

Solidaritat

« La solidaritat vai mai luenh que la frairesa ; es bastida dessus un biais d'idèa de la justícia. »

« La solidarité va bien au-delà de la fraternité; elle est fondée sur une certaine idée de justice. »

REVUE N°9 Printemps 2020



Sommaire

Pages 2- 3: Edito

Pages 4- 6: Pandémie - Covid 19 - Autogestion

Pages 7- 18: Harcèlement moral - Souffrance au travail

Pages 19- 21: Sorcières- Egalité Femme-Homme

Pages 22- 26: Auto-entrepreneur - Ubérisation

Pages 27- 35: Gilets jaunes, retour sur une classe oubliée!!!

Pages 36-51: Solidaires... 20 ans après

Pages 52-55: Luttons jusqu'à la mort... Du capitalisme!!!

Pages 56-58: Droit au logement- Sans-papiers

Pages 59-62: Psychiatrie en Palestine

Pages 63-65: Faisons vivre la Commune

Pages 66-67: Occitanisme



Assa Traoré et Angela Davis

Édito

Il n'y a pas d'avant, pendant, après le Covid 19 et le confinement pour la condition féminine. Le Covid 19 n'a fait que révéler les premières de corvée, ces « invisibles » trop souvent méprisées, mal payées.

Celles dont les métiers se sont révélés essentiels pendant cette période de crise sanitaire. Ces « invisibles », ce sont :

80% des caissier-e-s qui sont des femmes.

97% des aides à domicile qui sont des femmes

90% des aides soignant-e-s qui sont des femmes

88% es infirmier-e-s qui sont des femmes

67% des métiers de la propreté qui sont des femmes.

La liste est loin d'être exhaustive.

Ces femmes qui subissent la violence sous toutes ses formes au quotidien.

C'est de la violence l'inégalité des salaires entre hommes et femmes.

C'est de la violence le harcèlement de rue.

C'est de la violence le stéréotype de la femme qui, pour certains métiers, doit avoir un "dress code" tailleur, talons aiguilles.

C'est de la violence toutes les caricatures de femmes qui sortiraient de la période de confinement poilues comme des singes.

C'est de la violence toutes les blagues à deux balles sur les femmes, et plus particulièrement les blondes.

C'est de la violence de véhiculer des messages tels que la femme idéale doit être mince et blonde aux yeux bleus.

C'est de la violence d'avoir "enfermé" les femmes victimes de violences conjugales avec leur bourreau en ces temps de confinement.

C'est de la violence le refus du Sénat d'allonger temporairement le délai de recours à l'IVG de 12 à 14 semaines pendant le confinement.

C'est de la violence d'avoir trouvé normal que le contenu de journée des femmes soit accru, avec les devoirs pour les enfants à la maison en plus de toutes les tâches domestiques qu'elles doivent assurer.

C'est de la violence d'ergoter sur les salaires des femmes en leur refusant la "prime Covid", même si c'est bien peu par rapport

aux risques encourus.

C'est de la violence de renvoyer les enfants à l'école pour que les parents puissent retourner travailler la peur au ventre.

C'est de la violence de supprimer le congé pour garde d'enfant alors que les établissements scolaires ne pourront accueillir tous les élèves.

C'est de la violence de forcer les gens, et plus particulièrement les femmes au chômage partiel pour pouvoir garder les enfants à la maison.

Le Covid n'aura eu de cesse d'exacerber toutes les inégalités que notre société patriarcale a concoctées pour nous.

A la sortie du confinement, nous ne pouvons pas reprendre la vie où nous l'avons laissée.

Demain, nous continuerons à œuvrer pour un monde meilleur.

Demain, ensemble, nous continuerons à lutter contre cette violence.

Demain, nous continuons notre lutte pour imposer d'autres choix !

Marie Lise GIRODON

SOLIDARITAT, de qu'es aquò ?

Solidaritat est la revue trimestrielle de *UNIRS-Solidaires 30* (qui regroupe notamment l'ensemble des syndicats SUD sur le Gard).

Solidaritat, c'est *solidarité* en langue occitane. La solidarité, valeur universelle, c'est ici que nous l'exprimons et la pratiquons, c'est d'ici que nous parlons, de cette région marquée dans le passé par la rébellion et l'insoumission, désignée sous le nom de *Midi Rouge*. C'est sous cette identité plurielle, mouvante, locale mais ouverte, donc universelle, que nous nous reconnaissons. À l'opposé de l'identité figée, fermée, institutionnalisée qui est carcan et camisole de force.

Solidaritat se veut un outil d'échange, de formation, de consolidation de nos pratiques militantes, d'information et de réflexion sur le front du mouvement social et syndical dans notre département et plus largement, hexagonal, voire international.

Au fil des numéros, sans sectarisme ni esprit boutique, nous ouvrirons nos colonnes aux collectifs de lutte, organisations et associations intervenant dans le tissu social gardois.

Solidaritat entend être une tribune pour toutes celles et tous ceux qui partagent notre combat pour un syndicalisme autogestionnaire de transformation sociale ancré dans la lutte de classe, et qui, comme nous, défendent les principes d'indépendance syndicale à l'égard non seulement du patronat mais aussi des partis politiques et de l'État. Un souci d'ouverture qui n'est pas neutre.

Solidaritat se veut une des composantes d'un mouvement social qui s'enrichira par la diffusion et la confrontation d'idées comme de pratiques syndicales. Là, réside l'essence même de notre revue : la construction, ensemble, d'une coordination accrue des résistances actives.

L'ensemble des tâches amenant **Solidaritat** entre vos mains, chers lecteurs et lectrices, sont effectuées par des camarades de *Solidaires 30* après leur journée de travail sur la base du bénévolat.

Face à un Gouvernement Capitaliste incapable de protéger les citoyen-e-s contre le COVID 19, l'autogestion a été nécessaire !!!

22 mars 2020, le Gouvernement décide que certaines personnes devront rester confinées et que d'autres continueront de travailler avec peu ou pas de protections contre le COVID 19.

Alors que le gouvernement va rabâcher qu'il est obligatoire d'adopter des gestes barrières, le port du masque ne le sera pas... normal, il n'y en a pas !!!

Le 02 avril 2020, Médiapart, communiquera une enquête sur la gestion déplorable des masques par le Gouvernement (<https://www.mediapart.fr/journal/france/020420/masques-les-preuves-d-un-mensonge-d-etat?onglet=full>.)

La communication du gouvernement sera de dire que porter un masque est inefficace, voire dangereux... (Voir les déclarations du porte parole du Gouvernement)

Puisque l'état, les collectivités territoriales, les commerces ne pourront pas fournir de masques, les femmes et les hommes vont s'organiser, vont se débrouiller sans l'aide de l'état qui pourtant est censé les protéger.

Le confinement sera possible pour ceux qui ont un logement, mais qu'en sera-t-il pour ceux qui n'en ont pas ?

Continuer d'aller faire ses courses, se faire livrer, aller au « Drive », c'est possible lorsque vous avez de l'argent disponible et (ou) que vous avez les moyens de paiement nécessaires : carte bancaire et les outils nécessaires pour commander : ordinateur + accès internet.

Une fois de plus ce seront des bénévoles qui vont pallier les défaillances de l'état.

Ainsi, sur Nîmes, par exemple, RESF, l'APTI, vont s'occuper de loger et de nourrir les enfants mineurs en attente de régularisation dans des



structures d'accueil privée : hôtel, et vont proposer bénévolement des moyens pour cuisiner et de la nourriture à des personnes en attente de recevoir des papiers.

Une fois de plus les citoyens et citoyennes devront se débrouiller et faire acte de solidarité.

Les femmes n'ont pas été plus protégées par le pouvoir en place, le Sénat refusant par exemple, d'allonger temporairement le délai de recours à l'IVG de 12 à 14 semaines.

Il aura fallu l'intervention de militantes des « Sorcières de Solidaires » auprès du Conseil Départemental du Gard pour que ce dernier mette en place un numéro spécial qui puisse orienter les femmes désirant recourir à une interruption volontaire de grossesse.

Pour celles et ceux qui continuent de travailler, Il y aura le secteur de la santé pour accueillir les personnes atteintes du COVID 19.

Il y aura le secteur de la grande distribution, les plateformes logistiques, le secteur de transport

marchandises et parfois de voyageurs, le nettoyage et les transports de déchets, les aides à domicile.

Pour celles et ceux qui travaillent, les moyens de protection seront : inexistants, peu présents. Une nouvelle fois, c'est l'état qui ne sera pas en capacité de protéger les salarié-e-s qu'il mettra en première ligne. Pire, ceux qui tenteront de dénoncer le manque de protection seront mis à pied (Infirmière à Haumont dans le nord, ou inspecteur du travail à Reims dans la Marne....)

Si Macron a employé un langage guerrier : « Nous sommes en guerre », « certain-e-s salarié-e-s sont en première ligne », c'est qu'il savait que certain-e-s salarié-e-s aller risquer leur vie et qu'il fallait donc les porter en héros, et donc les applaudir tous les soirs à 20h00 !!!

Alors les personnels de santé vont se débrouiller, ils vont confectionner des blouses et des sur-blouses avec des sacs poubelles, ils vont réorganiser les services pour accueillir plus de patient-e-s.

Puisque notre industrie n'était pas, dans un premier temps capable de fabriquer des moyens de protection, pour protéger ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas, bon nombre de personnes vont confectionner des masques, diffuser des vidéos pour expliquer comment confectionner des masques... Puisque l'Etat ne le fait pas !!!

Outre les moyens de protection, puisque les écoles sont fermées et que le suivi pédagogique doit continuer de se faire, les professeurs des écoles des collèges et des lycées vont tenter de garder le lien avec leurs élèves.

D'abord connectés sur le serveur du Ministère de l'éducation nationale il va falloir qu'ils se débrouillent, constatant que ce serveur n'était pas adapté à bon nombre de connexions et le



...Je viens dze faire la toilette d'une dame de 104 ans équipée d'une charlotte, d'un simple masque chirurgical...et d'un SAC POUBELLE gracieusement fourni pare létablissement...

rendant donc inopérant. Il faudra donc qu'ils utilisent leur propre connexion internet et utiliser parfois des logiciels « Gafa » heureux de pouvoir pénétrer l'emprise des écoles sans avoir eu à le proposer...

A la lecture de tous ces exemples où les salarié-e-s, les citoyen-nes qui se sont débrouillés pour protéger, se protéger, soigner, nourrir, enseigner, transporter, peut-on dire qu'il est normal, moral que les citoyen-ne-s qui participent à la vie de la cité, payent des impôts directs et indirects, cotisent à la sécurité sociale... Sans l'aide de l'état ?

Ce gouvernement capitaliste n'a-t-il pas failli ?

Ce système capitaliste n'a-t-il pas démontré que la vie, la santé des hommes et des femmes passait après le maintien des profits ?

De leur côté, les citoyens et citoyennes en se « débrouillant » n'ont-ils pas mis en place un système politique plus égalitaire, plus solidaires plus « autogestionnaire » ?

Un système qui avait été mis en place lors de la Commune de Paris, où des citoyens et citoyennes se sont « débrouillés » pour se nourrir, s'instruire.

Si certaines personnes comparent les anarchis-



tes à des fauteurs de troubles, une fois de plus, ils ou elles ont prouvés que par leur initiative elles ont réussi à se substituer au pouvoir incapable.

Le pouvoir capitaliste, en place, ne protège que les grosses fortunes en se servant des « petites mains »

En instaurant le chômage partiel, financé par l'état (nos impôts) et les caisses de l'UNEDIC (nos cotisations)... le gouvernement a montré aux plus fortunés qu'ils pouvaient continuer de percevoir des dividendes malgré cette pandémie en communiquant que les mesures ont été prises pour le « maintien de l'emploi » !!!

Ainsi, le gouvernement se félicite :

« Il faut saluer le consensus trouvé par les Etats, les régulateurs et les organisations patronales sur le le blocage partiel des dividendes » (...) « Voulant à tout prix éviter que le gouvernement ne légifère sur le sujet, l'Association française des entreprises privées (Afepe) a été poussée à faire un pas de plus en demandant aux 110 grandes entreprises qu'elle regroupe de réduire leurs dividendes de 20 % et la rémunération de leurs dirigeants de 25 % en cas de recours à des mesures de chômage partiel. » (https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/04/02/face-a-la-pandemie-de-covid-19-les-dividendes-peuvent-attendre_6035295_3232.html)

Au début de l'épidémie, le gouvernement avait dégagé 300 milliards d'euros de prêts garantis par l'Etat et 45 milliards pour aider les sociétés à surmonter la crise. » (<https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/03/28/le-gouvernement-impose-le->

blocage-partiel-des-dividendes-en-2020_6034759_3234.html)

Nous sommes le 27 août 2020, les masques sont disponibles à la vente : 0,50€ l'unité au lieu de 0,07€ avant la pandémie, bon nombre d'arrêtés préfectoraux obligent le port du masque aussi bien à l'intérieur des locaux qu'à l'extérieur. A partir du 1^{er} septembre il sera obligatoire de porter des masques au travail.

Le pouvoir capitaliste a repris le pouvoir, la semaine sanglante de la Commune de Paris a été remplacée par des violences policières, des crimes policiers soutenus par le pouvoir en place.

« Le ministre de l'Intérieur ayant déclaré le 29 juillet 2020, devant la commission des lois de l'Assemblée nationale : "Quand j'entends 'violences policières', personnellement, je m'étouffe".

Et pour préciser qui « fait la loi » il précisera à Saint Dizier, le 17 août 2020 : « "C'est la police de la République, la gendarmerie, les forces légitimes d'intervention des forces de l'ordre qui font la loi dans notre pays". (<https://www.midilibre.fr/2020/08/17/avoir-lasile-en-france-ne-cree-par-des-droits-de-faire-le-bordel-declare-gerald-darmanin-9022722.php>)

Pourtant, il faudra se souvenir que c'est bien l'autogestion qui a fonctionné pendant cette pandémie, qui n'est pas finie, et pas le capitalisme au pouvoir, qu'il faut continuer de combattre !!!

François Girodon



souffrance au travail

Aujourd'hui, nous sommes à l'heure de l'informatique, du numérique (*intranet* et *internet*), des nouvelles technologies, pour aller toujours plus vite, toujours plus haut, pour toujours plus de profits : c'est peut-être l'évolution inéluctable que doit connaître notre société ? Il y a certes des sociétés où cela se passe apparemment mieux ; celles qui ont compris que le paramètre important reste l'être humain ; mais hélas, la plupart du temps, l'on s'aperçoit que pour les autres, c'est un gros prétexte pour beaucoup plus de stress, plus de tâches à accomplir avec toujours des changements sur l'application des communications : mails, conférences téléphoniques, formations incessantes dans des conditions lamentables, pendant les heures de travail, seul, à son poste, tout en continuant à effectuer le travail quotidien ; relevages de compteur permanents pour connaître l'avancement du travail. Tout cela sans prendre en compte à aucun moment la souffrance que cela entraîne sur l'être humain : le grand oublié de l'histoire.

La question est alors : quand vont-ils comprendre que ce stress insupportable est vraiment improductif et que, par leurs comportements, ils sont en grande partie responsables du fameux *trou de la Sécu* ? Mais avant tout du malaise profond des salariés qui,

pour la plupart d'entre eux, sont obligés de prendre des médicaments pour pouvoir tenir.

Si l'on se demande pourquoi en France il y a une telle consommation d'*anti-dépresseurs*, que l'on se tourne du côté des entreprises, l'on finira bien par comprendre !

En effet, le *travail*, l'exploitation s'exaspère, se durcit, reprenant ses plus anciennes méthodes sous d'autres formes qui provoquent souffrances physiques et psychiques qui se conjuguent et s'entremêlent.

À l'exploitation ancestrale du *travail* s'est rajoutée cette complication (qui, à l'origine, devait alléger et améliorer les *conditions de travail*) qui n'a fait, qu'amplifier le stress et la surcharge de travail sans omettre d'alléger le personnel et d'améliorer la rentabilité.

Et les responsables (du public et du privé) de ce que l'on appelle aujourd'hui le *management* – l'*asservissement*, surtout quand il se justifie d'une caution pseudo-scientifique –, le *management par le stress* (en français : *la carotte et le bâton* en oubliant d'abord le légume !), sous les ordres de leurs Directions, de leurs patrons, peuvent devenir facilement les complices de drames humains.

Tout ceci devient de plus en plus reconnaissable, comptable et l'on peut de plus en plus définir, avec ses victimes, le projet mortifère mis en place qui n'est en aucun cas une déviance ou une suite de hasards malheureux : il est la nouvelle *chaîne de montage* du travail moderne. Qui, de plus, contamine toute la pensée et les sentiments (contrairement à la propagande patronale qui assène que le **burn-out** (l'ultime harcèlement) vient de *problèmes extérieurs à l'entreprise*.

Motion sur la souffrance au travail et l'organisation du travail : 4^{ème} Congrès Solidaires (2 au 4 juin 2008) :

Ces dernières années, des syndicats comme Solidaires douanes, SUD Caisse d'épargne et SUD PTT... ont entamé un travail conséquent surconséquent sur cette question difficile mais qui nous apparaît au fil du temps fondamentale dans la prise en charge syndicale des réponses à y apporter. Au moyen de différents outils (enquêtes, rapports ergonomiques, observatoires...), élaborés et utilisés dans nos administrations et entreprises nous avons réussi à rendre mesurable et visible un profond malaise des salariés et avons commencé à en cerner les causes. Le stress, la dépression ou encore les suicides, sont souvent hâtivement résumés à des cas individuels où la responsabilité est reportée insidieusement sur les victimes. Pour nous la réalité est tout autre : à l'origine de la souffrance au travail il n'y a pas de causes individuelles mais une organisation du travail pensée, conçue rationnellement, et générant une dégradation constante des conditions de travail des salariés.

Depuis 2008, les choses n'ont fait qu'empirer et le récent procès de *Télécom* est là pour malheu-

Union
syndicale
Solidaires

Outils
à l'usage des salariés
et de leurs représentants



Santé au travail

Conditions de travail

21⁰
01
octobre 2017

PRESSIONS AU TRAVAIL QUAND LES COLLÈGUES «PÈTENT LES PLOMBS»

« On a des collègues qui craquent... crises de nerf, altercations, crises de larmes, arrêts de travail, dépression... » : cette situation est assez courante dans les services en contact avec le public en direct ou à distance comme dans les centres d'appels. Dans certains secteurs cela se traduira par une fatigue importante au point par exemple qu'un-e salarié-e estime être trop fatigué-e pour poursuivre sa journée de travail. Dans d'autres secteurs, les relations sont tellement dégradées, y compris entre collègues, que des violences verbales et parfois physiques se développent... C'est aussi la démotivation, la mise en retrait, la déprime qui devient dépression. Situation plus dramatique encore, les suicides qui sont le plus souvent cachés et occultés tant la situation est difficile...

Quand l'organisation du travail fait pêter les plombs aux salarié-es, il est très rare que ce soit pris en compte dans le cadre des conséquences du travail. Et pourtant...

Si le « pétage de plomb » prend souvent l'allure d'un conflit entre deux (hiérarchie) ou plusieurs personnes (collègues), cette apparence est souvent trompeuse. La véritable question est celle du travail : quel est le rôle de chacun ? En quoi le travail des uns retentit sur celui des autres ? Quels sont les obstacles, dans le travail, à leur coopération ? Qu'est-ce qui, auparavant, permettait cette coopération et qui a disparu ?

Ainsi, s'il faut partir de la goutte d'eau qui a fait déborder le vase et comprendre l'événement qui a déclenché la crise, il faut surtout savoir pourquoi, et de quoi, le vase était si plein. Autrement dit : quelles sont les difficultés professionnelles, individuelles et collectives, accumulées qui ont abouti à cette situation ?

Tous ces « pétages de plomb » liés au travail, sont la conséquence de l'organisation mise en place par les directions. La course effrénée aux profits et les sommes parties en fumée à la bourse se payent par une plus grande productivité impliquant une détérioration des conditions de travail et de la santé des salarié-es...



reusement nous le confirmer.

Solidaires a organisé en son sein une *Commission Santé et Conditions de Travail* et publie un journal consacré à cette question vitale : *Et VOILA LE TRAVAIL!*

De notre côté, nous posons cette question de la *souffrance au travail* dans *Solidaritat*, à partir des textes qui suivent et qui ouvrent un dossier à votre entière disposition (suggestions, témoignages, critiques, demandes, renseignements, secours). Il est important de parler ensemble face à l'oppression.

Frédéric Miler

Souffrance au travail et harcèlement : réveillons-nous !

Témoignage d'une employée (comme une autre).

Je suis rentrée dans cette entreprise, il y a maintenant plus de 30 ans. À l'époque, j'étais fière d'appartenir à ce groupe, surtout heureuse de me rendre chaque matin au travail, car la bienveillance vis-à-vis du personnel et le respect des clients étaient des valeurs primordiales, la relation à long terme était privilégiée ; la formation était présente et dispensée bien souvent par d'autres collègues qui me donnaient de bonnes bases. J'étais considérée comme une bonne employée, avec de bonnes appréciations et j'ai obtenu deux promotions.

Puis vinrent les fusions, les regroupements ; je me suis vue obligée de changer de secteur d'activité, bien sûr sans aucune formation digne de ce nom. Je me suis donc adaptée à cette nouvelle situation, mais le poste confié me demandait beaucoup de technicité et j'ai commencé à faire des heures supplémentaires non rémunérées, car depuis cette époque, l'on nous dit en permanence : « *Les personnes qui font des heures supplémentaires sont mal organisées* ». Pour ne pas raconter n'importe quoi aux clients, mettre en danger l'entreprise par mon incompetence, j'ai dû prendre sur mon temps personnel (avec toutes les conséquences négatives que cela a généré au niveau familial), en me formant moi-même sur un métier que personne ne voulait faire.

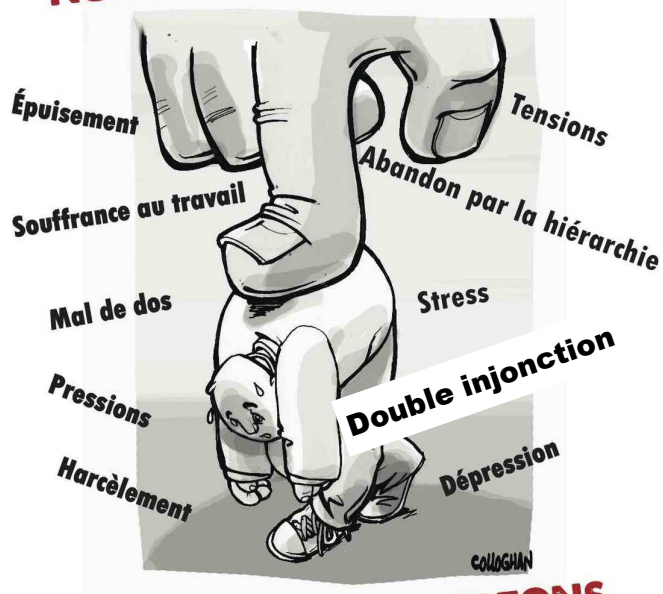
Je partais le matin de très bonne heure de chez moi et rentrais bien souvent vers dix-neuf heures ; de plus, entre midi et deux, j'étais souvent sur la route afin de rallier un point de mon secteur à un autre. Je prenais des dossiers à la maison et il m'est très souvent arrivé de renseigner des clients pendant mon temps de repos.

Je courais sans arrêt après le temps qui me manquait ; il y avait en permanence des évolutions, de nouveaux produits à vendre, des changements informatiques, des changements de procédures, etc, etc, etc...

Tout au long de ma carrière, j'ai essayé de faire mon maximum, en vain ; on me demandait plus, on me reprochait même de ne pas être performante sur des secteurs d'activité ne faisant pas partie de ma fiche de poste.

Mes collègues de travail étaient, elles et eux, aussi,

**NOS CONDITIONS DE TRAVAIL
NUISENT A NOTRE SANTÉ !**



**POUR DIRE STOP, ALERTONS
RÉAGISSONS !**

SUD Éducation 94
01.43.77.33.59
contact@sudeducation94.org
<http://www.sudeducation94.org/>

Union
syndicale
Sud 94
Education

dans cette souffrance, alors j'ai décidé de m'engager syndicalement pour pouvoir agir et faire cesser cette escalade qui amenait de nombreuses personnes vers de fréquents arrêts-maladies dus à leur situation au travail.

(Bien sûr, les raisons pour lesquelles elles étaient arrêtées, et moi la première, n'étaient pas dites : cela aurait été considéré comme une marque de faiblesse ou d'incompétence).

Cette forme de management avait atteint ses objectifs : culpabiliser les personnes en leur faisant penser qu'elles étaient incapables, pas assez rapides, pas assez intelligentes, pour s'adapter ; or, en fait, les surcroûts de travail importants et incessants, les objectifs fixés augmentant chaque année, les changements de tous ordres permanents, ont provoqué et provoquent toujours une souffrance au travail encore plus importante ; (par mon syndicat, je sais que même la médecine du travail a constaté à plusieurs re-

prises que ce phénomène était très inquiétant et que le nombre de salariées sous médicaments n'a cessé de croître).

En 2000, face à cette surcharge de travail due à un secteur trop important et vaste à gérer, et à l'auto-formation qu'il me fallait faire, j'ai fait une tentative de suicide médicamenteuse. Il fallait que ça s'arrête et je suis entrée à l'hôpital amenée par les pompiers. Malgré tout, j'ai repris le travail sans accepter d'arrêt-maladie ; je savais pertinemment que personne ne me remplacerait pendant mon absence (mais mon malaise était toujours présent ; j'ai serré les dents et me suis remise en selle) en pensant, bien sûr, que tout cela allait s'arranger ! Quelle utopie !

Cela n'a fait qu'empirer : objectifs fixés qui ne correspondent pas à mon temps de travail (reproche que l'on me faisait sur les appréciations de ne pas être performante sur un métier ne faisant pas partie de ma fiche de poste, malgré la reconnaissance écrite de ma Direction concernant la parfaite maîtrise de mon poste de travail, ainsi que les primes octroyées.

Aucune promotion (bien sûr, j'étais syndicaliste : peut-être la raison pour laquelle, je suis restée vingt ans sans aucune évolution ?). Et ce, malgré, toujours, les appréciations où ma compétence était reconnue (comme je l'ai déjà mentionné plus haut).

Toute ma carrière, j'ai accepté ce stress, aussi par culpabilité, persuadée du fait que j'étais incompétente, nulle, pas assez rapide, selon les critères imposés par la Direction et sa *double injonction* vendre des produits différents sans aucune réelle formation et être obligée, en même temps, de réaliser des objectifs de plus en plus importants ; servir le client en lui vendant n'importe quoi. Toujours également selon son adage : si nous ne vendons pas, c'est la concurrence qui le fera !

Consciente des risques de cette situation, pour moi dangereuse, je me suis toujours refusée de faire n'importe quoi (en vue de la prime, de la carotte), et en ai aujourd'hui aucun regret !

Nous les employés entrés dans les années quatre-vingts avec des valeurs inculquées à cette époque :

de respect des clients, de respect des collègues, du travail bien fait et des aspects sociaux pris en compte. Si je comprends bien, à l'heure actuelle, tout est balayé et renié, n'existe plus.

Cela a de graves conséquences. À un tel point que cela m'a fait entièrement exploser comme peut en témoigner cette nuit (qui n'a pas été la seule !) d'in-

somnie, et que nombre de mes collègues partagent et vivent.)

