

TRAVAILLEURS

Parti pour une alternative communiste



P.A.C.

Mensuel — N°30 — Janvier 1986 — 12,00 F

ISSN 0754-281 X

Chômage
Syndicalisme
Flexibilité

Cette campagne électorale pour mars 86 ressemble à beaucoup d'autres : chaque protagoniste diagnostique un enjeu décisif pour l'avenir... et le débat en reste aux apparences. Les feux médiatiques éclairent la scène sur un scénario mineur durant trois ou quatre jours : Barre ira-t-il à Clermont à l'invitation de Giscard ? Il a dit non, c'est officieux, c'est officiel et que faut-il en penser, MM. Chirac, Gaudin et Mitterrand ? Ceci pour illustrer ce que bien des électeurs ont déjà compris depuis plusieurs mois : Raymond Barre prépare les présidentielles ! Dans le même temps, les trois millions de chômeurs occupent 5 à 10 mn d'un « face à face » ou d'une « heure de vérité » — « attention à ne pas dépasser votre temps, Monsieur le ministre ! »... Et les questions de fond qui préoccupent la majorité des électeurs ne seront jamais abordées ou si superficiellement !

Et pourtant, le visage industriel de la France a changé ces cinq dernières années ;

La vie des travailleurs aussi, pour un grand nombre douloureusement atteints dans leur travail, privés de stabilité, de perspectives et d'espoir. Des mutations en profondeur sont en cours dans tous les domaines, économique, technologique, social et culturel.

On continue de parler de « la crise », explication passe-partout et paresseuse ou destinée à justifier l'injustifiable. Pourtant 1986 n'est plus 1974 ou 1979...

Ce que nous vivons et subissons

relève du gigantesque effort de redéploiement du capital, effort de mise en œuvre d'un nouveau mode de mise en valeur, en cette fin de siècle afin de sortir de la crise.

Il s'agit pour lui de réorganiser complètement les procès de production et d'accumulation, d'opérer un nouveau partage salaires/profits ; il s'agit aussi de gagner une bataille sur le mouvement ouvrier, de le déstructurer et de le déstabiliser. En bout de course : aggravation de l'exploitation des travailleurs et risque de défaite historique pour le mouvement ouvrier...

En juin 84, *Travailleurs*, dans un numéro spécial « *Chômage, austérité, restructurations* », s'efforçait déjà d'aborder ces questions dans leur ampleur. Aujourd'hui, les caractéristiques essentielles du redéploiement économique du capital se dégagent plus nettement : accélération du mouvement d'internationalisation ; délocalisation et déconcentration des activités en France et dans le monde avec priorité, pour les capitaux forts, à l'implantation dans les autres pays impérialistes, enjeux de la concurrence et de la rivalité ; spécialisation sur les activités les plus performantes et compétitives soit selon les fameux « créniaux » ; multiplication des unités petites et moyennes, au fonctionnement plus flexible ; concentration sur les industries de haute technologie, au sens large du mot industrie ; accélération de l'introduction de nouvelles technologies en termes de progrès de productivité et de suppressions d'emplois ; orientation de l'Etat et de ses interventions, sur sa fonction de stratégie économique-politique du capital : désengagement du secondaire, décentralisation des niveaux de régulation, en particulier du social mais aussi de l'économique. Bien des exemples de restructurations évoqués dans ce *Travailleurs* — Trégor, Decazeville... (pages 8 à 11) — illustrent ce redéploiement du capital.

Ses effets sociaux sont multiples : précarisation de l'emploi, individualisation des salaires, division croissante et structurelle entre actifs et chômeurs et aussi mise en œuvre de la flexibilité.

Travailleurs en traite ici (pages 4 à 7) sous un angle restreint : l'analyse du projet de loi sur l'aménagement du temps de travail, examiné au forcing en cette fin de législature.

Quant à la crise du syndicalisme, elle justifierait de plus amples développements et confrontations que la transcription du débat entre syndicalistes (voir pages 15 à 18) et une courte relation (pages 14 et 15) du dernier Congrès de la CGT... qui a laissé, quant à lui, les questions de fond en suspens...

Il y a bien sûr à mesurer les manifestations, aujourd'hui connues et reconnues, de la crise : désyndicalisation, crise du militantisme qualitative et quantitative ; rupture grandissante des liens entre les syndicats et la masse des travailleurs et surtout les jeunes générations.

Il y a aussi à examiner minutieusement ses causes : ses rapports avec le redéploiement et les mutations en cours (cf *Travailleurs* n°23 : « *La classe ouvrière en mutation* ») ; la mise en cause de pratiques et de conceptions dépassées ou erronées du mouvement ouvrier ; les effets conjoncturels des échecs répétés ; les désillusions par rapport à la gauche ; les effets de la division, etc.

Encore, pour la surmonter faut-il être convaincu qu'il s'agit là d'une crise structurelle, historique, et non d'un avatar de plus du « syndicalisme réformiste ».

Camille GRANOT

Aménagement du temps de travail, flexibilité... au bénéfice de qui ?

Un an après l'échec des négociations entre patronat et syndicats — échec des prétentions patronales à démanteler le Code du travail — la flexibilité, à travers le projet de loi avancé par le gouvernement, occupe à nouveau le devant de la scène sociale.

Flexibilité, thème à la mode, thème fourre-tout souvent présenté comme le point de rencontre des revendications patronales et des aspirations des salariés, comme la chance à saisir pour qui veut préserver l'avenir des entreprises et de l'emploi. Question complexe, contradictoire, qui ne peut à notre avis être simplement traitée en termes de radicalement contre ou de radicalement pour dans le contexte d'aujourd'hui.

Contexte caractérisé essentiellement à nos yeux par l'absence de rapport de forces collectif en faveur des travailleurs. C'est dans ce contexte qu'il faut replacer le débat sans pour autant adopter une attitude de soumission. Mais pour autant, surestimer aujourd'hui la force collective des travailleurs face à l'offensive du capital ne peut mener qu'à des déboires encore plus graves pour ceux-ci.

Ce n'est certainement pas par hasard que des centaines d'accords sont signés au niveau des entreprises **toutes organisations syndicales confondues**, accords le plus souvent profitables aux patrons. Cela tient à ce que les travailleurs et leurs sections syndicales se retrouvent le plus souvent le dos au mur quand leurs patrons leur mettent entre les mains des marchés tels que : «*Vous acceptez les aménagements du temps de travail, ou bien ce sera la clé sous la porte, les licenciements!*». C'est là la cause fondamentale de la signature de tels accords, mais il ne faut pas chercher à se rassurer en se disant que ce n'est qu'un mauvais moment à passer, que lorsque les travailleurs seront plus forts, on n'entendra plus parler d'aménagement du temps de travail. C'est vrai, il y a un mauvais moment à passer : il dure depuis la fin des années 70 et risque de durer encore longtemps.

Mais il n'est pas moins vrai que le point de vue de nombreux travailleurs vis-à-vis de l'aménagement du temps de travail, évolue même lorsqu'ils n'y sont pas contraints. Un simple exemple : à la SNECMA Corbeil, usine d'aéronautique de 5400 salariés, en 85, la direction locale a voulu mettre en œuvre le travail du samedi et du dimanche. Les organisations syndicales, le CE s'y sont opposés.

Pas «bêtement». La CFDT locale y était porteuse d'une contre-proposition progressiste. Malgré cette opposition unanime, la direction a obtenu une dérogation de l'Inspection du travail couvrant la période d'avril à fin décembre. Aussi 60 salariés **volontaires** ont travaillé le samedi et le dimanche pendant 8 mois : 28 heures par semaine payées 38 sur la base d'un 3x8. Aujourd'hui que cette période est terminée, certains d'entre eux font signer une pétition pour pouvoir à nouveau pratiquer de tels horaires.

Quelle attitude les militants ouvriers doivent-ils adopter face à une telle situation ? Dire non, «bétonner» ou bien chercher à faire passer des contre-propositions permettant le maximum de garanties à ceux qui sont volontaires comme à ceux qui ne le sont pas, à ceux qui sont déjà dans la boîte comme à ceux qui veulent se faire embaucher ?

Le gouvernement socialiste s'est appuyé sur une telle situation pour présenter son projet de loi devant l'Assemblée nationale, provoquant des clivages profonds parmi les confédérations syndicales. La CGT, FO, se déclaraient radicalement contre, la CFDT radicalement pour, la CGC et la CFTC plutôt pour avec certaines réticences.

Après un débat houleux à l'Assemblée, le gouvernement a dû appliquer l'article 49-3 pour faire adopter son projet en première lecture, puis il a paru tergiverser comme il l'avait fait avant même de le présenter. Sans doute ne faisait-il pas l'unanimité au sein du PS, surtout d'un point de vue électoraliste. En fait, pour les mois qui viennent, le débat a changé de nature quoi qu'en disent les principaux protagonistes syndicaux et politiques, qu'ils soient pour ou contre le projet. Pourtant, ils mènent campagne, laissant croire aux travailleurs que le projet pourrait s'appliquer dès demain. Cela alors que d'un côté, les confédérations syndicales sont en fait dessaisies du problème, agissent essentiellement comme des groupes de pression et que, d'un autre, le patronat fait la fine bouche, annonce qu'il ne négocie rien, attendant de la victoire de la droite la satisfaction de ses «revendications» qui visent une déréglementation la plus profonde possible du Code du travail. Ce qu'il en reste, c'est qu'au-delà des échéances électorales, le problème demeure posé mais que le type de débat imposé aux travailleurs («*Vous devez être pour ou vous devez être contre*») qui sont quand même les premiers intéressés, ne peut que les désorienter et les démobiliser davantage.

LE CONTENU DU PROJET DE LOI

Pour le gouvernement, le projet de loi doit répondre à quatre objectifs :

— permettre une évolution maîtrisée de l'organisation du temps de travail;

— donner à la négociation collective de branche entre patronat et syndicat un rôle moteur dans cette évolution;

— ménager une plus grande souplesse dans le fonctionnement des entreprises;

— stabiliser la rémunération moyenne des salariés en limitant le recours au chômage partiel.

A cet effet, le projet de loi prévoit essentiellement :

— une modulation des horaires hebdomadaires de travail — stipulée par accord de branche étendu — jusqu'à 41 heures ou 44 heures sans majoration ni repos compensateur des heures ainsi effectuées au-delà de 39 heures à condition que la durée moyenne hebdomadaire n'exécède pas 38 ou 37 h 30 par semaine;

— le remplacement du paiement des heures supplémentaires — également stipulé par accord de branche étendu — par un repos compensateur d'une durée équivalente, c'est-à-dire 125% pour les 8 premières heures et 150% pour les heures suivantes. En revanche, ont été abandonnées les idées contenues dans l'avant-projet qui visaient à faciliter la mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine (travail du samedi et du dimanche).

La modulation

La loi et certains accords de branche la permettaient déjà, mais si les heures effectuées au-delà de 39 heures ne s'imputaient sur le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisées, elles devaient être majorées comme heures supplémentaires.

Dans les faits, elle a été peu appliquée au pied de la lettre par les patrons; par contre, de nombreux accords d'entreprises outrepassant la loi (non paiement en heures supplémentaires au-delà de la 39^e heure) ont été signés à travers la France aussi bien par des sections FO, CGT que CFDT.

