avons besoin d'autres alliés, d'autres amis.

### *Qu'attendez-vous des syndicats français ?*

**B.M. :** Deux choses. Nous aider à rejoindre la CES et renforcer les contacts bilatéraux afin d'échanger nos expériences. Nous avons de l'admiration pour le mouvement syndical français, pour sa grande expérience des conflits avec le patronat et le capital. Nous souhaitons éviter certaines erreurs. Nous vivons pratiquement sous un régime de capitalisme libéral et les expériences du mouvement syndical français nous seraient très précieuses.

J'aimerais vous remercier de cette rencontre. Nous avons toujours du plaisir à accueillir des syndicalistes étrangers et en particulier français. Je vous prie de transmettre nos salutations à vos camarades. Dites-leur que nous aimerions les rencontrer plus souvent.

**Propos recueillis par  
Jacqueline Guillotin (CFDT) et  
Jean-Claude Mamet (CGT)**

## Palestine : Les syndicats en crise

**Le texte ci-dessous est la traduction d'un article écrit en Palestine occupée et publié dans *Al Hadaf*, hebdomadaire arabe de Damas, dans le numéro 1130 du 26 décembre 1992. Après la signature de l'accord Rabin-Arafat il conserve tout son intérêt.**

**E**N RAISON de l'occupation israélienne, de sa politique économique et de «sécurité», les difficultés de la classe ouvrière palestinienne dans les territoires occupés diffèrent de ceux des travailleurs dans les pays arabes alentours. Non seulement l'occupation a retardé la croissance de l'économie palestinienne et ainsi réduit les possibilités d'emplois locaux, mais, de plus, les autorités israéliennes ont renforcé les mesures économiques et politiques pour subordonner les territoires occupés de 1967 à l'économie israélienne. Par ces moyens, l'état sioniste voulait dominer le peuple palestinien politiquement et simultanément récolter des gains majeurs pour sa propre économie<sup>1</sup>.

### **Conditions de travail**

Les politiques des autorités d'occupation ont conduit à une situation où de 30 à 40% de la population active palestinienne en Cisjordanie et dans la bande de Gaza ont été obligés de chercher du travail dans les entreprises israéliennes, dans ce qu'on appelle la "ligne verte". Environ 120 000 palestiniens vont travailler tous les jours en Israël. Ils sont rejetés par les travailleurs juifs israéliens et employés dans des travaux inférieurs, essentiellement dans la construction et le secteur des services -comme éboueurs- dans les travaux agricoles saisonniers et quelques uns dans des travaux industriels. Leurs conditions de travail sont particulièrement difficiles: ils commencent leur journée à 4 heures du matin en franchissant les points de

contrôle qui mènent à Israël; souvent ils attendent qu'on veuille bien leur attribuer un jour de travail; et ils rentrent à la maison à 19 ou 20 heures.

Il y a une discrimination importante dans les salaires, les palestiniens des territoires occupés recevant environ la moitié de ce que perçoivent les juifs israéliens pour le même travail. Les travailleurs de ces territoires sont également privés des avantages accordés aux travailleurs juifs (assurance chômage et maladie, sécurité sociale) bien qu'ils payent les mêmes impôts et déductions de leurs salaires. Il faut ajouter encore la répression contre les droits nationaux et les discriminations raciales dont souffrent les travailleurs palestiniens de la part de la police, des gardes frontières et des citoyens israéliens. Ils sont humiliés chaque jour sous prétexte de "sécurité". Ces pratiques ont encore augmenté depuis le début de l'Intifada, rendant leurs vies insupportables.

En infraction aux lois internationales, les autorités israéliennes interdisent aux travailleurs l'organisation en syndicats indépendants. Ils sont rejetés également de la Histadrou<sup>2</sup>. Ceux qui s'engagent dans les activités syndicales dans la bande de Gaza et en Cisjordanie, dans les luttes pour l'amélioration de leurs conditions de travail risquent d'être licenciés. Evidemment, cela les décourage de rejoindre les syndicats qui existent en Cisjordanie et dans la bande de Gaza. De plus, ces syndicats palestiniens ne peuvent représenter les travailleurs auprès des employeurs israéliens ou devant la justice.

La complicité de la Histadrou dans l'exploitation des travailleurs palestiniens des territoires occupés de 1967 révèle son caractère d'institution coloniale plus que de centrale syndicale. Cela relève du véritable brigandage car la Histadrou perçoit les cotisations, directement déduites du salaire. Ces sommes se montent en millions de dollars, sans que les travailleurs puissent bénéficier d'aucune aide ou service. La compensation due aux milliers des palestiniens qui ont perdu leur travail durant la guerre du Golfe est revenue à la Histadrou. Inutile d'ajouter que la Histadrou ne reconnaît pas les syndicats palestiniens dans les territoires occupés!

Les conditions pour les palestiniens travaillant dans les territoires de 1967 sont également sombres car les structures économiques locales sont faibles, peu productives et totalement subordonnées à l'économie israélienne. La situation devient évidente quand on voit que seulement 160-180 000 personnes travaillent dans les territoires occupés, dans des établissements de services, l'agriculture, le bâtiment, la couture et quelques entreprises locales.

Cela signifie que moins des deux tiers de la population active de la Cisjordanie et de la bande de Gaza sont engagés dans l'économie locale. Les secteurs industriels et agricoles ont subis un déclin important depuis l'occupation de 1967, si bien que le gros de la population active travaille dans le secteur des services. Même les entreprises productives, comme les ateliers de couture, où de nombreuses femmes sont employées, ne



sont souvent que des filiales de l'industrie israélienne et ne contribuent donc pas au développement de l'industrie locale.