Insomnie

Voilà c'est 3 heures du matin et je ne dors pas, j'ai mal à la tête et suis très angoissée. Il y a plus d'un mois que cela dure. Je suis extrêmement fatiguée. Je ne mange plus, je pleure sans arrêt, je n'arrête pas de perdre des kilos, je n'arrive plus à réfléchir, je suis perdue : toute ma famille et mon entourage s'inquiètent de me voir dépérir.

Mon médecin m'a arrêtée avant-hier ; je pensais qu'en fin de carrière, je serai capable d'aller jusqu'au bout de mon travail, eh bien non, cette fois-ci je n'en peux plus !

Aujourd'hui au-dessus de moi, il y a quatre personnes : mon responsable direct (un jeune loup de 40 ans) ; un conseiller, en charge de relever les compteurs qui n'est jamais présent et ne répond jamais au téléphone quand on en a besoin ; un directeur, un sous-directeur en charge également de relever les compteurs.

Habituée à être forcément autonome, je suis dépitée par cette situation.

J'ai calculé que j'étais en formation, réunions, visites extérieures obligatoires, plates-formes téléphoniques, etc... plus de 30 heures dans le mois ; et le pompon ce mois-ci : il a fallu suivre une formation obligatoire *sur poste* qui a duré plus de vingt heures.

Le pire dans tout cela, c'est que les compteurs continuent à tourner : tu es en retard là et là et là. Il faut faire remonter les résultats constamment. Je ne peux plus traiter les dossiers et m'engager auprès des clients qui attendent ; toutes les semaines, il y a quelque chose de plus urgent à faire, il faut tout lâcher pour parfaire l'événement, sans compter la multitude de mails à traiter dus aux nombreux mécontentements des clients qui se voient ponctionner des frais à tous vents et, bien sûr, pour lesquels l'employé lambda n'a pas la main pour faire des versements : il faut se justifier sans arrêt pour le versement de ces frais.

La semaine dernière, je devais monter un dossier sur lequel j'ai demandé une négociation à la baisse d'un taux, au préalable j'avais proposé au client de souscrire l'assurance du véhicule, il était d'accord ; après lui avoir établi les devis, nous nous sommes aperçus que nous étions trois fois plus chers et en plus qu'il fallait demander une autorisation à la compagnie pour assurer ce véhicule au tarif exorbitant ; j'ai donc laissé tomber et lui ai demandé en contrepartie d'assurer un

autre véhicule, cette fois-ci nous étions deux fois plus chers ; au final après avoir perdu mon temps j'ai abandonné le projet d'assurance.

Quand l'acceptation du taux préférentiel par la personne délégataire est revenue, il était sous condition d'une souscription d'assurance (chose impossible comme démontrée ci-dessus) ; heureusement que mon client a compris la situation et qu'il m'est très fidèle ! Je lui ai donc appliqué le taux le plus fort ! Cette anecdote est monnaie-courante dans mon boulot – on nous demande de vendre tout et n'importe quoi : la dernière en date ; c'est la souscription par un client d'un contrat auto, cela s'est tout simplement soldé par le fait que le client a roulé 15 jours sans assurance, c'est du travail de m..., les services derrière ne suivent pas et nous mettons par notre incompétence les clients en danger ; pour moi c'est insupportable.

En début d'année, nous avons tous nos objectifs personnels et la liste est longue, on croirait qu'en fin d'année si l'on atteint 100%, c'est une bonne performance, eh bien non ! c'est bien plus qu'il faut atteindre : cela veut dire qu'en moins de quatre ans, votre nombre de clients ou *portefeuille* a doublé, c'est une douce utopie car c'est tout simplement impossible ! De même, si, par le plus grand hasard, vous arrivez à atteindre plus de 100% et que votre agence, elle, n'a pas atteint le résultat, on continue le harcèlement et la pression pour l'atteinte globale des objectifs. Le *pompon*, encore, dans tout ça, est que l'équipe qui joue le jeu, l'année d'après n'a plus de réserve et ne pourra pas être dans l'objectif, et là ce sera la descente aux enfers, car tous les compteurs sont remis à zéro en début d'année (surtout ne soyez pas malades sinon le couperet va tomber !).

Le problème se pose à tous les niveaux : je pourrais dire que c'est ma faute car je suis vieille et maintenant inadaptée à toutes ces méthodes de travail qu'ils veulent nous imposer, mais non, les jeunes aussi sont épuisés devant toutes ces méthodes inappropriées et destructrices, et donc, bien souvent, ils démissionnent, tombent en maladie, demandent des ruptures conventionnelles, et pour celles et ceux qui restent cela devient un véritable enfer (et ce, de manière extrêmement sournoise !).

On vous dit que vous êtes mal organisée, alors vous culpabilisez et vous vous dites que vous êtes nulle, en réalité ce sont eux les nuls, les *inhumains* et les *imbéciles*, car, pour ma part, et de-



puis le début de ma carrière, il y a 35 ans, j'ai toujours essayé de faire mon maximum, de satisfaire mon client, de lui donner le bon conseil, tout en conciliant les intérêts de mon entreprise ; aujourd'hui, ils nous poussent à vendre, vendre, vendre même si le client n'a pas besoin du produit, cela n'a pas d'importance !, de toute façon comme ils savent nous dire : *si ce n'est pas nous qui collons le produit, ce sera celui d'en face !*, quelle mentalité de m...

J'ai beau me dire tu n'en as plus pour très longtemps, tiens le coup, eh bien non ! Je n'y arrive plus du tout. Il faut vraiment que ça s'arrête !

Aujourd'hui, pour pouvoir survivre, je suis contrainte tous les jours à prendre des calmants, des antidépresseurs et des psychotropes.

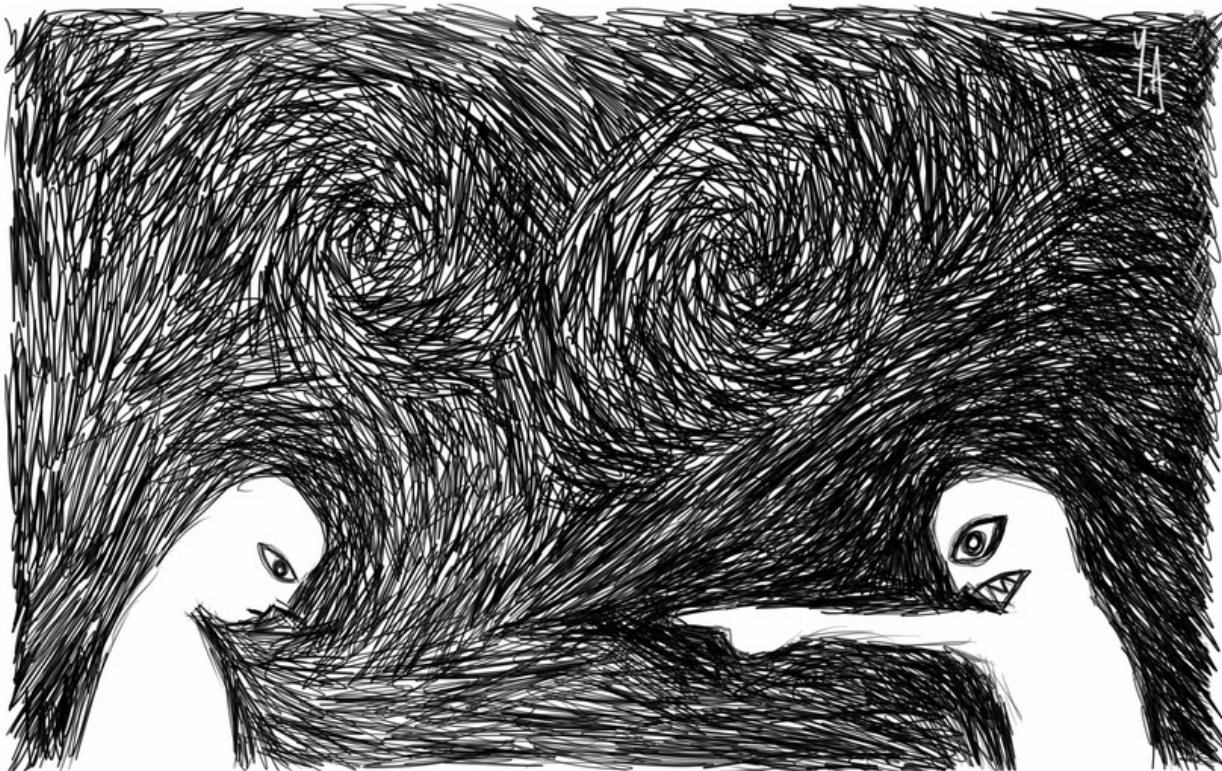
Hélas, je constate que la souffrance au travail qui n'est pas réellement reconnue aujourd'hui peut vous conduire aux pires des situations personnelles et sur le plan de votre santé. Donc psychique et physique. Une destruction à petit feu.

En conclusion, je n'aurais jamais imaginé en rentrant dans cette entreprise l'issue lamentable dont j'allais être l'objet.]

une employée

Harcèlement moral institutionnel

comment luttez ?



Entretien avec Richard ABAUZIT ***Ancien Inspecteur du Travail.***

Richard Abauzit est maintenant retraité. Il a été auparavant Inspecteur du travail puis Instituteur.

Dans son métier d'Inspecteur, il a connu des cas de harcèlement moral, des cas de discrimination syndicale. Il a pu, de par ses fonctions, dénoncer ces faits, aider les victimes. Il s'est vite rendu compte que le législateur, à travers le Code du Travail maintes fois modifié, était à l'avantage du patronat, et que sa hiérarchie, protégeait beaucoup plus les employeurs-oppresseurs que les salarié-e-s – opprimé-e-s. Richard Abauzit continue de militer au sein de Solidaires 34. Il continue d'aider des salarié-e-s face à leurs employeurs, il écrit des livres et à pris une part active dans le mouvement des Gilets Jaunes.

Dans un livre qu'il a écrit, il n'a pas peur d'employer le mot « esclavage » pour décrire le monde du travail actuel.

Il est bon de rappeler la définition du mot « esclavage » : « *Fait pour un groupe social d'être soumis à un régime économique et poli-*

tique qui le prive de toute liberté, le contraint à exercer les fonctions économiques les plus pénibles sans autre contrepartie que le logement et la nourriture » :

(Source : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/esclavage/30976>)

Nous avons pu le constater, c'est bien « ce » modèle économique actuel qui a entraîné d'innombrables cas de harcèlement entraînant parfois des suicides dans des entreprises comme France télécom, la SNCF, et aussi dans les Eaux et forêts ou encore dans l'agriculture. Ce modèle économique capitaliste est toujours à la recherche de plus de plus profits. Exemple : « 19 juillet 2019, [Bernard Arnault](#) est désormais la deuxième personnalité la plus riche du monde, selon les estimations de *Forbes*. Le géant français du luxe est à la tête de Louis Vuitton et Moët & Chandon notamment, et pèse 103,2 milliards de dollars (91,7 milliards d'euros), soit 76 milliards de dollars de plus qu'au mois de mars, quand *Forbes* avait publié son classement annuel des milliardaires. [Bernard Arnault](#) était alors la quatrième fortune de la planète, puis avait dépassé le seuil des 100

milliards de dollars pour la première fois au mois de juin 2019. Les actions [LVMH](#) ont en effet atteint un niveau record, avec 50 % d'augmentation depuis le début de l'année. (Source : <https://www.forbes.fr/classements/fortunes/bernard-arnault-devient-la-deuxieme-fortune-de-la-planete/?cn-reloaded=1>).

Les travailleur-ses ne sont plus que la variable d'ajustement car il s'agit de produire plus, au moindre coût et avec le moins possible de travailleurs, c'est ce que l'on appelle la productivité et c'est ce qui entraîne des comportements de harcèlement pour que ce système fonctionne. Des réalisateurs de cinéma se sont emparés maintes fois de ce sujet pour le dénoncer. Ken Loach ou bien Nicolas Silhol dans « Corporate » où une DRH est visée par une Inspectrice du Travail sur la mise en place de l'organisation du travail après le suicide d'un salarié.

Pour se débarrasser des travailleurs-euses, il reviendrait trop cher de les licencier, et qu'il n'y aurait pas de motif justifié, excepté le profit contestable devant les Tribunaux. Il faut donc forcer les salarié-e-s à partir d'eux-mêmes... même s'il y a le suicide au bout.

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes : la mise au placard, l'humiliation,... Il est favorisé lorsque l'individualisme est bien « ancré » dans une entreprise ou dans un service et (ou) lorsque l'organisation syndicale, les délégué-e-s du personnel ne réagissent pas rapidement en utilisant les moyens légaux (courrier rappelant la loi, droit d'alerte du délégué du personnel, droit d'alerte, pétition, grève, ...) ou illégaux (devant la loi) arrêt de travail sans préavis, rassemblement, occupation des locaux, sabotage, séquestration,...

L'opresseur est d'autant plus fort que la réaction au harcèlement n'est pas immédiate est approfondie.

Lorsque le/la salarié-e n'en peut plus de ses conditions de travail, il/elle se met en arrêt maladie, c'est une première victoire pour l'employeur, sauf si le/la travailleur-se se met en accident de travail. Car ce sont bien ses conditions de travail qui ont entraîné cet état dépressif et pas des problèmes personnels.

Il est bon de rappeler que l'employeur ne peut pas s'opposer à prendre en compte une « Déclaration d'accident de travail » sous peine de poursuites pénales, mais qu'il peut, auprès de la Sécurité Sociale, contester cette déclaration d'accident de travail.

De par son expérience, Richard Abauzit a constaté que la reconnaissance d'accident de travail était plus souvent acquise, plutôt qu'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

Nous l'avons écrit supra, les cas de harcèlement se



développent dans une entreprise, là où le collectif perd sa place, là où le syndicalisme perd sa place. Il est bon de rappeler la définition du syndicalisme : « *Mouvement ayant pour objectif de grouper des personnes exerçant une même profession en vue de la défense de leurs intérêts.* » (Source : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/syndicalisme/76159>)

Peu importe l'étiquette syndicale, le rôle d'un syndicat, c'est bien de réunir les salarié-e-s pour qu'ils se défendent (autogestion). Ce ne doit pas être « un » représentant syndical qui « peut » défendre un ou plusieurs salarié-e-s. le syndicalisme fonctionne lorsque les salarié-e-s sont solidaires entre eux ou avec ceux de l'entreprise d'à côté. La solidarité, c'est réagir collectivement lorsqu'il y a le cas d'un harcèlement. Ce n'est pas se terroriser lorsqu'un ou une collègue est victime de tels agissements et de dire : « Ouf, ce n'est pas moi qui suis visé... Cette fois-ci !!! ».

Le rôle du syndicat dans l'entreprise ou du service... c'est bien de faire du syndicalisme.

Alors pourquoi les salarié-e-s font-ils de moins en moins confiance aux syndicats ? Et pourquoi, dans certains cas, les syndicalistes ne remplissent-ils pas leurs prérogatives ?

Richard Abauzit me l'avait dit : « Lorsque j'ai compris que mon action professionnelle, pour la défense des salarié-e-s y compris les salarié-e-s dit-e-s « protégé-e-s », les élu-e-s au CSE, devenait impossible, j'ai préféré changer de métier tout en continuant ce combat syndical de l'extérieur. »

L'action syndicale devient difficile lorsque les entreprises sont petites, lorsque le Code du Travail est plus favorable aux « Entrepreneurs », lorsque l'action de l'Inspecteur du Travail n'est pas soutenue par sa hiérarchie ou parfois par le procureur. Richard Abauzit de rappeler que bon nombre de signalements de discrimination syndicale ont fini dans la corbeille de ses supérieures ou bien dans celle du Procureur.

Il faut bien sûr parler de cas où les syndicalistes « se couchent » devant le patron pour favoriser leur carrière ou leur train de vie... Combien de dispositions

« légales » ont été mises en place pour permettre aux représentants syndicaux de ne pas se voir pénaliser dans leur déroulement de carrière au regard de leur engagement syndical...

Exemple : « Parution au JO du décret n° 2017-1419 relatif aux déchargés syndicaux - 03/10/2017 Le [décret n° 2017-1419](#) du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale a été publié au JO le 30 septembre. Il vise à créer de nouveaux droits pour garantir la carrière des agents investis d'un mandat syndical autour de trois axes : reconnaissance de l'activité syndicale, simplification des règles de rémunération et d'avancement, accompagnement RH. La reconnaissance de l'activité syndicale se traduira par la fixation d'un seuil d'engagement syndical à partir duquel les agents investis d'un mandat bénéficient des mêmes droits que les agents totalement déchargés (70% au lieu de 100% auparavant). Cela simplifiera la gestion par les employeurs publics des agents partiellement mais substantiellement investis d'un mandat syndical. »

Ce qui pourrait sembler « normal » pour un permanent syndical, qui parfois ne se trouve plus au sein de son Entreprise auprès de ses collègues, d'avoir un déroulement de carrière identique aux autres, (voire plus grâce aux VAE – Validation d'Acquis et d'Expérience - qui permet à certains permanents syndicaux de retour sur leur poste de travail de mettre en avant leur « acquisition » d'avoir « dirigé » des représentants syndicaux et donc de pouvoir évoluer d'un poste d'employé à un poste d'encadrement !!!) quand le/la salarié-e lambda y voit plutôt un « privilégié » ou un « traître » à la classe concernée.

La justice nous protège t elle face au harcèlement moral ?

Que pensez du jugement contre France Télécom et ses trois anciens dirigeants reconnus coupables de harcèlement moral institutionnel ? L'entreprise a été condamnée à une amende de 75 000 euros, la peine maximale. La justice a reconnu qu'un harcèlement moral institutionnel s'était propagé du sommet à l'ensemble de l'entreprise en 2007-2008, une période marquée par plusieurs suicides de salariés. (Source : https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/12/20/le-tribunal-rend-son-jugement-dans-le-proces-inedit-de-france-telecom_6023561_3224.html)

Gilets jaunes et grève contre le projet de réforme de retraite par points

Voilà près d'un an que le mouvement des « Gilets jaunes » a commencé. Une grève reconductible interprofessionnelle a réuni des milliers de salarié-e-s

LA NOUVELLE RESTAURATION D'ENTREPRISE



pendant plus de 50 jours. Leur point commun da ces luttes, ce n'était pas seulement la « baisse des taxes » ou bien « le retrait du projet de réforme des retraites par point » c'est la volonté de promouvoir « le syndicalisme ». C'est-à-dire que des hommes et des femmes se sont réunis pour dénoncer le système actuel et pour dire qu'un autre modèle social et économique était possible grâce au partage des richesses. En face, sous couvert de loi de plus en plus liberticides, le pouvoir en place matraque les jeunes et les vieux pour imposer sa réforme. L'allongement du temps de travail que va entraîner cette loi ne se fera pas en réalité car qui dit travailler plus, dit payer des salaires de plus en plus élevés plus longtemps... Il faudra donc se débarrasser des salarié-e-s et le harcèlement moral ne cessera donc pas dans les entreprises.

N'y a-t-il pas d'autres modèles économiques qui n'engendreraient plus de harcèlement moral ?

L'anarchie, décrite par certains comme le « désordre », prône la fin du patronat, l'occupation des entreprises et leur autogestion. Rappelons que cette forme d'organisation collective, coopérative existe sur l'ensemble de la planète. Exemple en Uruguay a Colonia del Sacramento où des chauffeurs de bus ont récupéré leur société d'autocars urbains, abandonnée par leurs patrons. (Source : <https://www.bastamag.net/ABC-Cooperative-gestion-ouvriere>). Autre exemple en France, à Sète (34) « Energies Alternatives Méditerranée offre aux créateurs d'activités de pouvoir tester et développer leur activité en leur offrant un statut d'entrepreneur-salarié avec un contrat de travail à durée indéterminée » (Source : <http://www.pfca34.org/fiche/adherents/energies-alternatives-mediterranee-cooperative-dactivites-et-demploi>)

La recherche de la baisse et du partage du temps de travail, de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires y est favorisée, plutôt que des profits pour les actionnaires ou quelques patrons.

**Propos recueillis par François Girodon
UNIRS30**

Harcèlement au travail, que dit le Code du Travail ?

Certes nous sommes des syndicalistes et le harcèlement peut se combattre en amenant plus de solidarité lorsque des personnes subissent du harcèlement de la part de la Direction ou des collègues. Toutefois, il existe une législation qui protège les salarié-e-s, en matière de harcèlement, que les représentant-e-s du personnel, les organisations syndicales, les salarié-e-s, eux-mêmes, peuvent utiliser.

Les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du Travail imposent à l'employeur de veiller à ce qu'aucun salarié-e ne subisse de harcèlement et qu'en plus, il doit le démontrer.

Article L. 4121-1 du Code du Travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

- Des actions d'information et de formation ;

- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Article L.4121-2 du Code du Travail :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article [L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- Eviter les risques ;

- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

- Combattre les risques à la source ;

- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le

- choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le

- travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment

STOP AU HARCELEMENT !



les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;

- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Le point 4 de l'article L. 4121-2 du code du travail précise bien : « Adapter le travail à l'homme... », Et pas le contraire...

Lorsque le début d'une réorganisation de la production peut avoir une conséquence sur les conditions de travail, et donc, le développement d'une ambiance délétère au sein d'une entreprise ou un service, il appartient au représentant-e-s du personnel, aux organisations syndicales ou bien même aux salarié-e-s d'envoyer un courrier en recommandé avec accusé de réception précisant à l'employeur l'obligation de tenir compte de ces deux articles et de démontrer les mesures qu'il va prendre. Ce même courrier peut pointer les manquements de l'employeur.

Afin qu'il ait plus de poids, ce courrier doit être envoyé, et inscrit comme tel « Copie à... », à l'Inspection du Travail, au service juridique de l'organisation syndicale, à un avocat, s'il en existe un qui suit l'affaire.

En matière de protection contre le harcèlement, il y a d'autres moyens que les représentant-e-s du personnel ou bien même les salarié-e-s eux-mêmes peuvent utiliser. Il y a le droit d'alerte du CHSCT et le droit d'alerte du délégué du personnel ainsi que le droit de retrait.

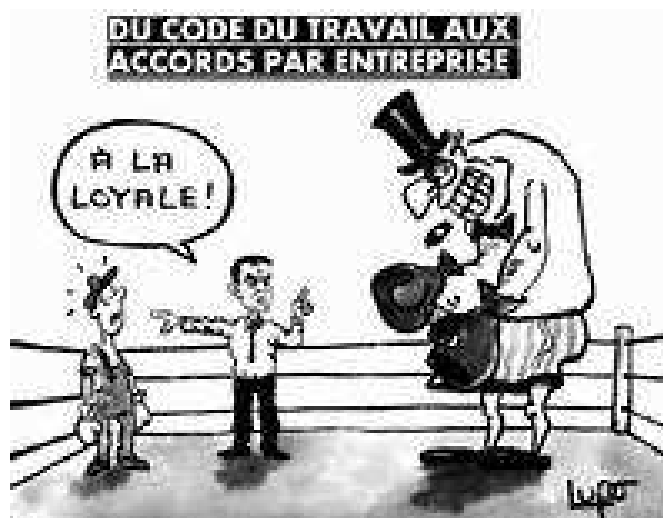
Le droit d'alerte du CHSCT, article L.4131-2 du Code du Travail : « Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2. ». Le dépôt de ce droit d'alerte devra être notifié à l'employeur par écrit. A la réception de ce courrier, l'employeur à l'obligation de réunir l'ensemble des élus au CHSCT, l'Inspection du travail peut être

avertie du dépôt de cette procédure et peut participer à cette même réunion. Il est important que tous les problèmes « sortent » de l'Entreprise.

Le droit d'alerte déposé, tous les salarié-e-s peuvent faire usage de leur droit de retrait (article L.4131-1 du Code du Travail) : « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

Rappelons qu'il n'y a pas besoin d'un droit d'alerte pour que le salarié puisse exercer son droit de retrait. Il est parfois très difficile de résister à la pression du patron, ou bien du chef, lorsque vous exercez ce droit, rappelons que l'employeur n'a qu'une réaction possible à avoir envers le salarié : « Pourquoi exercez-vous ce Droit de retrait ? », la réponse appartient au salarié-e car c'est son ressenti. Il ne peut être pénalisé financièrement ou sanctionné en application de l'article L. 4131-1 du Code du Travail.

L'organisation présente dans l'entreprise peut afficher dans son panneau syndical, distribuer l'information de manière préventive. Solidaires a réalisé des fiches « Connaître ses droits » qui peuvent être consultées sur internet : <https://solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits> ou bien imprimées et mises à disposition dans les entreprises ou bien aux UL ou Solidaires local. Il y a également la production, régulière, de brochures liées aux conditions et à la santé au travail <https://solidaires.org/Bulletin-Et-voilà>, très utiles pour tout ceux qui veulent connaître et, ou, faire appliquer les droits. En matière de harcèlement, il y a une disposition spécifique aux représentant-e-s du personnel qui n'est pas souvent employée et qui pourtant peut s'avérer très utile. Il s'agit du droit d'alerte du délégué du personnel, article L. 2313-2 du Code du Travail : « Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité



de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. (...). »

Si la présence au sein n'est plus possible ou si « un burn out » arrive vous devez, ou un représentant du personnel ou un simple collègue doit vous amener à :

Faire une déclaration d'accident de travail, appuyée par une attestation de témoignage d'un collègue si possible. Le Patron ne peut pas s'y opposer sous peine de sanctions pénales, il peut néanmoins contester cette déclaration.

Aller déposer plainte ou déposer une main courante au commissariat ou à la gendarmerie.

Prévenir votre organisation syndicale qui enverra un courrier au patron pour demander des explications sur ce qui s'est passé ou pour dénoncer les conditions de travail qui ont entraîné cet arrêt « en accident du travail »

Lorsque vous vous rendez chez votre médecin, n'hésitez pas à faire remplir un courrier par ce dernier expliquant l'état de santé dans lequel vous vous trouvez. N'hésitez pas à consulter un psychothérapeute.

Le harcèlement n'est pas une fatalité, il est lié à de mauvaises conditions de travail mises en place par les dirigeants pour toujours plus de profit, toujours plus de productivité. Le travail syndical passe également par un travail juridique pour imposer à ces mêmes dirigeants que le travail soit adapté à l'homme et pas le contraire, comme c'est inscrit dans le Code du Travail. Solidaires a mis en place une Commission souffrance au travail qui aide les salarié-e-s les représentant-e-s du personnel à traiter les différentes situations. Les formations syndicales sont également le bon moment pour aborder ce sujet et pour donner les bons outils aux militant-e-s.

François Girodon UNIRS

Le travail, source d'épuisement mental ou servitude volontaire?

Si l'étymologie couramment admise du travail dérive de *tripalium*, instrument de torture de l'antiquité, il est maintenant constaté, depuis Christophe DEJOURS, psychosociologue du travail, que c'est plutôt *l'organisation du travail* qui va engendrer une souffrance pour les travailleurs que la nature du travail lui-même.

Outre les souffrances du corps, propres à l'activité laborieuse, et produisant par exemple des troubles musculo-squelettiques chez les travailleurs du bâtiment ou ceux et celles qui sont "sédentarisé.e.s" devant un poste informatique, nous observons que l'organisation du travail peut participer à l'atteinte morale et mentale des travailleuses et des travailleurs. Il y a là, comme le souligne C. DEJOURS, un choc entre une histoire individuelle, porteuse de désirs et de projet et une organisation du travail qui les ignore.

La contrainte organisationnelle liée à une exigence de productivité toujours croissante et la division des tâches, née avec le système Taylorien, en sont les principaux facteurs qui engendrent épuisement au travail, harcèlement, angoisse et dépressions.

