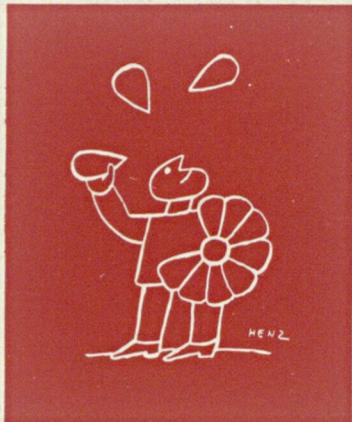


## LES NOUVELLES STRATEGIES DE L'EMPLOI

Le marché du travail  
se restructure au gré du capital  
et la crise sert d'alibi



## La prison comme argument

Dès le 26 décembre dernier, les vingt-deux avocats des soldats et militants emprisonnés déclaraient qu'un vu du dossier de l'instruction, il n'existant « aucune entreprise de démorisation de l'Armée en vue de nuire à la défense nationale, dont seule l'existence aurait pu justifier la saisine de la Cour de Sûreté ». Soulignant le danger que présente l'existence même de cette Cour de Sûreté, ils dénonçaient la « chasse aux sorcières » orchestrée par le gouvernement, afin de canaliser à son profit l'inquiétude de l'opinion devant la crise et la montée du chômage.

Fin décembre encore, des rumeurs insistantes suggéraient la possibilité d'investigation « d'ordre central », donc de perquisitions et d'interpellations au siège de la C.F.D.T.

Il a fallu attendre le 11 février pour que soit remis en liberté Gérard Jussiaux, secrétaire permanent de l'Union locale C.F.D.T. de Besançon. On note que cette détention provisoire de plus de deux mois, incluant les fêtes de fin d'année, dépasse celle subie, à Besançon également, par le lieutenant Lassus, condamné à dix-huit mois de prison, dont seize avec sursis, pour brutalités graves

# AU FIL DES JOURS

envers un appelé. Cette façon d'en user à l'égard d'une grande organisation syndicale, au moment où, dans les entreprises, l'ensemble du patronat se durcit, rappelle à ceux qui l'oublieraient quelle classe est au pouvoir, solidaire et, s'il le faut, arbitraire. *Derrière ses* mises en scènes modernistes et télévisées, ses prétentions affichées au dialogue, elle a vite fait de s'appuyer sur ces outils archaïques que sont le Cour de Sûreté de l'Etat et la prison.

travailleurs pour sauvegarder leurs intérêts les plus vitaux.

Les cadres ne peuvent rester indifférents, voire « neutres » à l'égard des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité du personnel placé sous leur responsabilité. Cela implique qu'ils agissent collectivement aux côtés de et avec les autres travailleurs, pour éliminer les risques d'accidents du travail, par une profonde modification des conditions de travail pour tous les salariés. Lorsqu'il ne mènent pas ce combat ou restent silencieux, lorsqu'ils n'agissent pas collectivement, en tant que tels, ils portent une part de responsabilité qui ne masque pas la responsabilité fondamentale des pouvoirs en place. Ils ne peuvent récuser le droit des travailleurs et des organisations qui les défendent d'agir pour l'élaboration et le respect d'une législation et des contraintes accompagnant son application.

C'est pourquoi les cadres ne peuvent dissocier le plein exercice de leurs responsabilités professionnelles de la lutte qu'ils ont à mener pour obtenir une possibilité réelle d'intervention ou de contestation, en liaison avec la liberté d'expression individuelle et collective dans l'entreprise. Ils ont à revendiquer le droit de pouvoir faire prendre en compte leur avis et leurs solutions en la matière et de refuser toute action professionnelle qui ne leur paraît pas assurée de tous les moyens permettant une sécurité optimum.

Cette lutte collective des cadres prend toute sa dimension et son efficacité avec le développement des luttes de tous les salariés.

Leurs objectifs immédiats sont :

- La fixation des limites de leur

# cadres

& PROFESSION

responsabilité dans le domaine de l'hygiène et la sécurité ;

- La mise à leur disposition de moyens nécessaires à une politique de prévention dans leur secteur de responsabilité ;
- Avoir systématiquement connaissance de toutes les interventions ayant trait à l'hygiène et à la sécurité ;
- Pouvoir sans contrainte établir des relations avec les agents des institutions (Ministère du Travail, Inspection du Travail, délégué au comité hygiène et sécurité, etc.), coopérer avec eux pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité ;
- Avoir accès aux connaissances en matière d'organisation du travail, de sécurité, d'hygiène, de prévention, ce qui suppose une formation initiale et continue adaptées ;
- Avoir toutes possibilités d'exprimer leur avis professionnel, même si cet avis est en opposition avec l'orientation de l'entreprise. »

## Noté

Jacques Dominati, éminent R. I., a dit à la télévision le 26 février : « Les élections cantonales ne sont pas politiques, dans la mesure où il s'agit de choisir des hommes compétents. »

Il faudra redéfinir la politique et la compétence. A moins que la suite des événements ne vaille une définition ?