La loi viendrait «baliser» et «banaliser» une pratique de plus en plus répandue; mais malgré certaines précautions — stipulation dans l'accord de branche des conditions permettant la modulation, délai de prévenance des salariés — les périodes de modulation **seraient à l'entière discrétion des patrons** comme le sont d'ailleurs les horaires de travail en règle générale.

Il est à remarquer que cette pratique de la modulation s'appliquait déjà aux activités à caractère saisonnier. Avec le projet de loi (et à travers de nombreux accords déjà signés) elle pourrait être étendue à toutes les branches, cela en fonction des à-coups de charge de travail et permettrait au patronat d'ajuster ses effectifs à travers le volume d'heures travaillées en fonction de cette charge. Dans ces conditions, la modulation pourra avoir

un caractère de contrainte inacceptable pour les travailleurs si la période choisie par les patrons pour faire travailler 41 ou 44 heures, par exemple en été, correspond justement à celle où les travailleurs aspirent à travailler moins, si elle vient en contradiction avec des projets familiaux, culturels...

Le calcul de la durée du travail

Le texte est muet sur les éléments pris en compte pour calculer la durée annuelle et la ramener à une moyenne hebdomadaire. Ce calcul intégrera-t-il les congés payés, les congés d'ancienneté, les jours fériés, chômés, les éventuels ponts payés? C'est là une question qui doit être **un préalable absolu** lorsque l'on parle de durée annuelle du travail, car selon qu'on prenne en compte ou non tel ou tel élément, le résultat est loin d'être le même. Le texte parle de ramener la durée moyenne à 38 ou 37 h 30, mais dans les faits, un salarié ayant aujourd'hui un horaire affiché de 38 heures hebdomadaires peut très bien n'en effectuer **que 32, voire moins** par le jeu des différents congés. Selon les différents modes de calcul, les conséquences seront évidemment différentes **en termes de conditions de travail et de créations d'emplois**.

La rémunération

Le texte prévoit qu'il puisse être versé aux salariés relevant d'un accord de modulation, une rémunération moyenne indépendante de l'horaire réel effectué et calculée sur la base de la durée annuelle prévue par l'accord.

Mais il n'a aucun caractère d'incitation **au maintien des salaires** en cas de réduction de la durée moyenne du travail, ce qui, compte tenu du rapport de forces existant, aboutira **le plus souvent à une baisse des salaires**.

Les heures supplémentaires

C'est là un autre aspect de la rémunération, mais ce n'est pas leur seul aspect. La CGT en a fait un de ses chevaux de bataille dans son opposition au projet de loi, car leur non paiement, du fait de la modulation, entraînerait une perte de pouvoir d'achat.

Pour la CFDT au contraire, la pratique systématique des heures supplémentaires est une entrave à des embauches. Comme nous l'avons déjà écrit, le projet de loi prévoit que les heures de modulation effectuées au-delà de 39 heures ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donneront lieu ni à majoration, ni repos compensateur. En revanche, le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisé par la loi, 130 heures (94 heures dans la métallurgie), doit être ramené à 80 heures.

C'est là une question complexe. Il est indéniable que les principaux bénéficiaires de cette mesure seront encore les patrons tant sur le plan de la souplesse que des coûts salariaux. Mais si les travailleurs sont en mesure d'avoir la maîtrise de

la période où ils pourront récupérer les heures effectuées au-delà de 39 heures, cela correspondra sans aucun doute aux aspirations de nombre d'entre eux à aménager leur temps libre. Plus au fond, la question du recours aux heures supplémentaires est une pratique largement répandue sur laquelle le mouvement syndical intervient peu par impuissance, mais aussi par «clientélisme» ! Car on peut rencontrer nombre de travailleurs farouchement opposés à tout projet global de flexibilité, mais qui n'hésitent pas à pratiquer une flexibilité individuelle sous forme d'heures supplémentaires, de travail du samedi, de travail au forfait sans limites d'heures, sans y être contraints par leurs patrons, sans nécessité vraiment vitale au sens propre du terme. Cette situation est surtout valable dans les grandes entreprises. Par contre, dans les PME, du fait des bas salaires et des contraintes imposées par les patrons, bien des salariés font des heures supplémentaires autant par nécessité vitale que par obligation !

Enfin, deux éléments nous paraissent positifs dans ce projet : le fait que les intérimaires et les travailleurs à contrat à durée indéterminée en soient exclus et celui que les mesures peuvent être plus favorables pour les travailleurs que de subir le chômage partiel.

Par contre, et c'est là une question essentielle, on ne voit pas comment l'application de ce projet pourrait avoir la moindre influence positive sur l'emploi, alors qu'il prétend le favoriser. D'ailleurs, la plupart des accords signés visent au maintien d'emplois et non à leur création. Bien au contraire, le fait de moduler la nature d'heures travaillées globalement en fonction de la charge, ce qui n'exclut pas le recours à l'intérim et aux CDD, devrait au contraire constituer un frein à l'embauche car une entreprise de 1000 salariés pratiquant un horaire de 38 heures, si elle appliquait une modulation de ± 3 heures selon les périodes disposerait d'un volant de main d'œuvre théorique de ± 80 salariés.

Ces éléments de réflexion, qui ne prétendent pas faire le tour du problème, nous amènent à quelques conclusions.

Quelques conclusions

Ce projet de loi n'est pas l'«apocalypse» annoncée par la confédération CGT, ni une «chance» pour les travailleurs comme le prétend la confédération CFDT, pas plus qu'un projet «raisonnable» comme le dit le gouvernement. Il est simplement le produit du rapport de forces existant entre la classe ouvrière et les capitalistes aujourd'hui, et de ce fait, il fait nécessairement la part la plus belle aux patrons.

Mais nous ne pensons pas, justement en fonction de ce rapport de forces et aussi des aspirations des travailleurs dont nous avons déjà parlé et qui sont incontestables, qu'il faille, ni qu'on puisse combattre ce projet comme tout projet de flexibilité dans sa totalité.

Il faut chercher à opposer une «flexibilité» élaborée avec les travailleurs à celle du patronat. Et ce n'est pas chose simple aujourd'hui. Dans le cas concret du projet : une réduction plus massive et réelle du temps de travail vers les 35 heures, avec une base claire de calcul de sa durée; le maintien du salaire actuel pour la très grande majorité des travailleurs; le libre choix entre la récupération ou le paiement des heures effectuées au-delà de la 41^e heure; la négociation du moment de la récupération des heures.

Dans ces conditions, l'annualisation et la modulation du temps de travail pourraient être acceptables. Du moins ce sont là des propositions à discuter et à moduler selon les situations.

Le projet de loi ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt des flexibilités car depuis l'échec des négociations de 84 le patronat n'est pas resté inactif. Tous les accords signés, le plus souvent à son initiative, en témoignent. Plus généralement, tend de plus en plus à se mettre en place une société duale où flexibilité et précarité prennent une place croissante.

VERS UNE SOCIÉTÉ DUALE ?

Ainsi aujourd'hui, le dilemme posé par certains tant à droite qu'à gauche revient à la question suivante : la France réussira-t-elle la modernisation de son appareil productif, restera-t-elle une nation industrialisée de premier plan ? Récemment, F-O. Giesbert, rédacteur en chef du *Nouvel Observateur* posait la question crûment : y aura-t-il 5 millions de chômeurs avec des robots ou 5 millions de chômeurs sans robots ? La dramatisation ne se pose plus au niveau du nombre de chômeurs «acceptable» : l'institutionnalisation du chômage est bel et bien passée dans de nombreux esprits... et pas seulement celui de F-O. Giesbert.

Ce point doit nous interroger, car il faut se rappeler que dans le passé il y a eu des seuils «mythiques» qui semblaient, y compris par la bourgeoisie, ne pouvoir être dépassés sans risques : les 1 million, 2 millions, 3 millions... Et encore n'est-ce là qu'un aspect du problème dans la mise en place d'une société duale, à la japonaise.

Avec tous les statuts précaires, on risque d'avoir non pas 5 millions mais 10 millions de chômeurs et d'intermittents. Les statistiques du chômage n'annoncent que 2300000 inscrits à la fin août. Mais le chiffre de 3 millions prend en compte tous les exclus (rayés unilatéralement, fins de droits plus indemnités, TUC...). Néanmoins pour étayer cela, quelques chiffres :

En 1982 : 2,6% part des CDD dans le total des heures travaillées
10% part des CDD dans les embauches de l'année
45% part des CDD dans le total des demandeurs d'emploi ANPE
(CDD : contrat à durée déterminée)

En 1984, les salariés en CDD représentaient 50% des inscriptions à l'ANPE contre 37% en 1980 et 25% en 1976.

A l'inverse, les offres d'emplois déposées à l'ANPE évoluaient de la façon suivante :

1971 : 82% d'offres d'emplois durables et à plein temps
1980 : 63% d'offres d'emplois durables et à plein temps
1984 : 46% d'offres d'emplois durables et à plein temps

Dans les faits aujourd'hui, une population salariée (jeune à 50%) vit un va-et-vient entre CDD, intérim, stages et inscriptions à l'ANPE.

Face à cela, le patronat n'a qu'un maître mot : «débarrassez-nous des rigidités»; et de se battre pour les flexibilités ! Il faut dire LES flexibilités car il en revendique plusieurs, alors qu'existent déjà : l'intérim, les CDD et le travail saisonnier. Il y a sans doute des professions où c'est la règle : hôtels, cafés, restaurants, où le turn-over est de 70% par an; commerce de détail alimentaire où le turn-over annuel est de 55%. Il y a également des flexibilités plus surnoisées parce que revendiquées et acceptées par les travailleurs, telles que les horaires variables. D'un côté, les travailleurs gèrent leur vie quotidienne avec plus de souplesse, mais d'un autre côté, ils resteront plus longtemps à leur poste lorsque se présentera un travail urgent ou une surcharge de travail sans pour autant effectuer d'heures supplémentaires. Mais tout cela ne suffit pas au patronat : il veut la flexibilité du contrat de travail, d'où ses revendications lors des négociations de l'an dernier : quasi disparition du contrôle des inspections du travail sur les licenciements, embauche et débauche par rapport aux fluctuations de charge, recours sans limites aux CDD et intérim, remise en cause du Code du travail et du droit syndical, surtout au niveau des PME.

Plus récemment, l'UIMM (Syndicat patronal de la métallurgie et des mines) vient d'avancer de nouvelles exigences : la transformation de la prime d'ancienneté en prime de mobilité; la créa-

tion d'un contrat de travail régional. Ainsi, un salarié embauché dans un établissement donné d'une entreprise pourrait être muté dans un autre établissement sans avoir son mot à dire. Cela se pratiquait déjà, mais il y avait des barrières aux prétentions patronales, notamment en cas de refus du salarié, le patron devait le licencier. Demain, si cette prétention se réalise, le salarié sera considéré comme démissionnaire.