Autre signe de cette distorsion de l'économie locale : alors que l'analphabétisme parmi les travailleurs palestiniens a baissé dans les dernières années, le pourcentage de travailleurs qualifiés reste bas. Les lieux de travail sont généralement de petite taille, employant quelques douzaines de travailleurs. La faiblesse de l'économie palestinienne et l'avidité de la bourgeoisie locale pour les forts profits, font que les salaires sont si bas que beaucoup vivent en dessous du minimum vital. La production locale s'est accrue dans les premières années de l'Intifada avec le boycott des produits israéliens pour lesquels il y avait un substitut national. La bourgeoisie palestinienne en a profité, mais a envoyé ses profits hors des territoires, dans les banques occidentales et les pays arabes, au lieu de les réinvestir localement. Elle n'a également rien fait pour améliorer le niveau de vie des travailleurs, lequel a chuté de manière importante durant les années passées. Cette situation éclaire la nature de la bourgeoisie palestinienne qui a peur d'investir dans son propre

pays. Elle indique également les difficultés à surmonter pour combattre la politique, menée par les autorités d'occupations, visant à consolider la dépendance des territoires occupés .

## **Les syndicats palestiniens.**

La capacité du mouvement national palestinien et, particulièrement, des syndicats à relever ces défis constitue le meilleur test de la validité de leur orientation. Le mouvement syndical palestinien a été l'objet de nombreuses mesures répressives imposées par les autorités d'occupation afin d'affaiblir ses capacités d'organisation des travailleurs et de direction de leurs luttes. Ces mesures vont de l'interdiction de syndicats locaux et la fermeture du local de la Fédération Générale des Syndicats de Cisjordanie et de la Bande de Gaza<sup>3</sup> en passant par l'arrestation et l'expulsion de syndicalistes jusqu'à interdire leurs rencontres et manifestations. Le tout s'ajoute aux conditions générales de vie sous l'occupation, incluant de nombreux couvre-feux et la fermeture de nombreuses régions. Malgré ces harcèlements, de nombreux syndicats de base ont été créés pour lutter contre la politi-

que des autorités d'occupation visant à restreindre leurs activités. Cette nouvelle organisation surpasse l'envergure originale des directions syndicales traditionnelles qui ont existé avant l'occupation. A la fin des années 70 et au début des années 80, plusieurs milliers de travailleurs étaient organisés dans ces nouveaux syndicats qui développent leur conscience nationale et culturelle aussi bien qu'elle les implique dans le syndicalisme. Les syndicats ont été créés dans des entreprises détenues par des palestiniens, en plus des comités de travailleurs sur les lieux de travail et de résidence. Les organisations syndicales parvinrent à une dimension qui faisait qu'elles ne pouvaient plus plus ni être ignorées ni éliminées par les autorités d'occupation, même si quelques organisations ont été déclarées illégales, comme le Front pour l'Action Syndicale<sup>4</sup> (affilié au FPLP<sup>5</sup>) ou le Jeune Bloc<sup>6</sup> (affilié au Fath<sup>7</sup>).

Quoiqu'il en soit, les progrès réalisés n'allèrent pas jusqu'à à établir à des principes démocratiques communs pour l'activité syndicale. Pas plus qu'il n'était possible de faire en sorte que la Fédération Générale des Syndicats puisse organiser la grande masse des travailleurs.



Les raisons de ces défauts en reviennent au sectarisme pratiqué par certaines des forces politiques palestiniennes investies dans le mouvement syndical. Leur courte vue a montré comment ils s'identifiaient peu avec la cause de la classe ouvrière. Au lieu de consolider l'unité de la fédération, ils semblèrent souvent plus intéressés à se réserver les places dirigeantes dans les différents syndicats, sur la base de leur influence financière, même si des divisions en résultaient dans le mouvement ouvrier. Ces pratiques réduisaient les syndicats en objets de lutte de pouvoir interne entre les différentes forces. Et, en conséquence, rejetaient les masses travailleuses qui découvraient que les syndicats ne représentaient qu'eux mêmes.

La division du mouvement syndical palestinien dans les territoires occupés en 1967 a commencé en 1981, quand le Jeune Bloc a créé une nouvelle organisation, scissionnant la fédération générale qui avait existé en Cisjordanie avant 1967, qui regroupait alors tous les syndicats. Ainsi, en 1985, le Bloc des Travailleurs Progressistes<sup>8</sup> (affilié au Parti Communiste Palestinien) créait sa propre organisation. En 1986, le Bloc Uni

des Travailleurs<sup>9</sup> (affilié au FDLP<sup>10</sup>) suivait une telle voie, accompagné par la création de syndicats locaux en Cisjordanie, sous des noms et des slogans variés. Dans le même temps, le Front pour l'Action Syndicale ne créa pas sa propre organisation syndicale, préférant militer dans les syndicats qui existaient avant la division et essayant de réunifier la fédération. En lien avec cette division, quelques syndicats sortirent de la fédération et conduirent leurs propres élections. Dans cette situation, le Front pour l'Action Syndicale a été également forcé de créer de nombreux syndicats en Cisjordanie.

Quelques uns des syndicats représentant les travailleurs dans les entreprises palestiniennes n'étaient pas impliqués dans la division générale. Ils conduirent des élections annuelles dans lesquelles 90% de leurs membres participèrent. De tels syndicats ont été au centre des luttes de classe dans les territoires occupés.