A la même télévision, Michel Fourcade est venu lancer sa campagne pour l'emploi : « Il faut accélérer la formation des cadres et des salariés qui viendront meubler ces entreprises. »

*Meubler, vraiment ?*

## SOMMAIRE

NOTRE CHOIX, l'éditorial de Pierre Vanlerenbergh	4
<b>Le C.N.P.F. 1976 et les « libertés » patronales</b>	
<b>L'ACTUALITÉ</b>	
<b>De la neige en or</b>	6
Propos de saison, par Patrice Garnier	
<b>Lutter dans un siège social de multinationale, oui, c'est possible</b>	
Echos de Bruxelles, par Philippe Brocard	9
<b>LES NOUVELLES STRATÉGIES DE L'EMPLOI</b>	
<b>Le volant de main-d'œuvre</b>	11
par Bertrand Bellon	
<b>Pour vous, sincèrement, qu'est-ce qu'un chômeur ?</b>	13
par Paul Lejean	
<b>Un marché (pas) comme les autres</b>	16
<b>1. Le rôle politique de l'A.N.P.E. :</b>	20
<b>2. Questions sur l'A.P.E.C. :</b>	
<b>Travail utile et travail pour tous</b>	24
par Pierre Vanlerenbergh	
<b>ÉLÉMENTS POUR UN DOSSIER</b>	
<b>1. Itinéraires. 2. Stratégies. 3. Langages.</b>	27
<b>« QUELLE CROISSANCE ? » (2)</b>	39
<b>BRÈVES</b>	
Au fil des jours, 2. A livre ouvert, 36	
Périodiques et documents	42
<b>UTOPIE :</b>	43
<b>En encart : supplément P.T.T. (I à VIII) et F.G.E. (I à IV)</b>	
<b>« CADRES ET PROFESSION »</b>	
Organe de l'Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres C.F.D.T.	

Rédaction  
Administration  
28, rue de Montholon - Paris 1<sup>e</sup>  
Téléphone : 526.67.40  
Directeur : Pierre Vanlerenbergh  
Couverture : Bernard Blandin  
Le numéro : 5 francs  
Abonnement d'un an : 20 francs  
U.C.C. - Cadres et Profession C.C.P. 30.474.52  
93 - La Source  
Publicité  
PUBLICAT  
17, boulevard Puissonnière, Paris 2<sup>e</sup>  
Téléphone : 231.32.84  
Imprimerie Commerciale  
Le Mens

L'éditorial de Pierre Vanlerenberghé  
Secrétaire général de l'U.C.C.

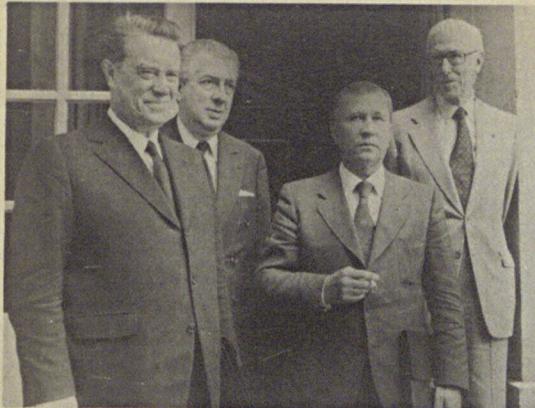
# le CNPF 1976 et les

L'unanimité patronale qui s'est dégagée des assises du C.N.P.F., en janvier dernier, a de quoi impressionner. L'appui « unanime et sans réserve » accordé au rapport que présentait M. Ambroise Roux sur la réforme de l'entreprise, et qui se situe à cent lieues du timide rapport Sudreau, en est un exemple. Sur ce point précis, où sont donc les beaux discours, parfois généreux, de ces institutions patronales « marginales » qui ont parlé de co-surveillance, d'action concrète sur les conditions de travail, de développement du fait syndical, etc. ? Les nécessités du moment montrent à l'évidence les limites des propos d'alors.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de dissonances au sein du patronat, non seulement entre P.M.E. et grosses entreprises, mais également au sein du peloton des grosses entreprises. En fait, l'unanimité d'un congrès s'explique par la nécessité de faire oublier les diversités de tendances correspondant notamment aux différents types de capitalisme qui co-existent — pour faire front uni sur trois objectifs.

D'abord, il s'agit de faire face aux attaques de tous bords qui mettent en évidence les responsabilités patronales dans la crise et dans la vie quotidienne de l'entreprise, par exemple en matière d'accidents du travail, et tenter de réhabiliter le patron dans la foulée d'une réhabilitation de l'idée d'entreprise, comme le montre Ambroise Roux.

# NOTRE CHOIX



(C. Keystone)

François Ceyrac, Yvon Chotard, Jacques Ferry et Aimé Auber sortant d'un entretien avec Jacques Chirac.

## “libertés” patronales

Ensuite, il faut répondre à la montée du mécontentement — qui a encore du mal à s'exprimer en action revendicative — et aux risques que comporte la permanence d'un chômage élevé, en plaident pour une croissance forte (à laquelle on ne croit d'ailleurs pas), et apparaître aussi comme les seuls défenseurs d'une amélioration de l'emploi.

Enfin et surtout — c'est le sens de ces assises —, il faut faire pression sur l'Etat afin que celui-ci accorde des facilités aux entreprises (fiscalités directes ou indirectes, réévaluations des bilans, prétexte à une réduction des impôts sur les sociétés), qu'il ne développe pas n'importe quelles initiatives dites « libérales », aux dépens du patronat traditionnel, et qu'il réduise les contraintes qui pèsent sur celui-ci.