Les contraintes qui impactent l'économie psychique des travailleurs se sont toujours opposées au désir de liberté d'organisation, qui peut traduire, en terme socio politique, dans le désir, plus ou moins fantasmatique d'appropriation de l'outil de travail et de l'auto organisation de celui-ci. L'impossibilité de maîtriser l'organisation du travail va donc nécessairement générer de l'insatisfaction et de la frustration, contres lesquelles l'humain au travail va développer des mécanismes défensifs.

Alors que, jusqu'au 19ème siècle la lutte consistait très primitivement à survivre, à se maintenir en vie au travail, les mouvements ouvriers du 20ème siècle ont acquis par leurs luttes successives, le droit de vivre ainsi que la revendication de la liberté – relative – d'organisation : durée du temps de travail, salaires, retraites, protection sociale etc ...

C'est dans la dernière moitié du 20ème siècle, que sont identifiées des stratégies défensives élaborées par les travailleurs et les travailleuses face aux injonctions du patronat vis à vis d'une organisation du travail de plus en plus pressurisant.

C. DEJOURS décrit une "idéologie défensive" collectivement dirigée non contre une angoisse issue



de conflits intra psychiques, mais destinée à lutter contre un risque réel : il s'agit là d'une élaboration collective qui vise à se défendre de plusieurs processus : la stigmatisation, l'angoisse, mais aussi les conversions somatiques, la maladie physique étant plus "visible" que la peur et les troubles anxieux, mais également la honte (d'être malade, d'être en arrêt de travail), honte de l'effondrement d'un corps incapable de produire du travail.

Ces mécanismes culpabilisateurs sont aussi repris par le patronat et peuvent aboutir alors à une submersion des défenses individuelles, entraînant alors dépression, alcoolisme, passage à l'acte violent, parfois jusqu'au geste suicidaire, ultime porte de sortie pour échapper à une organisation totalitaire qui envahit le corps et l'esprit, et atteint l'individu dans son quotidien, bien au delà du champ professionnel.

La perte du collectif, constatée depuis la fin du 20ème siècle, entraîne maintenant des réponses défensives individuelles et non plus collectives. Les sociologues du travail constatent qu'auparavant, lorsqu'un problème surgissait dans une entreprise, tous s'attendaient à la sortie pour en discuter solidairement, alors que maintenant chacun se presse de rentrer chez soi, la tête basse et envahie par la problématique ou le conflit qu'il ne peut qu'intérioriser et qui l'amène souvent à l'implosion psychique.

Une organisation du travail de plus en plus pressurisante et le morcellement du collectif sont les facteurs primordiaux de la permanence de la souffrance au travail.

Deux éléments sont aussi à l'origine de la souffrance au travail: l'ennui et la peur. L'ennui, au sens clinique naît de l'insatisfaction et de la perte du sens du travail.

La perte de sens rejoint ici l'image d'indignité face au contact forcé avec une tâche désinvestie. Le travail n'a plus alors de signification humaine et il génère un sentiment d'inutilité.

S'ajoute également souvent un vécu de déqualification: plus une tâche est complexe, plus elle nécessite de savoir faire et de responsabilité, plus elle va engendrer de risques pour les travailleurs ou travailleuses non reconnus dans ses fonctions. La souffrance résulte alors du blocage de l'évolution du rapport qualification-aspiration.

Le syndrome dépressif apparaît alors, réactionnellement à ces processus, généralement inauguré par une fatigue permanente qu'accentue des troubles du sommeil, accompagné de tensions, nervosité ou irritabilité.

L'absence de satisfaction, de plaisir - au travail et en dehors - aboutira à une anhédonie globale, où tout désir, réel ou symbolique est anéanti.

La peur peut résulter de plusieurs processus: des conditions objectives de travail et des risques qu'il peut représenter pour le corps (environnement, pressions, température, bruit etc ...) induisant un rapport corps - travail ayant des répercussions sur la charge psychique, notamment lors des travaux dangereux, mais la peur peut aussi être liée à l'augmentation des cadences de travail, pour assurer toujours plus de productivité, ou combler les manques de personnels ; mobilité des personnels à l'excès, remplacements intempestifs, modifications incessantes des horaires de travail ou des congés

La peur de "ne pas tenir le coup" et, secondairement de perdre son emploi dans une société précarisée par le chômage constitue là encore un facteur d'angoisse permanente et de dépression, surtout quand elle est objectivement attisée par le patron.

Une forme d'angoisse est également liée, notamment dans le secteur tertiaire, à l'inégalité de la division du travail, élément là aussi bien souvent manipulé par les employeurs. Les processus de discrimination, mais aussi de suspicion et de culpabilité sont de nature à pourrir - parfois sciemment - l'ambiance de travail et à induire espionnage, suspicion et rivalité dans les équipes de travail provoquant ainsi une autre forme de peur. L'anxiété naît alors des relations humaines, chez les personnes qui déclarent alors aller au travail "la boule au ventre" ou avec une sensation d'oppression constante.



La peur du conflit déstabilise, dans ce contexte, l'équilibre psycho affectif de nombre de travailleurs et travailleuses, aboutissant souvent à des processus d'inhibition massive ou à des angoisses de dépersonnalisation de la part des personnes craignant de se voir impliquées de force dans des relations violentes ou agressives.

Enfin, il faut aussi observer que la peur devient un instrument de contrôle social pour le patronat et représente, comme le décrit encore C. DEJOURS, une forme totale, complète et originale d'exploitation.

Elle est consciemment instrumentalisée par l'employeur pour faire pression sur les ouvriers et sur l'ordre social, et stimuler le processus de production.

La peur est à la fois une courroie de transmission et de répression, et l'irritation, la tension nerveuse, sont aussi utilisées pour obtenir un "surtravail".

La souffrance psychique devient paradoxalement l'instrument de l'obtention du travail; elle apparaît ici comme l'intermédiaire nécessaire à l'assujettissement du corps, dans la mesure où l'abrasion de la vie psychique du travailleur apparaît comme un facteur essentiel à des comportements favorisant la production, en exploitant les mécanismes de frustration, et en retournant des processus d'agressivité réactionnelle en culpabilité, ce qui alimente la disciplinarisation ... Le travailleur devient alors l'auteur de son propre conditionnement !

Nous pourrions ainsi dire avec C. DEJOURS et P. RIVIERE que ce n'est pas le travail qui produit la souffrance, mais la souffrance qui produit du travail, et surtout que ce n'est pas la souffrance qui est exploitée par l'organisation du travail mais les mécanismes de défense contre la souffrance.

Plus que jamais le collectif apparaît comme la seule défense valide contre les processus, « naturels » ou exploités, qui amènent travailleuses et travailleurs à avoir « mal au travail » !

Ph. GASSER

L'égalité entre femmes et hommes : un enjeu syndical

Depuis quelques années le mouvement féministe s'amplifie et accuse ouvertement le patriarcat et le capitalisme. “¡ El violador eres tú ! ” : Venu d'Amérique Latine et rejoint par le mouvement # Me Too il s'est propagé à l'échelle internationale contre les féminicides, contre les violences et pour la liberté des femmes à disposer de leur corps. En France, en pleine mobilisation contre la réforme des retraites, la dynamique féministe a pris un formidable essor. Elle a mis en évidence, de façon unitaire et remarquable, que les femmes seraient encore les grandes perdantes de ce soi-disant système universel. Selon Annick Coupé(1) « ...c'est la première fois que cette question a une telle visibilité et que l'enjeu de l'égalité femmes hommes est devenu aussi central. »

“Sorcières Solidaires” la commission femmes de Solidaires 30 est née dans ce contexte en décembre 2019.

L'image de la sorcière est très variable selon les cultures. Dans le monde occidental, elle est représentée volant sur un balai.

Redoutées, brûlées, les sorcières symbolisent la puissance des femmes et la liberté. En Europe, entre le XIV et le XVIII siècle, plus de 30 000 femmes considérées comme des sorcières ont été brûlées. Au total, en Europe, ce sont 75 000 procès pour sorcellerie en 3 siècles, suivis de 30 000 à 50 000 exécutions.

Nous sommes des sorcières parce que dans cette société patriarcale, une femme qui dirige, prend des responsabilités, fait peur. Ce n'est pas la norme.

Nous sommes toutes des sorcières et tenons à le rester.

Cette commission s'inscrit dans la volonté d'agir syndicalement dans une démarche féministe pour l'égalité entre les femmes et les hommes conformément à la **résolution femmes du congrès 2014 de l'Union Syndicale Solidaires**.

“Notre activité syndicale ne peut faire l'économie d'une démarche féministe, puisque les travailleuses font évidemment face à des inégalités et des discriminations en tant que

« groupe social sexué » dans le monde salarial.

Le capitalisme sait tirer profit de la situation d'oppression des femmes autant qu'il la renforce. Ainsi, les revendications en faveur de l'égalité femme-homme interpellent l'organisation tout entière de la société, ses principes d'ordre et de hiérarchie.

Pour les porter, nous nous appuyons sur les lois existantes et les luttes féministes, mais aussi sur une volonté re-



Annick Coupé

vendicative transversale (on dira genrée) prenant en compte la situation spécifique des femmes dans l'ensemble de nos préoccupations. Autrement dit, la lutte pour l'égalité réelle entre femmes et hommes est à la fois spécifique – c'est-à-dire que l'oppression des femmes a ses propres mécanismes, caractéristiques et manifestations – et transversale en ce qu'elle touche l'ensemble des questions syndicales, sociales et politiques que nous avons à traiter.

Cette démarche doit s'affirmer dans notre projet syndical, tant dans ses pratiques quotidiennes que dans ses analyses globales. Elle est, aussi bien pour notre renouvellement que notre fonctionnement, une valeur forte, exigeante mais indispensable pour espérer transformer la société.” (p. 7-8 de la résolution)

Qu'est-ce qu'une commission femmes ?

“... les espaces de discussion, de réflexion et d'élaboration que sont ces commissions (mixtes ou non mixtes selon les structures) sont un des moteurs de notre syndicalisme de par les débats qu'elles initient et du matériel qu'elles élaborent.

Elles sont également un lieu d'échange des expériences et des pratiques en matière d'égalité femmes/hommes. Elles permettent également de discuter collectivement des problématiques rencontrées dans le milieu professionnel

quant aux inégalités, aux violences faites aux femmes au travail mais également sur le contenu des accords égalité professionnelle ou encore la lecture d'un rapport de situation comparée...

En irriguant les structures de leurs débats et travaux elles permettent une meilleure appropriation des questions « femmes » par un plus grand nombre.” (p.84-85 de la résolution)

Dans le Gard, la non mixité de la commission est apparue pour l'UNIRS comme un outil utile tant que subsisteront les formes d'oppression (patriarcale, raciste, LGBTQiphobe).

La Commission Femmes de Solidaires 30 :

1 – organise des actions autour des questions de droits des femmes (8 mars, 25 novembre, cortège féminin en manifestations, flashmobs féministes, etc. mais aussi ciné-débat, théâtre forum, conférence gesticulée, expositions, etc.) ;

2 – publie une lettre d'information hebdomadaire « Sorcières Solidaires » contenant un édit, des actualités syndicales, une revue de presse, une rubrique « Histoire des luttes », une rubrique « Culture féministe » et un agenda ;

3 – rédige et diffuse des tracts, des affiches, du maté-

riel informatif sur les questions des droits des femmes, de la lutte pour l'égalité femmes/hommes, des violences sexistes et sexuelles ;

4 – propose des formations internes aux adhérent·e·s des syndicats sur les questions des droits des femmes, de l'égalité femmes/hommes et des violences sexistes et sexuelles.

Comment travaille la Commission Femmes de Solidaires 30 ?

La Commission Femmes de Solidaires 30 se réunit une fois par mois. L'ordre du jour est fixé lors de la précédente réunion et diffusé à tous les syndicats de Solidaires 30, ainsi qu'une invitation pour leurs adhérent·e·s à participer à cette réunion. Après chaque réunion, un compte-rendu est rédigé et diffusé au conseil de Solidaires 30.

Lors de ces réunions, les membres discutent des questions d'actualité, réfléchissent sur des sujets de fond et élaborent un travail commun : organisation d'actions, rédaction de textes divers, etc. Des moments de partage d'expériences et de débats peuvent aussi être proposés aux membres de la Commission Femmes de Solidaires 30, ainsi que des temps conviviaux comme un café-lecture ou un apéro-débat organisés en fin de réunion.



DANIÈLE LINHART «*Des logiques de déstabilisation systématique*»

Entretien. Lors de l'ouverture du procès France Télécom, nous avons rencontré **Danièle Linhart**, sociologue du travail. Extraits de cet entretien, publié en intégralité sur notre site.¹

«**O**n peut considérer que ces tragédies que sont les suicides pour les salariés ou fonctionnaires d'entreprises comme celles évoquées relèvent d'un phénomène commun. Celui de contradictions massives entre, d'un côté, un discours, une idéologie managériale qui prône l'implication, l'autonomie, la réactivité, la proactivité des salariés et, de l'autre, des pratiques organisationnelles largement inspirées de la logique taylorienne et qui entravent la professionnalité des salariéEs par un ensemble de procédures, process, protocoles, méthodologies, bonnes pratiques, reporting concoctés en dehors d'eux par des experts de cabinets de consultants. Dans un contexte de complexification, d'intensification du travail, ils et elles sont tenus d'user de dispositifs et outils pensés uniquement en fonction d'objectifs de rentabilité à court terme, qui aboutissent à une perte de sens et d'éthique de leur travail. Pour les obliger à travailler selon ces logiques, les directions (et France Télécom dans le début du 21^e siècle en a été



DR

un exemple saisissant) introduisent des logiques de déstabilisation systématique en pratiquant le changement perpétuel (restructurations de services et départements, re compositions de métiers, mutations systématiques, déménagements, changements de logiciels), qui introduit un processus de précarisation subjective. Les salariéEs perdent tous leurs repères, ne peuvent plus se fier à leur expérience, leurs compétences, perdent toute confiance

en eux-mêmes et s'agrippent alors aux dispositifs tayloriens comme à de véritables bouées de sauvetage. C'est là l'origine d'une grande souffrance au travail : il y a d'abord l'épuisement, lié aux efforts nécessaires (et à renouveler sans cesse) pour retrouver une maîtrise cognitive du contenu et de l'environnement d'un travail qui change tout le temps ; il y a ensuite une détérioration de l'image de soi (on est perdu, on vit dans l'anxiété d'une erreur qui peut avoir des conséquences dramatiques), et enfin la perte de sens du travail qui obéit à des logiques de rentabilité à court terme. Tout cela dans un contexte de mise en concurrence systématique des salariés les uns avec les autres, et donc de solitude.

Lorsque les salariéEs sont protégés par leur statut (notamment de fonctionnaires), ces pratiques managériales de déstabilisation sont encore plus systématiquement déployées car il faut surmonter les protections et droits.»

1 – <https://npa2009.org/actualite/entreprises/proces-france-telecom-faire-admettre-par-la-justice-quil-peut-sagir-dune-faute>

Union
syndicale
Solidaires

Sorcières Solidaires

La lettre d'information de la Commission Femmes de Solidaires 30



MÉTAMORPHOSES DU TRAVAIL

Le capitalisme industriel n'a pu prendre son essor qu'à partir du moment où la rationalité économique s'est émanée de tous les autres principes de rationalité pour les soumettre à sa dictature.

(André Gorz, *Métamorphoses du travail*, folio/essais, Gallimard, p.39).

Peu importe, en l'occurrence, qu'il eût fallu détruire *le système de production à domicile* (avec un gain certain, pourtant, par exemple, dans les fabriques de tissage) et que l'on revienne à ce *système* avec l'*ubérisation* en cours ; la *raison économique* du capitalisme n'est que *plus-value* et *exploitation*, au détriment de l'être humain, de son *individualité*, de sa *communauté* et de son *environnement*.

A L'HEURE DE L'UBER TRAVAIL

A écouter les éléments de langage « start up nation », on peut imaginer qu'il est loin le temps où le travail était difficile, synonyme de contrainte, de risques et d'obéissance. Aujourd'hui on parle de « bienveillance », « d'épanouissement au travail », les managers font du « team building » avec leurs « collaborateurs » qu'ils poussent à « coopérer ». Il faut être « corporate », on met l'accent sur « l'innovation » et on fait tout pour que chaque employé.e se sente bien et s'épanouisse au travail.

Oui, qu'il est loin le temps où on était soumis à une hiérarchie stricte. Qu'il est loin le temps où les patrons autoritaires nous méprisaient ouvertement et où les patrons paternalistes, sous couvert d'avantages en nature, nous enchaînaient encore plus à notre travail. Qu'il est loin le temps où les entreprises n'avaient aucune autre valeur que celle de faire de l'argent sur le dos de leurs employés.e.s. Qu'il est loin le temps où on était jugé sur sa productivité et sa soumission aux cadres. Qu'il est loin le temps où on parlait de « pénibilité du travail ». On en arriverait presque à croire que le Macronisme, et, plus généralement, le néo-libéralisme, a réalisé le rêve socialiste et que chaque entreprise est devenue autogérée, dans un contexte économique favorisant les individus.

Alors En Marche toute ! Rangeons nos gilets jaunes et rouges, cessons les grèves et quittons nos

locaux syndical, cessons les manifestations et les recours aux prud'hommes, soutenons le Roy Manuel 1^{er} dans sa course effrénée vers le socialisme ! Quoique... En regardant d'un peu plus près on pourrait se demander si tout cela n'est pas que de la poudre de perlimpinpin.

En effet, les entreprises aillant une gestion autoritaire et paternaliste sont de moins en moins d'actualité. Mais cela signifie-t-il pour autant que l'entreprise est devenue démocratique et sans violence ?

Que nenni ! Le coup de maître des managers contemporains est d'avoir réussi à dissimuler la violence quotidienne derrière un langage pervers et des pratiques malsaines. Comme on l'a brièvement montré plus haut, un effort important a été effectué sur le vocabulaire, au point de remplacer les mots : on ne dit plus « employé », « patron » ou « collègue » mais « collaborateur », masquant le rapport de domination sous un terme unique, ayant une connotation égalitaire. Idem pour « responsabilité », qui revient avant tout à qualifier la capacité à sacrifier sa vie privée pour le patron ou le client. Ou encore « transparence », qui revient à dire que votre chef a le droit de s'immiscer dans votre vie privée (la transparence est toujours à sens unique, demandez à voir les comptes de votre entreprise « transparente »). Et enfin, sûrement le pire, on ne dit plus « direction » ou « patron », mais « entreprise ». Il faut beaucoup plus de caractère pour s'opposer à

l'entreprise à laquelle on participe tous les jours avec nos collègues plutôt qu'à une direction autoritaire. Cela n'est pas anodin car à partir de là peut s'opérer le plus gros changement par rapport aux anciennes techniques de management. En effet, il ne suffit pas de changer tel mot par tel autre mot plus positif pour transformer une direction autoritaire en entreprise pseudo bienveillante. Là où le changement est fondamental c'est que ces entreprises peuvent maintenant se revendiquer de ces valeurs. Ce n'est pas nouveau qu'une direction se dise gentille et généreuse. Mais, là où réside le changement fondamental, c'est qu'on finit par juger les employés par rapport à ces valeurs. On ne se place plus uniquement sur des critères objectifs de présentisme, productivité ou d'ancienneté, mais aussi sur des critères de « responsabilité », de « transparence » ou encore de « fiabilité ». On ne juge plus que des résultats mais aussi des manières d'être, des valeurs.

Ainsi, un.e travailleur.se correct.e, faisant ses heures et ses quotas, peut être qualifié.e d'irresponsable ou de peu fiable si iel refuse d'effectuer une tâche qui ne correspond pas à son poste. On confond alors les valeurs de l'entreprise, la valeur sociale de l'individu, et sa valeur essentielle. Des individus se retrouvent ainsi dépréciés en tant que personne à cause de leur travail alors qu'ils n'ont fondamentalement rien de mauvais (s'il est possible de dire qu'une personne est essentiellement bonne ou mauvaise).

Avec cet exemple on voit aussi un autre point : la sur-responsabilisation des salariés. En effet, la confusion entretenue autour du cadre du travail n'est pas que linguistique : il n'y a plus de chef autoritaire mais des managers qui se disent compréhensifs. Les rôles sont mal ou pas définis. Le lien entre les moyens, notamment les formations, et le travail demandé est souvent ténu. Il y a création d'une dimension affective avec la hiérarchie et l'entreprise. Tout cela permet de jouer sur de nombreux points pour pousser l'employé.e à s'auto surexploiter. Par exemple, en mettant l'employé.e directement en contact avec le client ou en n'assu-



rant quasiment aucun suivi de son travail et des conditions dans lesquelles il est exercé. Ce semblant de liberté est accompagné des contraintes relatives aux projets dans lesquels le travail est exercé et qui n'est pas de son fait (deadlines imposées par les clients, budgets négociés par les commerciaux...). Montré.e comme ayant toutes ces libertés, l'employé.e est implicitement désigné.e comme seul.e responsable en cas de retard ou de travail mal effectué. En particulier quand la direction martèle que les managers sont compréhensifs et disponibles, que les conditions de travail sont excellentes et que le bien être des employés est au cœur de ses priorités. Quelle excuse peut-iel avoir sinon qu'iel est un.e tire-au-flanc ?

D'autres techniques permettent d'installer une concurrence entre les salarié.e.s. En effet, même si les directions communiquent sur la collaboration entre employé.e.s il ne faut pas être dupe. Elles utilisent des techniques, dites de benchmarking, où les performances des employé.e.s sont directement affichées dans les salles communes. Ou encore, les managers ne se privent pas d'afficher leurs préférences pour les salarié.e.s les plus soumis à l'entreprise via des déclarations publiques, des cadeaux ou même l'accès à des postes privilégiés. Tout cela permet d'instaurer une course à la productivité mais aussi à l'adoption des valeurs de l'entreprise.

Tous ces mécanismes permettent de dissimuler la

violence, la rendant entièrement intégrée par le salarié.e qui va s'autocensurer, se déprécier et se forcer à donner toujours plus pour rester dans le cadre. Et cette volonté de dissimuler la violence n'est pas étonnante car, comme pour tout totalitarisme, l'ennemi de la direction moderne est le conflit. Chaque élément de l'entreprise doit s'y intégrer de manière organique, en créant le moins de friction possible, quitte à ce qu'il intègre les tensions. Pas étonnant que le nombre de maladies psycho-sociales dues au travail explosent.

On pourrait se dire qu'au final tout irait bien si on faisait comme on nous y invitait et qu'on allait voir notre chefaillon si nos conditions de travail étaient difficiles, si les moyens qu'on nous fournissait étaient insuffisants ou qu'une tâche demandée se révélait trop dangereuse. En effet, même avec la meilleure volonté du monde et une réelle bienveillance, un manager ne pourrait pas régler les problèmes de ses sous-fifres s'il ne les connaît pas. Mais il faut bien réaliser que l'objectif principal de ce management est de réduire tous les potentiels conflits à des problèmes individuels. Cet individualisme forcené est dans l'air du temps et les entreprises n'hésitent pas à l'exploiter via l'instauration d'entretiens annuels où les problèmes sont censés remonter, l'injonction aux employé.e.s de tout faire remonter à ses supérieurs, quitte à les court-circuiter, ou encore la dispersion régulière des salarié.e.s dans différents services afin d'éviter toute création d'esprit collectif. Car on imagine bien que le rapport de force d'un employé seul face à son manager est loin d'être égalitaire et on se retrouvera à faire des concessions sur tous les plans bien malgré nous et même bien malgré le manager qui est persuadé avoir écouté et aidé les salariés dont il a la charge autant que possible.

Alors quelle solution y a-t-il pour faire face à ce changement ? Comment lutter et convaincre ses collègues alors qu'ils subissent un lavage de cerveau permanent par la pratique et que le syndicalisme n'a pas une image très reluisante à cause du



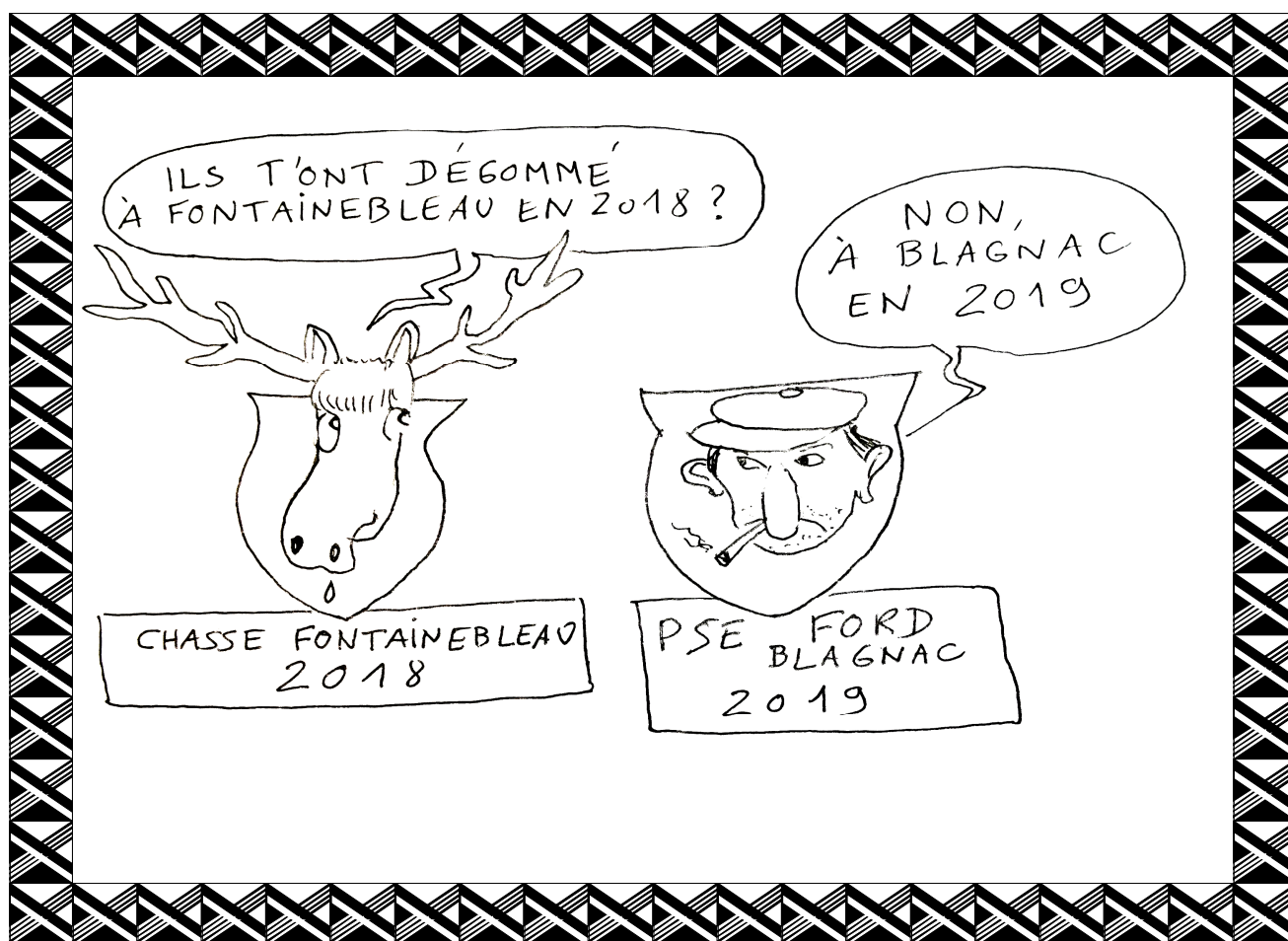
bashing politico-médiatique et de la gangrène bureaucratique?