Un de ces syndicats, celui des travailleurs de la Compagnie Electrique de Jérusalem organisa une grève à la fin des années 70, qui est considérée comme le

premier conflit du travail initié par des travailleurs palestiniens dirigés par une direction démocratiquement élue. Dans le même temps, les institutions centrales des syndicats généraux se sont transformées en bureau de relations publiques et suivirent une approche réformiste et conciliante du travail syndical. Les dirigeants de ces syndicats généraux établirent leur propre base de pouvoir sur le nombre de supporters qu'ils pouvaient réunir, mais ces supporters constituaient une minorité parmi la masse des travailleurs. La méthode essentielle était le paternalisme, offrant des services comme des programmes d'assurance santé pour un nombre limité de travailleurs. A la vue de la division et des méthodes de militantisme adoptées par les syndicats généraux, nombre des problèmes des travailleurs durent être soumis à des commissions spéciales qui furent formées pour coordonner le travail des multiples syndicats.

Le rôle du mouvement syndical fut affaibli en l'absence de fédération capable d'organiser les larges masses de travailleurs et lutter pour leur droit à des assurances maladie et sociales et à l'amélioration de leur conditions de vie et de

travail. Ces droits ne peuvent dépendre que du soutien des larges masses de travailleurs. Ce qui est plus important que la politique sur laquelle de nombreux syndicats ont conduit pour gagner du pouvoir.

## L'effet de l'Intifada

L'organisation des larges masses qui résulta du début de l'Intifada eut des conséquences sur le mouvement syndical. Les comités unifiés de travailleurs créés dans l'ensemble de la Cisjordanie jouèrent le principal rôle en dirigeant le travail syndical pendant la première année de l'Intifada. Ces comités furent capables de jeter les principes généraux pour des négociations collectives dans des conditions difficiles, qui étaient même aggravées par la dévaluation du dinar jordanien. Ces comités reçurent un soutien national, particulièrement de la part des travailleurs. Leurs efforts furent couronnés par l'établissement du Conseil Supérieur des Travailleurs<sup>11</sup>, qui introduit l'accord de Mars 1990 pour unifier le mouvement syndical dans le cadre de la Fédération Générale des syndicats de Cisjordanie<sup>12</sup>. L'accord prévoyait une période de transition de un an (renouvelable une fois, maximum), pendant laquelle la fédération travaillerait pour dépasser les divisions, en vue d'unifier les syndicats. L'accord prévoyait d'organiser des élections syndicales sur une base proportionnelle, recréant le mouvement syndical d'une manière démocratique et promulguant de nouveaux arrêtés.

Le Bloc Uni de Travailleurs boycotta cet accord, en protestation du nombre de sièges qui lui étaient alloués et maintenait son propre syndicat. Mais les larges masses de travailleurs saluèrent cette réunification. Les syndicats témoignèrent d'une véritable renaissance : il y eut plus de grèves, les résultats des accords collectifs furent signés et un projet de loi palestinienne du travail fut introduites dans les discussions pour remplacer la vieille et inadéquate loi jordanienne.

Pourtant, le Jeune Bloc, qui avait demandé la majorité dans la direction de la fédération comme condition d'acceptation de l'unification, commença à créer des difficultés pour remplir ces tâches. Il

paralisa la direction collégiale sur laquelle le secrétariat s'était mis d'accord, et pris le contrôle des finances de la fédération sans fournir de rapports financiers adéquats. Ayant bloqué le rôle syndical et organisationnel de la fédération, le Jeune Bloc se concentra sur le travail d'information, les relations internationales, envoyant des délégations à l'étranger. Ainsi, la fédération réunifiée perdit son nouveau statut et l'écart s'accrut entre la direction de la fédération et les travailleurs.

## Impasse

Il n'y a pas de doute que le manque de mécanismes permettant aux travailleurs d'exercer un contrôle démocratique sur la direction de la fédération permis à cette dernière d'aller dans de tels extrêmes. Il manquait à la fédération une direction élue surveillant et demandant des comptes aux permanents. De plus, le comité exécutif fut basé sur un accord entre les différentes forces politiques militant dans le syndicat, si bien que les membres de ce comité représentaient les blocs syndicaux plutôt que les travailleurs. Ces conditions permirent à la direction de la fédération de rester en place, même après que le Front pour l'Action Syndicale et le Bloc des Travailleurs Progressistes eurent rappelé que son mandat était fini. Les deux blocs appelèrent à faire un bilan critique de la période passée et formèrent un comité pour superviser de nouvelles élections.

Cette impasse du travail syndical dans la fédération est doublement sérieuse, sous l'éclairage de la situation prévalant dans les territoires occupés. Cela soulève de nombreuses questions : Que fait la fédération concernant la question du chômage qui dépasse les 30% ? S'il est vrai que seulement 15-20% des travailleurs de Cisjordanie sont syndiqués, alors que le pourcentage n'est que de 10% dans la bande de Gaza, cette situation n'entraîne-t-elle pas de sérieuses discussions ? L'influente direction de la fédération va-t-elle continuer à cacher ces faits au public ? Le dernier rapport du Bureau International du Travail constatait que le secrétaire général de la fédération avait dit que celle-ci représentait 90% de la population active

de Palestine. De plus, un syndicat islamique a été créé dans la région de Ramallah. Ces événements ne doivent-ils pas être discutés sérieusement ?