On pourrait parler à ce propos d'une véritable campagne sur les « libertés » patronales, au moment où ce thème est au centre de la vie politique. Liberté de circulation des biens entre Etats, liberté de création et de développement des firmes passant pas la réduction des charges des entreprises pour les faire porter par la « solidarité nationale » (mais qui va payer, en définitive, alors que le C.N.P.F. refuse dans le même temps la taxation des plus-values ?), liberté des prix, en citant le cas de l'Allemagne qui connaît un taux bas d'inflation dans la liberté des prix (mais peut-on comparer la structure

industrielle et le comportement patronal de deux pays ?).

Enfin, liberté de licencier. « Contrairement à certains slogans, les intérêts véritables des hommes et des entreprises se rencontrent pour constater que le blocage (du licencier) n'est qu'une fausse sécurité pour les uns et une vraie paralysie pour les autres. » Tout le discours du patronat tend à rétablir un pouvoir absolu et à réduire les conquêtes des salariés. Les tensions, l'évolution des conflits et la pratique plus dure du patronat, ces derniers mois, vis-à-vis des syndicats, obligent tous les travailleurs à être attentifs et vigilants.

Lorsque l'on revendique une croissance forte avec un taux de chômage important (700.000 chômeurs prévus pour 1980 dans ce cas), qui n'est pas crédible aux yeux des experts, toutes les couches de la population ont le droit de s'inquiéter.

La question du contrôle démocratique des choix fondamentaux du pays est donc plus que jamais posée, comme est renforcée la nécessité de lutter syndicalement, dans une unité croissante entre toutes les catégories de travailleurs, pour peser sur les choix économiques des firmes et du gouvernement.

Pierre VANLERENBERGHE.

# de la neige en or

Propos de saison, par **Patrice GARNIER**

**Ce n'est pas parce que vous êtes redescendus bronzés de la montagne qu'il faut attendre le siècle prochain pour repenser le loisir.**

La saison du blanc bat son plein. Celle du grand cirque blanc également. Joie de la neige pour les uns, attente des victoires génératrices de ventes futures et de profit pour les autres.

Pour les habitants de « Chamouni », les gouffres glacés, les arêtes vertigineuses, refuges des dieux et des démons, n'étaient que désolation. Seuls quelques cristalliers s'y aventuraient. A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, quelques lords anglais ont commencé à chercher à escalader ces parois verticales. La montagne était apprivoisée même si ses réveils étaient parfois brutaux. Au début ce ce siècle, le ski, moyen de transport des nordiques, devient un instrument sportif pour les habitants et surtout les citadins.

Mais c'est récemment que le grand boom démarre, que les vacances de neige deviennent le symbole de la santé et du statut social. Au mois de février comme en septembre, le bronzage est le signe qui distingue les élus.

## Ascension et distinction

Certes, le ski se démocratise, comme on dit. Par là, il est représentatif de ces biens dont la consommation est d'abord le fait des riches et s'étend ensuite peu à peu dans la hiérarchie sociale.

Ce faisant, son image de marque se diversifie : rien à voir entre Megève, St-Moritz et la petite station vosgienne, rien à voir entre la piste jaune du petit tire-fesses et la nouvelle aventure du raid dans le grand Nord... Et cette image suscite les désirs d'imitation et de différenciation : ne peut-on pas distinguer ceux qui ont abandonné le ski pour les croisières d'hiver aux Canaries, ceux qui tiennent le haut du pavé à Flaine, ceux qui se payent une semaine dans un V.V.F. du Jura, ceux qui économisent pour envoyer les gosses et ceux qui espèrent pouvoir le faire bientôt ?...

Cet aspect de la montagne est bien connu. Il induit les statistiques de départ en vacances, les débats sur le caractère élitaire ou social du ski

C'est aussi l'objet des bonnes histoires sur la peur bleue devant le mur verglacé ou sur les secrets de la godille, sans parler des fondues sympathiques et des joies de l'après-ski. Bref, la grande histoire des vacances qui permettent de se retaper un peu, de mieux supporter les onze autres mois et de rêver des projets les plus fous.

## Big money

Si la montagne est, par ce côté, le domaine des citadins, elle est aussi l'affaire des marchands. Tout boursicoteur connaît les avantages de l'action Rossignol, fabricant de skis. Tout le monde a feuilleté les catalogues du Club et de ses rivaux avec leur « tout compris », transport, nourriture, matériel, remontée, après-skis, animateurs enjoués et moniteurs du cru.

Elle est aussi l'affaire des techniciens et de promoteurs, plans et maquettes sous le bras, inventant une nouvelle station avec accès dégagé toute la saison, logements intégrés dans le site, tout le confort du studio aux quatre pièces (avec crédits avantageux), un domaine skiable immense, hérissé de pylônes de remontées mécaniques sans oublier la vue imprenable, le soleil presque garanti et la neige quasiment vierge. L'ère des stations créées de toutes pièces en haute altitude semble close (fautes de sites ? respect de l'environnement ? ou plutôt rentabilité aléatoire ?), mais la rénovation, la promotion se poursuivent. Sous les montages administratifs et les circuits financiers les plus variés, c'est toujours les mêmes opérations qui se suivent. Les bonnes affaires de l'argent et de l'immobilier font bon ménage avec la complaisance des pouvoirs politiques.

Toujours plus haut, telle semble être la devise de ces aménageurs qui parquent les skieurs dans les stations nouvelles. A Tignes (Super-Tignes, bien sûr) ce nouveau téléphérique vous conduira à plus de 3.000 mètres et vous skierez sur glacier. Peu importe le coût de cet équipement prestigieux, il faut rivaliser avec Val d'Isère. Si les installations financées par les deniers publics ne sont pas rentables qu'importe, il faut donner



Un urbanisme de haute volée (Avoriaz).