Notre manière de lutter et de nous organiser doit évoluer, toujours de manière collective, toujours par la pédagogie et la solidarité. Mais il semble plus que jamais nécessaire de refuser en bloc cette mascarade, refuser leurs « valeurs » corrompues et porter les nôtres en tout instant pour offrir une alternative. Et là le conflit apparaîtra au grand jour car la direction ne pourra pas tolérer une telle déviance, nous donnant des faits concrets pour montrer à nos collègues l'hypocrisie de ce management moderne.

Pour combattre l'individualisme, l'omerta et la violence sourde, il nous faut absolument éviter le piège du syndicalisme bureaucratique qui n'est que la roue de transmission de cette nouvelle organisation et renouer d'autant plus fortement avec un syndicalisme de terrain. Aller voir nos collègues, parler de leurs conditions de travail, construire avec elle une vision de l'entreprise différente et démocratique à laquelle ils pourraient adhérer. En résumé, aller vers elle et construire avec elle une pratique qui leur redonnent confiance en elle-même et dans l'action collective. Toujours en pointe lorsqu'il s'agit d'accompagner le capitalisme financier dans ses pires dérives, après s'être naufragé dans les subprimes avec NATIXIS, avoir escroqué les collectivités locales et les hôpitaux avec les emprunts toxiques, le groupe BPCE veut maintenant goûter aux joies de l'ubérisation.

Saint Uber, patron de la chasse aux emplois

Nouveau saint patron des patrons de la caisse d'épargne



En mai prochain, la caisse d'épargne de Bretagne Pays de Loire s'apprête à lancer une expérimentation de « conseillers indépendants locaux » dans trois de ses agences. « Mandataire exclusif » de la banque, avec pour objectif de suivre les clients existants, mais aussi d'en trouver de nouveaux, le conseiller pourra organiser « librement son temps et ses efforts »... Le conseiller conserverait un lien direct avec la Caisse d'épargne, puisque c'est cette dernière qui « réalisera les actes de gestion et les opérations bancaires qui découlent de la prestation de conseil ». Le recrutement de ces mercenaires s'effectuera à partir du vivier des employés de la bancassurance puisque les nouvelles recrues devront disposer de trois agréments et justifier d'une expérience de deux ans de cadre dans une banque ou au sein d'une entreprise d'assurance. Le mandataire ne serait pas autoentrepreneur mais à la tête d'une

SAS, société anonyme par actions simplifiée.

Pour justifier son projet, la Caisse d'épargne avance le motif de maintenir sa présence dans certaines localités et de s'implanter dans celles où elle n'est pas encore présente... Après avoir fermé un grand nombre de ses agences de proximité c'est ballot ! La banque invoque également sa difficulté à recruter de « nouveaux talents » et à « fidéliser ses collaborateurs ». C'est vrai que les conditions de travail et les rémunérations observées actuellement dans le Groupe BPCE ne font pas envie. Mais plutôt que de se préoccuper de rendre un service digne de son nom à ses clients et assurer à ses salariés des conditions de travail et de rémunération décentes, la banque a fait le choix depuis longtemps de ne privilégier que la diminution de ses coûts. Ne manquant pas d'aplomb et prête à tout oser, – c'est à ça qu'on les reconnaît aurait dit Lino Ventura – la banque prétend satisfaire le dé-

sir exprimé par certains collaborateurs de créer une activité professionnelle en indépendant ».

Les avantages d'un tel dispositif sont au bénéfice exclusif de la banque laquelle

- réduira ses charges salariales car les conseillers seront rémunérés au vu de leur résultats (les commissions constitueront une part importante de cette rémunération) et prendront en charge une partie des cotisations sociales,
- économisera des frais de locaux, aura les mains libres pour mettre fin à tout moment à sa relation avec le conseiller sans payer d'indemnité de licenciement car aucun lien de subordination n'existera entre la banque et le conseiller,
- précarisera davantage le travail et exercera de ce fait une pression supplémentaire pour les salariés du siège et de son réseau d'agences,
- rémunérera les « mandataires exclusifs » au vu de leur résultats, les commissions constitueront une part importante de cette rémunération.

À l'inverse les risques et les préjudices pour les clients et les salariés sont légion :

- quelle sera l'influence de ce mode de rémunération à la commission sur la qualité du conseil prodigué ?

- quelles garanties pour les clients quant à la préservation de leurs données ?
- quelles conséquences sociales de ce modèle sur les salariés du Groupe, en matière d'emplois, de rémunérations, de conditions de travail ?
- quel avenir pour un groupe qui engage un processus d'externalisation susceptible de s'étendre à d'autres services et d'autres activités ?

Un élément supplémentaire vient renforcer notre opposition à cette initiative. Nous avons appris que la CFDT, consultée sur ce dossier dit « ne pas avoir de position dogmatique sur le projet ». Si Saint Hubert, connu pour être le patron des chasseurs, n'avait pas trop notre sympathie, son nouveau collègue homophone Saint Uber qui vient le rejoindre ne l'a pas non plus, car nous n'avons pas besoin de patron de la chasse aux emplois et de la casse sociale.

Patrick Saurin

ex porte-parole de Sud BPCE

Gilets jaunes

Gilets jaunes...

Une classe oubliée ?

Pourquoi sous-titrer ce dossier de notre numéro du printemps 2020 *Gilets jaunes : la classe oubliée* ?

Peut-être spontanément parce qu'ils ont renoué avec la mémoire (enfouie, souterraine) de *la classe ouvrière* dont *l'autonomie* est la première forme : *l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes*.

Cette expression n'est pas qu'une belle formule mais une pratique.

Et ce sont les *Gilets jaunes* qui, nous semble t'il, l'ont remise à l'ordre du jour.

Ils ont été là sans qu'on les ait vus venir. Mi 2018.

Enfin !! Depuis qu'on attendait un soulèvement populaire pour la justice, le partage, l'égalité... Les pauvres contre les riches.

Une classe ? Sans doute pas comme avant. Oubliés, oui, sûrement.

Les *Gilets jaunes* ? Toute cette population prolétarienne délaissée par les syndicats de quelque tendance qu'ils soient (voir les élections *TPE* !).

L'aristocratie ouvrière aurait-elle encore de beaux restes et de beaux jours devant elle ?

C'est que, quand on était jeunes, après 68, tout le monde avait du travail. Des salaires, et à temps plein. Une énorme quantité d'ouvriers. L'industrie, c'était en France que ça se passait. La classe ouvrière, elle s'imposait. Et elle se battait. Le PC, la CGT les encadraient. Toute la vie. Pour l'honneur et le bonheur des travailleurs. Les fêtes, les loisirs, les vacances, tout était imbriqué. Les rapports de force étaient frontaux. La grève était l'outil de pression immédiatement efficace. Les patrons, on les connaissait. Ils lâchaient ce qu'il fallait : redistribution négociée et l'équilibre tenait jusqu'à la prochaine fois. Mais personne n'était oublié.... Du moins dans les grosses entreprises. Dans les petites, ce n'était pas forcément le cas. Et les immigrés, et les femmes, les paysans ... et les travaux dehors, et le ménage...c'était autre chose.



Et ce fut la fin des glorieuses et du plein emploi. Mauvais rapport de forces pour le prix du travail, les voyous ont pris le dessus : délocalisation, chasse au profit, chômage de masse.

Vingt ans et la pauvreté s'était partout diffusée. Dans les anciens bastions ouvriers, les quartiers populaires, les banlieues et les campagnes refuge où tout est « moins cher » ... mais plus loin, mal desservi.... Temps partiels, auto-entrepreneurs, se créer son propre emploi, un potager, des petits boulots pour compléter... le RSA, la petite retraite ou autre allocation... Et voilà la précarité, c'est-à-dire qu'on rétrécit sa vie, ses besoins et ses envies.... Et ceux des enfants, de la famille, sa vie sociale...

Et là, on est seul. Plus de collègues avec qui faire « classe », ni d'employeur bien vivant à combattre...

La classe oubliée est aussi l'évolution de *la classe ouvrière* qui n'est plus exactement celle des OS encartés au syndicat et au parti, comme s'il fallait un ticket d'entrée, un relevé de pointeuse, pour participer à la *Révolution* (ce long mouvement d'émancipation des travailleurs).

Et cette partie de *la classe ouvrière* – parfois définie avec une grande imbécillité, un mépris de classe dominante un peu « court »... Qui se permet ? Pour quelles raisons ? La colère a monté.

Trop c'est trop, la provoc macronique a fait le reste. Et c'est sans doute ainsi que les gilets jaunes ont installé leur existence : se reconnaître semblables en colère, troquer ce malheur en bagarre, et se sentir unis au combat.

Quel combat ? Plus rien à voir avec l'arrêt de produire qui créait la force face aux patrons et qui se jouait classe contre classe (détenteurs ou non des

moyens de production) : absents les entreprises et les patrons, oubliés les rapports de force pour le partage des profits. C'est l'Etat qui a cassé la tirelire pour calmer la révolte. Mais erreur ! Une fois éjectés de ce monde-là, ce qu'ont voulu les gilets jaunes, c'est abattre les règles de ce jeu-là, et avec le bébé, le bain qui garantit la domination des riches : l'Etat, et ses dirigeants.

Et là, début 2019, malgré l'absence des partenaires sociaux, on s'est trouvés nombreux ! Sur les ronds points, dans les manifs, en réunion, on rencontre surtout plein de gens qui n'ont personne en face pour obtenir de meilleures conditions de vie. Presque toutes et tous prolétaires mais d'autres aussi ... beaucoup semblant isolés dans leur pétrin... quasiment tous disant leur frustration et leur colère face à l'injustice, le mépris, l'inégalité, et tout ce qu'ils ne peuvent pas obtenir et qui brille devant leurs yeux. *Est-ce la classe ouvrière* qui aurait profondément changé ? les *Ubers*, les précaires, les chômeurs, les immigrés, les intérimaires, les stagiaires, les petits artisans, les petits paysans, les petits commerçants (tout ce monde qui vient aussi du chômage ou tente de l'éviter).

Les revendications des « Assemblées des Assemblées » exigent la démocratie réelle, la justice sociale et fiscale, écologique et climatique, l'éradication de la misère, la transformation des institutions (RIC, constituante, fin des privilèges) l'égalité et la prise en compte de toutes et tous quelles que soient leurs faiblesses, leurs handicaps, leur provenance - ruraux urbains quartiers outremers...

Et voilà qu'on se sent encore plus oubliés. Par qui ? L'Etat, les représentants sociaux, syndicats, patronat, les élus, les medias ? Personne ne fait écho à ces revendications-là.

Et c'est leur versant moral plus qu'économique – pauvreté, détresse des fins de mois, mépris des dominants – doublé d'une extraordinaire créativité dans la lutte, qui leur a assuré un fantastique soutien de la part de la population et des médias.... Et qui a peut-être même contribué à structurer une nouvelle « classe », un nouveau groupe social, reconnu et soutenu jusqu'à ce jour, dont la visée est la transformation radicale de l'organisation sociale....

.... Et dont l'enjeu maintenant est de ne pas se laisser renfermer dans l'oubli.



Sauf qu'en ayant été rejoints par la bataille des retraites, l'affaire n'est pas du tout conclue et les gilets jaunes ne vont pas lâcher. Assez nombreux ? Dans l'alliance indispensable ?

Nous sommes des *Gilets jaunes*, nous sommes dans le mouvement populaire, souvent considérés comme illettrés, un peu bruts et brutaux (?), *lumpen* (*un effroi face à l'effroi, en haillons, sans classe...*), rejetés par une *algèbre sociale* en pleine déliquescence, racistes (qui a inventé ce postulat que les gens du peuple sont racistes, comme une évidence ?).

Nous sommes aussi conscients qu'un *réel mouvement populaire* avance difficilement dans des contradictions qu'il peut résoudre souvent très rapidement, tout en en laissant un résidu, un doute que les appareils ne peuvent pas digérer (au sens propre !).

Car ce mouvement inespéré, libérateur, *utopique et juste* des *Gilets jaunes*, de *la classe oubliée* (qui ne pose pas, sans doute, toutes les questions de l'Etat ni celles de l'économie – comme le dénoncent ses détracteurs –) a tout simplement remis d'actualité *le pouvoir à la base, l'absence de chefs*.

Nous y voilà. *On est là*.

Odilie Aigon UNIRS 30

Drôle d'endroit pour une rencontre...

Aubarne- Sainte Anastasie, petit village d'Occitanie perdu au milieu des vignes où tout un « *Peuple Jaune* » s'est retrouvé autour d'un film et d'un Homme !

Un film chargé d'émotion, de révolte et de tendresse, criant de vérité sur la vie ordinaire de tout un chacun « **JE VEUX DU SOLEIL** »

Un Homme, **François RUFFIN**, député de la Somme du groupe, *La France Insoumise*, qui a su mettre sur pellicule le combat des Gilets Jaunes en toute modestie, mais avec beaucoup de chaleur humaine.

Ce fût une soirée très fraternelle réunissant 3500 personnes autour de paellas géantes et de mélodies flamencos avec Yvan LEBOLLOC et ses partenaires qui nous ont réconfortés après d'émouvants témoignages et prises de parole de Gilets Jaunes engagés dans la lutte.

Une superbe organisation dans une manade, au milieu des terres, le peuple réuni, pas un flic à l'horizon qu'est-ce qu'on était bien !

On a tous rendu Hommage à MARCEL, un Gilet Jaune dont le portrait était le totem des résistants du rond-point de Dions, emblème détruit lâchement et avec beaucoup de violence et de mépris par les forces de l'ordre enragée et au service de MACRON.

Au milieu de nulle part dans une fraîche nuit ventée on a chanté à tue-tête :

*On est là, on est là même si
Macron veut pas, nous on
est là pour l'honneur des tra-
vailleurs et pour un monde
meilleur, on est là, on est là. . .*



Claude et Daniel

Le mouvement des gilets jaunes à Nîmes et dans le Gard: petit retour sur l'histoire...

Il y a déjà quelques semaines les copains de Solidaires Retraités m'avaient demandé un texte sur les GJ et aussi Roland V. et je venais juste d'écrire quelque chose, mais déjà publié par ailleurs et ne correspondant pas tout à fait à "la commande". Je m'essaye donc bien volontiers à un bilan d'étape de l'aventure des GJ mieux adapté.

Comme partout dans le pays le mouvement a débuté le samedi 17 novembre 2018 à Nîmes et dans le Gard très fort : pour ma part et sensible comme tout le monde à ce qui se racontait au sujet de la manipulation par l'extrême droite, j'ai d'abord regardé cette affaire avec réserve, mais dès le lendemain dimanche je me suis trouvé bloqué à Arles dans un gigantesque embouteillage pendant plusieurs heures. Les GJ d'Arles qui par la suite allaient faire preuve d'un grand courage comme beaucoup d'autres ailleurs, occupaient un important rond point du côté de l'autoroute... Manifestement il se passait quelque chose qui n'avait rien à voir avec l'extrême droite et il était alors urgent d'aller voir sur place ce qui se passait réellement, se faire une idée par soi-même. Dès la semaine suivante j'ai donc rejoint le rond point occupé le plus proche de chez moi c'est à dire celui de St Cézaire : j'ai alors vu ce que je n'avais jamais vu durant ma vie de militant, toutes sortes de gens réunis par une cause commune, de toutes classes sociales pas seulement défavorisées, des chômeurs, des retraités pauvres mais pas que, beaucoup de précaires et travailleurs pauvres

etc. Depuis bien des enquêtes sociologiques ont confirmé cette première impression : les GJ ce sont pas que des retraités ou des chômeurs, ce sont majoritairement des travailleurs pauvres et précaires mais unis par leur détermination. Tous



Guy Dejean

ces gens réunis sur ce rond point dans le froid et sous la pluie, avec une même conviction de lutter contre la misère et l'injustice. Et très organisés pour durer, une bonne logistique, des cabanes bien construites et isolées tant bien que mal du froid, de l'approvisionnement et d'une façon générale une grande solidarité de la part des gens qui passaient nombreux par le rond point en voiture principalement. Durant cette phase le mouvement a eu aussi la conscience de classe capitale que pour obtenir quelque chose, il lui fallait frapper au porte monnaie et bloquer l'économie. C'est ce qui s'est fait avec le blocage des camions alimentant la plate forme logistique de St Cézaire et ce durant plusieurs semaines. Souvenez-vous il y a eu une période même où dans beaucoup d'endroits du pays, certains rayons des grandes surfaces ont commencé à se vider ! Et puis il y a eu les formidables manifestations du samedi, non déclarées dans la plupart des cas, massives et déterminées, imprévisibles et rompant avec les rituels des manifs classiques des

oppositions. Et des manifs qui duraient des heures et semblant ne jamais se terminer ! Une ambiance incroyable, des airs de Révolution, un courage et une détermination fantastiques ! Une vraie rupture d'avec les oppositions institutionnelles depuis des décennies... Je me souviens de la manif de Nîmes du 12 janvier et l'insurrection qui flottait dans l'air, de manifs à Montpellier où les premiers rangs se sacrifiaient pour les suivants, derrière, décrochaient remplacés par d'autres, puis revenaient inlassablement affronter les flics à nouveau et à nouveau encore ! Sans jamais céder... Très vite, dès le début décembre 2018, le pouvoir Macronien a compris qu'il ne devrait son salut qu'à l'engagement sans faille de ses milices policières : c'est pourquoi il a vite cédé sur les augmentations des salaires des flics, en points d'indice s'il vous plaît pas sur les primes ! On a beaucoup dit et écrit et on a raison de continuer à le faire, mais la violence d'Etat a dans cette affaire pris un tournant capital qui marque la suite des événements : il y a là un changement d'échelle et de nature du pouvoir « il-libéral », avec beaucoup de conséquences d'abord sur notre façon d'y répondre à nous la gauche radicale, ensuite sur le mouvement des GJ lui-même tout au long de l'année 2019. A n'en pas douter la peur d'aller aux manifs a joué sur la baisse de fréquentation des manifs GJ et on peut tout à fait le comprendre : qui peut prétendre ne pas avoir peur dans cette folie de gaz, de grenades, de blessés, d'éborgnés ? Face à ces milices du capital sans autre volonté que celle, violente et impitoyable de leurs maîtres ? Ceci dit il ne faut pas oublier que Macron, fils légitime quoiqu'on en dise, a eu un maître remarquable en la personne de son père spirituel Hollande durant les longues violences policières de la loi travail... On dit que la mémoire des français est à six mois : à nous de faire la balance...

La répression et son pendant judiciaire est en effet une caractéristique essentielle on l'a vu, du mouvement. On ne compte plus les arrestations, GAV et comparutions immédiates le samedi pour le lundi suivant : à Nîmes comme ailleurs ! A ce jour dans le pays ce sont 500 GJ qui sont incarcérés et plus de



2000 peines de prison prononcées avec ou sans mandat de dépôt. Notre camarade Roland Veillet, localement emblématique militant révolutionnaire et des GJ, en a bien sûr fait les frais avec une force incroyable : perquisition à son domicile avec destructions, amendes, un nombre incroyable de GAV, 15 jours de prison, plusieurs procès reportés etc. La police et son supplétif servile la justice, se sont acharnés sur notre camarade et ce n'est pas fini. Notre classe sociale a su se réunir et riposter par delà nos divergences : au moment de son incarcération, de ses grèves de la faim et de la soif(!), le soutien s'est organisé remarquablement (nombreuses orgas signataires du Comité de Soutien) pour la défense de notre camarade. Le syndicat Solidaires Retraités a ainsi été le premier à s'engager contre la répression contre RV, beaucoup d'autres ont suivi. La solidarité qui s'est ainsi levée l'a été au-delà de la personne de Roland et de son intransigeance parfois difficile, pour la défense d'un militant symbolique et courageux attaqué avec violence par le pouvoir.

Malgré cette incroyable répression, le mouvement des GJ a perduré de samedis en samedis, avec de temps à autres des « manifs nationales » qui ont toujours fait le plein malgré une lente décrue on l'a vu. Un mouvement d'une telle ampleur et dans la durée de la sorte, est totalement inédit dans notre histoire sociale. Il est vrai qu'il faut le rapprocher de toutes les « révolutions » en cours dans beaucoup de pays (Chili, Algérie, Hong Kong etc) dans le monde depuis plus d'un an : je ne dirai pas que les GJ ont

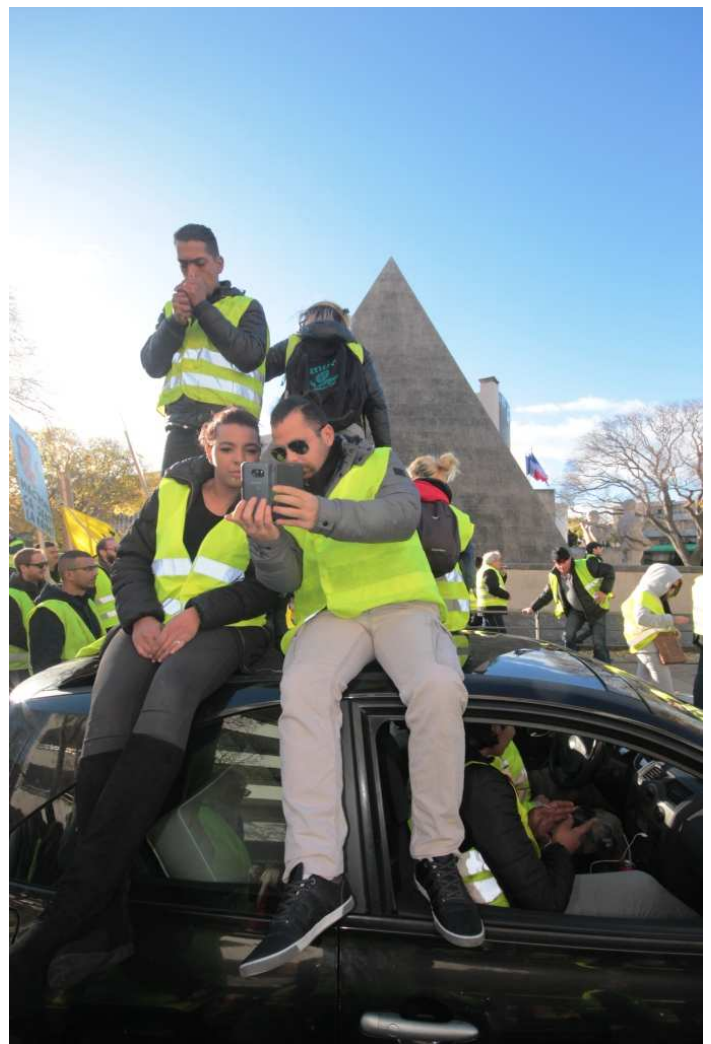
donné le signal à d'autres mais tout de même un peu ! D'une façon non contestable le peuple des opprimés, des sans grades, relève la tête face aux puissants, quelque chose s'est levé et ça ne va pas retomber j'en suis convaincu et beaucoup avec moi. Ca prendra des formes imprévisibles à ce jour, ça prendra sûrement du temps, mais à n'en pas douter nous sommes sortis de cette phase de dépression grave que le mouvement ouvrier traverse depuis 40 ans de défaites en défaites. La façon dont le mouvement des GJ à ce jour fonctionne sans relâche, avec certes ses difficultés et ses tensions internes, en est une preuve incontestable. Sans oublier ces formidables ADA nationales ouvertes à Commercy, véritables congrès du mouvement, St Nazaire, Monceau Les Mines, Montpellier et maintenant Toulouse ! Un vent de révolte s'est levé comme lors des grandes famines qui ont précédé 89 et ce vent ne retombe pas ! Nous faisons le pari qu'il ne retombera pas. En lien avec ces ADA le mouvement des GJ a très vite compris qu'il lui fallait se réunir et discuter, ça a été le cas à Nîmes avec dès décembre 18 les fameuses AG de la salle de l'Eau Bouillie : chaotiques, épiques, violentes mais emblématiques de la situation « révolutionnaire » en cours. A ce propos il faut dire que dès le début à Nîmes, des militants de Solidaires se sont impliqués dans le mouvement même s'ils n'étaient pas très nombreux. Ils étaient là quand les autres syndicats faisaient défaut à n'en pas douter. Le problème étant qu'ils étaient là à titre individuel et que, à aucun moment ils n'ont pu impliquer leur syndicat en tant que tel dans le mouvement. De ce point de vue la défiance des syndicats en tant que tels vis-à-vis du mouvement, notable dès le début et on pouvait le comprendre, s'est poursuivie beaucoup trop longtemps : ce mouvement présentait en réalité trop de ruptures vis-à-vis de leur fonctionnement oppositionnel habituel, institutionnel et routinier en diable. C'est la différence entre la bureaucratie ambiante

depuis des années et un mouvement proprement « révolutionnaire » dans son essence même : le tort de beaucoup de militants de tous les syndicats, est de ne pas avoir fait l'effort d'aller voir réellement sur le terrain ce qui se passait, de se mêler au mouvement et d'en humer le parfum ! Pourtant envoi- tant et enivrant oh combien ! Solidaires pourtant le syndicat le plus proche et de loin de ces préoccupations, n'a pas su échapper à cette règle : mais depuis le 5 décembre et le déclenchement de la bagarre sur les retraites les choses ont changé et un réel tournant a été pris. L'entrée dans la bagarre des syndicats sur la seule question des retraites au début a été incontestablement un bol d'air pour le mouvement des GJ qui en avait bien besoin. La façon de voir les GJ a alors changé et dorénavant les GJ sont réclamés par les syndicats ! Malgré des réticences sectaires d'une petite partie des GJ vis-à-vis des « syndicats » au début décembre, les choses se sont rapidement mises en place : la base des syndicats est rentrée dans la bagarre avec une radicalité et une détermination que seul le formidable mouvement des GJ a permis depuis plus d'un an. Les GJ ont infusé sur le comportement des militants syndicaux mais aussi chez les gens en général et les bureaucraties syndicales débordées ont rapidement été obligées de suivre. Certes leur nature (aux bureaucraties) n'a pas changé d'un seul coup mais poussés par



leur base ils n'ont eu d'autre choix que de suivre. Les GJ ne s'y sont d'ailleurs pas trompés en s'engageant très majoritairement dans les nombreuses actions et grèves qui ont fleuri ici et là : formidable moment de partage et de solidarité ! Et très vite la seule question des retraites a été dépassée dans toutes les têtes : le bras de fer engagé va bien au-delà et c'est la remise en question du pouvoir « il-libéral » et j'ose dire du capitalisme lui-même qui s'est imposée ! Nous sommes le 4 mars à l'heure où j'écris ces lignes et malgré l'échec à ce jour d'une vraie grève générale, les grèves ont toutefois depuis le 5 décembre été massives et dures dans beaucoup de secteurs et « cent fleurs continuent de s'épanouir » ! Le courage et la détermination des travailleurs engagés dans la bagarre, qui n'ont pas hésité à perdre des milliers d'euros ont été admirables et pour ma part j'en ai été le premier surpris et avec bonheur ! Pas un seul jour sans contestation, action ou manif, retraite aux flambeaux et autres, un mouvement social incroyable qui ne retombe pas, du jamais vu dans notre histoire sociale. De tout cela il sortira forcément quelque chose et un grand mouvement anticapitaliste est né avec les GJ puis la bagarre sur les retraites. Même si le vrai débouché ne sera pas électoral de mon point de vue, on en voit toutefois déjà quelques conséquences ponctuelles et immédiates dans certaines listes radicales et anticapitalistes pour les municipales ici ou là. Certes rien n'est gagné définitivement, les choses comme la vie sont fragiles. Les habitudes peuvent reprendre le dessus mais nous y veillons...