La fidélité à l'héritage du mouvement syndical palestinien et à ses grandes luttes, datant du début du siècle, nécessite de rejeter le sectarisme destructeur et de respecter les souhaits des travailleurs. Ces derniers doivent avoir la possibilité de choisir leurs dirigeants et de leur demander des comptes, quand c'est nécessaire. La compétition entre les différents courants politiques actifs dans le mouvement syndical doit être conduite démocratiquement, dans le cadre d'une organisation unifiée. C'est le seul moyen pour que les syndicats puissent aborder les principaux conflits - lutter contre les politiques des autorités d'occupation, la cupidité des capitalistes locaux et le spectre d'un chômage qui s'étend - plutôt que de s'affronter pour savoir qui peut créer le plus de syndicats ou ouvrir des bureaux.

Traduction de *Democratic Palestine*, May-June 1993, p.8-10.

Georges Ubbiali



1. NDLR. Pour des précisions sur ces questions, se reporter à **Mansour (C.)**, Ed., *Les palestiniens de l'intérieur*, Les livres de la Revue d'Etudes Palestiniennes, 1989.
2. Syndicat des travailleurs juifs israéliens, un des piliers du sionisme (NDLR)
3. General Federation of Trade Unions in the West Bank and Gaza Strip
4. Front for Trade Union Action
5. Front Populaire de Libération de la Palestine. Organisation se réclamant du marxisme, dirigée par Georges Habache.
6. Youth Bloc.
7. Principale composante de l'OLP, dirigé par Yasser Arafat.
8. Progressive Worker's Bloc.
9. Worker's Unity Bloc
10. Front Démocratique de Libération de la Palestine, scission du FPLP, dirigé par Nayef Hawatmeh.
11. Worker's Higher Council
12. General Federation of Trade Unions in the West Bank.

## Quand les tendons font mal

Depuis quelques années, on observe dans certains secteurs professionnels une augmentation des pathologies affectant principalement les tendons et les articulations, dans des travaux aussi divers que la dactylographie ou la fabrication de chaussures. Dans le jargon de la prévention professionnelle, on les nomme troubles musculo-squelettiques, ou «TMS». Et l'on commence - enfin - à les prendre très au sérieux.

**L'**AFFAIRE ne date pas d'hier. Au 18<sup>ème</sup> siècle, des ouvrages scientifiques mentionnaient déjà l'existence de symptômes douloureux apparaissant lors de l'écriture. En 1900, la littérature médicale s'intéressait aux souffrances dues à l'activité de télégraphiste. En 1949, deux auteurs français étudiaient les kystes du poignet liés aux mouvements répétitifs chez les ouvriers d'une chaîne de montage de moteurs électriques.

Aujourd'hui, l'ampleur du problème commence à être admise. Aux États-Unis, plus de 25% des travailleurs de la sellerie automobile sont atteints de pathologies de ce type, et pour chaque cas le coût estimé serait de 5.000 à 50.000 dollars. En France, les TMS des membres supérieurs peuvent à présent être reconnus comme maladie professionnelle; 1040 cas ont été pris en indemnisation en 1990, puis 1342 en 1991, ... et l'on estime que seulement la moitié des maladies font l'objet d'une reconnaissance.

Au vu de cette évolution, deux questions s'imposent. D'une part, pourquoi constate-t-on encore, dans la plupart des entreprises, une tendance à sous-estimer l'importance de ce problème ? D'autre part, pourquoi la fréquence des TMS augmente-t-elle, alors que la mécanisation et l'automatisation d'un certain nombre d'opérations rendent les efforts musculaires moins violents, moins nécessaires ?

### Discrétion d'abord

La façon dont les TMS se manifestent explique en partie la discrétion qui les entoure encore. Le premier symp-

tôme est le plus souvent une douleur vague, isolée, diffuse, qui disparaît quand l'activité cesse. Ce symptôme, subjectif par excellence (on ne le connaît qu'au travers des plaintes éventuelles de ceux qui le ressentent), passera la plupart du temps inaperçu. Il peut même être délibérément ignoré par le salarié, qui lie le plus souvent cette douleur à des activités extra-professionnelles : travaux ménagers, bricolage, ou sports.

C'est dans un deuxième temps que la douleur s'accompagne de «paresthésies» : fourmillements, engourdissement d'une main, sensations de «doigt mort» (souvent nocturnes), parfois diminution de la sensibilité des trois premiers doigts - dans ce dernier cas, le trouble sera plus précisément identifié sous le nom de «syndrome du canal carpien». A ce stade, d'après les textes scientifiques de référence, *«on peut observer un certain degré d'atrophie des muscles de l'éminence thénar avec gêne aux mouvements d'opposition et d'adduction du pouce»*. Et c'est grave : l'intervention chirurgicale est devenue inévitable.

### Les dégâts de la répétition

A quoi faut-il attribuer le développement de ces troubles ? Les spécialistes privilégient trois facteurs explicatifs : la force, la posture (c'est-à-dire la position que l'on impose à l'articulation), et la fréquence, c'est-à-dire la répétition des gestes. C'est surtout la combinaison de plusieurs de ces facteurs qui se révèle nocive. De plus, l'état de santé, l'âge, voire le psychisme de chacun, jouent un rôle essentiel. On cite enfin des facteurs aggravants, comme les vibrations, les chocs, ou encore le froid.