(Cl. Léon Herschtritt)

un coup de fouet à l'immobilier et rentabiliser les appartements à vendre. Comme ailleurs donc, la course continue dans cette station créée après que les villages du dessous aient été noyés pour faire un barrage.

Même problème à Chamonix, autre remède. La capitale de l'alpinisme n'a plus besoin de se faire une renommée, mais l'engorgement de la ville dû à la construction en tous sens et à toute hauteur rend nécessaire, paraît-il, la construction d'une rocade. Aurons-nous bientôt la première rocade au pied du Mont Blanc ?

### Les seuls oubliés

Les seuls oubliés de cette grande aventure ne sont autres que les habitants et leurs descendants. Il faut dire qu'une partie d'entre eux a souhaité de tous ses vœux qu'un promoteur fasse attention aux pentes de la commune. La vie était dure et les perspectives de développement ouvertes fabuleuses. L'arrivée des touristes, c'était l'aubaine assurée.

Le malheur veut qu'un grand nombre soient devenus des O.S. de la neige. Employés des téléphériques, des remonte-pentes, cuisinières et serveurs saisonniers sont les intérimaires de ce grand commerce. La saison est courte, il faut rentabiliser au maximum en quelques mois les installations et, en revanche, il ne faut pas se surcharger de personnel pour les périodes creuses. C'est donc le rythme effréné de quelques mois, suivi du chômage. Si le ski et les vacances de neige se répandent à ce prix, qui s'en plaindra ? Mais ce n'est pas en fait la seule question. Plus grave est peut-être que la montagne soit source de profit, qu'elle ait été éventrée puis bétonnée, abimée à jamais, qu'elle ait été saccagée au profit d'une minorité et en prolétarisant ceux qui y habitaient.

Un autre loisir est-il possible ? Le tourisme social essaie de poser la question. Mais le VI<sup>e</sup> Plan prévoyait 89 % des investissements pour le privé et 11 % pour le tourisme social : les moyens lui manquent donc pour faire entendre sa voix. Il ne trouvera pas son salut en singeant pour les

### LES FIDELES DE LA POUDREUSE

Nombre de séjours de sports d'hiver pour cent individus de chaque catégorie professionnelle, hiver 1972-1973.

Exploitants agricoles	—
Patrons de l'industrie et du commerce	5,1
Professions libérales et cadres supérieurs	21,6
Cadres moyens	8,3
Employés	3,5
Ouvriers	1,0
Personnel de service	1,7
Autres actifs	3,4
Non actifs	1,0

Source : Commissariat Général au Tourisme.

pauvres ce qui fait le bonheur des riches mais en inventant le tourisme respectueux des sites naturels et des habitants, et accessible au grand nombre.

Comment, nous tous, essayons de passer ces périodes de vacances, à la neige ou ailleurs ? Le tourisme loin de chez soi comme l'aménagement du loisir plus proche et plus quotidien font également partie de notre combat.

Laisserons-nous notre cadre de vie se dégrader, devrons-nous bientôt payer pour respirer un peu d'air pur ou nous promener, accepterons-nous d'être vendus aux marchands de rêve, de soleil et de neige ?

Un autre loisir est possible. A nous d'aider à le créer, en le soutenant et en nous battant pour lui.

Patrice GARNIER

### Communiqué du C.E.S.I. LA FORMATION DE CADRES PROMUS

#### POPULATION

Cadres ou futurs cadres non diplômés de l'enseignement supérieur, appelés à prendre des responsabilités plus larges et plus diversifiées, notamment à l'occasion ou en prévision d'une promotion.

#### OBJECTIFS DU STAGE

- mieux connaître la réalité de l'entreprise : organisation, gestion, environnement socio-économique,
- s'équiper de moyens d'action : outils méthodologiques, entraînement à la prise de décision,
- acquérir une vision nouvelle de sa fonction et se former aux responsabilités humaines du cadre : la relation hiérarchique, les problèmes de l'homme au travail.

#### PROGRAMME

##### LA CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE ET DE SON ENVIRONNEMENT

- les différentes fonctions de l'entreprise et leurs liaisons,
- la vie de l'entreprise et sa gestion (bilan, compte d'exploitation, prix de revient, analyse des coûts, prévisions, ratios...),
- les phénomènes de base de l'économie et certains problèmes de l'actualité socio-économique (inflation, crise de l'énergie, emploi...),
- la dimension humaine de l'entreprise (la fonction personnelle, les partenaires sociaux, les problèmes de l'autorité et de la délégation...).

##### LE DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE ET DE SON APTITUDE AUX RELATIONS

- entraînement à des modes de relation qui facilitent le travail en groupe et rendent possible les changements,
- amélioration de ses moyens d'expression,
- étude des rapports entre les modes d'organisation et les comportements.