Et en ce qui concerne la précarisation accrue des travailleurs sous-traitants, la Cour de cassation vient de rendre deux arrêts dont les conséquences sont d'ores et déjà graves. Ces arrêts portent sur l'article L1 22-12 du Code du travail qui jusqu'ici avait reçu une application extensive de la part des tribunaux. Ainsi, dans la plupart des entreprises lors des changements de prestataires de service (nettoyage de locaux, gardiennage, restauration), le personnel salarié passait de l'ancienne société à la nouvelle, les contrats de travail étaient maintenus sur le même lieu de travail avec les mêmes avantages. Dorénavant, l'article L1 22-12 ne recevra plus application dans le cas d'un changement de prestataire. Le patron qui perd le marché devra conserver son personnel, mais plusieurs exemples récents démontrent que faute d'un nouveau marché, il les licencie, et que si par hasard il les conserve, il a tout loisir de procéder à un écrémage parmi les militants syndicaux.

Tout cela fait beaucoup de «flexibilités» qui touchent le contrat de travail, la mobilité professionnelle et géographique, l'horaire et l'organisation du temps de travail et qui sont en train de remodeler en profondeur les conditions de travail et d'existence de millions de travailleurs.

C'est sur de tels enjeux que le mouvement syndical et ouvrier doit mener le débat avec l'ensemble des travailleurs sans discours incantatoires ni adaptation passive, pour élaborer des réponses qui articulent la défense des acquis fondamentaux et la réponse au développement des aspirations de nombreux travailleurs à disposer de davantage de temps libre.

DOCUMENT

PRÉAMBULE AU PROJET DE LOI modifiant le Code du travail et relatif à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail

EXPOSÉ DES MOTIFS

L'aménagement du travail est un instrument privilégié de la modernisation économique et sociale des entreprises et la condition d'une amélioration durable de la situation de l'emploi. Il permet de tirer pleinement parti des évolutions technologiques par une plus large et une meilleure utilisation des équipements de production.

La détermination des conditions de la modernisation offre ainsi à la négociation collective de nouveaux champs d'initiative en faveur de l'emploi.

Ce processus ne doit, bien entendu, en aucun cas, se développer au détriment de la politique contractuelle et au prix de l'abandon de principes fondamentaux du Code du travail. Une déréglementation anarchique se-

rait préjudiciable aussi bien aux entreprises, victimes de distorsions de concurrence, qu'aux salariés.

Le gouvernement regrette que le cadre de cet aménagement n'ait pu être au préalable défini par la voie de la négociation au niveau interprofessionnel. Il propose au Parlement d'adopter un court projet de loi de 4 articles. Celui-ci réserve aux seuls accords conclus par les par-

tenaires sociaux dans les branches, la possibilité d'adapter la réglementation, dans des limites précises, dans le but de favoriser un meilleur ajustement des horaires de travail aux variations d'activité des entreprises. Cet ajustement pourra être plus important s'il s'accompagne d'une réduction de la durée du travail.

Ainsi, l'actuel projet de

(suite page 19)

Electronique du Trégor :

UNE HEMORRAGIE SANS FIN...

Au seuil de l'année 1986, nous voudrions faire le point sur les restructurations dans l'industrie de l'électronique dans le Trégor (*), sans pourtant ignorer toute la filière électronique en France.

L'année 85 a vu deux points culminants : au plan social, les licenciements massifs sur Guingamp-Lannion-Tréguier, le terme licenciement s'entendant au sens de « rupture du contrat de travail du fait de l'employeur » (à savoir, « démission volontaire » par prime et licenciement économique); au plan économique, la fusion Alcatel (commutation publique). Or, quand il y a eu fusion et restructuration 1+1 font-ils 2? Non, 1+1 ça fait 1, quand ça ne fait pas 0!...

Revenons sur le plan social du printemps, en en faisant le solde (excusez l'expression).

Licenciements en mars 85 : CIT Guingamp 240, CIT Lannion 64, CIT Tréguier 116, Thomson CSF Lannion 200, LTT Lannion 300 (essentiellement le personnel de fabrication), soit 920 suppressions d'emplois! Face à cela, les organismes qui avaient en charge le plan social et Thomson Alcatel annonçaient un plan Trégor qui devait, disaient-ils, absorber une partie du personnel licencié.

LE PLAN TREGOR

Le Plan Trégor annoncé le 15 mars 85, envisageait pour Lannion des créations d'emplois (une vingtaine) à Kerelec (PME), l'ouverture de PECL (PME - une vingtaine), divers projets dont certains ont abouti (ex : Novatech - PME - une dizaine d'emplois). Faites le bilan! A Guingamp, il prévoyait 75 emplois par Tandberg (entreprise norvégienne, à ce jour : 0 et 10 emplois à Oligo-éléments (pharmacie); à ce jour : 1, et encore le poste n'a pas été pourvu par un licencié! Il comprenait aussi des créations d'emplois nouveaux dans Thomson Alcatel - de 320 à 350 - mais dans le groupe et pour toute la France, pas seulement pour le Trégor!

Ainsi s'est achevé le premier épisode des restructurations dans notre secteur et bien des questions se posent. De qui s'est-on moqué? Pouvons-nous croire que les élus socialistes n'étaient pas au courant de ce qui allait se passer? Et certains syndicats n'ont-ils pas peu ou prou pris leurs rêves pour des réalités?

Force est de constater que malgré toutes ses imperfections, la CGT a joué un rôle éminent pendant les luttes sociales du printemps. Si elle n'avait pas poussé à la mobilisation et à la lutte, le bilan serait bien plus négatif encore.

DEUXIEME TABLEAU...

A peine calmées les vagues de la fusion Alcatel Thomson, voici que s'est mise en place une nouvelle concentration des groupes - du capital - et cette fois au niveau international.

Un peu d'histoire. Deux pays ont adopté une politique dite de déréglementation dans le secteur des télécommunications : les Etats-Unis et la Grande-Bretagne, les champions du « libéralisme ». Dans ces secteurs, l'Etat n'intervient plus ou très peu et ce fabuleux marché des Télécoms est laissé aux mains de la concurrence totale et sauvage. Fabuleux seront les profits! Les marchés attendus au niveau mondial dans les prochaines années seraient de 400 millions de dollars.

Thomson Alcatel, groupe nationalisé, ne l'oublions pas, veut sa part du gâteau, il veut que fructifient ses capitaux au moindre coût. Donc : suivons le mouvement de la déréglementation; allons-nous au plus fort, pénétrons sur le marché américain, et ainsi on rachètera des parts dans diverses entreprises (CCA, filiale de CIT-Alcatel US)!

Mais en s'alliant à ATT (American Telegraph and Telephone) - les accords viennent d'être discutés au gouvernement - la CGE (Alcatel Thomson) va plus loin, car pour pouvoir inscrire son matériel sur le catalogue d'ATT, il va falloir lui céder 15% du marché intérieur français par l'intermédiaire de la CGCT (entreprise nationalisée il y a 3 ans). Or, cette soumission à ATT prépare de fait l'abandon d'une politique spécifique de la commutation; la filière française risque à terme de disparaître. Et en filigrane, n'est-ce pas déjà la privatisation des Télécoms PTT qui se profile?

...ET SON ENVERS SOCIAL

Premier acte : à l'automne, nouveau branle-bas de combat! Thomson-Alcatel est pris du tournis de la mutation d'une usine à l'autre ou d'un centre vers l'autre. On concentre et on déconcentre! Quelques exemples : CIT Lannion, « arrivée » de

429 salariés (sur le papier) provenant de Boulogne, Colombes, Orvault, Vélizy, Guingamp et Lannion. De Lannion toujours, on organise 94 départs vers Cherbourg. Quand on vous disait que les voyages ont du pittoresque! Il y aurait 848 « arrivées » sur le Trégor et 114 « départs », soit un solde de 734 emplois. Chic alors! On se remplume, et au total dans le groupe, il y aura 2 526 transferts programmés. De quoi perdre la boule! Mais dans les faits, le Trégor ne gagnera rien, la plupart des transferts n'auront pas lieu; comment penser que des travailleurs de la région parisienne vont partir de là-bas sans rien dire?

Deuxième acte : ces transferts annoncés, voilà que Thomson Alcatel, qui compte 11 800 salariés en commutation publique calcule un « sur-effectif » de 1329 salariés pour fin 86; et il y a ici un mystère : il y aurait 1 329 salariés en trop dans le groupe et 574 en trop à Guingamp (au total 1900), mais Guingamp est traité à part! Comme si CIT Guingamp n'était pas dans le groupe ou comme si CIT Guingamp était rayé de la carte! Car 574 emplois retranchés de 800, faites la différence!... Clair et net, Guingamp va payer sa

combativité. Guingamp est la bête noire de CGE.

QUELQUES QUESTIONS

Pourquoi CGE prétend-elle ne pas avoir de ressources pour diversifier les productions alors qu'elle fait des bénéfices?

Comment se fait-il que la France abandonne son avance technologique sur des secteurs comme la fibre optique, où en est le plan câble, voté pourtant à l'Assemblée?

Que pèsent le Trégor et ses quelques milliers de salariés de l'électronique face aux sociétés multinationales lâchées sur un marché totalement débridé?

Le troisième acte de la tragédie se joue au CCE de la CGE en cette fin d'année 85. Déjà on pense que toutes les prévisions en matière de suppressions de postes seront dépassées. Et M. Bove, conseiller d'Edith Cresson au ministère du Redéploiement industriel, ne déclarait-il pas récemment : « On ne maîtrise plus la CGE »!

Thierry PERENNES

Decazeville :

L'ETRANGLEMENT DU BASSIN INDUSTRIEL CONTINUE...

« C'est l'étranglement petit à petit » disait il y a trois ans le maire de Decazeville à Gilles Carpentier venu enquêter dans le Bassin pour *Travailleurs* (cf n° 7, mars 83)... et ce dernier concluait son reportage sur une question... et une petite note d'espoir : « Comment la classe ouvrière, tout de même largement éclatée, sa cohésion ébranlée sous les coups de boutoir des restructurations et mutations successives, saura-t-elle peser, dans les conditions d'aujourd'hui pour que les lois du système capitaliste (toujours en vigueur!) ne rayent pas de la carte, demain ou plus tard, ce coin si riche en histoire, tradition, capacités ouvrières, pour préserver un avenir à sa jeunesse? Pour empêcher ce long "étranglement", en sortir? Rien n'est écrit d'avance... Ce sera "long et difficile". Mais des hommes, qui ont ici leurs racines, en ont la volonté ».

Fin novembre 85, le premier mot d'un militant ouvrier rencontré - parmi ceux qui se sont battus farouchement - c'est : « Aujourd'hui, ça sent la mort... ». La mort d'un bassin industriel, mais aussi la mort d'une microsociété et d'une culture, d'une tradition ouvrière. La fin douloureuse d'une époque, où ces trois dernières années ont pesé lourd...