Il est temps de conclure : de deux chose l'une, soit on prend les fusils et on va à l'affrontement brutal d'avec le pouvoir. Pourquoi pas ? Il suffit de le décider collectivement et non pas façon Brigades Rouges. On confie alors à une minorité courageuse et agissante le soin de faire l'histoire. Mais il m'a échappé que nous l'ayons ainsi décidé. Alors il nous reste le nombre, les manif massives, la grève générale et reconductible avec comités de grèves à la tête du mouvement social. Depuis le début des GJ, ensuite depuis le 5 décembre 2019, j'ai été le premier surpris par le nombre et la mobilisation, je l'ai dit. Mais pour faire céder le camp d'en face ce n'est pas assez : depuis le début des GJ le mouvement social



global a concerné au mieux 2,5 millions de travailleurs et retraités. A ce jour dans ce pays il y a 30 millions de salariés : la question est, où sont les autres, les 60% qui se disent opposés à la « réforme » des retraites ? Où sont les jeunes ? Qu'est-ce qu'un vieux con comme moi a à perdre ou à gagner dans cette affaire des retraites par exemple ? Ce bon vieux La Boétie et son cortège de « servitude volontaire » au sein de son « discours » du même nom, aurait-il encore de beaux jours devant lui ? On peut le craindre mais le pire n'est jamais sûr : ce que nous vivons depuis le début des GJ en novembre 2018 et qui se poursuit envers et contre Macron et son monde, comporte de bonnes et nombreuses raisons d'espérer.

Guy Dejean le 4 mars 2020.

Asservie, la sève s'épuise et peu à peu s'assèche, se pétrifie.

Arracher les victoires éphémères au prix d'efforts perdus qu'il vaut mieux compter en années de chiens, harnacher les volontaires et les gonfler à bloc, simuler la guerre par la mobilisation dans la rue qui devient le lieu d'opposition face à l'autoritarisme des ténias du capitalisme, protester à pleins poumons que le monde vers lequel on nous précipitent est une ignoble entreprise, que tenter de nous contenir ou de nous contraindre un jour de plus est aussi vain que de tabasser les vagues pour empêcher l'orage se formant à l'horizon. Dans la lutte serrer les poings jusqu'au sang, les ongles pourtant coupés à ras font céder le cuir de la paume ayant déjà tout vu deux fois, une pression qui pourrait faire voler les phalanges en éclats comme du verre sécurit mais que les muscles protègent, ils encaissent comme ils l'ont toujours fait. La rage contenue devant le spectacle qui devient de plus en plus abjecte, les larmes resteront cette fois encore aux coins des yeux, rivés par une peau tannée par les douleurs devenues quotidiennes, sècheront et ne laisseront derrière elles que quelques cristaux de sel pour témoigner de cet instant ou demain n'est plus qu'une option à condition, une double peine éventuelle et la promesse de rester dans un flou de plus en plus épais, de plus en plus précaire. « Mes mains sont si douloureuses et engourdis que je n'arrive plus à tenir un stylo, le son des machines est devenu un bruit de fond que mon cerveau reproduit jusque dans mes nuits, jusque dans mes rêves. Qu'ils viennent essayer voir si mon travail n'est pas pénible, qu'ils essayent ces merdeux, faudrait leurs faire une cravate avec leurs langues quand ils disent des conneries pareils ».

Accepter que c'est un moment de notre temps, à vivre et à saisir impérativement, le grondement est là, chacun peut sentir que c'est protéiforme et à déclenchement aléatoire, ça faisait longtemps que l'onde ne s'était pas propagée dans les différentes couches de la société, longtemps qu'elle n'avait pas eu un sens commun pour des gens

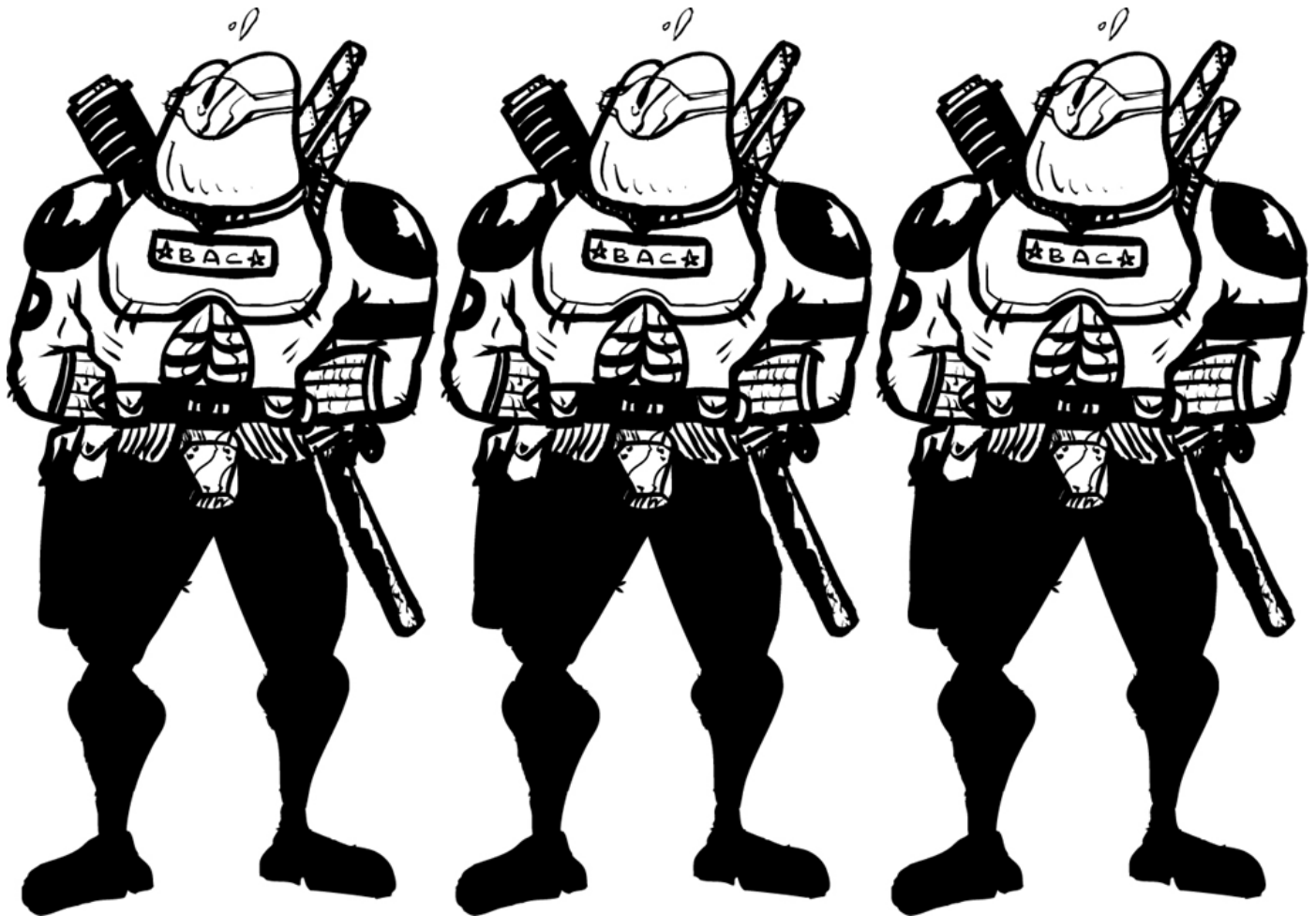
jusque-là programmés pour se mépriser. Un de ces moments où les certitudes s'effondrent ou l'improbable devient une éventualité parmi d'autres, que les cases et corporatismes dont nous sommes otages/ matons depuis longtemps, sont devenues en quelques mois des guenilles que l'on regarde comme une photo du collègue, l'année où on a cumulé le plus d'acné, de râteaux, d'uppercuts dans l'amour propre.

« Asservie la sève s'épuise et peu à peu s'assèche, se pétrifie. Notre envie d'être, notre envie de nous battre, d'apprendre et de partager, notre envie d'aller de l'avant s'épuise face à la léthargie tétanisée de Mr Toulemonde. Oubliez le défibrillateur, il faut passer directement au massage cardiaque à la massette avec du 380V dans les gencives ! ».

« Il a raison, d'ailleurs pour ma formation premiers secours la dame de la croix rouge me disait qu'un bon massage cardiaque, c'est trois côtes cassées alors arrêtons d'écouter les bassesses d'enjoliveurs de phrases et agissons nom de Zeus ! ». Constaté que chaque jour de lutte ajouté au compteur est plus dur, plus anxiogène mais ce jour de plus est celui qui nous sépare d'un processus qui une fois achevé nous privera de bien plus encore ; de toute contestation, de toute opposition, de toute liberté, une vie en forme d'impasse.

La fatigue, la famille, le solde et l'avenir négatif, les coups bas, le mépris, les heures, la saturation, les embrouilles, les faiblesses de chacun, la douleur et la peur. En face, un simulacre dont les comédiens volontairement médiocres ont enclenché le turbo. Comme un chien enfin lâché de l'emprise de sa laisse et ayant une opportunité de prouver à son maître qu'il est prêt à tout pour prouver sa valeur. Nous ne sommes pas face à un choix, nous sommes face à nous-même, luttons aujourd'hui sinon demain ne sera fait que de regrets.

Pestos



Death Cop

•Un squelette en fibre de titane enrobé de 95 kg de muscles auto-régénérant de culture transgénique, relié à un processeur 18 cœurs de dernière génération dont les temps de réaction sont de 0.0003 sec, même à 2000 km de distance par temps couvert ou grand froid. Il est tout terrain, inconscient et il est invincible !

Protégé par 3 systèmes de cryptages et d'un mode auto-synchronisé pour les attaques et défenses coordonnées que les humains ne peuvent égaler, il est inviolable !

Sa tête de gland fait rire au premier regard mais c'est en fait le défi technique le plus impressionnant de cette perle technologique, en effet c'est derrière cette épaisse couche de graisse de silicone et de fibres optiques que le système annexe produit en temps réel son propre gaz lacrymogène ainsi que du gel urticant pouvant être projeté par l'avant et l'arrière de l'agent (en jet, spray ou vapeur à plus de 6 mètres) le tout synchronisé à un drone de marquage connecté. Capable d'une autonomie de plus de 36 heures en mode intervention il assure ces arrières et fait un travail rapide et sans remords, opérationnel après seulement 3 heures de charge, il est imbattable !

Capable de transporter plus de 200 kg de matériel et armes de tous types, cet outil sera l'assurance de maîtriser mouvements de foule et manifestants indésirables sans impliquer d'agents physiquement. Insensible à la douleur et aux pleurnicheries, il est sans pitié !

Ne vous posez plus de questions, Death cop 3000 est l'avenir du maintien de l'ordre et du contrôle des foules. Tout équipé et garantie 10 ans, sans entretien, sans alimentation, sans déchets ni fatigue, sans revendications, simple à commander et à ranger, c'est le choix de tous les pays qui en ont dans le pantalon et qui les posent sur la table !

Solidaires, 20 ans après ...



Chantal Aumeran (Snui),
Gérard Gourguechon (Groupe des Dix)
et Annick Coupé (Sud-PTT) lors de la
manifestation du 1^{er} mai 1996.

G.G + C. M. 11 septembre 2019

1 – Le processus qui a mené à la création en 1998 de l'Union syndicale Solidaires ?

On peut faire une première lecture, partant des faits visibles eux-mêmes : c'est le constat que des syndicats « autonomes », nés pour la plupart lors de la scission CGT / CGT-FO de 1947/1948, et qui décident de travailler ensemble à compter de fin 1981 (sous le nom, qui ne veut pas en être un, de « Groupe des 10 »), sont rejoints, à compter de 1989, par un nouveau syndicat né d'une exclusion de militantes et militants de la CFDT-PTT, et, à compter de 1995, par des équipes qui partent de la CFDT. Le fait remarquable est que l'habitude de travailler ensemble va se prendre progressivement, malgré les cultures et les histoires syndicales différentes. C'est l'envie d'essayer de faire ensemble quelque chose de nouveau qui va l'emporter sur les appréhensions résultant des différences.

Et on peut faire une deuxième lecture, s'inscrivant dans l'histoire des idées et des mouvements sociaux. On partira de la mondialisation financière et de la prééminence prise par le capitalisme financier sur le capitalisme industriel. Il va s'ensuivre que les Etats nations vont être progressivement dominés et maîtrisés par les financiers, vont tout à la fois être à leur service et les servir. Les gouvernements qui le voudraient pourront plus difficilement décider des politiques qu'ils vont mener si elles étaient plus ou moins opposées aux intérêts du capitalisme financier, et ils auraient encore plus de difficultés pour pouvoir réaliser de telles politiques ; ce qui repose la question de la pertinence ou non de travailler à un changement radical, profond, une rupture avec le capitalisme, dans le cadre des institutions mises en place par la bourgeoisie ; vieille question qui traverse le mouvement ouvrier depuis son origine. Tous les partis politiques socio-démocrates vont

s'adapter à cette situation et accepter de respecter le droit de propriété des financiers et, de plus en plus souvent, vont aussi se mettre à leur service. Souvent, les confédérations syndicales vont canaliser la classe ouvrière pour lui faire accepter les attentes et les reculs, d'autant plus qu'une bonne partie de celle-ci sera mise sous la menace d'un chômage de masse, organisé tout à la fois par la non-réduction du temps de travail en lien avec les améliorations des gains de productivité, et par l'accélération des remplacements des mains d'œuvre par des robots et des délocalisations.

Toutefois, des îlots de résistances continuent de s'opposer au capitalisme, même sous ce nouveau visage. Des militantes et des militants, quelques organisations syndicales à des échelles diverses aussi, refusent d'accompagner cette évolution, continuent d'exiger la satisfaction de leurs revendications, et expriment de plus en plus une volonté d'indépendance du mouvement syndical à l'égard du patronat et des partis de gouvernement qui appliquent des politiques régressives. Rétrospectivement, on peut dire que ce n'est pas par hasard si on retrouve, parmi les militantes, les militants et les structures syndicales qui font vivre dans ces périodes des regroupements unitaires autour des revues *Résister* puis *Collectif*, nombre de celles et ceux qui seront de l'aventure Solidaires des années plus tard.

En France, l'arrivée au pouvoir de François Mitterrand et du Parti socialiste va être accompagnée par l'arrivée « en nombre » de responsables syndicaux (CFDT, CGT, FEN, FO, etc.) dans les cabinets ministériels. L'aspiration se fait via les réseaux PS, mais aussi via le Parti communiste français qui compte alors 4 ministres. Dès que les premières mesures défavorables aux travailleurs et travailleuses seront prises, se développera le discours selon lequel « il faut attendre », « il faut leur laisser leur chance », « ce serait pire avec les autres », « ce sont nos camarades qui sont au gouvernement, il ne faut pas les torpiller », etc.

Dès l'arrivée de cette gauche au pouvoir, quelques syndicalistes « autonomes » ont l'idée que le mieux à faire pour aider le

gouvernement de gauche à prendre des mesures progressistes face au patronat, pour l'aider ou l'obliger, c'est « de faire comme en 1936 », c'est-à-dire de faire des grèves, d'occuper les entreprises, etc. Pour ce faire, il faut passer par l'unité d'action syndicale. Les premiers contacts avec des représentants des confédérations CGT et CFDT ne donnent aucun résultat. Ces organisations vont donc décider de continuer de se voir, de travailler ensemble, puis, progressivement, vont commencer à s'organiser entre elles.

En France toujours, l'organisation syndicale qui était allée le plus loin dans l'autonomie ouvrière, dans l'idée de contrôle ouvrier, de planification démocratique et d'autogestion, la CFDT, va aussi être celle qui va se recentrer le plus rapidement, le plus fortement et brutalement pour s'allier à la social-démocratie politique. Une majorité des adhérentes et des adhérents va suivre, plus ou moins, cette évolution. Mais il y aura des résistances et des oppositions, résistances et oppositions d'autant plus fortes que les projets émancipateurs anciens avaient porté des espoirs ; résistances et oppositions plus affirmées là où ces projets émancipateurs étaient le plus largement partagés par les adhérentes et adhérents grâce à un intense travail d'information et de formation depuis des années. Dès le second semestre de l'année 1981, des grèves éclatent à la SNCF ou à Air Inter ; animées par des camarades qui créeront plus tard SUD-Rail et SUD Aérien, elles sont violemment dénoncées par les confédérations et fédérations CFDT et CGT, entre autres. Fin 1986, dans le prolongement du mouvement étudiant qui obtient le retrait du projet de loi Devaquet, les cheminotes et les cheminots mènent une grève de plus de trois semaines, où la démocratie ouvrière, les assemblées générales décisionnelles et l'action directe des grévistes sont mises en avant ; les futures SUD-Rail y prennent une place importante. La fédération CGT combat le mouvement dès le début, tandis qu'à la CFDT l'Union fédérale des cheminots le soutient, la Fédération générale des transports et de l'équipement montre peu d'enthousiasme



Sé-
cu-
ri-
té
s o -
ciale.
Cet-
te
fois,
c e
n'est
m ê -
m e
plus
avec
l e
dis-
cours
q u e
« ce
sont
nos

et la confédération le dénonce. Le mouvement des infirmières, avec des militantes et des militants de la CFDT, de 1988-1989 va s'opposer à Michèle Barzach, ministre de la santé de Jacques Chirac, puis à Claude Evin et aux canons à eau du Premier ministre Michel Rocard ; les militantes et militants CFDT-PTT, avec la « grève des camions jaunes », vont s'opposer à Paul Quilès, ministre des PTT du gouvernement Rocard. Pendant le même temps, les militantes et les militants du syndicat autonome des impôts, le SNUI, vont fortement participer aux grèves aux impôts et aux finances pendant toute l'année 1989, contre Charasse, Bérégovoy et Rocard. Cette première convergence « dans les luttes » de ces équipes militantes (dont l'une va devenir SUD-PTT et l'autre CRC Santé Sociaux puis SUD Santé Sociaux) va peser favorablement dans le rapprochement entre les organisations aux cultures différentes, mais, finalement, aux pratiques assez semblables.

Ceci va être renforcé en 1995 par l'arrivée d'équipes militantes qui refusent le choix de la direction de la CFDT, avec Nicole Notat, de soutenir le Plan Juppé de réforme de la

amis », mais en disant approuver sur le fond des réformes régressives pour les salariés ! Ouvertement, il s'agit maintenant d'une politique d'accompagnement du système capitaliste dans ses transformations en cours. La confédération CFDT engage une politique de collaboration avec les forces économiques et politiques dominantes. Ceci va provoquer des cassures importantes dans plusieurs secteurs de la CFDT, particulièrement à la SNCF, à l'Education nationale, dans quelques Unions locales et Unions départementales, etc.

Ces rappels illustrent que le processus qui a amené à la création en 1998 de l'Union syndicale Solidaires, c'est un refus, de la part d'équipes syndicales, de céder sur les revendications, c'est une volonté d'indépendance à l'égard du patronat et des gouvernements, quels qu'ils soient, c'est finalement, concéder l'idée que l'unité d'action, plus large, peut passer par la création d'un nouveau pôle syndical qui fonctionnerait sur d'autres modes que les confédérations existantes. Et ceci a été le choix de constituer une union syndicale, et pas une confédération, en retenant, en gros, dans les Statuts, les habitudes

de fonctionnement qui avaient été pratiquées progressivement par les syndicats autonomes dans leur regroupement appelé « Groupe des Dix » et qu'on retrouvait aussi en partie dans le syndicalisme révolutionnaire du début du 20^{ème} siècle : chaque syndicat compte pour une voix, quelle que soit sa taille, et les décisions sont prises au consensus. Il y avait la volonté convergente, tant des anciens syndicats autonomes que de la part de celles et ceux qui venaient de quitter la CFDT, d'être dans une Union où la structure de base resterait maîtresse de ses choix. Ce qui signifie aussi qu'au sein de ces structures de base doit se faire le travail quotidien, politique et concret, qui permet cette autonomie de réflexion, de décision et d'action ... à mettre en œuvre en lien avec les autres composantes avec lesquelles on est associé.

2 – 20 ans après, en quoi, du projet d'origine de créer un espace de syndicalisme différent et alternatif, vous estimez que notre Union syndicale a atteint son objectif ?

Pour voir si nous avons atteint notre objectif fixé il y a 20 ans, il faut certainement commencer par rappeler ce que nous disions il y a 20 ans.

Lors du Congrès constitutif des 14 et 15 janvier 1998, un communiqué a été envoyé à la presse dans lequel figurent quelques lignes qui expliquent assez bien quel était alors le projet : « Réunis en Congrès ... tous ont constaté que la satisfaction de leurs revendications, particulières ou communes, professionnelles et interprofessionnelles, nécessite de rompre avec les logiques libérales. Totale-ment décidés à inverser le rapport de force social en faveur des travailleurs, salariés, précaires, chômeurs, retraités, exclus, ils se sont engagés vers la constitution d'un pôle syndical et social alternatif. Ils estiment que l'efficacité revendicative passe par un syndicalisme démocratique et indépendant, de proposition et d'action, d'adhérents et de militants, qui sache lier revendications au quotidien et changement social. Il s'agit de construire un nouveau fédéralisme afin que les adhérents et les salariés restent maîtres de leurs revendications et de leurs actions. Ces organisations, avec leurs adhérents

et leurs militants, continueront de privilégier une démarche unitaire. Les différences et les divergences éventuelles seront débattues à tous les niveaux, pour parvenir, de façon consensuelle, à des analyses, des propositions, des revendications et des actions communes ».

Le retour sur le texte du Préambule à nos Statuts, dans la version du 15 janvier 1998, nous permet aussi, vingt ans après, de vérifier ce que nous nous donnions comme projet collectif lors de notre création. Dès la première phrase, nous soulignons que « *Le syndicalisme a une double fonction : la défense des revendications des salariés et la transformation sociale, c'est-à-dire l'émancipation de l'homme et de la femme pour qu'ils puissent penser et agir sur leur environnement professionnel et interprofessionnel et être acteurs de leur vie* ». Pour voir si nous avons répondu à ce double objectif, il nous faut examiner comment nous avons pu défendre et porter les revendications des salariés, hommes et femmes, et aussi comment nous avons pu participer à la transformation sociale.

Dans ce Préambule, nous fixions aussi le cadre de notre fonctionnement : « *Le syndicalisme ne doit de compte qu'aux salariés. Il doit donc garantir son indépendance vis-à-vis, d'une part des partis politiques, du gouvernement, du patronat, de la hiérarchie et du monde économique, d'autre part de tout dogme politique, confessionnel ou philosophique. Pour garantir son indépendance, le syndicalisme doit gérer ses moyens en toute autonomie* ». Ce souci d'indépendance, particulièrement à l'égard des partis politiques et des gouvernements, était très fortement partagé dès la création de notre Union, et est très probablement en grande partie à l'origine de notre regroupement. Les premiers, les syndicats autonomes de 1981, « voulaient faire comme en 1936 ». Et les seconds, ceux exclus ou partant de la CFDT, ne voulaient plus revivre des dérives syndicales liées au suivisme par rapport aux propres dérives de partis politiques présentés comme des « amis », ou des « alliés ».

Le Préambule à nos Statuts mentionne également notre préoccupation de la démocratie syndicale : « *La démocratie syndicale est le meilleur garant de l'indépendance*



des organisations syndicales. Elle doit permettre l'expression de sensibilités, d'aspirations et de revendications éventuellement différentes dans un esprit de tolérance et pour favoriser les convergences. Le syndicalisme doit assurer le fonctionnement démocratique de ses structures afin que ses prises de décisions répondent le plus fidèlement possible aux aspirations, intérêts et revendications des salariés eux-mêmes. Il doit assurer la primauté du syndicat de base sur les structures fédérales ou confédérales ». Il nous appartient de faire un bilan sur la réalité de notre fonctionnement démocratique aujourd'hui, en 2019/2020.

Dans notre Préambule, nous abordions aussi la question des moyens de l'action syndicale : « *Pour concrétiser les aspirations et satisfaire les revendications, le syndicalisme use des différents moyens dont il dispose : la discussion, la proposition, la critique, l'action revendicative, dont la grève, pour créer un rapport de forces. La négociation permet de concrétiser les avancées obtenues* ». C'est par un examen de nos pratiques au cours des vingt années que nous pourrons voir si nous avons été fidèles aux engagements pris en 1998.

Notre Préambule de 1998 abordait la question de l'unité syndicale, mais très succinctement : « *L'efficacité syndicale rend l'unité syndicale nécessaire, sans a priori ni exclusive* ».

Le Préambule abordait assez largement la question du champ d'intervention que nous nous donnions pour notre syndicalisme : « *C'est à partir de la défense des salariés et de l'affirmation de leur citoyenneté dans l'entreprise et sur le lieu de travail que le syndicalisme contribue à l'avènement d'une société plus juste, plus humaine et plus démocratique. Cette société devrait permettre à chacune et à chacun, quelle que soit son origine, de grandir, de vieillir et de mourir dans la dignité sur une planète protégée des effets pervers des progrès techniques. Dans ce cadre, la lutte pour la défense de l'environnement et un aménagement du territoire est un élément du combat des syndicalistes. Le respect de l'intégrité physique et mentale de chaque être humain est une valeur fondamentale du syndicalisme. Le syndicalisme affirme qu'un état de droit démocratique et laïque est indispensable au plein exercice du droit syndical. Le souci de solidarité, de justice sociale et de tolérance, par le rejet de toute forme de discrimination raciale, de*

sexe, philosophique ou religieuse, ne se limite pas aux portes de nos entreprises ». Avec cette formulation, nous voulions marquer dès le départ que notre syndicalisme ne serait pas limité aux portes de l'entreprise mais se préoccuperait de nombreux « sujets de société ». C'est probablement une forte marque identitaire de notre syndicalisme.

Le cadre de notre projet alternatif était très sommairement abordé par notre Préambule : « *La démocratie politique doit permettre aux citoyens d'agir effectivement sur leur destinée commune ; le « marché » ne peut être le seul régulateur des rapports sociaux et humains. Au contraire, il faut promouvoir partout des rapports de coopération dans les relations économiques, en lieu et place de la concurrence exacerbée générée par le libéralisme* ». Notre syndicalisme se soucie du fonctionnement démocratique du pays, et intervient, normalement, pour réduire le poids et le champ du « marché ». Nous nous prononçons contre le libéralisme.

Enfin, le Préambule abordait la question des solidarités internationales : « *Le syndicalisme doit être présent à tous ces niveaux pour impulser la solidarité et la coopération entre les peuples, et pour agir pour que les pays riches aident au développement équilibré des pays pauvres, participent à l'amélioration des moyens éducatifs et sanitaires de leurs populations. L'action syndicale doit dépasser les frontières et faire émerger un fort mouvement syndical mondial nécessaire pour relever ces défis, pour l'avènement de la paix dans le monde par le dialogue entre les peuples dans le respect des différences* ».