#### L'ACQUISITION D'OUTILS ET DE MÉTHODES DE TRAVAIL

- étude de problèmes,
- approche des outils d'aide à la décision, permettant une précision et une programmation du travail, (analyse de la valeur, P.E.R.T...),
- organisation et animation d'une équipe de travail,

#### DÉMARCHE PEDAGOGIQUE

- Les méthodes de formation font essentiellement appel à la participation active de chacun et s'appuient sur l'expérience antérieure des stagiaires,
- L'approche des différents sujets se fait à partir de situations réelles : études de cas, simulations, travaux en groupes,
- L'animateur responsable du groupe aide les stagiaires à analyser les situations vécues de manière à faire de cette vie de groupe un des agents privilégiés de la formation,
- Les interventions sont assurées par des hommes ayant une pratique des situations d'entreprise.

#### ORGANISATION

Trois mois de formation à plein temps, plus deux semaines au cours de l'année suivante, soit au total 80 journées de formation.

Ce stage est organisé dans les différents établissements du C.E.S.I. : Gif-sur-Yvette, Lyon-Ecully, Arras, Nantes, Toulouse, Bordeaux, Obernai, Aix-en-Provence. Le début des sessions a lieu généralement en janvier, avril et septembre.

La participation aux frais de scolarité demandée pour ces 80 journées de formation s'élève à 8 000 F.

Certains établissements du C.E.S.I. proposent également une autre formule, en sept semaines réparties sur sept mois.

#### RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

C.E.S.I. - Point F

Département Développement

Plateau du Moulon

91190 Gif-SUR-YVETTE - Tél. 941.81.70.

A nouveau style, nouvelle riposte. Cela s'est passé à Bruxelles.

# **lutter dans un siège social de multinationale, oui, c'est possible**

par Philippe BROCARD

Voir un siège social démarrer seul une action de grève se comprend. Constater que cette grève se poursuit pendant trois semaines, malgré les multiples pressions patronales et la présence active des forces de l'ordre, ça suscite des interrogations.

La grève de Glaverbel-Boitsfort, siège social de la filiale belge de B.S.N.-Gervais-Danone, en décembre dernier, a en effet surpris l'agglomération bruxelloise. Glaverbel, sur huit cents salariés, ne compte pas moins de (Cl. Mass-devia F.P.)

50 % de personnel d'encadrement et assimilé.

B.S.N. avait pris le contrôle de Glaverbel en novembre 1972, en s'engageant à garantir l'emploi pendant deux ans. Dès 1974, la direction incite au départ volontaire. Puis elle attaque l'emploi dans les usines, condamnées par l'évolution technologique et la crise : c'est la célèbre affaire de Gilly, le LIP belge. Côté employé, à l'automne 1975, de longues négociations s'engagent, mais elles achoppent, la direction a décidé d'« alléger

Piquet de grève multinational devant son siège social.



considérablement ses charges de structures ». En langage plus clair, cet allègement signifie deux cents cinquante licenciements au siège et dans les usines.

## L'autre style d'Antoine Riboud

Le 20 novembre, la direction annonce 120 licenciements pour le siège. Aussitôt une assemblée générale du personnel se réunit et vote la grève générale à une large majorité. Des cadres s'engagent également dans l'action.

Pour casser le mouvement, la direction emploie alors des méthodes que le P.-D.G. de B.S.N., Antoine Riboud, n'oserait sans doute pas encore utiliser en France. On est à l'étranger, on se comporte comme une multinationale à l'américaine. En France, il faut défendre une image de marque « progressiste ».

Dès le 22 novembre, deux jours après le début de l'action, chaque salarié reçoit une lettre de la direction. « Oui, vous figurez sur la liste des 120 licenciements », « Non, vous n'y figurez pas ». En choisissant 120 otages, l'objectif était de diviser le personnel d'autant plus qu'on laissait entendre que la situation n'était pas irrémédiable et qu'en faisant preuve de docilité, tout pouvait encore s'arranger. Pour les 6.000 autres, il n'y avait plus de raison de lutter, ils n'étaient pas immédiatement visés par les licenciements. Pour convaincre les hésitants, la direction use du chantage à domicile et explique, de préférence à l'épouse, que lorsque la société va mal, le devoir moral de tout travailleur est de se solidariser avec son patron.

Dans le même temps, la direction s'organise. Elle fait **installer** un télex, des lignes téléphoniques au domicile particulier de certains cadres. Elle **installe** des bureaux « clandestins » pour accueillir les « non-grévistes » dans les greniers de maisons voisines. Un ingénieur ira jusqu'à prêter sa villa, son épouse assurant l'intendance.

Face à ces pressions, si les grévistes tiennent bon, c'est grâce à la forte détermination qui s'est manifestée au départ, à la solidarité des employés et des ouvriers des usines et du centre de recherche du groupe. Les étudiants de l'Université libre de Bruxelles en grève eux aussi, aident au renforcement des piquets de

grève. Cette présence étudiante fournira à la direction le prétexte pour faire intervenir les forces de l'ordre. Liberté du travail, alibi qu'on brandit toujours en cas de grève, alors que dans le même temps, on bafoue cette liberté en décidant des licenciements.

Et les cadres ? Si le problème d'emploi était commun à tous, le problème des qualifications de fin d'année était spécifique aux cadres. En plus du treizième mois, certains cadres touchaient une prime pouvant représenter jusqu'à quatre mois de salaire. Ces gratifications représentaient 80 millions de francs belges. La direction voulait faire 200 millions d'économie en licenciant. Les syndicats ont alors proposé une remise en cause de ce système de gratifications, mais le comité de grève n'a pas vraiment pris en charge avec les cadres le problème de la structure des rémunérations.