Ainsi, certains facteurs engendrant des TMS sont liés à la conception du poste et aux efforts exigés. D'autres dépendent de l'opérateur lui-même. D'autres enfin semblent plutôt liés à des changements quantitatifs ou qualitatifs de l'organisation du travail. Et c'est vraisemblablement à ces derniers que l'on peut attribuer l'«explosion» des TMS, dans des tâches aussi diverses que la dactylographie (et autres travaux sur claviers), le montage électronique, la fabrication de chaussures, l'abattage des volailles, la soudure, ou encore certains travaux du bâtiment.

La concurrence économique a incité de nombreuses entreprises à augmenter les cadences, et à concentrer chaque tâche sur un même site, en allongeant les séries et en diminuant la variabilité des gestes. De plus, le blocage de l'embauche entraîne un vieillissement du personnel ; or, au-delà de 45 ans les lésions des tendons sont moins facilement cicatrisées. Enfin et surtout, la crainte pour l'emploi amène bien des salariés à ne rien dire des douleurs qu'ils éprouvent, tant que celles-ci ne les empêchent pas complètement de travailler ; quand ils en parlent enfin, la maladie a eu le temps de s'installer...

On comprend l'enjeu que représentent les TMS, pour les «acteurs de la prévention», CHS-CT, syndicats, ou médecins du travail : pour intervenir en ce domaine, il faut à la fois pouvoir contester certaines orientations de l'organisation du travail, et créer dans l'entreprise un climat de confiance permettant à chacun de parler en toute sincérité des douleurs qu'il éprouve. Vaste programme.

Jean-Pierre Lafay



**Baumard (M.), Blanchot (M.),**  
*Crise du syndicalisme*, Hatier (Paris), 1991, 25 F.

Cet petit livre, paru il y a deux ans, avait échappé à la sagacité des chroniqueurs de *Collectif*. Il s'agit d'un ouvrage de vulgarisation destiné à un public large, non averti des questions syndicales. En 78 pages, il aborde une série de thèmes concernant la crise syndicale. On ne fera pas le procès aux auteurs d'être un peu lapidaire dans leur approche de la question, étant donné

l'ambition du livre. Notons quand même d'utiles chapitres comparatifs (essentiellement sur l'Allemagne et l'Angleterre) qui viennent, en contrepoint, souligner les spécificités du système syndical français. En l'échange de quelques pièces, le vademecum de **Baumard et Blanchot** fournit une utile synthèse à conserver sous la main.

**Georges Ubbiali**

**Lapeyronnie (D.),**  
*Un syndicat communiste : la CGT à Bordeaux, 1947-1980*, Ed. Arguments (Paris), 1992, 140 F.

Cet ouvrage est tiré d'une thèse<sup>1</sup>. Regrettons tout d'abord qu'il faille dix ans pour que les travaux universitaires soient publiés. On ajoutera que l'auteur aurait pu également profiter de cette décennie pour "rafraîchir" un peu ses données. Mais ne boudons pas notre plaisir.

Le travail de Lapeyronnie s'inspire largement de la problématique de Alain Touraine<sup>2</sup> sur la fin du mouvement ouvrier comme acteur central de la société industrielle. Au point d'ailleurs qu'on a l'impression de lire parfois des lignes du maître sous la plume de l'élève. Dans une approche historique en trois périodes (1947-1954, 54-fin des années 60, les années 70), l'auteur étudie les modifications de la conscience de classe. A travers la manière dont la CGT construit son *mode d'action* s'établit le lien entre l'organisation et des fractions de la classe ouvrière. Dans un premier temps, il met en avant la nature politique (sous l'influence du PCF) du mode d'action de la CGT. C'est la période du syndicalisme stalinien à la française (qu'il appelle syndicalisme de classe). Dans une seconde période s'établit le syndicalisme de masse, où le syndicat gagne en autonomie par rapport au

politique. Période d'apogée de la CGT où son mode de mobilisation fait d'elle un acteur social. Enfin commence le déclin, à partir du milieu des années 70 : déclin de l'adhésion et de l'influence électorale, rupture du pacte d'unité avec la CFDT, baisse de la conflictualité... Face à cette situation la CGT fait le choix de préserver l'identité de son appareil, sur fond de disparition de la classe ouvrière. Cette dernière partie est la moins convaincante, les affirmations péremptoires se multipliant sans emporter l'adhésion. Affirmer ainsi, que la CGT "essaye de retourner au syndicalisme révolutionnaire", p. 153 mériterait de plus amples explications. Malgré ses limites, un ouvrage intéressant, ne serait ce qu'en raison des très beaux documents cités à profusion.

**Georges Ubbiali**

<sup>1</sup>. *La CGT à Bordeaux, 1947-1980*, Université de Bordeaux II, 1983, 3 vol.

<sup>2</sup>. **Touraine (A.), Wieworka (M.), Dubet (F.)**, *Le mouvement ouvrier*, Fayard (Paris), 1984.