(* Le Trégor est un « pays » de Bretagne qui s'étend de Morlaix à Lézardrieux-Paimpol

Charbon, acier, zinc : ce furent longtemps les trois piliers du Bassin de Decazeville. Le charbon, c'est le plus ancien... avec les premières luttes des mineurs, il y a plus d'un siècle et 17 d'entre eux tombés en 1850 sous les balles de la répression qu'évoquent un poème de Hugo et *Germinal* de Zola. Pour parler des habitants du Bassin, on disait : « les mineurs et les populations minières », à 80% vivant par le charbon. En 1962, après 66 jours de lutte, c'est déjà la fin... Aujourd'hui, 150 conducteurs d'engins extraient le charbon de « la découverte », mine à ciel ouvert à flanc de colline. L'acier, ce fut AUMD — aciéries et usines métallurgiques de Decazeville — jusqu'en 77, éclatées alors en AFD (fonderies), SESD (aciéries) et MMSR (mécanique et mécano soudure); mais si les bâtiments et le haut fourneau, au pied de la mairie de Decazeville restent en action, l'activité s'est terriblement réduite depuis. Le zinc, c'est *Vieille Montagne* à Viviez, bourg proche de Decazeville, où le trust belge du zinc avait pris pied, profitant de la présence et de la qualité d'une population ouvrière experte, disséminée dans les villages et bourgs du Bassin : Aubin, Cransac, Firmi, etc. *Vieille Montagne* envisage de mettre la clé sous la porte en 1987, ou quasi, puisque seul le laminoir serait conservé. L'existence même du Bassin est cruellement menacée.

CHRONOLOGIE D'UN ÉTRANGLEMENT

De 1962 à 1977, Decazeville a perdu 1 habitant sur 10. La « reconversion » a fait long feu.

Un coup d'arrêt semble intervenir avec la gauche au pouvoir. Venu en octobre 81 célébrer à Decazeville l'anniversaire de la mort de Ramadier, Pierre Mauroy promet : « Les trois usines continueront à fonctionner. A l'occasion de la reconduction des conventions, les propositions de modernisation présentées par les syndicats seront examinées et mises en œuvre dès que possible ». Quelques mois plus tard, le gouvernement avale le rapport Judet et son objectif de 24 millions de tonnes d'acier pour 86. Et l'intersyndicale CGT-CFDT-CGC, en juin 82, pose la revendication d'un laminoir pour l'acier, confirmée par une étude du CIRTA commanditée par les syndicats et la mairie de Decazeville.

Mais les nuages s'amoncellent. Vallourec réduit de 60% ses commandes de zinc. Creusot-Loire abandonne SESD... Le bruit court que Viviez serait rayé de la carte. Le 19 janvier 83, journée « SOS emploi » à Decazeville : l'intersyndicale (CGT, CFDT, FO, FEN, CGC, CFDT) veut « le rassemblement contre la reconversion, le maintien et le développement de la sidérurgie, du zinc et du charbon ». Les travailleurs de *Vieille Montagne* bloquent le Capitole à Cahors. Nouveaux coups : la CEE demande de nouvelles réductions des capacités d'acier — à concurrence de 20% pour la France en juillet 83; en septembre, le gouvernement prévoit de réduire la production de charbon à 10 millions de tonnes en 88.

L'année 84 s'annonce noire : révision du plan acier de 82 et soumission aux décisions de la CEE. A Decazeville, MMSR dépose son bilan le 8 janvier. Le 9 février, lors d'une rencontre entre élus locaux, syndicalistes et pouvoirs publics au ministère de l'Industrie, le laminoir est refusé, on débloque 70 millions de francs pour la modernisation. La veille, lors du trop fameux Conseil des ministres du 8 février adoptant « le plan de restructuration industrielle dans le charbon, l'acier et la navale », le Bassin de Decazeville est choisi comme « pôle de

reconversion ». Mi-février, on manifeste pour le laminoir dans le Bassin. SESD fait une grève de 24 heures. Les 20 et 21 février : 100% de mineurs grévistes à Decazeville. Le « pôle de reconversion » passe très mal, hormis à la fédération PS de l'Aveyron qui parle de « réalisme courageux ». Mais, le gouvernement poursuit avec les mesures du 29 mars avalisant les dégraissages d'effectifs dans la sidérurgie; on met en œuvre la « gestion paroxystique de la crise » concoctée par Jacques Attali dans les bureaux de l'Élysée. Sur le terrain, ça fait très mal. Le 4 avril, les travailleurs séquestrent le directeur de Vallourec pendant 24 heures à Decazeville; le 5, c'est la grève à Vallourec, SESD et AFD; le 13, la marche sur Paris des sidérurgistes. Un malheur n'arrive jamais seul : *Vieille Montagne* envisage la fermeture du grillage à Viviez pour mettre en place une unité en Belgique. Le zinc est lui aussi touché : la répartition des « créneaux » au sein de la CEE attribue le zinc à la Belgique... La venue de Mauroy le 8 juin 84, participant à une séance de travail avec le comité local pour l'emploi modère à peine l'ampleur du désastre malgré quelques assurances (10 ans d'exploitation prévue pour « la découverte »; 250 créations d'emplois sur 3 ans; subventions pour SESD -80 millions- et le désenclavement des collectivités locales...). C'est toujours l'inquiétude dans le Bassin. Le 17 juin, la gauche s'effondre aux européennes à Decazeville, Aubin, Cransac, Viviez, pourtant « fiefs » ouvriers s'il en fut; beaucoup d'abstentions, le vote PCF régresse derrière le vote PS! Le 13 juillet, les AFD sont restructurées : 105 emplois supprimés; restent 95 salariés.

Fin 84, c'est le coup de grâce. Le 14 décembre, le directeur de SESD a annoncé la couleur : la restructuration coûtera 110 emplois (de 465 à 355), le laminoir est inopportun, les 80 millions d'investissements donnés par le gouvernement vont boucher les trous... Même jour, *Vieille Montagne* annonce la suppression de 587 emplois (sur 900), prélude à une fermeture future. Sans compter 130 suppressions à Vallourec, 20 à Manucentre, 17 à Prissunic, 110 chez Lagarrigue... Au total, un bon millier d'emplois supprimés. Un drame pour le Bassin déjà bien touché... Le 16 décembre, manifestation à Viviez : des wagons sont renversés; le 17 décembre, les élus locaux annoncent qu'ils démissionneront le 15 mars des conseils municipaux; les conseils général et régional se déclarent solidaires... Le 27 décembre, la presse locale se fait l'écho de l'appel d'un « anonyme » qui veut rassembler le maximum de gens pour SAUVER LE BASSIN; c'est l'origine du groupe « Sauvons le Bassin ». Un an plus tard, fin 85, les fameuses « créations d'emploi » se mesurent au compte-gouttes, la mission Sallois est quasi sans lendemain et une chappe de découragement et d'amertume pèse sur le Bassin.

Chronologie peu originale, que partagent, chacun à leur manière, les travailleurs de Lorraine, ou ceux de la navale, ceux de Denain ou ceux du Trégor. Les ressorts en sont connus — et reconnus : décisions de la CEE et « plan acier » gouvernemental de 84. Les partisans de « l'adaptation nécessaire », du « deuxième souffle » à trouver ont beau dire : la mutation industrielle semble bien signifier la mort lente de toute une société... Le redéploiement du capital viole les hommes et les femmes par la perte de leur travail mais aussi, et plus encore, leur histoire, leur enracinement, leurs liens sociaux, leur culture... A preuve, l'élan que le groupe « Sauvons le Bassin » a suscité quelques semaines durant, début 85.

LA TENTATIVE DE « SAUVONS LE BASSIN »

Quand *Vieille Montagne* annonce la fermeture d'une partie de l'usine, certains travailleurs savent à quoi s'en tenir : « ils prétendent qu'ils vont garder le laminoir, tout en fermant une partie de l'usine en raison du "trop gros coût du transport". Il faut s'attaquer à ce raisonnement sinon le laminoir aussi va sauter. Il faut faire quelque chose ». Et quelques uns pensent : « quelque chose » de neuf, qui rassemble, qui sorte de la division entre SESD d'un côté et *Vieille Montagne* de l'autre, de la division entre les organisés et les autres, qui sorte des logiques habituelles. Cela donne la rencontre de l'un d'entre eux, Marcel Ruiz — travailleur chez *Vieille Montagne*, syndiqué CGT, ancien délégué — avec la presse locale... Et deux jours après Noël, *La Dépêche*, *Midi Libre* et *Centre Presse* se font l'écho de l'appel d'un « anonyme » qui veut contribuer au rassemblement pour sauver le Bassin. Quelques émissions à la radio locale vont suivre. Et bientôt l'anonymat cessera mais le « coup médiatique » a fonctionné... Et plus de 200 personnes se retrouveront à Viviez un soir, alors qu'il fait -20° dehors, en pleine vague de froid. L'assemblée est diverse; des commerçants sont venus, des militants de différents syndicats, des travailleurs, des femmes, des jeunes qui n'ont pas l'habitude des meetings et qui se mobilisent pour la première fois. Lors de la deuxième réunion, à Cransac, beaucoup de monde encore, les anciens combattants, Résistants, très importants dans le Bassin, sont présents; ils s'assurent que l'initiative ne vise pas « à combattre les organisations existantes » et se déclarent prêts à adhérer. L'un d'entre eux propose un référendum sur l'avenir du Bassin; et l'on décide une pétition pour soutenir l'action des élus locaux reçus à Matignon la semaine suivante. La pétition recueille 5 000 signatures en trois jours! C'est énorme! Des signataires laissent leurs adresses. « Certains se sont défoncés pour cette pétition », des hommes et des femmes qui n'avaient jamais milité... On contacte les associations, près de 400, dans ce Bassin où la vie relationnelle et associative est riche. Des femmes du groupe se retrouvent entre elles pour réfléchir quelles propositions faire, quelles initiatives prendre pour convaincre d'autres de les rejoindre. Des « rencontres » se font entre personnes et militants d'horizons divers, ceux-ci plutôt « laïcards » de tradition, ceux-là plutôt catholiques d'origine... et on s'apprécie mutuellement, on se découvre. L'élan est fort... et très vite brisé.

Les réunions vont s'essouffler : « toujours les mêmes ont parlé; on est retombé dans les rengaines politiques; cela a coupé les langues... ». Quand le groupe *Sauvons le Bassin* fait venir le chanteur occitan Claude Marti quelques mois plus tard pour aider à une remobilisation, c'est l'échec. Depuis longtemps déjà le couperet est tombé avec cette déclaration de deux élus, le député radical Rigal et le maire de Decazeville Delpech : « Nous ne participerons pas à "Sauvons le Bassin" car il ne respecte pas les structures que la population s'est données ». Le maire de Decazeville menace de démissionner de la présidence de l'ANACR si les anciens combattants adhèrent au groupe.

Aujourd'hui, Marcel Ruiz et d'autres, qui ont investi beaucoup d'énergie, de temps et d'espoir dans cette tentative s'interrogent sur l'échec. Peut-être aurait-il fallu s'accrocher à une « notoriété locale » plutôt que de partir à quelques uns peu connus? Comment expliquer la réaction des élus? Peur d'une « concurrence » dans l'action pour

« sauver le Bassin » de la part de notables de gauche? Quand *S'unir, lutter*, le bulletin du PAC de l'Aveyron interroge les divers acteurs organisés (PCF, CFDT, CGT, un élu, *Sauvons le Bassin*) en avril 85, à la question « Que pensez-vous de la démarche de "Sauvons le Bassin"? », le maire Delpech répond : « Depuis des années, la municipalité et d'autres s'occupent de rassembler. Il y en a qui se réveillent tard. "Sauvons le Bassin" ne représente déjà plus rien ». Curieux ouf de soulagement! Mais avait-on trop de bras et de têtes dans le Bassin pour tenter de le sauver? Il est vrai, Marcel Ruiz le souligne, lors des émissions de radio, certaines personnes ont violemment mis en cause les élus locaux. Pour autant personne ne détient un droit de propriété du rassemblement et de l'action, et aucun élu ne saurait échapper à la critique...