Nous voulions créer un pôle syndical et social alternatif. Notre regroupement officiellement mis en place en 1998, existe toujours. Depuis, notre présence effective dans le privé comme dans le public (ce qu'il en reste) est bien plus importante qu'en 1998 ; de même pour notre présence dans les départements, mais dans trop d'entre eux nous n'avons pas réellement de vie collective interprofessionnelle. Et nous sommes bien trop faibles dans de nombreux secteurs

professionnels. Nous comptons environ 110 000 adhérentes et adhérents ; c'est dire que nous sommes loin d'être « une organisation de masse ». Il est patent que « les masses » n'accourent pas pour nous rejoindre. Reste que notre pôle syndical est maintenant inscrit dans le paysage syndical. Nous sommes désormais reconnus par les autres organisations syndicales interprofessionnelles, même si c'est rarement avec enthousiasme. Et notre reconnaissance « officielle » est encore fragile au niveau interprofessionnel, sans parler de notre absence dans nombre de secteurs professionnels. Le critère déterminant, « combien de divisions », reste un élément majeur, et trop d'équipes militantes, dans les entreprises comme dans les départements, négligent la démarche de « faire adhérer ». C'est un souci vis-à-vis de ce qu'on appelle la représentativité, sous toutes ces formes. Ça l'est surtout en termes de rapport de forces et au regard de ce que représente le fait d'être membre d'un même collectif ; surtout lorsqu'on considère que ce collectif doit être capable, en toute autonomie, de contribuer à un changement radical de société ! Par ailleurs, ce chiffre de 110 000 membres est la référence depuis maintenant 5 ans (congrès Solidaires de 2014) ...

Par notre pratique militante, nous sommes parvenus à tisser des liens avec une partie du mouvement social et associatif. Nous sommes ainsi dans un relatif « pôle social », allant au-delà du mouvement syndical tel que défini par la plupart des autres organisations syndicales du pays. Avec, cependant, deux écueils : dans plusieurs de ces réseaux unitaires, nous sommes moins à l'initiative que nous ne l'avons été il y a une dizaine d'années et nos collectifs militants y sont moins investis ; nous ne répondons pas à la (difficile) question de la prise en compte directe de ces organisations, comités et autres groupes, au sein même de notre organisation syndicale. Il y a pourtant besoin d'inventer et de mettre en œuvre les rapports dialectiques permettant à la fois de renforcer le syndicalisme, outil spécifique de la classe ouvrière, d'élargir son champ d'activité, et de respecter l'autonomie des collectifs déjà existants.



Cette réalité, « nous existons », s'accompagne d'une autre réalité, « nous avons du mal à exister par nous-mêmes sur le terrain ». Plusieurs de nos équipes militantes parviennent à mener des luttes, parfois victorieuses, dans quelques secteurs, dans quelques entreprises. Mais, au niveau interprofessionnel, l'état réel des forces de Solidaires nous a jusqu'à présent interdit d'organiser seuls une action interprofessionnelle effective. Nous sommes capables de faire des communiqués de presse où nous appelons à la grève générale, voire reductible, mais même les équipes militantes qui partagent ces appels sont incapables de leur donner un début de réalité, et ce même dans les quelques secteurs et entreprises où nous sommes bien implantés. C'est une conséquence de nos forces propres, mais aussi de l'état du syndicalisme en général ; ce qui ramène aux débats sur l'unité syndicale, l'unification syndicale, la pratique militante quotidienne, les assemblées générales représentatives et démocratiques, etc.

Nous l'avons rappelé, dès la première phrase de notre Préambule de 1998, nous affirmions notre volonté d'être tout à la fois un syndicalisme de la revendication au quotidien à satisfaire, et un syndicalisme de transformation sociale. A juste titre, nous affichons toujours cette double volonté, le souci de la « double tâche » pour le syndicalisme. Mais force est de reconnaître que les résultats ne sont pas à la hauteur. Depuis 1998, la situation des salarié.es, du privé comme du public, des chômeuses et des chômeurs, des précaires, des retraité.es, s'est globalement dégradée. Les gouvernements ont imposé les « réformes » régressives voulues par le patronat et les institutions capitalistes (Fond monétaire international, Banque mondiale, ...) et les employeurs ont accru leurs pressions sur les conditions de travail, d'emploi et de rémunération. Au quotidien, c'est, de fait, dans la défense individuelle des camarades, pour faire respecter ce qu'il leur reste comme droits, que les militantes et les militants de Solidaires consacrent

crent une bonne part de leur activité. En amont, ceci nécessite beaucoup de formation syndicale à laquelle concourt efficacement le CEFI-Solidaires, nationale-ment et dans plusieurs départements. En matière de « transformation sociale », là aussi le bilan est objectivement négatif : le cadre général de notre société régresse (accentuation des inégalités, concentration des revenus et des richesses dans les mains d'une minorité, reculs démocratiques, usage effréné des « forces de l'ordre », multiplication des accords commerciaux internationaux venant compromettre les quelques régulations économiques, sociales, financières, environnementales, etc., qui ont pu être installées au cours des ans). L'hégémonie culturelle de la classe dominante s'est renforcée. Pourtant, pendant le même temps, notre réflexion collective s'est améliorée pour essayer d'envisager ensemble « un autre monde ». Nous essayons de mieux comprendre le monde, ses changements impulsés par les forces aujourd'hui dominantes, nous essayons d'anticiper les évolutions futures et, avec beaucoup de difficultés, nous voudrions mettre notre stratégie syndicale en harmonie avec ces projections. Nous devons bien reconnaître qu'il y a la volonté, mais qu'il n'y a pas encore la réalité et encore moins les résultats. Dans ces domaines, comme dans nombre d'autres, si nous comparons la situation par rapport à ce qui serait nécessaire, nous constatons « qu'il y a un gouffre » (et que nous pouvons nous désoler) ; et, pendant le même temps, si nous comparons notre état à celui des autres forces syndicales, nous pouvons y trouver quelques satisfactions (nous pouvons nous consoler). Mais, en l'occurrence, désolation et consolation sont-ils les outils les plus utiles, les plus efficaces ? Notre tâche est sans doute de voir ce qui manque, pas tant dans nos réflexions même si nous avons la décence de savoir qu'elles ne peuvent être définitives, mais plutôt dans notre pratique pour les partager, les discuter, les enrichir, les remettre en cause, ... Par exemple : combien de temps passons-nous sur ces sujets et combien sur des questions que nous savons pourtant de moindre importance ? Dans le même

genre : l'interprofessionnel, c'est important ; il faut une grève générale ... Mais quel part de notre temps syndical utilisons-nous pour faire vivre une Union locale ou départementale, les commissions Solidaires ?

3 – Quelles critiques, et limites, voyez-vous encore aujourd'hui dans ce que nous proposons comme modèle syndical ?

Il est probablement erroné de penser que nous voulions proposer un « modèle syndical ». Nous voulions principalement faire autrement que les autres, dans notre fonctionnement interne particulièrement, pour éviter l'apparition d'une bureaucratie syndicale, pour maintenir la prééminence des structures syndicales de base, ce qui devait faciliter l'expression constante des revendications et préserver l'indépendance syndicale. Nous ne pensions pas, et nous ne pensons toujours pas, que notre « pratique syndicale » doive être copiée par tous les autres. Nous concevons que d'autres équipes militantes, d'autres personnes syndiquées, d'autres travailleuses et travailleurs, aient une vision différente du syndicalisme.

La base de tout, c'est pour nous le **fonctionnement démocratique** des organisations. Ceci nécessite bien entendu un environnement fait de formation et d'information, pour les adhérentes et adhérents et pour les militantes et les militants.

Ceci doit commencer par le fonctionnement démocratique des structures de base. A ce stade, l'Union syndicale ne peut que faire confiance aux équipes syndicales des syndicats et des fédérations membres. Nous sommes une Union syndicale, et la structure interprofessionnelle ne peut s'ingérer dans le fonctionnement d'une structure membre. Au cours des vingt années, il est arrivé que le manque de fonctionnement démocratique de structures membres, voire, tout simple-



fort
ris-
que
que
no-
tre

ment, un fonctionnement « traditionnel », occasionnent quelques dégâts dans la structure même, et éventuellement à côté. Mais ce risque est, somme toute, moins conséquent que celui que nous pourrions courir si la structure interprofessionnelle pouvait intervenir dans le fonctionnement des organisations membres de l'Union syndicale. Nous ne voulons pas de « centralisme démocratique » !

Reste qu'au fil des années, dans les faits, se confirme ce que nous savions il y a 20 ans : la bureaucratie, la routine, le fonctionnement pour le fonctionnement, ce n'est pas l'apanage du « national », ni d'ailleurs « des confédérations » ; pas plus le seul fait de personnes mal intentionnées. Au contraire, c'est « naturel » dans la société telle qu'elle est organisée, comment elle nous forme, nous déforme, nous informe, comment elle nous conditionne à la hiérarchie, etc. Lutter contre cela, s'imposer collectivement un autre fonctionnement, tout ceci nécessite des règles ; en général, nous en disposons. Mais il faut les appliquer et ce n'est pas toujours simple : comment le faire si, par exemple, nous ne prenons pas soin d'expliquer à celles et ceux qui n'étaient pas là lors de leur mise en place, leurs raisons et comment nous les avons mises en œuvre ? Sinon, il y a un

« fonctionnement démocratique » devienne lui-même ... une routine démocratique. C'est valable pour toutes les structures, quelles que soient leur taille, leur niveau géographique, etc., et Ça n'a rien de nouveau !

Notre pratique, transcrite dans nos Statuts, vise essentiellement nos relations interprofessionnelles, entre structures au sein de l'Union syndicale. C'est à ce niveau que fonctionnent la règle d'une voix par syndicat ou fédération membre (et ce, quel que soit le nombre d'adhérentes et adhérents de cette structure, tout ceci à partir de l'idée que toute organisation membre, qu'elle regroupe 200 ou 2 000 membres, est autant « majeure » et maîtresse de ses décisions et de ses choix, et ne peut donc devoir se plier aux choix des autres organisations plus importantes éventuellement) et la règle de la prise de décision au consensus (à partir de l'idée qu'il faut poursuivre le débat interne, pour parvenir à une prise de décision collective effectivement collective et partagée, et éviter des prises de décision majorité contre minorité qui conduisent à des situations qui clivent et qui excluent). Nous pouvions craindre qu'un tel fonctionnement serait possible pour une

vingtaine d'organisations, mais deviendrait impossible dès lors qu'il y en aurait plus d'une cinquantaine. Notre Union a dépassé ce stade, et cette règle du consensus continue d'être pratiquée et appréciée par toutes les structures : nous pouvons parfois avoir l'impression que nous tardons à prendre une position par rapport à d'autres structures qui, parfois, s'expriment rapidement sur tout nouveau sujet ; mais nous savons que, quand nous formulons notre position, celle-ci est effectivement partagée : c'est LA position de l'Union. Ceci n'exclue pas le recours à des votes : ils peuvent être utiles à des moments donnés pour situer les positionnements, évaluer les degrés d'acquiescement ou de refus d'une proposition ; mais même après ces votes, le consensus devrait être recherché. Minoritaires et majoritaires ont tous intérêt à décider la même chose pour faire ensemble ! Reste que notre fonctionnement démocratique connaît des limites dues principalement à l'insuffisante participation des structures membres au fonctionnement de l'Union elle-même. C'est seulement une minorité des organisations nationales membres qui participent aux réunions du Bureau national et du Comité national, et des structures départementales sont également trop absentes aux réunions du Comité national. Quand le Secrétariat national organise une conférence téléphonique pour prendre rapidement une décision collective (particulièrement sur des questions de mobilisation interprofessionnelle), trop peu de structures « se branchent ». Quand, en BN ou en CN, il y a un « tour de table » pour que chaque structure donne son avis sur un positionnement interprofessionnel, la plupart des représentants des organisations nationales décrivent ce qui se passe dans leur secteur professionnel, dans leur entreprise ou leur administration, sans contribuer à la réflexion stratégique d'ensemble. Ceci traduit probablement, en amont, une absence de débats sur ces questions au sein même de ces structures nationales. Ceci a pour conséquence de laisser le Secrétariat national plus ou moins « hors sol », ou sans assez de références sur lesquelles s'appuyer solidement pour formuler des propositions. Ceci n'empêche pas l'Union de fonctionner car,

manifestement, nombre de structures « font confiance », mais une telle attitude peut être lourde de conséquences à terme. Alors, là encore, il y a le constat. Mais ensuite ? Ce que nous décrivons pour les BN et CN interprofessionnels se retrouvent pour partie dans les conseils ou comités des fédérations ; pour les mêmes raisons (débat insuffisants dans les syndicats) ; c'est pareil pour nombre de syndicats (parce qu'on ne discute pas de « sujets généraux » dans les sections syndicales ... lorsque celles-ci se réunissent). N'est-il pas temps de dire qu'il y a là une priorité : refaire en sorte que les discussions qu'on dit « de société », « politiques », irriguent les sections syndicales ? Donc se doter des moyens le permettant (temps syndical, outils de formation, supports d'information, contact régulier avec chaque adhérent., etc.) ? Quitte, parce qu'on ne peut pas tout faire, à rater quelques débats ou meetings où l'on sait que seules les plus convaincues seront présentes, ou à mettre de côté un dossier de 150 pages sur lequel l'employeur fait semblant de vouloir notre avis ?

Une forte prétention que nous affichions dès le départ, et que nous continuons de porter, c'est notre volonté de proposer des **alternatives au capitalisme** financier et, plus globalement, au système capitaliste. Tout ceci à partir de l'idée qu'un autre monde est possible. Là aussi, nous avons certaines faiblesses. Nous excellons pour formuler des revendications visant à gagner plus et à travailler moins, à réduire le temps de travail, à améliorer les conditions de travail, en gros, à « vendre plus cher sa force de travail ». Tout ceci est indispensable, mais reste bien insuffisant pour un syndicalisme qui se veut « de transformation sociale ». Vendre plus cher notre force de travail c'est, comme disaient d'autres, marchander la longueur de la chaîne, et ce n'est pas se débarrasser des chaînes ! Nous avons du mal à lier ces revendications immédiates avec des exigences et des projections qui nous mèneraient à une autre société. Le partage des richesses, des savoirs, des pouvoirs, dans l'entreprise, dans la société et la cité, est normalement l'objectif à atteindre

pour parvenir à l'autonomie de toutes les personnes. Nous ne sommes pas les seul.es à nous poser ces questions, à vouloir avancer dans ce sens. Se fédérer pour l'émancipation est une des réponses ; à condition, là encore, qu'elle ne soit pas connue que d'un cercle restreint.

De même, nous manquons cruellement de propositions alternatives fiables en matière de **moyens d'actions**, et de moyens d'actions tout à la fois pour nos revendications immédiates et quotidiennes (la longueur de la chaîne ; mais quand elle est plus lâche c'est vraiment mieux ... et c'est renforcer l'idée qu'elle n'est pas inéluctable) et pour nos exigences de transformation sociale. Ceci, tant sur le lieu de travail (nous répétons « la grève », la « grève générale ») que dans la cité (nous appelons à « des manifs »). Nul doute que ce sont des moyens parmi les plus efficaces ; mais pour les rendre effectifs, à l'échelle de masse, il faut les construire. Y compris à travers des actions plus « petites » : rassemblements, débrayages, discussions, pétitions, oui pétitions parfois ; ce qui est décisif, c'est le rapport de forces et il s'établit à partir des réalités (sur lesquelles nous devons penser), pas de nos seules envies.

Trop souvent, nous sommes incapables de lier nos comportements de producteurs et productrices et nos comportements de consommateurs et consommatrices. Nous dénonçons le poids des multinationales et, trop souvent, nous concourons, par nos choix, à leurs profits et à leur emprise grandissante sur le monde. Individuellement, certaines et certains d'entre nous participent à des circuits commerciaux alternatifs (circuits courts, etc.), mais ceci se fait en dehors de l'organisation syndicale. Il faudrait que de tels comportements entrent dans les panoplies des moyens d'actions d'un syndicalisme alternatif.



Nous devons aussi probablement anticiper ce que feront « celles et ceux d'en face », en réponse à des mobilisations fortes des travailleuses et travailleurs. Si un conflit devient majeur, et ce serait forcément le cas dès lors que la « transformation sociale » serait au bout, et que le droit de propriété privée des moyens de production serait menacé, nous devons esquisser des réponses face à l'accentuation des forces de répression, face à la pression des capitaux, etc. Nous sommes très loin de toutes ces projections.

En ce qui concerne notre **indépendance, par rapport au patronat, par rapport aux gouvernements, et par rapport aux partis politiques**, nous pouvons constater, tant au quotidien que sur le long terme, que nous en témoignons assez bien. Cette autonomie par rapport aux « politiques » est essentiellement le résultat du fait que nous abordons directement entre nous, collectivement, et par le débat, une multitude de sujets et de questions « politiques », politiques en termes de choix de société et non en termes de choix partisans. En 2019/2020, peut-être mieux qu'en 1998/2000, nous sommes

capables d'affirmer un positionnement sur une multitude de sujets, même si nous sommes la seule organisation syndicale à le faire, et à le faire bien sûr de cette façon, face ou à côté d'associations et / ou de partis politiques. Cette clarté dans nos affichages est certainement liée au fait que nous estimons que notre identité est désormais assez connue pour que notre expression ne soit pas considérée comme un positionnement « suiviste », et encore moins « partisan », par rapport à une structure politique par exemple. Nous n'établissons pas de rapport hiérarchique quelconque, intellectuel, institutionnel ou autre, entre un parti politique et nous. Nous n'avons aucune « dépendance » par rapport aux organisations politiques, porteurs que nous voulons être de l'autonomie du mouvement ouvrier et de l'autonomie des travailleurs et des travailleuses. Nous estimons que les organisations syndicales sont majeures et peuvent s'exprimer sur tous les sujets de société dont elles ont décidé collectivement de se saisir. C'est à partir de cette démarche que notre indépendance syndicale peut se dérouler très tranquillement.

4 – On l'a vu au cours du mouvement des Gilets jaunes, Solidaires a été un des rares syndicats, sur le plan hexagonal, à accompagner réellement cette mobilisation et, surtout, à appeler clairement à la convergence des luttes. N'avez-vous pas, néanmoins, l'impression que Solidaires, à certains moments clefs, entre autres au cours du mouvement Loi travail, a encore du mal, parfois, à adopter une réelle autonomie d'action et d'initiative vis à vis de ses partenaires syndicaux (FO et CGT surtout) quand ceux-ci freinent les mobilisations. Si vous faites le même constat, comment l'expliquer ?

- A propos de Solidaires et du mouvement des Gilets jaunes.

Nous sommes peut-être l'organisation syndicale qui s'est le plus « engagée officiellement » dans ce mouvement, mais il était assez facile de « faire la différence », car les autres organisations ont souvent été très

frileuses. Nous avons appelé « à la convergence des luttes », mais avons été incapables, à cette occasion comme dans d'autres situations, d'enclencher le moindre mouvement syndical interprofessionnel significatif, et la moindre lutte spécifique qui aurait pu converger avec les révoltes des Gilets jaunes. De fait, au mieux, des camarades de Solidaires, dont pas mal de personnes retraitées, sont allés se mêler aux Gilets jaunes, ont été Gilets jaunes, ont participé aux débats et réunions sur les ronds-points, dans des salles, etc., et ont participé à des manifestations. Nous n'étions pas les seuls syndicalistes ; il y avait aussi, parfois, des camarades de la CGT, voire de la FSU, FO, la CNT ou la CNT-SO. Cette présence syndicale a aidé à ce que le regard de certaines Gilets jaunes sur les organisations syndicales s'élargisse, et qu'ils et elles ne mettent plus « tout le monde dans le même sac ». Un des résultats a été aussi, par exemple, que les revendications le plus souvent portées par les collectifs de Gilets jaunes quant aux personnes retraitées étaient assez plutôt les revendications déjà formulées depuis 2014 par le groupe des 9 organisations de retraités (CGT, FO, Solidaires, FSU, CFTC, CFE-CGC, FGR-FP, UNRPA, LSR). Il n'y a pas eu de « convergence des luttes ». Le plus souvent, celles et ceux qui venaient enfilait à leur tour leur gilet jaune, ou venaient avec leurs couleurs syndicales. Tout ceci a été un lieu d'enrichissement mutuel, d'enthousiasme, de camaraderie, et de formation sur le tas pour beaucoup de personnes.

Ce mouvement a encore été l'occasion de redécouvrir la dynamique des mouvements, dynamique que connaissent celles et ceux qui ont pu vivre une grève professionnelle d'une longue durée, avec occupation des locaux, etc. (plusieurs semaines, voire plusieurs mois). C'est aussi vrai pour une action interprofessionnelle intense qui dure. Nous constatons à chaque fois une radicalisation assez rapide de celles et ceux qui participent : au début, les revendications vont par exemple porter sur les conditions de travail et le niveau des salaires et, progressivement, les rapports hiérarchiques



vont être mis en cause, la notion même de hiérarchie va être discutée, la question du partage des richesses dans l'ensemble du pays va être abordée ; les problèmes de fonctionnement démocratique du pays vont venir sur la table. Nous avons vu cette évolution en 1995, pour les Nuits Debout, et aussi pour les Gilets jaunes. Nous devrions certainement mieux avoir en mémoire qu'il y a cette dynamique qui existe et que les militantes et les militants peuvent influencer la dynamique s'ils sont eux-mêmes dans l'action. Et que nous pouvons donc commencer un bout de chemin avec des personnes qui, au départ, ne sont pas « comme nous » à 100 %. Mais c'est exactement pareil dans une entreprise, si on veut organiser des mouvements de masse pouvant influencer réellement la lutte entre les classes sociales.

Les camarades de Solidaires qui ont participé effectivement, sur un temps long, aux mobilisations, actions, réunions, débats,

des Gilets jaunes, disent avoir parfois croisé « des gens super ». Ces personnes avaient peut-être des convergences avec nous dès le départ, ou ont été plus ou moins formées et transformées par les rencontres, discussions, actions, etc., vécues pendant le mouvement. Toujours est-il qu'elles auraient pu être ensuite de très bons et très bonnes militantes et militants pour notre union syndicale. Or, ce n'est que très rarement que cette démarche de « faire adhérer » a été prise par des militantes et des militants de Solidaires. C'est dommage. Notre expérience syndicale déjà vécue lors de conflits dans les entreprises nous a déjà montré que les adhésions que nous pouvons faire après un conflit social viennent fournir une dynamique nouvelle et supplémentaire à notre organisation syndicale. Là, globalement, nous ne nous sommes pas enrichi.es par l'arrivée de nouvelles équipes militantes.

- Sur notre insuffisante autonomie d'action et d'initiative vis-à-vis de nos partenaires syndicaux.

C'est déjà bien de constater qu'il n'y a pas de problème concernant notre autonomie vis-à-vis de nos partenaires syndicaux en matière de revendications, de projet syndical et social, d'analyse de la situation, de positionnement, etc. Ensuite, notre autonomie d'action est forcément liée à la réalité de nos forces, à notre poids réel sur le terrain, dans les entreprises, dans les manifestations et dans les grèves. De fait, nous sommes encore assez souvent amenés à nous positionner principalement par rapport à la CGT. C'est aujourd'hui la seule organisation syndicale interprofessionnelle qui soit encore un peu crédible quand elle appelle à une journée interprofessionnelle, même si l'automatisme des grèves n'est plus ce qu'elle était dans les années 1950-1960, loin de là. A l'inverse, nous constatons aussi que notre positionnement peut désormais peser un peu sur celui de la CGT. C'était déjà le cas, depuis des années dans plusieurs secteurs professionnels ; à ce propos, il faudrait analyser les raisons qui font que ceci est toujours vrai pour certains secteurs, mais l'est moins pour d'autres (mais a pu le devenir ailleurs). Pour revenir au plan interprofessionnel : par exemple, si nous refusons de rencontrer le pouvoir politique dans certaines périodes, notre refus, annoncé rapidement, peut influencer le positionnement d'autres organisations syndicales. Notre « dépendance relative » par rapport à la CGT changera quand nous serons dans un rapport différent en ce qui concerne la force et le dynamisme des équipes militantes notamment (à condition que ce soit nous qui progressions et non la CGT qui régresse). Trop souvent, nous appelons à une multitude d'initiatives, sans pour autant être ensuite effectivement, en nombre, sur la manifestation, au rassemblement, etc. Comme beaucoup d'autres, nous sommes plus forts quand il s'agit de dire que quand il s'agit de faire. Ceci est aussi lié au niveau de nos prétentions : nous voulons faire vivre un syndicalisme de transformation sociale ; c'est-à-dire que nous avons la préten-

tion de changer le monde. C'est tout de même un projet, un objectif assez hardi ! Certes, il faut bien concéder qu'il y aura quelques étapes à franchir ; mais aussi qu'elles ne le seront qu'au prix d'une certaine exigence collective dans notre militantisme, simplement à hauteur de nos ambitions.

La question du rapport aux autres organisations ne doit pas être traitée sous le seul angle du rapport de forces intersyndical. Il faut aborder les problématiques d'unité, voire d'unification, syndicales. Pas de manière abstraite, mais en prenant l'affaire au plus près des terrains d'action, « à la base » pour reprendre une expression courante dans nos milieux. Une chose est sûre : on n'y arrivera pas tant que chacune et chacun considèrera que la seule perspective unitaire est que les autres viennent se rassembler dans son organisation. de se rassembler dans son organisation ! Dire cela n'est pas incompatible avec le fait de considérer qu'aujourd'hui une de nos tâches prioritaires est de développer les collectifs militants de l'Union que nous construisons depuis cette vingtaine d'années. Pas incompatible, certes, mais pas simple non plus ! Mais coltons-nous à cette (apparente ?) contradiction, réfléchissons, discutons, ouvrons-nous, expérimentons, avançons...

5 – Un des aspects importants que nous portons est notre identité internationaliste. Quelles sont les avancées et contradictions / limites de notre action solidaire sur cette question ?

Nos insuffisances sont criantes en ce domaine ; mais ce ne sont pas spécifiquement celles de l'Union syndicale Solidaires et de ses organisations ; ce sont celles du mouvement ouvrier dans son ensemble. « Prolétaires de tous les pays, unissez-vous », « La classe ouvrière n'a pas de frontière », ... mais dans les faits : quelle part de nos activités syndicales (temps, énergie, finances, etc.) consacrons-nous à bâtir et faire vivre des solidarités internationales actives ? Avec les populations matraquées par les institutions financières capitalistes ? Avec les peuples dont l'existence même est niée par les colonia-



listes de tous bords ? Avec les travailleuses et les travailleurs pour qui l'esclavage demeure une réalité contemporaine ? Avec les femmes considérées comme des objets dans tant de pays ? Avec nos collègues d'autres pays, d'autres continents ? Avec les travailleuses et travailleurs de filiales à l'étranger de multinationales « françaises » ? La tâche est immense, oui. Pas plus que de vouloir « changer le monde », en limitant son action militante à « chez nous » !

Une fois ce dur constat dressé, il faut dire aussi ce que nous faisons, car ce n'est pas rien. Plusieurs des structures professionnelles de Solidaires, notamment parmi les historiques du G10, ont une affiliation et une activité internationale de longue date, à travers des fédérations internationales sectorielles. Souvent, des camarades de nos syndicats y jouent un rôle prépondérant ; c'est le cas, par exemple, du Syndicat national des journalistes (SNJ) ou de Solidaires Finances publiques. D'autres ont fait le choix de construire des Réseaux syndicaux internationaux dans leur champ d'activité : SUD-Rail est à l'origine du Réseau Rail Sans Frontière, Sud Santé Sociaux co-anime le Réseau européen pour le droit à la santé et à la protection sociale, Sud PTT

a mis en place un réseau international dans les centres d'appel. Solidaires est aussi très présent, depuis l'origine, dans le mouvement altermondialiste (Forums sociaux, Contre-sommets, *Alter-summit*, AT-TAC, etc.), nous sommes aussi présent.es dans les mouvances telles que *Transnationale Social Strike*., la coordination des salarié.es d'Amazon ou la fédération transnationale des coursiers. Le travail que nous menons en France sur certains sujets trouve aussi un prolongement international : autour de l'autogestion avec le Réseau international de l'économie des travailleurs et des travailleuses, sur le climat avec des coordinations comme *Global climate strike*, à travers les liens avec diverses organisations de travailleurs et travailleuses immigré.es ou de soutien à ceux-ci et celles-ci ; la commission internationale de Solidaires assure aussi des liens étroits avec des peuples en lutte (Kurdistan, Chiapas, Palestine, Syrie, Hong Kong, ...).