**André L'Hénoret, Le clou qui dépasse -**  
*Récit du Japon d'en bas*, La Découverte, 1993.

«*Les laissés-pour-compte, les obscurs travailleurs corvéables à merci existent dans toutes les sociétés dites avancées, en France, en Allemagne, aux Etats-Unis*». André L'Hénoret, prêtre parti avec un visa de missionnaire, a vécu les joies et les souffrances des travailleurs japonais. *Le clou qui dépasse*, c'est la soumission et le sens de l'obéissance quasi militaire de nombreux japonais: «*ce conformisme est évidemment le fruit de toute une éducation qui ne cherche guère à développer la personnalité et encore moins à rendre les jeunes attentifs à la voix de leur conscience ou à leur jugement propre.*» Il existe bien au Japon une société duale où ceux qui travaillent dans les PME n'ont pas la sécurité de l'emploi, des conditions de travail et des salaires acceptables. Ils subissent le non-respect des lois et possèdent une sécurité sociale de seconde zone. Pourtant, des militants syndicaux acceptent d'être des «*clous qui dépassent*». La charte d'un syndicat de la chimie montre ce qui peut animer

le mouvement ouvrier japonais. Rassemblée en huit articles, elle proclame aux travailleurs de se prendre en charge eux-mêmes, de «*bien apprendre pour juger*», de «*recherche le dialogue, se remuer, sortir de soi*», de «*s'abstenir de toute discrimination et n'en accepter aucune*», de «*agir pour les autres*», de «*se critiquer, s'entraider*», de «*porter le brassard au coeur*», et de «*vivre simplement*». Il faut beaucoup de courage à ces militants syndicaux pour braver les abus qui existent dans les grandes entreprises: «*Partout l'esprit de discipline, l'augmentation de la productivité à tout prix, l'obéissance totale et inconditionnelle sont promus par des méthodes qu'il faut bien qualifier de dictatoriales*», remarque l'auteur.

A partir de son expérience dans une petite entreprise, André L'Hénoret a regroupé par thèmes les événements les plus significatifs qu'il a vécus. On peut ainsi mieux comprendre la mentalité ouvrière de ces japonais.

**René Seibel**

**Nicole Gadrey,**  
*Hommes et femmes au travail*, L'Harmattan, 1992.

«*La démarche de cet ouvrage se situe dans le cadre de la sociologie du travail. Il s'agit de nous interroger sur les différents modes d'approche qui permettent de prendre en compte la catégorie du sexe, de mieux comprendre le sens des évolutions actuelles où se conjuguent permanences et changements, et d'analyser ainsi les résultats de plusieurs enquêtes.*» Nicole Gadrey analyse la problématique des inégalités, celle des différences et celle des rapports sociaux de sexe. Cette réflexion sur les femmes et le travail est indispensable pour mieux comprendre l'évolution de la

division du travail entre hommes et femmes. Le problème reste ouvert car cette question présente encore de nombreuses ambiguïtés. D'un côté, l'accroissement de l'activité féminine met en évidence de nombreuses contradictions. De fait, une tendance se dessine au rapprochement des comportements masculins et féminins mais les différences entre emploi masculin et emploi féminin augmentent. De même, l'activité féminine reste concentrée dans quelques professions. Certaines restent encore très peu ouvertes aux femmes. Les entreprises gèrent de manière diffé-

rentes les personnels selon le sexe. De fait, les femmes sont plus touchées que les hommes par la précarité. De même, malgré le niveau de formation des filles plus élevé que les garçons à la sortie de la scolarité, les inégalités demeurent face à l'accès aux différentes spécialités. D'un autre côté, les politiques d'emploi élaborées par les entreprises sont très différentes. Elles reposent soit sur une ségrégation soit sur une intégration des personnels. L'étude des pratiques de gestion du personnel montre qu'elles sont liées tant aux caractéristiques de l'activité qu'aux modes de représentations de l'emploi féminin. Les femmes restent minoritaires dans des

branches traditionnellement masculines comme le bâtiment et la métallurgie. Il existe même des politiques différentes de recrutement et de promotion.

Les identités professionnelles confrontées à ces politiques de gestion du personnel évoluent selon les situations d'emploi. Les enquêtes menées dans différentes entreprises sur les trajectoires et l'avenir professionnel des hommes et des femmes montrent que celles-ci peuvent se rapprocher ou au contraire diverger.

Cette analyse sociologique est riche d'enseignements pour saisir la construction sociale des différences entre hommes et femmes dans le travail.

R.S.

## William GROSSIN, *La création de l'inspection du travail*, L'Harmattan, 92

Avec la loi du 2 novembre 1892, l'Etat instaure une véritable inspection du travail qui va enfin assurer le contrôle effectif de l'application du droit du travail.

William Grossin nous fait revivre avec passion les débats parlementaires de l'époque. Les témoignages sont consternants: «ils révèlent des situations qui, à cent ans de distance serrent le coeur», souligne l'auteur. De fait, les témoignages sur les conditions de travail et des femmes peuvent nous apparaître effroyable aujourd'hui. C'est Maurice Sibille, rapporteur de la Commission de travail, qui rapporte: «D'après la loi du 15 Mai 1874, les enfants de dix à douze ans sont employés au plus six heures par jour dans quelques industries désignés par un règlement d'administration publique. A partir de douze ans, ils sont admis dans tous les ateliers et toutes les usines et peuvent être assujettis, veuillez bien le remarquer, à un travail de douze heures... Ces prescriptions ne sont pas observées. Dans les verreries, notamment, nous avons vu beaucoup de petits

bonshommes de huit à dix ans, assez maigres et chétifs, qui travaillaient huit, dix et douze heures par jour et faisaient un travail assez pénible, car ils portaient des bouteilles d'une pièce où ils allaient les chercher à la bouche d'un four, où la température était très élevée, dans une autre pièce où elle l'était beaucoup moins; et ils étaient exposés par ces brusques changements de température à différentes indispositions ou maladies». (29 octobre 1892, Chambre, J.O. p.1371).