Côté syndicat, ça n'a pas gazé non plus... Dans le même bulletin, *S'unir, lutter*, le responsable CFDT répond : « A quoi sert "Sauvons le Bassin" puisqu'il s'allie sur le PCF? ». Autre cause de réticence. Après qu'un responsable du PCF ait répondu le 29 décembre à l'« anonyme » : « Nous sommes contre tout rassemblement aseptisé, tout consensus dépolitisé », le PCF a changé d'attitude et participé au groupe. Avec ses gros sabots, semble-t-il, et une raideur toute dogmatique qui a facilité l'amalgame. Quand le groupe adopte ses propositions pour sauver le Bassin, leur formulation ressemble fort à celles du PCF. Beaucoup, dans le groupe, auraient souhaité maintenir une attitude plus ouverte aux autres propositions. Côté CGT, on soutient, sans plus. Or la CGT est une force dans le Bassin : 50% aux élections à la Sécu de 82 (27% dans l'ensemble du département). Là encore, il y a eu sans doute la réticence courante : « Qui va ramasser... ». Et puis, à *Vieille Montagne*, on avait l'habitude de rassembler derrière l'intersyndicale : quand il y avait encore 1 200 salariés, 600 avalent la carte CGT, syndicalisation sans comparaison avec les autres boîtes. La démarche de *Sauvons le Bassin* gêne cette vieille hégémonie. Hégémonie qui n'est pourtant plus qu'un souvenir : en novembre 85, l'intersyndicale ne rassemble que 100 travailleurs devant l'usine pour un compte rendu de rencontre avec la mission Sallois! Le tournant n'a pas été pris...

Sauvons le Bassin voulait « dépasser les clivages habituels » et ses initiateurs s'effacer dans le rassemblement de tous sans privilégier aucun. Les clivages et suspensions l'ont emporté... Et pourtant, l'enquête du bulletin local du PAC d'avril 85 fait apparaître de larges convergences quant aux objectifs : le point « un » du groupe — maintenir le capital emploi — fait l'unanimité; et l'accord semble réel et possible entre ceux qui mettent la priorité sur le maintien du potentiel existant, sans refuser des implantations nouvelles, et ceux qui veulent conserver ce qui existe tant que l'emploi ne sera pas garanti par de nouvelles industries... Les méfiances et divisions n'en paraissent que plus dérisoires et pitoyables face à l'enjeu : la survie du Bassin. Et les responsabilités n'en sont que plus lourdes. Alors que le capital redéploie à tout va, à Decazeville et ailleurs, on peut mesurer là combien le mouvement ouvrier reste dramatiquement empêtré dans certaines stratégies, dans certaines conceptions de l'alliance et de l'unité dépassées et qui mènent à l'impasse. Cela met sur la sellette, non pas la bonne volonté et l'énergie des militants qui se battent, mais des systèmes de pensée et d'organisation à revoir complètement.

Camille GRANOT

**LE BASSIN DE THAU
VEUT VIVRE**
dans « Languedoc Alternative »
de janvier 1986

300 licenciements à Mobil Frontignan, 100 licenciements à Lafarge Sète, sans compter toutes les entreprises sous-traitantes qui sont touchées. Ce qui fait au moins un millier d'emplois supprimés sur le Bassin de Thau. Pour les travailleurs et la population, c'est le drama, la catastrophe, l'angoisse.

Que vont devenir les commerces, le port de Sète, qui vivaient aussi grâce à ces deux entreprises essentielles?

LES RÉACTIONS
(recueillies auprès des travailleurs concernés)

Elles ne se sont pas fait attendre. Les travailleurs refusent qu'on les considère comme des pions qu'on utilise quand ils sont rentables et qu'on jette quand ils ne le sont plus. Ils veulent garder leur dignité et leur emploi. Des journées de grève, des rassemblements, des manifestations, ont été organisés, chaque fois dans l'unité syndicale. Diverses démarches ont été réalisées :

— les syndicats de Lafarge ont organisé une réunion avec les patrons des entreprises sous-traitantes pour échanger leurs informations mutuelles;

— une soixantaine de salariés de Lafarge devaient se rendre à Paris lors du Comité central d'entreprise;

— des rencontres ont eu lieu avec les élus de la région. Une réunion est convoquée par le Préfet le 15 janvier avec les élus et les syndicalistes des deux entreprises;

— des expertises comptables ont été demandées. Ce qui a d'ailleurs permis de démontrer que l'entreprise Lafarge est plus que rentable et que sa fermeture est injustifiée.

D'autres actions sont en perspective.

**FERMETURE INELUCTABLE?
POURQUOI?**

C'est la question qui trotte dans la tête de tous les travailleurs et de la population. Pourquoi même une entreprise rentable ferme-t-elle? Pourquoi le gouvernement décide-t-il l'abrogation de la loi de 1928 qui préconisait le raffinage en France de 80 % de la production vendue sur le territoire? Cette décision a sûrement pesé beaucoup dans la fermeture de Mobil.

Mobil et Lafarge, entreprises internationales, restructurent aujourd'hui.

Dans la presse locale du PAC...

d'hui. Il y a déjà eu beaucoup de restructurations dans tous les secteurs et il y en aura d'autres encore. C'est une question de rentabilité, mais pas seulement. De plus en plus, ces dernières années, la production et les marchés s'internationalisent. La France a choisi de se plier aux contraintes du marché mondial, d'accepter cette logique de division internationale de la production : certaines productions déterminées se feront en France, les autres se feront à l'étranger, dans le Tiers Monde en particulier. Comme le disait un travailleur de Lafarge : « A terme, toutes les entreprises de Lafarge France ou presque sont vouées à la fermeture ». Car le ciment espagnol est moins cher. De plus, Lafarge France encaisse 2 dollars/tonne simplement en achetant et revendant le ciment espagnol.

COMMENT S'EN SORTIR?

Se battre comme le font les travailleurs de Mobil, de Lafarge, bien sûr. Résister, refuser cette acceptation du « chômage payé » pour la compétitivité de nos entreprises. Mais ce ne peut être la seule perspective. Dépasser le cadre strict de l'entreprise comme l'ont décidé ceux de Lafarge, Mobil, qui ensemble organisent ces actions. Et au-delà, rencontrer les autres acteurs sociaux du Bassin de Thau : les pêcheurs, les viticulteurs dont la situation déjà difficile va être aggravée par l'entrée de l'Espagne dans le Marché commun, les conchyliculteurs dont la production est menacée par le développement d'un tourisme sauvage.

Il est temps de réfléchir et de rechercher ensemble les possibilités d'un autre développement de ce bassin d'emploi, dans le cadre d'une autre politique de développement de la région. Il n'y a pas de remède miracles, mais des débuts de réponse à trouver ensemble pour ébaucher l'amorce d'un réel changement.

**RVI,
ET SI ON SE BATAIT...
dans le bulletin
du PAC Limoges (nov. 85)**

(...) Oui, depuis que RVI a été créé, on s'aperçoit d'une chose : ce n'est pas Saviem (Renault) qui intégre Berliet, mais l'inverse. Ce sont finalement les structures Berliet qui

ont le dernier mot; l'objectif étant pour les managers de RVI de tout regrouper autour de Lyon. Ainsi, depuis des années, Limoges est considéré comme une branche morte de l'héritage Saviem.

Mais en plus, il y a la crise. Et dans la guerre internationale du poids lourd, le site vieillissant de Limoges est doublement dans leur collimateur. Leur volonté, c'est donc de se débarrasser totalement de Limoges, dans les plus brefs délais.

Mais voilà, imaginons deux secondes Limoges sans RVI. Quel trou ce serait dans la ville! C'est toute l'économie et la vie d'une région qui seraient très gravement touchés. C'est 20 milliards de centimes par an (salaires et cotisations sociales) minimum qui s'envoleraient, avec toutes les conséquences pour le commerce et les services publics..., sans compter les emplois à disparaître chez les sous-traitants... Mais c'est aussi une grosse part des impôts de la ville qui s'évanouirait, des classes d'enseignement technique et autres qui fermenteraient...

Ainsi la survie de l'usine intéresse directement comme elle interpelle avec force des milliers d'individus, la municipalité, le Conseil général et régional, les élus, les partis politiques, etc. Tous ont les yeux braqués sur vous. Aussi, c'est une lutte résolue pour l'emploi, une lutte de masse unitaire dont on a tous besoin ici! Mais voilà, pour unir et mobiliser efficacement autour de soi, il faudrait d'abord être fort et uni **DANS la boîte.** (...)

**BOULOGNE
PAR LES CHIFFRES
dans « Unité et Solidarité »
PAC Côte d'Opale (déc. 85)**

500 emplois supprimés depuis le 1^{er} janvier 85. 50 licenciements prévus lors du dernier comité d'entreprise chez RIFA. 600 emplois supprimés à la SGF. 62 licenciements annoncés aux FAO. Le trafic trans-Manche a baissé de 14%. Des menaces pèsent sur la CGCT à St Léonard. Les COOP ferment. Compressions d'effectifs à la SNCF. Le taux de chômage à Boulogne est de 15%. La CGT se dit en état de légitime défense et rappelle que plus de 1500 emplois ont été supprimés depuis janvier 1985.

POUR LE DROIT AU TRAVAIL POUR TOUS

Nous publions ci-dessous un extrait du texte Propositions pour une politique alternative adopté par le Congrès du PAC fin juin 85 concernant le droit au travail.

Les 2 500 000 chômeurs actuels représentent un gaspillage scandaleux de travail humain, alors que tant de besoins existent en France et dans le monde. Une priorité essentielle d'une autre politique économique est d'assurer le droit au travail pour tous, de résorber le chômage, de créer plus de deux millions d'emplois réellement utiles, et rapidement plusieurs centaines de milliers. Utopie? Sûrement, si on ne remet rien en cause d'essentiel. Mais les besoins existent et des millions d'hommes et de femmes ne demandent qu'à travailler : il faut mettre ces deux réalités en relation.