## Victoire et vigilance

Cette absence de débat sur un problème qui concerne l'ensemble du personnel d'encadrement a facilité les pressions et l'adhésion d'une partie des cadres aux objectifs de la direction. Qui pouvait les obliger à prêter leur villa pour en faire des bureaux « pirates » ? à accepter chez eux l'installation de télex, de lignes téléphoniques ? qui pouvait les contraindre à dresser eux-mêmes la liste des 120 « pré-licenciés » ? Ces tâches n'ont jamais fait partie de la fonction d'un cadre, elles ne sont pas inscrites dans le contrat de travail.

Le déroulement de la grève, l'attitude des cadres posent donc un certain nombre d'interrogations. Mais la lutte de Glaverbel est exemplaire dans la mesure où elle a montré qu'il était possible de repousser dans un siège social une charette de licenciements, de développer une solidarité employé-cadre de mener une lutte victorieuse d'employés dans une multinationale.

L'accord signé avec la direction annule le plan de licenciements et garantit l'emploi pour deux ans. La lutte n'est pourtant pas terminée chez Glaverbel, car la direction fait pression sur le personnel pour qu'il parte, volontairement.

Philippe BROCARD

# SPECIAL

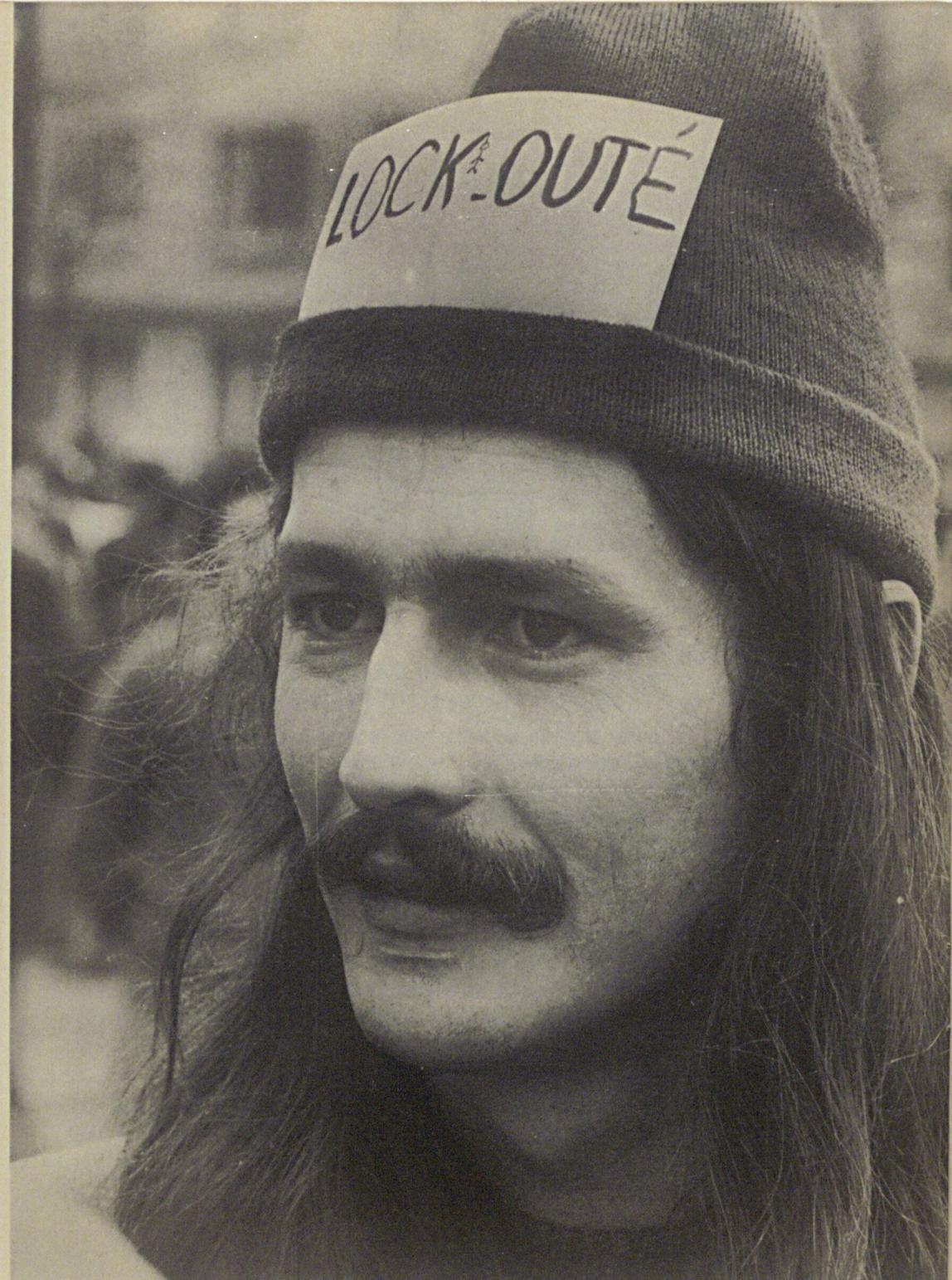
## LES NOUVELLES STRATEGIES DE L'EMPLOI

Ces réflexions sur l'emploi s'ajoutent à celles du n° 262 de « Cadres et Profession », paru à la veille de la crise.