Les femmes étaient également exploitées. Dans les ateliers de couture, les ouvrières étaient contraintes d'accepter de travailler après leur douze heures de travail, sous peine de renvoi. Ces heures étaient dues. De même, le travail de nuit n'entraînait aucune rémunération supplémentaire. Richard Waddington précise: «Dans les ateliers de couture, le travail de nuit ne substitue pas une équipe à une autre; il prolonge la journée de cinq, six, huit et même dix heures». (29 janvier 1889, Chambre, J.O. p.279). Ce qui fait dire à Maurice Sibille que parfois «un

patron peut exiger d'elles douze, quatorze, seize, dix-huit, vingt-huit heures de présence à l'atelier». (29 octobre 1892, Chambre, J.O. p.1370) Les dépositions des parlementaires sont accablantes et irrécusables. Tous les procédés ont été employés pour combattre ce projet de loi. D'abord, ce sera pour déclarer sans appel la loi *inutile, injuste, ridicule inapplicable*. L'argument des défenseurs est pourtant accusatrice: les conditions de travail dans les ateliers ou dans les usines mettent la patrie en danger. Le comte Albert de Mun expose son point de vue: «*Quel est l'objet de la loi que nous discutons, son objet principal pour ce qui regarde les enfants. C'est de sauvegarder dans leur germe les forces de la patrie, de ménager ce patrimoine national qui doit constituer les générations futures et de préparer au pays de bons serviteurs, en leur donnant des hommes vigoureusement constitués*». Les parlementaires apportent des témoignages sur les conditions lamentables de l'hygiène dans les ateliers ou sur les durées de travail trop longues. D'autres sont carrément cyniques. M. Plichon voit «des enfants vifs et alertes qui courent dans nos corridors» et «offre un spectacle réellement consolant». Quand ils abordent la protection des mères

et préconisent un repos au moment de l'accouchement, le débat est fortement controversé. Les orateurs de droite prétendent alors que la femme est plus solide que l'homme. Partisans et adversaires du projet de loi s'affrontent sur les valeurs reconnues à l'époque, dont celle de la liberté individuelle et des principes moraux. Déjà, les débats portaient sur le jour de repos hebdomadaire alors que certains travaillaient sept jours sur sept. De même, les parlementaires découvrent l'intensification du travail quand il faut réduire la durée du travail sans porter atteinte à la production. La France est très en retard sur la législation des pays voisins. Elle n'apparaît pas comme un pays de progrès social.

Mais c'est surtout le système de contrôle des dispositions légales que refusent les adversaires de la loi. Or, les lois qui réduisent la durée du travail ne sont pas appliquées car le système en cours est inopérant. Cette nouvelle organisation de l'inspection du travail est farouchement combattue. L'accord se fera sur un marchandage qui sacrifiera l'inspection générale prévue dans les textes. Avec le vote de cette loi, l'inspection du travail est devenu un enjeu de classe.

René Seibel

## COURRIER DES LECTEURS

de Pascal Estèbe, Genevilliers.

Enfin une bonne nouvelle dans la marasme politico-social de ces dernières années: la préparation d'une initiative nationale contre le chômage s'articulant et s'appuyant sur une préparation locale. Encore bravo aux syndicalistes qui savent percevoir leur faiblesse et ont la volonté d'élargir aux autres acteurs du champ social.

Il est largement temps, si l'on veut éviter de multiples «Los Angeles», redonner une dynamique sociale collective à nos banlieues beaucoup trop déstructurées ces derniers temps.

Bien que chômeur depuis un an, voici qui me convainc de renouveler mon abonnement de soutien à votre revue qui sera, je le souhaite, un des vecteurs de cette future campagne «Halte au chômage!»

Pour ne pas perdre de temps et comme mes moyens sont limités, je serai intéressé, si vous le pouvez matériellement à recevoir quelques exemplaires de votre «Lettre de Collectif» avec la proposition de l'appel, le quatre pages explicatif et argumentaire. Vingt ou trente exemplaires seraient un bon début pour commencer à semer le bon grain chez quelques relations syndicalistes ou ancien(ne)s syndicalistes ou autres «socialement» actifs ou anciens actifs. (...) N'oubliez pas que cer-

**François BARIAT**  
EDF-DAMPIERRE

C'est à Saint-Nazaire, à l'université d'été de «Politis» que j'ai pris connaissance de vos activités, notamment l'organisation d'une manif nationale pour les 35 heures. L'appel «Halte au chômage» a été diffusé sur l'ensemble du site nucléaire de Dampierre. A la rentrée, nous organisons une inter-syndicale (CFDT, CGT, FO et UNCM) pour que cet appel soit diffusé la plus largement possible (notamment Unions départementales, syndicats, presse locale,

tains chômeurs peuvent consacrer un peu de temps pour filer un coup de main lors de préparation de matériel (tirage de tracts, etc.) et de diffusion (gares, grosses boîtes s'il en reste, et surtout cités de banlieues, associations de quartier, amicales de locataires où on rencontre parfois des gens très «politiques» et très clairvoyants) Merci et bon courage. Fraternelles salutations.

*Un chômeur (ex-LCR,  
ex-CFDT métaux de  
Thomson-CSF)*

associations s'occupant des chômeurs et de l'emploi). Je suis un bon marcheur. J'ai de longues jambes et un peu de sport me ferait du bien. Considérez-moi partant pour l'aventure. Si aujourd'hui je suis protégé par un «statut», j'ai été longtemps au chômage, et je sais par expérience que c'est très douloureux. Je veux consacrer un peu de mon temps à la préparation puis à la manifestation. Amicalement.