- Pour aller dans ce sens, il faut tout à la fois :
- procéder à une relance économique sélective en fonction des besoins prioritaires par la revalorisation des bas salaires, des prestations sociales;
 - mettre en œuvre des investissements créateurs d'emplois utiles et économes en capital;
 - faciliter dans ce domaine le développement d'activités artisanales, coopératives et associatives par des mesures d'aide à l'implantation, dégrèvements fiscaux, etc.;
 - contrôler et limiter les importations (cf ci-après);
 - lutter efficacement contre les gaspillages de tous ordres (financiers, en moyens de production socialement utiles mais jugés insuffisamment rentables par le capital, économies d'énergie, recyclages...);
 - assurer un contrôle effectif, décentralisé, par les travailleurs eux-mêmes et leurs organisations syndicales, de l'utilisation des aides et subventions nationales, régionales et locales, qui, trop souvent, sont utilisées pour la spéculation ou l'exportation des capitaux, et non pour des investissements utiles;
 - réduire le temps de travail à 35 heures par semaine, avec maintien du salaire pour la grande majorité des salariés, avec embauche corrélative;
 - assurer la satisfaction des revendications en matière de conditions de travail, d'hygiène, de sécurité;
 - renforcer les droits de contrôle des travailleurs et de leurs organisations syndicales dans les usines et les groupes (droit de veto accordé aux CE et CCE en cas de licenciement);
 - mettre en œuvre une politique active de formation qualifiante en fonction des besoins des travailleurs comme des investissements utiles nouveaux à opérer et accorder un temps minimum à chaque travailleur pour cette formation; la formation doit être reconnue comme partie intégrante de l'activité professionnelle.
- Pour mettre en œuvre cette réorientation, des moyens existent :
- concentrer les moyens aujourd'hui disponibles sur les secteurs effectivement utiles et créateurs d'emplois et en combattant les gaspillages financiers;
 - consacrer à la création d'emplois une part sans cesse croissante des plus de 100 milliards de francs consacrés à l'indemnisation du chômage;
 - utiliser les revenus et cotisations sociales créés par les nouveaux emplois;
 - contrôler sérieusement et à tous les niveaux, de la production à la distribution, les marges et les plus-values, dans tous les secteurs de l'économie;
 - augmenter les impôts sur les grandes fortunes, les gros héritages, les plus-values importantes.

L'ensemble nécessitera des reconversions économiques, des restructurations. Mais celles-ci devront se faire en toute clarté, non pour la course aux profits et au redéploiement des capitaux, mais pour la satisfaction des besoins, avec les travailleurs eux-mêmes, avec droit de veto des comités d'entreprise.

Ces propositions s'intègrent dans un processus d'ensemble, dans une stratégie de rupture évoquée par ce texte publié intégralement dans *Travailleurs* n°27 :

Chaque proposition prise séparément ne suffirait pas à mettre en œuvre un changement réel et durable mais la globalité de ces propositions portées par une mobilisation d'ampleur, permettrait d'enclencher un processus de rupture avec le système d'exploitation des hommes et des peuples qui prévaut dans notre pays. Ces propositions, forgées au creuset de nos expériences positives et négatives des dernières années, de nos liens spécifiques avec la réalité, de nos réflexions et acquis, sont ouvertes à la confrontation des idées et des pratiques par tous ceux, militants et mouvements qui, au sein du mouvement ouvrier et populaire, recherchent une alternative.

Une sortie de crise est nécessaire et possible en réorientant fondamentalement la politique sur la base de cinq exigences :

- satisfaire les besoins ouvriers et populaires;
- permettre l'intervention des intéressés, leur prise en main de leurs propres affaires;
- limiter les dépendances économiques et politiques par rapport au marché mondial, pour aller dans le sens d'une plus grande autonomie;
- s'inscrire dans l'effort de développement du Tiers Monde, par de nouveaux rapports avec celui-ci, basés sur l'égalité et l'avantage réciproques, et permettant de définir de nouvelles alliances basées sur le non-alignement;
- s'attaquer en France même aux forces qui ont intérêt au maintien de la situation, le capital industriel et financier, l'impérialisme français.

42^e CONGRES DE LA CGT : LES PROBLEMES DE FOND SONT RESTES EN SUSPENS

Le 42^e Congrès de la CGT, tenu du 24 au 29 novembre à Montreuil, revêtait une importance particulière :

— quatre ans et demi après 81, trois ans et demi après son 41^e Congrès à Lille et à quatre mois de mars 86, comment la CGT allait-elle analyser la situation ? Quel bilan allait-elle tirer des évolutions, de sa propre activité, durant cette période ?

— partant de là, quels moyens allait-elle se donner, et proposer, pour faire face aux coups de plus en plus durs portés contre tous ceux dont le syndicalisme a en charge la défense des intérêts, pour faire face à ce que nous désignons comme une crise du mouvement ouvrier et populaire en général, syndical en particulier ?

Ce Congrès, au siège de la CGT à Montreuil, sensiblement réduit en nombre de délégués par rapport aux précédents par légitime souci d'économie, témoignait en lui-même des difficultés.

Ces difficultés ne sont pas niées, bien entendu. Henri Krasucki, dans son rapport, a d'ailleurs dressé un tableau tout à fait sombre, mais aussi tout à fait réaliste, de l'offensive contre le monde du travail et le mouvement syndical dans notre pays et dans le monde : un état d'« alerte » où « ce qui est en cause, c'est toute idée d'organisation de défense collective ».

C'est bien à notre avis ce qui caractérise la situation, avec le risque d'un recul historique, d'une très grave défaite pour le mouvement ouvrier et populaire.

Le patronat, les forces du capital, ont toujours rêvé, et tenté, de réduire, de détruire le mouvement syndical, en tout premier lieu, dans ce pays, la CGT.

Ils affichent ouvertement cet espoir. Ils y travaillent depuis bien des années : souvenons-nous de leurs réflexions, études, sur les relations sociales dans l'entreprise, le modèle japonais, etc., dans les années 70, et en parallèle, la répression anti-syndicale, les lois Sécurité et Liberté et autres préparées avant 81, les licenciés de Beullac...

1981 a marqué un temps d'arrêt dans cette offensive. Elle reprend de plus belle après ce répit qui avait momentanément modifié le rapport de forces, la droite perdant les rênes de l'Etat bien plus du fait de l'usure, de ses divisions, que par la poussée d'un mouvement populaire qui l'aurait battue et aurait imposé un recul aux forces du capital.

Cette offensive reprend de plus belle car la classe capitaliste se veut en position de force pour le faire. Parler dans ces conditions de « classe historiquement à bout de souffle » comme l'a fait Henri Krasucki dans sa réponse aux questions posées par la discussion, n'est pas fait pour éclairer la situation.

Parler de la responsabilité gouvernementale comme cela a été longuement fait à ce Congrès n'est pas suffisant non plus. « Les choix et les orientations qu'il (le gouvernement) a retenus se sont de plus éloignés de ce qu'attendait la masse des gens » dit le rapport. C'est bien exact. Mais la critique telle qu'elle a été faite, et accentuée dans le document d'orientation adopté, présente les choses comme si le gouvernement avait eu pouvoir et moyens de répondre aux espoirs. Présentation aussi unilatérale, mais, à l'opposé que celle que faisait à Lille le précédent Congrès, il y a trois ans et demi, proclamant aux travailleurs : « Tout dépend de vous ».

La vérité est sans doute que le gouvernement de la gauche n'a pas été le meilleur point d'appui qu'on pouvait attendre, face à une classe capitaliste toujours dominante et que le mouvement populaire n'a pas eu la force, les ressources, de pousser les choses plus loin, de consolider et d'améliorer le rapport des forces et de passer finalement à l'offensive.

Le problème n'a pas totalement été éludé par le Congrès et il est important que la CGT ait maintenu le cap à ce sujet sur ses propres défauts — bureaucratie, syndicalisme élitiste, dangers de la délégation de pouvoir, etc. — déjà relevés et combattus au précédent Congrès. Que le syndicalisme soit « au plus près des gens et de leurs préoccupations », qu'il ait une meilleure ligne de masse, est en effet tout à fait essentiel, ne serait-ce que pour s'adapter rapidement aux évolutions.

Mais il y a plus que cela. Les 90 ans d'existence de la CGT, célébrés lors de ce Congrès, auraient pu être l'occasion d'une réflexion plus en profondeur, à laquelle incitaient d'ailleurs les chiffres donnés sur les effectifs de la CGT depuis 1946, quoiqu'avec quelques manques. Cette réflexion existe bien entendu.

Georges Séguin en a donné un compte rendu pour le moins carré : d'un côté, « le réformisme, l'anarcho-syndicalisme », de l'autre « la conception révolutionnaire de l'action syndicale » entre les-

quels « l'histoire a tranché depuis longtemps ». Le débat ainsi tranché une fois pour toutes, s'interroger aujourd'hui ne serait plus qu'une insuffisante connaissance de l'histoire et le risque de « s'embarquer dans le marais du réformisme ». Donc, pas de problème de fond pour la CGT ; pas de crise du syndicalisme (sauf peut-être chez les autres !).

Pourtant la situation est ce qu'elle est :
— division maximum du mouvement où le dialogue se réduit à l'invective (réciproque) et où le sursaut unitaire ne saurait venir que des autres ;
— poursuite de la désyndicalisation, continue depuis l'après-guerre selon les chiffres donnés pour elle-même par la CGT, 1968 ne constituant qu'un palier très relatif compte tenu de l'augmentation des effectifs salariés.

En fin de compte, dans une situation reconnue et décrite comme particulièrement grave, ce Congrès aura souligné la responsabilité éminente du gouvernement et décelé « la progression en profondeur d'un courant de luttes revendicatives », progression qui au début de l'année a prétendu justifier un appel à la grève générale resté depuis sans effet. Il aura ainsi donné deux leviers, pour le moins fragiles et à courte vue, d'un activisme syndical quotidien, de court terme, laissant ainsi en suspens, pour des jours qui ne risquent pas d'être meilleurs, le problème de fond.

On ne pouvait sans doute en attendre plus, compte tenu des positions politiques existantes...

Gilles CARPENTIER

Des militants syndicalistes
échangent leurs expériences et points de vue :

« IL Y A BEAUCOUP D'OBSTACLES A SURMONTER... »

« Beaucoup d'obstacles à surmonter », ce constat, exprimé par l'un d'entre eux, paraît en filigrane derrière leur discussion. Ces six militants et militante, travaillant presque tous en région parisienne dans la métallurgie, les postes ou le bâtiment, syndiqués à la CGT et à la CFDT (et aussi militants du PAC, de la FGA et de la revue *Résister*), se sont retrouvés en septembre dernier à l'occasion de la « rentrée ». Leurs échanges restent pour l'essentiel d'actualité, hormis ce débat sur les « actions commando » de fin d'été qui n'est plus à la Une ; depuis, la vie a d'ailleurs fait un sort à la thèse fameuse des « luttes qui montent... ». Pour le reste, les questions qui taraudent ces syndicalistes restent au cœur : l'offensive patronale, les bouleversements en profondeur dans l'organisation du travail, les difficultés et la crise du syndicalisme... Une exigence commune anime ces militants : des réponses nouvelles sont à trouver, des pratiques neuves sont à mettre en œuvre...