Le Réseau syndical international de solidarité et de luttes, constitué en mars 2013 lors de la réunion de Saint-Denis (France) est le produit d'années d'échanges et de travail commun entre plusieurs des organisations fondatrices. C'est un lieu permettant la mise en commun d'histoires et de

réalités différentes. Son efficacité réelle passe par la dynamisation du travail international dans les secteurs professionnels. Comme pour tout le reste de notre activité syndicale, il faut que nos informations, nos réflexions, nos actions, soient en phase avec ce qui se fait sur le terrain. Lors du dernier congrès Solidaires (2017), nous avons défini un mandat de travail ; plutôt que de le paraphraser, citons-le :

« Il faut par exemple proposer à nos équipes syndicales locales, aux sections syndicales, des tracts internationaux axés sur la réalité du travail quotidien dans l'entreprise ou le service, il faut organiser des tournées syndicales internationales, des réunions entre structures syndicales transfrontalières, ... » « Solidaires doit s'engager plus avant dans la prise en charge du travail au sein du Réseau des quatre thèmes retenus lors de la rencontre de 2015 : Autogestion et contrôle ouvrier, criminalisation des mouvements sociaux, droits des femmes, migrations. » « La question de l'élargissement du Réseau est une de nos priorités ; nous devons mettre à profit le travail international déjà réalisé par plusieurs de nos organisations, suivre plus efficacement les contacts pris à travers l'activité de la commission internationale. » « Pour franchir un cap dans cette construction, nous devons mieux faire connaître le Réseau, renforcer sa visibilité ; cela passe par exemple par la reprise du logo sur un maximum de nos publications, par l'utilisation du matériel produit, par une implication renforcée dans l'animation du Réseau. » Il reste de quoi faire...

6 – Le mot de la fin ?

Il nous faut aller vers un syndicalisme citoyen ... Citoyen, au sens de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1793, celle dont l'article 35 dit *« Quand le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est, pour le peuple et pour chaque portion du peuple, le plus sacré des droits et le plus indispensable des devoirs »*, celle qui n'a jamais été appliquée. Limiter l'action syndicale au « salariat » au sens le plus strict du terme, c'est se couper d'une part importante de notre classe sociale. Précaire, chômeur, indépendant, auto-entrepreneur, etc., les « statuts » se multiplient. A terme, il sera certainement plus facile de mettre en place des solidarités

par les territoires que des solidarités par les métiers. Ceci signifie qu'il nous faut plus faire vivre le syndicalisme dans les territoires, par les Bourses du Travail, les Unions locales, les regroupements inter-professionnels. Nous nous organisons syndicalement pour défendre les intérêts de notre classe sociale – qui ne sont pas ceux de la bourgeoisie qui, par exemple, défend le droit de propriété des biens de production et d'échanges, donc l'exploitation de la majorité par une minorité. Mais c'est à nous de définir notre champ d'activité, pas à celles et ceux qui veulent nous diriger. Féminisme, écologie, antiracisme, anticolonialisme, droit au logement, à la santé, au transport, à l'éducation, et bien d'autres choses encore, tout cela, c'est du syndicalisme ! Ne nous le laissons pas confisquer.

Solidaires a eu 20 ans, le G10 en aura bientôt 40, plusieurs de nos structures plus encore. Nous sommes une organisation jeune ? Oui, comparée à la quasi-totalité des organisations syndicales interprofessionnelles du pays. Mais cessons de proclamer cela comme un slogan, comme une évidente équation « syndicat jeune = syndicat des jeunes ». La réalité est plus nuancée.

Nos propos peuvent apparaître parfois sévères ; s'ils le sont, ce n'est aucunement vis-à-vis de celles et ceux d'aujourd'hui qui feraient « moins bien » que cela aurait été avant. Il s'agit juste d'une contribution, parmi d'autres, avec comme objectif de réfléchir ensemble à ce que nous devons améliorer, là où nous devons progresser, pour que l'émancipation des travailleurs et des travailleuses soit l'œuvre d'eux-mêmes et d'elles-mêmes...

Propos recueillis par Jérémie Berthuin

Gérard Gourguechon

Christian Mahieux « Les utopiques »

Les luttes d'aujourd'hui pour gagner demain et construire notre monde.

I - Nous voulons gagner.

Quand nous nous engageons dans une lutte, normalement, c'est pour la gagner. Ca ne peut pas être que pour témoigner, pour pouvoir dire que « nous y étions », que « nous étions du bon côté », pour ne pas avoir honte, demain, devant nos enfants et nos petits-enfants.

Nous venons de mener une nouvelle lutte, contre

réforme en ce qui concerne l'assurance-maladie. En 2005, contre le Traité Constitutionnel Européen, à force de meetings, de réunions d'information, d'éducation populaire, etc., nous avons gagné le référendum, mais les forces conservatrices ont été encore une fois les plus fortes, en contournant ce vote par la réunion des parlementaires à Versailles. Et toutes les réformes qui ont suivi se sont heurtées, toutes, à des oppositions et des résistances syndicales, citoyennes, politi-



une nouvelle réforme des retraites, une réforme plus dure que les précédentes, une réforme annoncée quasiment pour nous transporter dans un autre « modèle social ». Certains de ses promoteurs se vantent d'ailleurs de vouloir faire une réforme « systémique », qui abandonne le système mis en place en 1944-1945, au moment de la Libération, rien de moins !

A l'heure où cet article est écrit (mars 2020), cette lutte n'est pas terminée, mais nous sommes encore loin d'avoir gagné.

Nous sommes désormais habitués à cette situation, depuis au moins trois décennies : mener des luttes, et les perdre, l'une après l'autre. En 1995, contre le Plan Juppé, nous avons pu retarder la partie du projet qui visait la réforme des retraites, et particulièrement des régimes spéciaux, mais le gouvernement a déroulé sa

ques, sociales, etc. Mais, à chaque fois, ça s'est terminé par un pas de plus vers la régression sociale, un avantage supplémentaire pour les principaux détenteurs de capitaux et pour les rentiers.

Aujourd'hui, en France, depuis les dernières élections présidentielles de 2017, ils attaquent frontalement, ouvertement, brutalement, et tous azimuts. La cohérence de ces attaques, Denis Kessler, vice-président du Medef, nous la donnait déjà en 2007 : « *Il s'agit de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance* ». C'est le compromis politique et social de 1944-1945 qui est en voie de destruction. Le gouvernement ne s'en cache pas quand il explique que sa réforme des retraites est une réforme « systémique ». Effectivement, nous passerions d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies, où les personnes cotiseraient sans trop

savoir ce qu'elles pourront percevoir une fois en retraite. Cette réforme s'inscrit dans un programme de casse globale de l'Etat social tel qu'il résultait du compromis entre le capital et le travail en 1945 : l'existence d'un droit du travail rééquilibrant les droits des salarié-e-s dans les entreprises, le développement d'une sécurité sociale prenant en charge collectivement certains risques et la présence de nombreux services publics donnant à l'Etat une relative indépendance par rapport aux banquiers et financiers et rendant accessibles au plus grand nombre certaines prestations.

Les capitalistes financiers se savent forts, en France, en Europe et dans le monde. Avec la liberté de circulation des capitaux et avec la concurrence libre et non faussée, les mains d'œuvre sont partout mises en concurrence entre elles. Ceci pousse au recul des salaires, des prestations sociales, du droit du travail, des conditions de travail, etc. Et, à l'opposé, c'est ainsi que se concentrent les revenus, les capitaux, les patrimoines, les pouvoirs et les privilèges, dans les mains d'une minorité de la population. En 2005, le milliardaire Warren Buffet résumait très bien la situation : *« Il y a une guerre des classes, où ma classe gagne de plus en plus... c'est ma classe, la classe des riches, qui mène cette guerre, et nous sommes en train de la gagner. »*

L'histoire n'est jamais terminée. L'aspiration à la justice et à la solidarité, le besoin de liberté pour toutes et tous, tout ceci demeure. Aujourd'hui, si nous ne voulons plus perdre, il nous faut vouloir gagner.

II – Tous ensemble.

Vouloir gagner sur la réforme des retraites, une réforme faite par (il n'est qu'à voir la forte implication de représentants plus ou moins directs d'Axa et d'autres dans la maîtrise de la réforme) et pour les compagnies d'assurances privées, les fonds d'investissements, etc., c'est vouloir gagner contre la finance. Nous devons donc avoir en tête que les privilégiés du système actuel ne baisseront pas facilement les bras dans leur œuvre d'accaparement continu des marchés et des richesses, ce qui leur ouvre les portes des pouvoirs et conforte leurs avantages et privilèges et les garantit pour demain. Nous les avons vu agir en Grèce. Nous les voyons faire sur les cinq continents quand des résistances s'organisent. Pour gagner contre la finance, il est certain qu'il nous faudra être nombreux, très nombreux.

Dans la période actuelle, les détenteurs de capitaux se sentent tellement sûrs de leur domination qu'ils multiplient les attaques et, par là même, qu'ils multiplient les victimes. C'est une opportunité pour être très nombreux. C'est particulièrement le cas en France. Ainsi, dans le conflit contre la réforme des retraites, nous les voyons se couper de couches sociales telles que les avocats ; dans les conflits qui touchent les services publics, ils se permettent de rejeter avec mépris tous les chefs

d'établissements qui défendent leur service, leur administration, etc. ; ils repoussent la main tendue des dirigeants de la CFDT ; et nous les avons vu se couper de la population des personnes retraitées en portant fortement atteinte à leur pouvoir d'achat. Nous avons donc la possibilité de pouvoir fédérer les victimes du capitalisme financier actuel, victimes qui vont au-delà des couches du salariat qui se retrouvent assez habituellement dans les grèves et les manifestations.

Fédérer les mécontentements, c'est certainement quelque chose qui se construit. Ça ne se fait pas spontanément.

Au cours des dernières années, nous avons déjà vu des luttes se construire, des résistances s'organiser, des pratiques innovantes être portées par les personnes en mouvement. Lors du conflit contre la loi El Khomri, à côté des actions syndicales ont émergé les Nuits Debout au printemps 2016, avec notamment les occupations des places. Avec l'arrivée de Macron et l'accélération de leur offensive dans la lutte des classes, le mouvement des gilets jaunes, avec l'occupation des ronds points, a amené le gouvernement à dévoiler une réalité du pouvoir : les privilégiés, en France aussi, ne reculent pas dans l'utilisation de l'appareil d'Etat et des forces répressives pour défendre leur droit de propriété et le partage inégalitaire des richesses produites. Car les mobilisations des gilets jaunes, par leur double radicalité (les mots d'ordre et les méthodes d'action) ont commencé à faire peur au pouvoir. Ce mouvement a pu transformer une revendication contre une taxe sur un carburant automobile en un cahier de revendications autour de la justice fiscale, des services publics, de la démocratie. Ceci a même conduit des maires à ouvrir des cahiers de doléances dans les municipalités, s'inscrivant ainsi, consciemment, dans la lignée de 1789. Le conflit contre la réforme des retraites confirme qu'il existe toujours en France un fort noyau de résistance autour d'une majorité d'organisations syndicales.

L'accumulation de ces luttes, la somme de ces expériences, tout ceci peut être vu comme un enrichissement dans les prises de conscience et dans les pratiques. Dans l'ensemble de ces acquis, il faut aussi ajouter les multiplications de réseaux qui s'organisent autour d'objectifs précis (rapprochements entre producteurs et consommateurs, échanges de services, modifications dans les comportements et dans les consommations, organisation d'expériences « à la marge » du système dominant, etc.). Après que soient passées les périodes les plus intenses de ces différents conflits ponctuels, les personnes mobilisées n'ont pas le sentiment d'être défaites. Comme d'autres avant elles, elles savent qu'elles ont perdu une bataille, des batailles, mais elles savent qu'elles n'ont pas perdu la guerre. Pendant le même temps, dans d'autres pays, et des pays qui comptent et qui pèsent dans le monde actuel où la fi-



nance domine, aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne notamment, des mobilisations se structurent autour d'alternatives globales progressistes. Ces batailles idéologiques peuvent, progressivement, faire émerger une autre prééminence culturelle.

III – Passer à l'offensive.

Dans tous les conflits ou presque, celles et ceux qui s'opposent, qui résistent, se battent principalement « contre », contre une réforme présentée par le pouvoir, contre la fermeture d'une usine, contre des suppressions d'emplois, contre une délocalisation, contre la casse de telle ou telle administration, de tel ou tel service public, contre une nouvelle privatisation, contre le bradage de biens communs et publics, etc.

C'est le premier niveau de la lutte, celui qui permet déjà de regrouper les premières victimes directes du nouveau conflit ouvert par les détenteurs de capitaux. Cette première étape est indispensable. Mais elle ne peut suffire si nous voulons réellement gagner. Au mieux, dans un tel cas de figure, il sera possible de retarder un peu l'échéance, d'atténuer la brutalité de l'opération, mais, globalement, le rouleau compresseur libéral continuera sa marche.

Face à ces attaques répétées, nous ne pouvons pas être seulement sur la défensive. Par exemple, contre la réforme des retraites, nous ne pouvons pas dire seule-

ment « retrait de la réforme », ce qui signifierait que le système des retraites de 2019 n'a pas à être fortement amélioré. De même, nous ne devons pas dire seulement « retrait des réformes depuis la réforme Balladur de 1993 » ; ça voudrait dire qu'en 1992 la situation était parfaite. Ce qui n'était pas le cas. En matière de retraite, le mouvement syndical opposé à la réforme n'est pas parvenu à mettre réellement en débat un projet alternatif qui améliorerait réellement le système de retraite existant, qui, en 1945, était certes un réel progrès, mais qui n'était que le fruit d'un premier compromis ayant par ailleurs subi nombre de dégradations depuis une trentaine d'années. Ceci nécessite certainement d'interroger sur la place du travail contraint dans la vie, sur l'organisation sociale des temps de la vie, sur la nécessité ou pas que tout ceci soit normé à l'identique pour tous et toutes, etc. Nous n'avons pas su proposer un système universel assis sur la répartition et prenant en compte les différences objectives et les inégalités multiples (pénibilité, espérances de vie, durée de formation et âge d'entrée dans la vie active, inégalités salariales et particulièrement les inégalités hommes - femmes etc.).

Ceux d'en face remettent en cause le compromis politique et social de 1944-1945 en mettant en oeuvre leur projet de société pour eux : concentration des pouvoirs et accumulation des richesses. Bien entendu, ce n'est jamais ainsi que leur programme politique est

présenté aux électeurs. A chaque fois, leur programme officiel vise à plus de croissance, à agir contre le chômage et pour l'emploi, voire à « sauver notre système social auquel nous sommes tous très attachés ».

Nous devons donc mettre en avant un autre projet de société basé sur la liberté, l'égalité, la solidarité, le partage, le partage des richesses, des savoirs, du temps de travail, la démocratie, la préservation d'une planète vivante et diverse. Et ce projet doit être opposé à leur projet de la concurrence de tous et toutes contre tous et toutes qui conduit toujours à l'accaparement par la minorité la plus forte au départ des richesses et des pouvoirs, et donc à la poursuite d'une société de capitalistes rentiers vivant du travail et de la peine des autres.

Et toutes les luttes ponctuelles (retraites, services publics, environnement, droits sociaux, etc.) doivent faire naître des alternatives débattues et élaborées démocratiquement et qui s'inscrivent dans l'alternative globale : un autre monde est possible, une autre sécurité sociale est possible, etc. La nécessité d'inscrire les luttes ponctuelles dans une lutte plus globale qui les fédère ne signifie pas que les luttes sectorielles, limitées (telle fermeture d'usine, telle attaque contre tel service public, etc.) n'ont pas leur utilité. Elles sont déjà un élément de mise en mouvement d'une somme de victimes du système. Et ceci doit être l'occasion d'une pédagogie de la lutte pour la compréhension de la phase dans laquelle nous nous trouvons.

En France arrive peut être le moment où, dans les têtes, la bascule se fera quant à la légitimité politique d'un pouvoir qui exerce une telle domination. Déjà, nombre de nos concitoyennes et concitoyens s'interrogent sur la légitimité d'un gouvernement à mettre en oeuvre des réformes systémiques qui vont engager la vie des gens pour des générations, qui mettent en cause notre modèle social, alors qu'il a été élu sur une base électorale réduite.

Forts d'un autre projet de société largement partagé, car il aura été débattu à l'occasion de chaque conflit ponctuel par les acteurs directs, nous pourrons plus facilement imposer le calendrier de nos exigences et ne plus dépendre du calendrier des attaques décidées par les détenteurs de capitaux. C'est une bataille culturelle que nous devons mener et que nous pouvons gagner. Alors pourront éclater de multiples conflits offensifs, décentralisés, dans des domaines variés, mais s'inscrivant tous dans la même alternative sociale. Il ne s'agira plus seulement d'occuper les places et les ronds points. Il nous faut avoir en perspective l'occupation des lieux de production et l'occupation des lieux de pouvoir.

Nous savons que l'histoire n'est jamais terminée, car l'aspiration à la justice, à l'égalité, à la liberté, la solidarité et la démocratie est toujours portée, ici et ailleurs. Et nous savons qu'un jour, nous écrivons l'histoire.

Gérard Gourguechon – 13 mars 2020

DAL

REQUISITION

Depuis plusieurs mois les permanences du DAL (Droit au Logement) Nîmes et environs (2^{ème} et 4^{ème} samedi chaque mois) voient se présenter, outre le contingent habituel de personnes mal logées ou menacées d'expulsion, des familles de migrants qui sont à la rue ou en passe de l'être.

Qui sont-ils ?

Des familles étrangères en situation irrégulière, des déboutés du droit d'asile, des « dublinés » (1). Beaucoup d'étrangers se voient refuser le droit au séjour. La législation déjà très dure avant Macron, s'est encore durcie avec entre autres la loi Asile et immigration de septembre 2018. Le Droit d'Asile n'est accordé qu'à une petite minorité. Les critères retenus ne prennent pas en compte la spécificité des situations vécues par ces personnes. Nombreux sont ceux dont les droits humains sont niés, rejetés car ils n'arrivent pas à convaincre que leur existence est menacée s'ils retournent dans le pays qu'ils ont dû quitter.

Et, au bout du compte, l'issue de la procédure est toujours la même, l'OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français) qui annonce l'expulsion de France avec souvent un passage en Centre de Retention Administrative, qui n'est autre qu'une prison pour étrangers.

Refuser L'inacceptable

En France, le droit au logement est implacable : l'accès au logement social est réservé à ceux qui peuvent prouver qu'ils touchent des revenus réguliers et suffisants. Les autres — les étrangers sans papiers, les plus pauvres, ou ceux qui ont des revenus irréguliers — n'y ont pas droit !!



Il reste le droit au logement ou à l'hébergement opposable (DALO ou DAHO), censés protéger les plus faibles de la mise à la rue. Mais même lorsque certains parviennent à dérouler la procédure — il faut aller jusqu'à mettre le préfet au tribunal administratif — restent de multiples obstacles à la réalisation effective de l'obligation de loger... et l'Etat s'en tire avec des paiements d'astreinte à quelque association s'occupant des sans-abris !

...et la famille reste à la rue.

Dès la création du comité DAL Nîmes, nous sommes allés à la recherche de logements et locaux inoccupés. Les chiffres officiels de l'INSEE font état de plus de 700 logements vacants dans le parc HLM et de près de 7000 logements et immeubles de bureau vacants sur Nîmes.

Une loi de réquisition existe en France depuis 1945 et a permis plus de 120000 réquisitions. Les préfets peuvent réquisitionner certains locaux laissés vacants afin de loger, en particulier, des personnes en précarité extrême ou à la rue. Le DAL a déjà demandé au préfet du Gard de l'appliquer. Il faudrait réquisitionner en priorité des bâtiments appartenant à l'état ou à de grands groupes privés.

On y va !

Dans un premier temps, la préparation s'est faite avec l'APTI et le RESF. L'objectif dès le départ était double : occupation collective d'un bâtiment et élaboration collective de demande de titres de séjour pour toutes les familles.

Il nous avait été signalé l'existence d'un bâtiment,

inoccupé depuis plusieurs années, appartenant à une grande entreprise publique. Ce bâtiment, promis à une démolition à moyenne échéance, présentait toutes les caractéristiques requises. Etant ouverts, les appartements étaient dans un état nécessitant d'importants travaux de nettoyage et autres en vue d'une occupation dans des conditions décentes.

Pendant plusieurs semaines, nous avons accueilli des familles à qui nous avons soumis la proposition de créer un collectif en vue de l'occupation d'un bâtiment. Nous leur avons expliqué que la démarche était légitime au vu des besoins mais illégale d'un point de vue juridique. L'occupation se faisant sans effraction, les personnes concernées devenaient « occupants sans droit ni titre » statut qui les protégeait d'une expulsion surprise du logement au regard de la loi : nécessité d'un jugement pour pouvoir les expulser.

A l'issue de plusieurs réunions, une dizaine de familles étant d'accord avec le projet, nous avons pu envisager sa mise en œuvre.

Une fois ces conditions réunies, un appel a été lancé auprès des organisations (associations, syndicats, partis politique) susceptibles de soutenir cette occupation.

Une vingtaine(2) ont répondu à notre appel... et nous nous réunissons à plusieurs reprises avec le collectif de familles pour les modalités pratiques.

Action !

Le jour décidé, c'était un samedi matin, nous nous sommes retrouvés une bonne trentaine. L'immeuble étant ouvert les futurs occupants ont pu entrer, ils se sont répartis les différents appartements et tout le monde s'est mis au travail, et il y avait du boulot !

Quelques semaines ont été nécessaires pour la mise en état et l'équipement. A ce propos il faut souligner l'énorme élan de solidarité pour fournir à ces familles le mobilier et tout ce dont elles avaient besoin. Il ne faut pas oublier que ces familles représentent une quarantaine de personnes sans droit au travail et donc dépourvues de revenus.

Parallèlement à cette mise à l'abri collective, on a



« fait les papiers ». Long travail minutieux de collecte de documents et d'écriture de l'histoire qui avait conduit chacune des familles à Nîmes sans possibilité de repartir.

Au bout d'un mois, les familles bien installées, les dossiers prêts, nous organisons une conférence de presse et quelques jours plus tard, un rassemblement devant la préfecture avec audience chez le directeur de cabinet pour déposer les dossiers. Et la pétition récolte rapidement plus de 1000 signatures.

Pour appuyer la mobilisation, le 18 décembre nous avons organisé une manif aux flambeaux jusqu'à la préfecture, jolie manif qui a rassemblé plus de 200 personnes autour des familles.

A ce jour, pas d'intervention de la préfecture ni des

propriétaires du bâtiment. Et toujours pas non plus de réponse pour les « papiers ». Seulement quelques demandes de compléments de dossiers, ce qui montre que les demandes sont en cours d'instruction à la Préfecture.

La mobilisation continue...

Un brin d'analyse, pour la route ? Surtout des questions.

Le pilotage de l'opération :

- Beaucoup de monde à faire vivre ensemble, *c'est-à-dire une nécessité* pour la prochaine fois : une « charte du vivre ensemble » à penser et écrire avec les pratiques, les valeurs,... et à faire signer par tous ceux qui se lancent dans une telle opération.
- Des décisions à prendre constater, analyser, avoir des idées, élaborer, proposer : Un petit groupe de pilotage avec habitants et soutiens ?

L'organisation de l'espace

- Garder un espace (un appart ?) qui per-

mette l'action collective ou à quelques uns : réunions, discussions, négociations, travaux en groupe, ateliers, convivialité sur place, cours de français...

- Permettre un espace militant, structurer le soutien grâce à débats et propositions,

L'articulation des différentes « facettes »

de l'action : politique, social, caritatif, humanitaire, technique...

- Positif ! de trouver autant d'atouts différents : c'est riche, et en plus, ça intéresse beaucoup d'organisations et de personnes qui se mobilisent superbement. Ça ouvre le mental à de comportements nouveaux. Le valoriser ?
- Difficile la contradiction quelquefois : Exemple quand il y a des besoins essentiels : donner des choses, les acheter au besoin, ou permettre aux personnes de se rendre autonomes pour les acquérir ? On a décidé rapidement, mais ça pourrait faire de bonnes règles à adopter tous ensemble...



Ernest Pignon Ernest : « Les expulsés »

Choisir ! Se montrer pour poser un rapport de forces, ou se cacher pour ne pas se mettre en danger ?

Des carences, à faire mieux la prochaine fois :

- Prévoir une meilleure résonance politique dès le jour de l'occupation et même aussi à d'autres occasions, sur les ressorts de l'action, les responsabilités en présence, les solutions existantes et les freins invoqués...
- Communiquer sur l'élan de mobilisation pour aménager - aide, dons, travaux, recherche de solutions toutes catégories... - pour l'installation puis l'accompagnement des familles.
-

(1) Le règlement Dublin dit que toute personne qui demande l'asile doit présenter sa deman-

de dans le premier pays de l'UE par lequel elle est entrée (ses empreintes l'attestent)

(2) Par ordre alpha :

ACAT, ADOS SANS FRONTIERE, AMITIFRANCE ALGERIE, AMNESTY INTERNATIONAL, APA 30, APTI, ATTAC, CNT, DAL 30, ENSEMBLE, FEDERATION ANARCHISTE, FRANCE INSOU-MISE, FSU, GANGES SOLIDARITE, LIGUE DES DROITS DE L'HOMME, NUIT DEBOUT, PCF, PG, REFUGIES BIENVENUE, RESF NIMES ET ALES, SOLIDAIRES, UCL, UNION SYNDICALE PSYCHIATRIE ainsi que des personnalités et élus.

Odile et Pierre UNIRS 30

Psychiatrie en Palestine : entre résistance et résilience !

Dans le seul hôpital psychiatrique de Palestine, à Bethléem, nous avons rencontré

le médecin directeur, le Docteur IKHMAYYES qui est secondé par 3 autres psychiatres dont le Docteur Ivona AMLEH, croate, mariée à un palestinien et en poste depuis 1999, ainsi que le cadre infirmier et le « chargé d'accueil » qui travaille à temps partiel, partageant son temps entre la psychiatrie et le restaurant dans lequel il officie le soir !

Il y a 180 places théoriques dans cet hôpital, mais actuellement seules 140 places sont disponibles, compte tenu des travaux (6 unités de 30 patients). L'hôpital reçoit des patients de l'ensemble de la Palestine, y compris GAZA et quelque soit leur origine : chrétiens, musulmans et même bédouins (... mais les israéliens ne se font pas soigner en Palestine !).. même si Israël utilise largement la main d'œuvre soignante Palestinienne !

Il reçoit, à part égale des hommes et des femmes, dans des unités toutefois séparées, et comprend une unité de réhabilitation psycho sociale (ergothérapie), une unité médico légale (dont le nombre de patients ne cesse d'augmenter), une unité d'addictologie, ouverte en janvier 2019 de 25 places, mais qui reste sous tutelle d'une ONG.