Si nous entrons, comme tout le laisse prévoir, dans une ère d'incessantes fluctuations de main-d'œuvre, la part des chômeurs jeunes et vieux, des intérimaires, hors-statuts et autres mal employés, ira croissant. Il ne s'agira plus de marginalité sociale ou idéologique, mais d'une autre structuration du marché, correspondant d'ailleurs aux intérêts et aux nouvelles stratégies de l'économie libérale.

Estimant que, pour bien envisager les problèmes de l'emploi, il fallait penser ensemble le travail et le chômage, nous avons fait ce numéro avec la participation de cadres chômeurs syndiqués. Subissant l'exploitation dans les hasards de l'emploi comme d'autres dans les accidents du travail, un chômeur reste un travailleur, en particulier et surtout pour son organisation syndicale.

Centrés sur d'autres sujets, les prochains numéros de « Cadres et Profession » n'en continueront pas moins d'apporter les informations et le point de vue de l'U.C.C. sur l'emploi.



LOCK-OUTÉ

# le volant de main-d'œuvre

par Bertrand BELLON \*

**Le capitalisme, en généralisant le salariat, engendre le chômage. L'apparente contradiction entre le non-emploi de quelques-uns et la surexploitation des autres était dans la logique de la croissance.**

« Le plein emploi serait lié à la prospérité ; aujourd'hui la crise engendre le chômage. Que voulez-vous y faire ? D'ailleurs tout le monde est touché, des O.S. aux cadres, le chômage ne fait pas de distinction... »

Non, les choses ne sont pas aussi simples. En présentant ainsi la réalité on en cache l'essentiel : le chômage ne tombe pas comme le ciel sur la tête de ceux qui le craignent. Il est étroitement lié au travail salarié et aux autres formes de « non-travail » dans notre système capitaliste.

On constate alors :

● Qu'il n'y a jamais eu en France et ailleurs depuis que la capitalisme est devenu dominant, de plein emploi mais toujours un niveau plus ou moins tolérable de chômage.

● Que tout le monde n'est jamais touché uniformément. Quel que soit le niveau de la hiérarchie ; il y a les qualifications « chômables » et les autres.

● Que les périodes de chômage élevé coïncident avec les périodes de transformations économiques profondes, qu'on appelle celles-ci « crise » ou « redéploiement ».

## Le travail, cette marchandise

Le terme lui-même n'apparaît qu'au XIX<sup>e</sup> siècle. Auparavant, chômer était synonyme de fête. On chômait Noël, Pâques, le nouvel An, puis la morte saison. Chômage propre aux travailleurs encore propriétaires de leurs outils de production. Chômage « social » qui concernait tout le monde dans le village ou à la ville.

Puis ce fut la vaste mutation, la division des hommes entre ceux qui possédaient le capital et les outils, et ceux qui leur vendaient leur seul bien, leur force de travail. Parallèlement se renforce la dépendance des seconds vis-à-vis des premiers. Et lorsque les capitalistes n'ont plus de travail à « donner » à « leurs » salariés c'est le

chômage. *Le capitalisme, en généralisant le salariat engendre le chômage.*

Les modes de production antérieurs au capitalisme, connaissaient les crises, les famines, les épidémies, mais la différence essentielle est que tous subissaient la crise : l'apprenti comme le compagnon ou le maître. Aujourd'hui lorsqu'il y a crise, ou simple variation du carnet de commandes des entreprises, on module les effectifs employés, c'est-à-dire le chômage de quelques-uns et la surexploitation des autres. Et ceci est rendu possible par ce que les économistes appellent la « liberté » du travail. Liberté théorique pour le salarié de choisir son maître. Liberté de l'employeur de choisir le nombre et les qualités de ses employés.

Le salarié est esclave du travail salarié, parce qu'il est contraint de vendre sa force de travail à un autre pour pouvoir vivre. Contrainte tout autant financière qu'idéologique : c'est une contrainte sociale. Sur le « marché du travail », il est en concurrence avec les autres travailleurs. Ceci le situe dans une position défensive vis-à-vis de son patron dès qu'il s'agit de la sécurité de l'emploi. Le souci de conserver les avantages acquis crée une opposition toujours présente entre ses intérêts immédiats et ceux de l'ensemble des travailleurs à l'égard du capital. Le travailleur, attaché à son travail, devient lui-même l'artisan de sa domination en acceptant des conditions de travail plus difficiles pour ne pas tomber en chômage.

## Qui est à l'abri du chômage ?

Qu'en est-il alors des travailleurs non salariés : agriculteurs, artisans, commerçants ? Car eux aussi sont aujourd'hui menacés de chômage.

Le système capitaliste en devenant dominant dans une région, asservit à ses lois les autres modes de production. Il ne les supprime pas obligatoirement (cf. le plan Mansholt pour la petite production agricole), mais se les soumet indirectement par le biais du marché et s'en sert comme premier amortisseur des crises successives qu'il traverse.

(\*) Assistant d'Economie à Paris VIII. Auteur d'un ouvrage paru au Seuil, sous ce même titre, en 1975.

# LE VOLANT

A ce niveau la petite paysannerie, les artisans gardent la même fonction que les sous-traitants, intérimaires et autres vacataires : ils paient de leur emploi la nature contradictoire du système dans son ensemble. Et lorsque le paysan, le petit commerçant, l'artisan ferment boutique ils vont chacun grossir le flot des chômeurs, c'est-à-dire des travailleurs salariés potentiels. Pour eux le chômage est l'antichambre du salariat, mais l'un et l'autre sont marqués par une même situation de dépendance, de dépossession.