JACKY

Ce que je vois en cette rentrée, c'est que le rouleau compresseur du patronat marche bien. Deux exemples dans la région où je travaille. A Corbeil,

aux Benes Marrel, il y avait un effectif de 450 salariés en juin ; il est de 150 aujourd'hui. Cela s'est fait en plusieurs temps : 128 licenciements demandés par la direction, refusés par l'Inspection

du travail et acceptés... par le ministère; puis des mesures d'incitation au départ volontaire (primes de 30 000 F) avec un résultat de 120 «volontaires»; pendant les vacances, la boîte change de raison sociale: Decauville; à la rentrée, les portes sont fermées et la direction filtre les entrées: 79 travailleurs restent ainsi sur le carreau. Pendant ces opérations, il y a démantèlement quasi total des sections syndicales CGT et CFDT. Deuxième fait: chez Zeppellini, qui travaille pour l'automobile, c'est l'attaque par un commando patronal contre les travailleurs qui occupent l'entreprise. Ce sont des exemples de petites ou moyennes entreprises, mais il y a aussi Renault, Triph, les ACB à Nantes, etc. Partout la même attitude patronale: aucune intention de négocier!

CHARLY

Je suis en Seine-St-Denis et nous sommes très touchés. Par rapport à la flexibilité dans l'entreprise, le patronat fait ce qu'il veut. Y compris chez les nationalisées comme nous. Il y a pratiquement 10 ans que la flexibilité existe chez nous (à la SNIAS); cela veut dire: en l'absence de charge de travail, mutation ailleurs ou changement de poste de travail sans formation professionnelle; tenir les temps; horaires flexibles; baisse du temps de travail: 37 heures non compensées mais les gars font 45 à 50 heures par semaine pour récupérer 6 ponts; chômage partiel...

Côté répression, l'entente CGC-FO dans ma boîte, c'est la CSL de l'entreprise; il y a un gain énorme de FO dans les ateliers, toute la maîtrise étant du côté du syndicat patronal, elle fait pression sur les gars. Des gars qui travaillent depuis 15 ans prennent leur carte FO pour avoir la paix. Sans compter que les structures de direction de la SNIAS, à la Courneuve, c'est le RPR; nos ingénieurs, nos chefs d'équipe sont RPR ou UDF; on s'attend à un recrutement pour 86 et après, et on commence à entendre «la carte FO, ça ne suffit pas, il faut la carte RPR». Dans certains secteurs où ça ne plie pas, on a concentré les militants CGT, on nous a isolés dans des salles mais dans l'ensemble, la majorité est FO. Dans mon coin, on peut bouger, mais on est cerné et tous les jours j'apprends qu'un copain a pris sa carte FO, pour être peinarde...

ALAIN

Je veux donner un autre exemple des difficultés rencontrées. C'est une boîte de sous-traitance de l'automobile, tôlerie, où sont annoncés 223 licenciements sur 580 salariés, en province. La section syndicale CGT propose une réduction du temps de travail non compensée pour supprimer les licenciements. Résultat: le patron maintient les licenciements à 12 près, réduit le temps de travail sans compensation, déqualifie et baisse les salaires.

Malgré une tradition de lutte dans l'entreprise, nous ne sommes pas sûrs de réussir la mobilisation nécessaire. De fait, le patron est allé à fond la caisse sur la proposition syndicale et bien au-delà, pour mener sa restructuration... Il faut être extrêmement attentif à ce genre de contre-proposition...

Autre remarque: c'est vrai, il y a des intérêts de boîtes — les intérêts des travailleurs dans les boîtes — c'est vrai, il faut prendre appui sur les boîtes dans la période, mais il y a aussi les chômeurs et on ne peut pas ne pas tenir compte de ces intérêts différents, mais non opposés, des chômeurs. Par exemple dans ma boîte, en pleine expansion et où nous avons un certain rapport de forces depuis une grève positive il y a un an, nous avons obtenu 6% pour l'année. On est un peu surpris même, mais ce que le patron a en tête, c'est introduire la flexibilité à grande échelle... Il y a beaucoup de nouvelles technologies dans l'entreprise; ce n'est pas technique, c'est un outil de redéploiement et on ne peut le dissocier du chômage; voilà pourquoi un de nos axes de bataille, c'est la création d'emplois dans une boîte en expansion... et nous avons, en tant que section syndicale (CGT) établi des liens avec le comité de chômeurs de la ville.

DANIELE

L'offensive du patronat est d'autant plus forte qu'elle se combine avec une démobilitation des travailleurs. Cela est dû aux mutations opérées au cours de la crise: transformation des bastions; mutation du type-méme de travailleur avec les problèmes d'adaptation, de formation... Et on se trouve en l'absence d'une réponse syndicale. A la CFDT, il y a une prise en compte relative de l'analyse de ce qui se passe mais les réponses sont: «C'est inéluctable, il faut faire au moindre mal». Réponse qui ne permet aucune offensive ni même aucune résistance. Côté CGT, il y a une résistance frontale qui ne permet pas non plus d'apporter une réponse. Il faut trouver des réponses adaptées aux mutations en cours pour permettre une remobilisation et une unification des travailleurs.

On a évoqué Renault; il y a une difficulté actuelle: sur 90 000 personnes, 10 000 ont démissionné en un an. Les actions commando comme à Flins ou sur les Champs-Élysées, cela fait du bien, cela fait plaisir à tout le monde mais cela pousse les travailleurs à démissionner. Je vois dans la Seine-St-Denis, cela nous a fait un peu de bien dans les petites boîtes, certains se sont dit «cela va bouger!», mais cela déclenche un effet pervers très dangereux dans la boîte même.

MICHEL

Je ne ressens pas comme cela l'action des Champs-Élysées dans le contexte d'attaque contre le syndicalisme menée par la droite. La démarche des dirigeants de la CGT me semble suicidaire pour le syndicalisme en général, il faut être clair même si ça fait sentimentalement plaisir de voir des gens dans la rue.

PHILIPPE

Je pense que la tactique d'action-commando a eu des effets désastreux sur les travailleurs de la boîte car ils n'ont pas été associés à l'action, et cela renforce la démobilitation d'une fraction des travailleurs; cela ne mobilise pas forcément l'ensemble de la CGT et il peut exister un scepticisme

très fort en son sein. Mais attention, ce n'est pas si impopulaire que l'on veut bien le dire. Il y a un certain nombre de syndicalistes — surtout à la CGT — et aussi de travailleurs qui peuvent être polarisés par ce genre d'action. Cela tient à cette situation de crise du syndicalisme où les militants syndicaux sont déconnectés de la masse des travailleurs, dans un certain nombre d'endroits et pour différentes raisons. Il y a l'action d'une certaine forme de syndicalisme, mais aussi les effets de la démobilitation des travailleurs qui fait qu'un petit noyau de militants se retrouve. Ces deux choses jouent l'une sur l'autre et amènent soit à un découragement des derniers militants, soit à des actions suicidaires.

Comment dans cette situation de relative démobilitation des travailleurs peut-on arriver à avoir des perspectives de syndicalisme de masse, qui rassemble les travailleurs et qui adopte des formes d'élaboration démocratique? Une chose est frappante: les travailleurs qui se retirent des syndicats sont très méfiants mais en même temps sont très critiques et disent: «Vous ne nous consultez pas!».

CHARLY

Sur le fameux «les luttes montent», je vois, dans la boîte, à l'UL ou à l'UD, les militants rigolent un petit peu. Car il y a une baisse de dynamisme, une baisse de mobilisation, même face aux licenciements. Il y a des luttes, mais elles ne sont pas du tout comparables à certaines époques en Seine-St-Denis. Dans ces conditions, l'autre jour, en plein boulot à 15 h, on me dit: «Tu pars à Flins pour empêcher la sortie d'un train». Quand je suis arrivé, le train était parti, on était d'ailleurs sur une voie de garage, il y avait 15 personnes, aucun travailleur de Flins (ils étaient en vacances mais personne n'a bougé des 3 000 administratifs). Ces actions-là, je n'en veux plus. On envoie les troupes de choc seules et c'est un signe de faiblesse. Je veux bien des actions de choc, j'en ai déjà fait mais quand les gars à l'intérieur de l'entreprise sont mobilisés, pas comme cela...

MICHEL

Etre offensif et crédible, être compris, c'est très important dans cette phase difficile pour le syndicalisme. Il y a quelque chose de dramatique à s'isoler alors que le syndicalisme est attaqué. Jusqu'aux législatives, alors que la droite va faire campagne sur le thème, et après, la défense du syndicalisme est à l'ordre du jour; par exemple, la droite veut légiférer quant au droit de présenter des délégués au premier tour des élections des DP et autres, qui ne soient pas syndicalistes. Elle prévoit bien d'autres remises en cause des droits syndicaux et des droits des travailleurs. Or, cela trouve des échos chez des travailleurs: «Le syndicat ne sert à rien, pourquoi les négociations se font avec les organisations syndicales et non avec les délégués élus»; des militants ne sont pas à l'aise par rapport à cela. La défense du syndicalisme, c'est capital, c'est capital dans les mois qui viennent et pour l'avenir.

Sur le syndicalisme, il y a un problème de fond: les militants, qu'ils soient à la CGT ou à la

CFDT, n'ont plus de perspectives. Il y a aussi un problème de forme. Par exemple, mon syndicat, celui des métaux à Orléans, crée des nouvelles sections d'entreprises; sans doute à la fin de cette année aurons-nous arrêté la chute des timbres. Ceux qui viennent à nous pour créer des sections sont des travailleurs de petites boîtes de 50 à 100 personnes: ils ont un problème et vont frapper aux deux portes, CGT ou CFDT, et souvent choisissent le syndicat qui les reçoit le mieux. Ces travailleurs-là, il faut tout leur apprendre; certains ont des réactions du genre «les immigrés, il faut les foutre dehors»; dans notre jargon, on dirait qu'ils n'ont pas de conscience de classe, mais ils veulent faire quelque chose. Quand on arrive à mener une politique d'éducation, ce qui demande un investissement et du temps, 3 ou 4 sections sont créées et au bout de deux ans, il en reste une, ce qui n'est pas si mal. C'est un fait intéressant, porteur d'avenir qui montre que le syndicalisme n'est pas mort; mais il faut mener à bien les démarches personnelles de ces travailleurs car ils partent de rien du tout...

JACKY

Cette situation est assez généralisée, ce n'est pas un phénomène nouveau, mais il s'est amplifié avec la crise. Le syndicalisme, on en parle à l'occasion des congrès; mais on ne doit pas se leurrer, ceux qui participent aux Congrès, ce sont des militants très investis, très politiques même s'ils ne sont pas organisés politiquement; ces militants agissent dans les structures locales et départementales. De fait une foule de sections vit à côté de la vie des Congrès, des lignes confédérales...

Faire participer les sections à une structure locale, c'est un problème que l'on avait du mal à résoudre il y a 7 ou 8 ans, mais aujourd'hui on y arrive encore moins! En 82, beaucoup de sections se sont créées au niveau de l'UPSM, dans des PME. Depuis, beaucoup ont disparu car il n'y avait pas de forces pour s'en occuper, avec les militants qui se barrent ou des bastions qui sont foutus en l'air. Ces sections avaient une relative indépendance, car même si elles ont une étiquette CGT ou CFDT, il leur arrive de signer n'importe quoi avec le patron, y compris des accords de collaboration de classes! Aujourd'hui dans ma boîte, il y a 50 mandatés: pour en sortir un ou deux pour s'occuper de ce qui se passe dans le département, c'est la croix et la bannière! Tous les ans on se demande comment on va faire pour suivre à 5 ou 6 plus de 35 boîtes. Une des tâches, c'est consolider cela...