Il n'y a pas de service de pédopsychiatrie, et quelques adolescents sont pris en charge dans les services adultes.

Le Directeur nous fait part de ses préoccupations majoritairement économiques : le "run for money" (course aux budgets, aux subventions) empiète de plus en plus sur son temps médical et les tâches administratives tendent, à supplanter son activité clinique qu'il revendique toutefois.

Le modèle dont il s'inspire et qu'il souhaite appliquer à l'hôpital est clairement celui de la psychothérapie institutionnelle. Il se réclame de Basaglia, entretient des relations toujours suivies avec les équipes soignantes de Trieste, s'émerveille des expériences Lilloises "hors les murs" et proclame comme objectif .. la fermeture de l'hôpital psychiatrique !

Néanmoins, la réalité que nous expose également le Docteur AMLEH est, pour l'instant, toute autre: les patients ne cessent d'affluer sur le seul lieu de soins spécialisé de Palestine (Gaza et Cisjordanie) et le nombre de patients "chroniques" ne cesse d'augmenter, non en raison de la chronicité induite par la maladie mentale, mais surtout parce que des patients issus de régions éloignées se voient ici délaissés par leurs familles ou leur communauté, qui n'ont pas les moyens de venir les visiter et avec lesquelles le lien s'estompe peu à peu.

Nombre de familles, selon les médecins, font des difficultés pour reprendre leurs proches après ce temps de rupture relationnelle, malgré qu'il nous soit paradoxalement indiqué que la communauté



constitue traditionnellement un mode de prise en charge adapté pour les malades mentaux non hospitalisés.

Un programme est actuellement mis en place afin de restaurer les liens entre ces patients et leurs familles, malgré les difficultés de communication et de déplacement.

En effet, il nous est précisé que tout le système psychiatrique repose ici sur l'hôpital ; le directeur fait part de nombreux projets d'extériorisation, et de ses souhaits de prise en charge ambulatoire, mais, dans la réalité, il n'existe aucune structure alternative, et surtout aucun moyen de les mettre en place et de les développer dans le contexte actuel.

Un plan de "community health center" (Unités mobiles pouvant aussi concerner la psychiatrie) existe bien, en théorie, mais sans réels moyens pour qu'il puisse se voir concrétiser sur le terrain.

Par ailleurs les dispensaires existants manquent de médecins et de personnels formés pour prendre en charge les malades psychiatriques, et les médecins généralistes ne semblent pas intéressés, selon nos collègues par cette spécialité et donc pour assurer des suivis.

La famille et la communauté demeurent les principales ressources pour les prises en charges « ambulatoires » des patients psychiatriques... faute de mieux ! Cependant, il nous est précisé que de

nombreux patients « potentiels » demeurent « invisibles » car la Folie, pour des raisons culturelles, religieuses et des tabous sociaux est encore peu amenée à être « médicalisée » en Palestine. Les Djinnns et autres envoûtements prennent ici toute leur place et la mystique spirituelle supplante encore la thérapeutique « scientifique ».

Outre le problème des malades « chroniques » - et du manque de moyens - une autre question préoccupante, selon nos collègues médecins, reste le nombre de patients « médico-légaux », cad soumis à des injonctions de soins ou à une hospitalisation sous contrainte. Selon nos interlocuteurs, il semblerait surtout s'agir ici de patients présentant des troubles graves de la personnalité, plutôt qu'une pathologie mentale avérée, et leurs prises en charge débordent bien souvent des personnels peu nombreux et peu formés, d'autant plus que se pose la question du sens de ces hospitalisations. Nous ne connaissons pas les arcanes de la justice palestinienne en la matière, mais il semble qu'elle ait de plus en plus recours à ce type de mesure pour des raisons « sécuritaires » (..ce qui n'est pas sans rappeler ce que nous connaissons en France !).

À nos questions posées sur les pratiques d'isolement et de contention, le docteur AMLEH nous répondra qu'elle est utilisée très parcimonieusement, pour de courtes durées et selon de strictes prescriptions médicales, ou à la demande du patient. Elle

nous précisera encore qu'en 20 ans de pratique, elle n'a eu recours que 4 fois à des mesures d'isolement prolongé. Avec humour les médecins nous font part de l'aide fournie par l'hôpital St Anne, de Paris, qui leur a fait parvenir un « kit de contention », jamais utilisé jusqu'ici !

Sur le plan des pathologies rencontrées , et contrairement à ce que nous pouvions attendre, il nous est indiqué que , malgré l'occupation israélienne et la pression - et répression - que celle ci impose à la population, nos collègues n'enregistrent qu'un nombre relativement limité (en regard de la situation) de névroses de guerre ou de syndromes post traumatiques (PTSD) ; cela est du , nous expliquent-ils, à plusieurs facteurs : d'une part, et encore une fois, au manque de personnels et d'organisation de « cellules d'urgence » pour prendre en charge les victimes lors d'un épisode aigu et pour les dépister par la suite, et d'autre part –et surtout - en raison de la prise en charge des victimes par leurs familles et la communauté , selon la tradition du Summud, processus de résilience propre à la culture et à la société palestinienne , fondé sur la résistance et l'espérance en lien avec l'environnement social et affectif des proches dans la (re)construction d'un avenir sans cesse en chantier en Palestine.

Néanmoins, un certain nombre de personnes, femmes autant qu'hommes, présentent des séquelles durables de leurs conditions de détention ou des tortures infligées par l'armée israélienne, et la difficulté réside toujours, comme pour tous les patients, dans le suivi au long cours de ces personnes. Un exemple récent nous est indiqué, concernant une jeune femme qui a été soumise au supplice de la « goutte d'eau » (écoulement continu, jour et nuit, de gouttes d'eau sur le crane), qui ne pouvait encore se détacher de ce « lien » obsédant et devait encore rester constamment sous l'eau pour être « soulagée » ...

Il faut savoir que 40% des patients de l'hôpital ont fait l'objet d'au moins une incarcération, moyenne qui s'étend également à l'ensemble de la population palestinienne.

Une autre problématique concerne les pathologies addictives : 50 % des patients hospitalisés présentent une addiction, primaire ou secondaire, et plus spécifiquement au cannabis synthétique (« spice ») , drogue qui fait actuellement des ravages en Palestine d'autant plus qu'elle est présentée sous une forme ludique et attractive....et serait « encouragée » par les israéliens.

Enfin, il faut noter une problématique, qu'on nous dit émergente, chez certaines jeunes femmes, liée, selon les médecins, à une relative immaturité psycho affective de jeunes femmes qui se laissent séduire .. puis abandonner –ou emprisonner - dans une relation conjugale ou extra conjugale qu'elles n'ont pas vraiment souhaitée (syndrome du prince charmant ??) et qui génère isolement, dépression et syndrome abandonnique.

Ces éléments sont très certainement à mettre en lien avec un changement qui s'amorce dans la société palestinienne avec notamment une diminution notable et significative du nombre de violences faites aux femmes et de « crimes d'honneur ». Des centres de protection des femmes et de la famille viennent également de voir le jour, et un « clash générationnel » est en train de se produire, selon nos interlocuteurs, les jeunes femmes palestiniennes se trouvant maintenant à la croisée des chemins entre tradition et innovation sociale, ayant souvent pris la place des hommes décédés ou emprisonnés, dans la gestion de la famille ou de la terre.

Il nous est également indiqué qu'actuellement 70 % des étudiant.e.s en médecine sont des femmes.

Enfin il faut constater que la pédopsychiatrie est quasiment absente du champ des soins , tant sur le plan structurel que dans les pratiques : rien n'est organisé pour les petits enfants , qui peuvent être pris en charge , sur un mode psychoéducatif seulement, par le centre Ghirassi, ONG de Bethleem qui accomplit un remarquable travail , mais ne s'inscrit aucunement dans une dimension thérapeutique, tandis que les adolescents se voient hospitalisés dans les services adultes de l'hôpital dans des conditions peu satisfaisantes . Une institution a cependant vu le jour grâce à la solidarité, Hope Flowers, qui accueille des enfants autistes ou handicapés mentaux , avec l'aide de personnels spécialisés et de psychologues ... mais située en bordure du mur , elle est sans cesse menacée par l'avancée israélienne et s'est déjà vue refusée une extension, pourtant bien nécessaire vu le nombre sans cesse croissant d'enfants accueillis

Pourtant, malgré la faiblesse des moyens, les énergies ne manquent pas et les ressources internes sont multiple, tel ce cuisinier d'un bon restaurant de la ville qui vient s'occuper de la restauration des patients (.. dans tous les sens du terme!), ou le maraichage qui se développe au sein de l'hôpital avec cette double fonction, pour les patients, d'activité ergo et sociothérapique mais qui leur permet aussi d'obtenir quelques subsides par



la vente des produits ainsi cultivés.

Mais les manques sont multiples : manque de temps, de médecins, de personnels soignants, de compétences spécifiques et de formations. Les médecins se disent depuis longtemps en « burn out », et personne ne sait encore qui remplacera le docteur AMLEH qui espère bien prendre sa retraite prochainement ... Et l'occupation israélienne ne facilite pas les choses en interdisant par exemple à cette psychologue franco-palestinienne, spécialiste des enfants et maintenant revenue en France, de retourner travailler en Palestine en limitant ses visas et ses droits de séjours ...

Des ergothérapeutes manquent aussi cruellement pour assurer les programmes de réadaptation projetés par l'hôpital, ainsi que des infirmiers formés à la prise en charge des malades psychotiques.

L'investissement dans les tâches quotidiennes et l'épuisement qu'il génère empêche aussi nos collègues de prendre un recul analytique vis à vis de leurs pratiques, ce qu'ils ne cessent de déplorer. Aucune recherche clinique, ou même analyse des pratiques, ne peut être hélas possible dans un tel contexte de pénurie et de surmenage !

Les médecins de l'hôpital nous font donc part de leurs besoins et de leurs demandes d'appui et de soutien : économique, tout d'abord, car en Palestine, sans doute plus qu'ailleurs, l'argent constitue toujours le « nerf de la guerre » (au sens propre du

terme !), mais aussi humain, car le manque de personnel est aigu et ils sont surtout en attente de compétences spécifiques, notamment en matière d'ergothérapie, où le « faire » peut aussi permettre de dépasser la barrière linguistique.

L'échange d'étudiants en psychiatrie, de médecins ou d'infirmiers en psychiatrie est aussi évoquée mais demeure, hélas, quelque peu utopique dans le contexte actuel où, comme nous l'avons vu, sortir de Palestine (et y revenir !) n'est pas chose aisée .. et coûte cher, même si l'accueil militant de professionnels de santé demeure à envisager.

Alors, si la psychiatrie palestinienne est, comme le reste du pays, étouffée par la colonisation israélienne, et doit faire face à de nombreux problèmes, elle demeure, à l'instar de la population, et comme nous le confirmera le Dr Samah JABR, en charge de la psychiatrie au sein de l'autorité Palestinienne, d'une résistance et d'une espérance sans limites !

Ph. GASSER

Vice Président de l'Union Syndicale de la Psychiatrie

Faisons Vivre la Commune !



Faisons Vivre la Commune ! est une association qui a décidé de préparer l'anniversaire de la Commune en 2021, sans en faire un hommage compassé ni consensuel mais, au contraire, un moment de lutte. Pour préparer cet événement, *Faisons vivre la Commune* publie un journal numérique gratuit *Actualité(s) de la Commune* (éminemment passionnant !).

Avec nos modestes moyens, nous avons décidé de participer à ce soulèvement du passé (moins lointain et étranger qu'on ne le pense !).

Nous accompagnerons donc cette initiative par un article inédit à chaque parution de *Solidaritat*. Le premier (tout comme le premier numéro d'*Actualité(s) de la Commune* est consacré à Eugène Varlin ; le second sera dédié à Louise Michel, tout comme, d'ailleurs *Actualité(s) de la Commune* (dans le n° 3). Ce n'est pas un hasard !

Nous intitulons cet article :

Chronique d'un espoir assassiné (pour reprendre le titre du livre de Michel Cordillot).

Qui est Varlin ?

VARLIN Eugène Louis né à Claye-Souilly (Seine-et-Marne), le 5 octobre 1839, mort à Paris, le 28 mai 1871. Relieur, il est l'ami de Natalie Lemel. Il est élu en 1862 membre des délégations ouvrières qui se réunissent à Londres à l'occasion de l'Exposition Universelle. Après la création de l'Internationale le 28 septembre 1854, il est nommé secrétaire de la section française. Condamné à un an de prison le 5 juillet 1871, il se réfugie à Londres. De retour à Paris, après le 4 septembre, il participe aux journées insurrectionnelles des 30 et 31 octobre, puis organise le *Comité Central des Vingt Arrondissements* et la *Fédération de la Garde de la Garde Nationale*. Il est élu membre de la Commune le 26 mars par trois arrondissements, le VIème, le XIIème et le XVIIème. Il choisit le VIème. Durant la Commune, il joue un rôle important au Ministère des Finances avec François JOURDE dans les négociations menées au

jour le jour avec la Banque de France où siège Charles Beslay. Il vote contre la création du *Comité de Salut Public* le 1er mai. Pendant la Semaine sanglante, il organise les combats dans le VIème arrondissement, puis dans le XXème arrondissement. Le 28 mai, il est l'un des derniers à la barricade de la rue Ramponneau. Arrêté, il est entraîné à la rue des Rosiers où il est fusillé sous les coups et les insultes. Il crie avant de mourir : Vive la République ! Vive la Commune !

Le Dictionnaire Biographique Illustré de la Commune de Paris 1871, Éditions Dittmar).

Au-delà de cette fiche historique qui était-il vraiment ?

La figure de Varlin, surtout sa pensée, prennent le pas sur son image effacée et mythique

Avec les parutions récentes de deux livres : Michel Audin, *Eugène Varlin, ouvrier relieur, Libertalia* et Jacques Rougerie, *Eugène Varlin à l'origine du mouvement ouvrier, Détour*, qui viennent à temps, opportunément à temps, rejoindre le livre de Cordillot (plus ancien, mais revu et augmenté dans *Eugène Varlin, internationaliste et communard*, chez *Spartacus*) et aussi, pratiquement le premier, de Paule Lejeune, dans la *Petite collection Maspéro : Pratique militante et écrits d'un ouvrier communard*.

Ce sont des livres essentiels pour mieux comprendre la Commune et mieux saisir la fibre sociale et pratique du mouvement ouvrier d'alors, en pleine construction (qui on le voit bien à leur lecture a encore de belles leçons à nous donner, et pourquoi pas – osons-le – de beaux jours devant nous !)

La particularité de la pensée de Varlin (entièrement, consubstantiellement, *communeuse*) provient du fait qu'il n'a pas pu, comme Malon, Lefrançais, Allemane, Louise Michel, écrire sur l'expérience vécue et vaincue, tout comme il n'apparaît guère dans les comptes rendus, du *Comité Central*, tout à sa tâche d'organisation (ravitaillement, finance, défense...)

Le livre de Michèle Audin possède l'énorme avantage de rassembler l'ensemble écrit d'un autodidacte de la fin du XIX^{ème} siècle – un *intellectuel organique* au sens de Gramsci ? Certainement !

Et il est crucial de le lire dans une autre langue (nullement académique ou officielle, au XIX^{ème} comme aujourd'hui) : une langue de réflexions pratiques et utopiques (les deux entremêlées) où les présences fantomatiques ou réelles de Fourier (les *coopératives*), de Proudhon (l'*association*) et surtout des Congrès de l'*Internationale*, des articles de journaux, des lettres (très importantes à l'époque !). Cette langue qui balbutie et nous fascine en édifiant la *Sociale* et dont Eugène Varlin représente un de ses principaux acteurs. Entre Hugo et Vallès, il y a tout un souffle populaire qui s'écrit.

Quelques passages d'une actualité évidente, saisissante : L'affranchissement des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs. Aussi, nous ne devons pas nous fier à ces hommes qui jusqu'à ce jour, nous ont bercés de vaines promesses pour obtenir nos suffrages et qui, arrivés au pouvoir, nous ont abandonnés et trahis.

(*La Marseillaise*, le 20/4/1870).

Cette affirmation originale a, bien entendu, des échos et des retours de flammes, comme nous le savons, mais elle détermine à son origine une discussion de l'*Internationale* portant, avec les grèves en cours et la montée du mouvement social, sur la solution politique des *Républicains bourgeois*, toujours prêts à reprendre la révolte à leurs profits (au sens propre). En cela pointent le 18 mars, la *Commune* et le *syndicalisme révolutionnaire* qui suivra bien après.

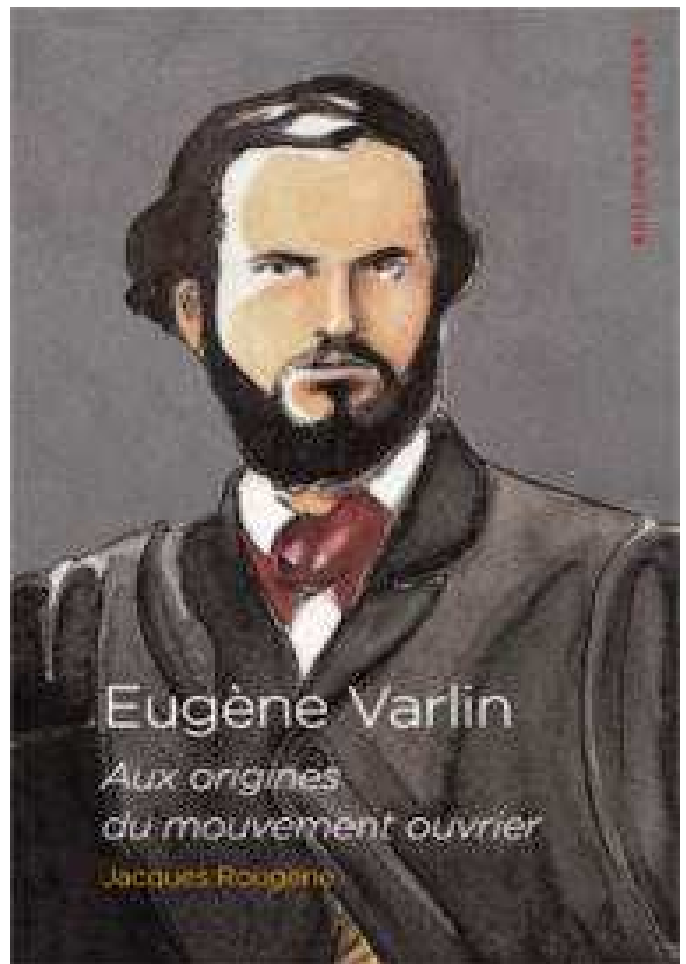
Nous revendiquons la souveraineté absolue du peuple. LE GOUVERNEMENT DIRECT PAR LE PEUPLE. Nous affirmons la République sociale et universelle.

(*Lettre à Aubry* du 20/4/1870).

C'est la conviction profonde d'Eugène Varlin. C'est aussi celle, toute aussi profonde de l'*Internationale*, mise en pratique et décuplée par la *Commune*.

je m'aperçois que j'ai parlé trop affirmativement de représentation, en principe nous n'admettons la représentation que pour l'exécution des volontés générales, mais non pour leur expression. Pour m'exprimer plus clairement, nous voulons bien déléguer le pouvoir exécutif attendu que le peuple ne peut pas lui-même faire exécuter sa volonté. Mais nous ne voulons plus déléguer le pouvoir législatif ; le peuple doit lui-même voter ses lois. (*Lettre à Mins*).

Et cette conception (issue des *coopératives*, des *Chambres syndicales*, des grèves et de leurs soutiens) est discutée,



reconsidérée, soupesée, mise au vote). C'est le grand balbutiement d'une parole dont Varlin contribue à l'apparition et qui recoupe, sans aucun doute, comme le titre du livre de Jacques Rougerie le suggère : *l'origine du mouvement ouvrier* (son *autonomie* pure et simple). Politiquement (le politique toujours mêlé au social), le mélange de l'*exécutif* et du *législatif* s'impose ; la *Commune* le tentera et l'expérimentera comme l'expression de la langue du peuple. Tous ces préparatifs se trament pour Varlin dans les coopératives de *La Marmite*, les *Caisses de grève* – comme on vient de le voir – mais aussi dans l'organisation de la *Garde nationale*, le *Comité des vingt arrondissements*, toujours dans la pratique de sa pensée qui articule le présent et l'utopie, une utopie provenant de ce présent organisé, collectif, généreux et combatif : solidaires. Une utopie sociale et concrète à laquelle il participe et qu'il partage avec tous les *communeux* (et *communeuses* !) : une *démocratie directe*, une nouvelle utopie politique et sociale.

À lire l'excellent numéro 1 d'*Actualité(s) de la Commune*, consacré à Eugène Varlin.

Joël Delon et Frédéric Miler

UNIRS 30

Alors que se profile l'anniversaire des 150 ans de cet épisode révolutionnaire, l'initiative a été prise d'accompagner, en 2021, cet événement par la création d'un lieu éphémère dans Paris, entre mars et juin et d'y développer de nombreuses rencontres et une programmation culturelle d'envergure.

Nous avons devant nous deux années pour réussir ce rendez-vous que nous souhaitons vivant et festif. Vivant parce que les idéaux de la Commune n'ont perdu ni de leur actualité, ni de leur vigueur. Festif, parce que cet anniversaire ne doit pas prendre l'allure d'un enterrement, mais bien au contraire constituer un rendez-vous porteur d'espoir. En attendant, il nous a paru naturel de commencer à communiquer sur la façon dont ces 72 journées de 2021 seront imaginées.

À cet effet, *Actualité(s) de la Commune*, édité par l'association *Faisons vivre la Commune !* se nourrira, plusieurs fois par an, tant de l'histoire de la Commune et de ses acteurs, que des luttes actuelles qui posent avec acuité le besoin d'auto-organisation et affirment la nécessité de repenser la représentation et le contrôle démocratique.

(Fin de l'éditorial du n°1 d'*Actualité(s) de la Commune*, printemps 2019).



FAISONS VIVRE LA COMMUNE !
www.faisonsvivrelacommune.org
faisionsvivrelacommune@laposte.net

C/O Maison de la Vie Associative
et Citoyenne du 20^e arrondissement - Boîte 112
18 rue Ramus - 75020 PARIS

cuisine radicale

Les riches au chaudron !!



Françoise Bettencourt Meyer

Dans le numéro 4 de Solidaritat (printemps 2014) notre rubrique « **cuisine radicale** » était largement inspirée par le pamphlet satirique écrit en 1729 par un écrivain irlandais **Jonathan Swift** intitulé : « **Modeste proposition pour empêcher les enfants pauvres d'être à la charge de leurs parents ou de leur pays et de les rendre utiles au public.** »

il s'agissait, pour contribuer à alléger la misère et les souffrances du peuple irlandais de proposer aux riches de manger les jeunes enfants des familles pauvres après qu'ils eussent été soigneusement engraisés et, en suivant ces conseils judicieux, « ...un jeune enfant en bonne santé et bien nourri constitue à l'âge d'un an un mets délicieux, nutritif et sain, qu'il soit cuit en daube, au pot, rôti à la broche ou au four, et j'ai tout lieu de croire qu'il s'accommode aussi bien en fricassée ou en ragoût. » nous recommandait J.Swift. L'époque a bien changé et aujourd'hui, pour résoudre les difficultés que rencontrent les chômeurs, précaires, intermittents, étudiants, vacataires, autoentrepreneurs... bref tous ceux qui galèrent émiétés, éparpillés par la vie de merde qu'on leur impose avec le sourire en disant qu'ils ont de la chance, que ça pourrait être pire, que s'ils sont bien sages et convenables ils auront la chance de se casser les bras, la tête et la santé en vendant leur force de travail au patron, que c'est pas de la merde mais du miel, qu'il faut y croire et être OPTIMISTE, à ceux là on ne peut plus, comme J.Swift proposer de vendre leurs enfants aux bouchers, ça ne se fait plus, ça ne passe plus !

Jeff Bezos
patron d'Amazon



Bernard Arnault



Mais... mais l'estomac est toujours le symbole de l'organe à satisfaire pour vivre correctement et quand le peuple manifeste les gargouillis de son ventre s'ajoutent aux vociférations...

« Quand les pauvres n'auront plus rien à manger, ils mangeront les riches, méfiez-vous ! »

explique Mischa, étudiante de 19 ans à l'université de Lille 3 mobilisée contre la loi travail (médiapart 9 mars 2016)

Et aussi cette pancarte de manifestant durant la résistance à la réforme des retraites de l'hiver 2019-2020 :

**« si nous laissons faire, bientôt les
pauvres n'auront plus rien
d'autre à manger que les riches ! »**

À notre avis cette solution est inéluctable et, bien dans notre rôle de syndicat qui a choisi le camps des exploités et à l'écoute des mouvements sociaux, nous vous proposons modestement quelques conseils.

Dépouillez soigneusement *le riche* avant toute forme de cuisson (la peau est impropre à la consommation : trop dure, *le riche* est un dur à cuire et la tendresse n'est pas son fort, tous les travailleurs le savent)

Une fois dépecé on peut le faire mariné en utilisant une marinade à base de vin blanc, (le riche est incompatible avec le rouge sa chair tourne rapidement à l'aigre)

Veillez à conduire une cuisson lente et progressive, il faut du temps pour l'attendrir;

On peut aussi opter pour la simplicité et le faire tout simplement rôtir...

En tenant compte de ces quelques conseils *ça ira, ça ira*.

Vous pouvez aussi prendre contact avec nos sœurs *les sorcières* pour réussir ces recettes, elles sont d'excellents conseils.

JAUME

L'occitan parla d'uiè, *aici e ara*

Escratch

La man sus lo vinyl
tornar metre la mansus la pa-
raula registrada

Davant

Darrier

Mix-Mix up !

Amb una musica

inventar una altra musica,

amb un lengatge

inventar un autre lengatge

*La main sur le vinyle
remettre la main
sur la parole enregistrée
en avant*

en arrière

Mix-Mix up !

Avec une musique

Inventer une autre musique,

Avec un langage

Inventer un autre langage

Refusar lo confort de l'immo-
bilitat.

Revirada : Scratch

*Refuser le confort de l'immobi-
lité.*

libret : « Leis illas infinidas »

www.edicions-jorn.com



Silvan Chabaud

Bulletin d'abonnement à Solidaritat

Si vous aimez Solidaritat, abonnez-vous, adhérez aux « amis de Solidaritat » !!!

Nom:

Prénom:

Organisation (facultatif):

Adresse:

Courriel:

Nombre d'abonnements:

- ☐ 1 an / 2 numéros : 10,00 €
- ☐ 2 ans / 4 numéros : 20,00 €

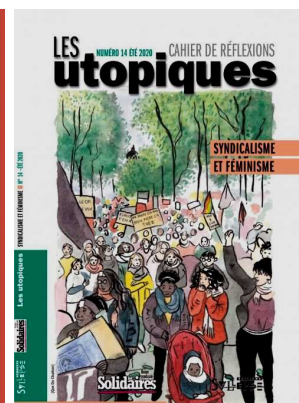
Règlement par chèque à l'ordre « Les ami-e-s de Solidaritat» 39 B impasse du Coteau
30000 Nîmes

Solidaritat

Contacts:

- Fred Miler: miler.frederic@orange.fr
- Jacques Giniers: jaume.giniers@gmail.com
- François Girodon, girodonfrancois@gmail.com

Tél : 06 40 89 45 47



Impression réalisée gracieusement par la Fédération SUD-Rail

Solidaires
SUD Rail