**Francis VERGNE,**  
Puy-de-Dôme

Suite à la lecture de la «Lettre de Collectif» de juin 93, je vous fais part de l'intérêt pour la démarche de mobilisation pour «l'abolition du chômage». Les premières discussions que nous avons pu avoir (parmi des syndicalistes de Michelin, SNCF, FSU ...) font cependant apparaître un désaccord avec une formulation du projet d'appel concernant le «partage» des revenus salariaux qui rejoint le débat sur la «compensation sala-

**Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire (C.G.T.)**

Après avoir pris connaissance de l'appel intitulé «Halte au chômage», notre syndicat approuve totalement la démarche en vue d'aboutir à une forte mobilisation sur une base large contre le chômage et ses effets; approuve également le projet d'assises nationales où les choix, objectifs, solutions et axes de lutte suscités par les questions de l'emploi et du chômage seraient largement mis en débat, ceci constituant une étape inter-

médiaire préparant l'organisation d'une marche nationale. Il est évident toutefois que nous ne nous associerons à une telle campagne que sur la base des positions de notre syndicat en matière de réduction du temps de travail sans perte de salaire. Recevez, chers camarades, l'expression de nos salutations syndicalistes.

Salutations syndicalistes.

**le secrétaire général :**  
**Jacques Le Nouail**

## BULLETIN D'ABONNEMENT

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

# La ligue des droits de l'homme dans l'action contre le chômage

Trois millions trois cent mille chômeurs au bas mot : il y a bien de quoi, pour tout être humain, soucieux non seulement de sa dignité, mais de celle des autres, crier : halte au chômage ! Ce n'est pas seulement l'énormité du chiffre qui inquiète, mais sa croissance constante et ce qui est présenté comme son caractère inéluctable. Puis il faut regarder du côté des chômeurs : cadres de 45 ans jugés trop vieux après vingt ans à peine de vie active; jeunes de 16 à 25 ans qui «savent» que pendant 10 ans il leur faudra vivre chez Papa-Maman, sans espoir de réelle autonomie, en proie aussi à la détresse sexuelle; femmes enfin à qui M. Chirac vient d'annoncer - ça s'appelle une idée neuve - qu'il était temps de déblayer le terrain en finançant la mère au foyer. Voilà bien des raisons.

Il en est d'autres. Il y a beau temps que la xénophobie qui n'est pas l'apanage du Front national - rien de plus facile que de la dissimuler sous des couleurs d'apparence moins inconvenante - progresse en France au rythme du chômage. Il en était déjà ainsi à la fin de siècle dernier, voire, mais à une moindre profondeur, pendant les années 30 : le tissu ouvrier était moins atteint qu'aujourd'hui. Chassons les immigrés, récurons le droit d'asile, et il y aura du travail pour tous ! Cette antienne, consolidée par un discours éventuel sur l'identité nationale - mais on peut à la rigueur s'en passer - nourrit les succès dans l'opinion de M. Pasqua. Elle l'autorise à jouer la carte du français moyen, pas monarchiste pour un sou - au reste M. de Villiers lui-même ne l'est plus - républicain donc et, pourquoi pas ? jacobin, soucieux au fond en bon père de famille de rendre la nation aux travailleurs français.

Or si la LDH ne se range pas parmi les organisations spécialisées dans l'antiracisme, elle sait mieux que quiconque combien la xénophobie non seulement corrompt l'âme, mais porte atteinte à l'égalité des droits et menace le droit

d'asile, deux principes qui datent de la Révolution française et dont il est bon de se souvenir, en tout cas lorsqu'ils sont menacés !

Fille de l'affaire Dreyfus enfin, la LDH ne marche pas sur la seule jambe du droit. Elle a besoin de son second pilon : la citoyenneté. Invoquer le droit est certes indispensable, voire utile dans un Etat qui n'a pas renoncé à se dire «Etat de droit». Mais cette invocation n'est vraiment féconde que quand se mettent en marche les pratiques démocratiques de citoyenneté, liées au mouvement syndical et associatif - pétitions, réunions publiques, négociations, manifestations - et, pour finir, quand on affronte le suffrage universel.

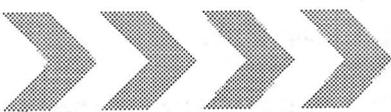
Or il n'est de pire épreuve pour la citoyenneté que le chômage et la peur qu'il inspire. Comment s'insérer dans la cité quand on est SDF ? Comment s'intéresser à la vie publique quand on court à longueur d'année les petites annonces humiliantes et les stages parking ? Quand les hommes publics proposent les mêmes pseudo-solutions éculées ? Quand la fracture sociale ne sépare plus seulement les exploités et ceux qui les exploitent et bafouent leurs droits dans l'entreprise mais ceux qui ont du travail et ceux qui n'en ont pas ?

Le chômage en somme tue le citoyen. En prendre conscience nous conduit à décloisonner «le social» - protection sociale, droits dans l'entreprise, droit au logement - non seulement en direction de l'économie, mais du civisme. Sans activité salariée socialement, utile, sans emplois, la citoyenneté fléchit. Le règne de la fatalité s'instaure avec celui des experts.

La LDH n'en veut pas. Et c'est pour le dire qu'elle promeut aujourd'hui le concept de citoyenneté sociale.

**Madeleine Rebérioux**  
Présidente de la LDH.

**AC!**  
agir ensemble contre le chômage



**B.P. 74 - 75960 PARIS cedex 20**