L'interprofessionnel ne marche pas, mais aussi sur le même site, c'est très difficile de prendre en compte la réalité de tous les travailleurs. Dans ma boîte, il y a 5 300 personnes, il y a 500 hors-statuts et des milliers de sous-traitants. Ce n'est pas pris en compte par le syndicat; ne parlons pas de la réaction de travailleurs: «on n'en a rien à foutre de tous les autres!». Et quand il y a un problème d'emploi, cela devient au niveau syndical, plus souvent à la CGT d'ailleurs: «rapatriement de la sous-traitance!».

Autre phénomène — c'est peut-être à la CFDT qu'on regarde plus cela: ce sont les mutations

dans les professions et les qualifications. Le syndicalisme s'est construit essentiellement sur les ouvriers des grosses entreprises et aujourd'hui leurs bastions en « prennent plein la gueule ». Il y a de nouvelles couches de salariés qu'il faut être capable d'intégrer. L'image du drapeau rouge du révolutionnaire, ceux qui rentrent à Bull n'ont pas cet idéal en tête. A IBM, dans mon département, il faut du courage pour militer à la CGT ou à la CFDT : c'est pas avec le drapeau rouge que la CFDT arrive à recueillir 30% des voix sans pour autant passer à la trappe avec le patron!

Avec les forces qu'on a, il y a tellement d'obstacles à surmonter : il faut des années de travail pour faire exister l'interpro, pour qu'on prenne en compte les différents statuts, pour qu'on dépasse les divisions syndicales... Tout cela il faut le faire, cela prendra du temps. Il faut s'y accrocher, mais c'est aussi la lutte politique qui peut faire avancer les choses. Si l'on en reste à l'intérieur des organisations syndicales, s'il n'y a pas de perspectives politiques, on ne s'en sortira pas.

CHARLY

Je ne reviens pas sur les différences entre les prestataires de service et les travailleurs de la boîte et toutes leurs conséquences; viennent se greffer là-dessus des problèmes de racisme, car souvent ces prestataires de service sont des travailleurs immigrés. Je voudrais parler du style de travail syndical : comment le délégué ou le militant agit au niveau de la boîte ou de l'atelier, je ne parle pas de l'UL. Dans ma boîte, il y a deux sortes d'attitudes, deux sortes de militants. Il y a ceux qui sont bien liés au gars, qui comprennent leurs aspirations et il y a ceux que j'appelle « les jeunes loups du 25^e Congrès » qui sont encore plus gauchistes aujourd'hui que je l'ai été il y a dix ans! Ceux-là parlent d'« aller au charbon » et cela signifie expliquer aux travailleurs ce qu'ils doivent faire! Des syndicalistes plus anciens ont une pratique de masse plus souple : 50/50 on écoute et on apporte aussi. Ils sont souvent tous dans le même parti, le PCF, et s'engueulent entre eux, il y a des contradictions énormes entre eux.

Quand ceux qui viennent au charbon pour « expliquer » débarquent dans l'atelier, des travailleurs disent : « Voilà les cosaques ou les Afghans qui débarquent! », alors que les autres militants plus à l'écoute sont plus appréciés. C'est une lutte importante à mener dans les directions syndicales. Un exemple : notre atelier a débrayé contre la baisse des temps et contre les sanctions, c'était un mouvement très local mais les ouvriers étaient enthousiastes car ça ne s'était pas vu depuis longtemps; des camarades débarquent et un gars, un Espagnol, dit : « il faut rester uni; il ne faut pas en rester là, Solidarnosc! »; aussitôt, un « jeune loup » lui lance : « je n'ai pas encore pris la calotte... », etc. Tout cela se passe devant les machines, pas dans le local syndical. J'ai dit : « Nous, c'est solidaire, Solidarnosc on en discutera après... ». Il faut développer un style de travail très unitaire et très ouvert; si un gars prend sa carte à FO, il ne faut pas le sabrer systématiquement, car pour quelques camarades, ces gars-là, ce sont tous des « en..... ».

MICHEL

Dans le domaine des contre-propositions aussi, il faut que le syndicalisme change, qu'il soit offensif au lieu d'être défensif, qu'il cesse de réagir en fonction d'intérêts de boutique, par exemple refuser les horaires variables parce que ça nous embête pour organiser les réunions! Autre exemple, quand les patrons font des propositions de départs volontaires, on s'aperçoit parfois qu'il y a beaucoup de volontaires! Face à cela il y a deux manières de réagir : « Ce sont des "fumiers", ils veulent partir » et on bloque tout; là-dessus le patron nous prend par derrière, les départs se font, puis viennent les licenciements. L'autre solution, c'est de prendre en compte cette aspiration à partir de certaines personnes et de négocier l'ensemble en se donnant un maximum de garanties, de formations...

PHILIPPE

C'est vrai, face à l'offensive du patronat, il faut adopter une attitude dynamique, mais reste le problème de l'unification des travailleurs. Lorsque les aspirations des travailleurs sont différentes, comment gères-tu la situation? Un exemple : chez nous aux PTT, on a un plan de titularisation des auxiliaires; le plan présente des défauts mais les auxiliaires sont très contents d'être titularisés et viennent demander des détails; les titulaires, par contre, gueulent contre la titularisation des auxiliaires, car il y a beaucoup d'auxiliaires en province, on les titularise sur place et cela freine le processus des mutations. Des fantasmes circulent là-dessus sur le thème « cela bloque complètement » alors que cela ne change pas grand-chose à la situation actuelle; certains se disent prêts à faire la grève contre la titularisation des auxiliaires. Dans ces conditions, le patronat te contournera peut-être, mais tu dois adopter une attitude de principe; il n'y a pas d'autre solution car il n'est pas toujours possible d'unifier dans l'immédiat des positions qui sont contradictoires. Je ne me vois pas lancer une grève contre la titularisation des auxiliaires!

DANIELE

Il y a un point qui n'est pas pris en compte, très peu dans la CFDT et pas du tout dans la CGT, c'est la mutation au niveau de l'organisation du travail. Le patronat a besoin de remettre en cause la forme d'organisation de la production précédente contre laquelle on s'est battu. On ne sait pas faire face aux nouvelles formes d'organisation du travail mises en place par le patronat, celui-ci s'étant efforcé d'utiliser certaines aspirations liées à une modification du style de vie depuis 68 (cercles de qualité, travail enrichi...). Si les départs volontaires s'amplifient, c'est que les travailleurs sont fatigués, ont d'autres projets, mais aussi qu'ils sont dégoûtés. Dans le bâtiment, on le voit : beaucoup de travailleurs immigrés partent même s'ils n'ont pas de perspectives de travail à leur retour dans leur pays car ils n'ont plus d'espoir. Il faut dépasser la vision économique de la société et travailler sur tous les aspects « organisation du travail ».

PRÉAMBULE AU PROJET DE LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL ET RELATIF A LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(suite de la page 7)

loi répond à quatre objectifs :

- permettre une évolution maîtrisée de l'organisation du temps de travail et orienter cette évolution vers une réduction de la durée du travail qui peut le cas échéant permettre aux salariés d'améliorer leur formation personnelle et professionnelle;
- donner à la négociation collective de branche entre patronat et syndicats un rôle moteur dans cette évolution;
- ménager une plus grande souplesse dans le fonctionnement des entreprises;
- stabiliser la rémunération moyenne des salariés en limitant le recours au chômage partiel.

A cet effet, le projet de

loi donne la possibilité aux partenaires sociaux de conclure des conventions ou accords collectifs de branche permettant aux entreprises de faire varier leurs horaires hebdomadaires dans la limite supérieure de 41 heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire du travail n'excède pas en moyenne sur l'année 38 heures par semaine travaillée.

Compte tenu de ces nouvelles possibilités, la convention ou l'accord collectif doit limiter le contingent annuel d'heures supplémentaires à 80 heures au plus dans l'année.

Les possibilités de modulation peuvent être élar-

gies dans la limite de 44 heures, lorsque la durée hebdomadaire du travail est ramenée à moins de 37 heures 30 par semaine travaillée.

Les heures dont il sera constaté en fin d'année qu'elles ont été effectuées au-delà de la durée moyenne prévue, ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50% de ces heures. L'institution de ce repos compensateur permet de s'assurer du respect par les employeurs de l'accord de modulation et constitue, pour les salariés, une contrepartie de la souplesse offerte aux employeurs.

Deux mesures complémentaires sont prévues : - la possibilité d'instituer

une rémunération mensuelle moyenne assurant aux salariés un revenu stable, indépendant des fluctuations des durées hebdomadaires du travail; - la possibilité de prévoir par voie d'accord le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos d'une durée équivalente.

Ainsi se trouve mis à la disposition des partenaires sociaux un cadre juridique leur permettant de mettre en place des dispositifs conventionnels prenant en compte à la fois les impératifs liés à l'environnement économique des entreprises et les garanties jugées indispensables aux salariés.

AU SOMMAIRE

DES DERNIERS NUMEROS DE TRAVAILLEURS

- N°22 Le Tiers Monde et la France; Voyage en Corse; Algérie...
- N°22 Combattre la droite et ses extrêmes : dossier avec interviews de Jean-Luc Parodi, suppl. Alain Rollat, etc.
- N°23 La classe ouvrière en mutation; Crise, communisme et renouveau; Reportage en Palestine
- N°24 La parole aux peuples colonisés - interviews de l'UPLG, du FD Comores, du FLNKS; PS : quatre ans de gestion; PCF : XXV^e Congrès; Feue la gauche? Chine : le défi du développement...
- N°25 La France, première puissance militaire en Afrique; L'URSS et le Tiers Monde; L'URSS en Méditerranée; La Chine et nous
- N°26 Voyage chez Die Grünen avec interview de Dorothee Piermont; Chômage : Maurice Pagat; X^e Congrès de la FASTI
- N°27 Congrès de juin 85 : « Concrétiser un espoir et une force pour 86 et l'après-86 »
- N°28 Quelle alternative? - FGA, PSU, LCR et PAC répondent à nos questions
- N°29 Ça bouge dans les colonies françaises : Guadeloupe, Kanaky... avec des interviews de Rosan Mounien et de François Roux

SOMMAIRE

Editorial	3	continue	9
Aménagement du temps de travail, flexibilité... au bénéfice de qui?	4	Dans la presse locale du PAC.....	12
Préambule au projet de loi	7	Pour le droit au travail pour tous ...	13
Electronique du Trégor : une hémor- ragie sans fin... ..	8	42 ^e Congrès de la CGT	14
Decazeville : l'étranglement du bassin		Des militants syndicalistes échangent leurs expériences et points de vue ...	15

Abonnez-vous à :

Flash Alternative
hebdomadaire

et **TRAVAILLEURS**
mensuel

Je désire

prendre contact avec le PAC

recevoir en spécimen un numéro de TRAVAILLEURS

m'abonner un an (200,00 F)

six mois (110,00 F)

Nom et prénom

Adresse et code postal

Entreprise

A retourner à : PRESSE D'AUJOURD'HUI - B.P. 90 - 75962 Paris Cedex 20