Ainsi le chômage ne fait qu'un avec l'emploi salarié, et il est à lui seul la marque de la contradiction fondamentale qui oppose le travail au capital. On ne verra pas de capitaliste au chômage. Celui-ci peut tomber malade, son argent continuera à « travailler » pour lui. S'il fait banqueroute, il parviendra à se reclasser parmi ses pairs et ne sera chômeur que s'il est contraint d'offrir son travail comme salarié d'un autre patron.

Par ailleurs un cadre de gestion ne deviendra pas chômeur en tant qu'employeur ou représentant du patronat, mais parce qu'il est lui-même salarié, « vidé » par son patron une fois ses services utilisés ; même si ses services auront consisté à organiser le travail et le chômage des autres. La contradiction passe à l'intérieur même entre sa fonction d'une part et sa situation propre de travailleur dépendant. Le chômage est alors une marque certaine de la classe sociale à laquelle il appartient.

Il n'est pas exact de dire que le chômage touche aujourd'hui uniquement les salariés du bas de l'échelle ; il est tout aussi faux de dire qu'il touche tout le monde.

Tout se passe comme si pour chacune des catégories de salariés un mouvement de déqualification-surqualification s'opérait. Déqualification lorsque les services comptables passent sur traitement ordinateur, que la chaîne de montage est étendue, qu'une étape de la production est automatisée. Surqualification dans les mêmes cas pour les salariés qui conservent leur emploi, mais dans une fonction plus étroite, technique-ment plus spécialisée.

Au-delà de la perte de salaire pour les uns et du chômage pour les autres, la conséquence essentielle de ce mouvement est la perte de toute maîtrise sur son propre travail. Maillon anonyme

d'une chaîne qu'il ne connaît même plus, le travailleur - salarié - déqualifié - surqualifié n'a plus pour retrouver son identité que l'après-travail — sa famille et la société de consommation —, en mettant entre parenthèses son appartenance de classe.

## Armée d'active, armée de réserve

Ce même mouvement de l'emploi (déqualification-surqualification, lui-même très lié aux fusions, concentrations, internationalisation...) comprend en lui-même la mise au chômage d'une partie des travailleurs : ce volant de main-d'œuvre déqualifié qui peuple aujourd'hui les centres de formation permanente et de recyclage de tous acabit.

On en trouve parmi les cadres, les contremaîtres, techniciens, O.Q., O.S. ou manœuvres. Mais à l'intérieur de chacune de ces catégories, tous ne sont pas touvés ; certains ont beaucoup plus de « chance » que d'autres de se trouver du jour au lendemain congédiés pour cause économique. Ceux-ci sont d'abord les travailleurs des secteurs industriels en mutation (secteurs traditionnels : le textile ou nouveaux : informatique, ou les deux à la fois : énergie, bâtiment et travaux publics) ou des secteurs-tampons au premier rang desquels se trouvent les services administratifs publics.

A nouveau, à l'intérieur de chacun de ces secteurs les catégories de travailleurs doivent être différenciés et en particulier les quatre composantes essentielles de l'armée de réserve de main-d'œuvre du capitalisme actuel : les travailleurs immigrés, les femmes, les jeunes, et les travailleurs âgés (de 50 à 65 ans selon les professions).

Chacune de ces variables ne joue pas mécaniquement dans le temps : elles viennent comme des composantes d'un mouvement d'ensemble aux mille contradictions. Cependant, aujourd'hui, en moyenne, un travailleur immigré, jeune, déqualifié, employé dans le bâtiment ne parvient pas à travailler plus de 120 jours par an. Malheureusement une seule de ces « tares » peut suffire comme en particulier la déqualification.

Il y a donc aujourd'hui des catégories de travailleurs qui risquent plus que d'autres d'être mises au chômage ; qui risquent d'autre part d'y retourner régulièrement.

# DE MAIN D'ŒUVRE

Un million et demi de chômeurs, on sait aujourd'hui que ce n'est pas la faute du prix du pétrole (donc des Arabes) et que celui-ci n'intervient que dans une part infime dans la composante de la hausse des prix. Mais on lie encore essentiellement le chômage à la hausse des prix et à la crise (au sens de crise conjoncturelle : difficultés pour les entreprises, etc.).

Regardons les causes de la politique dite de « plein emploi » (= 3 % de chômage « seulement ») d'après guerre en France. On sait que les « miracles » (japonais, allemand ou français) qui ont permis le redémarrage effectif et rapide de l'économie sont dus à une accélération générale des cadences de production, à l'abandon de la semaine de 40 heures de 1936, à l'absorption régulière des hausses de salaires par l'inflation autant qu'à un accroissement quantitatif de l'emploi.

## Vagues migratoires

Cette politique, qui a eu aussi ses effets désastreux, n'a été rendue possible que par la conjonction de trois raisons fondamentales : la situation politique de la France issue de la participation (en particulier du Parti communiste) à la Résistance et aux gouvernements de 1945-46 ; les besoins momentanés de l'accumulation (reconstruction du capital et croissance quantitative) ; le développement rapide d'une nouvelle armée de réserve de travailleurs qui n'est jamais entrée dans les statistiques : celle constituée des migrations campagne-ville (de 6 millions de travailleurs agricoles après guerre à 2,9 millions en 1969), villes moyennes-grandes villes, développement du travail féminin ; « importation » de travailleurs immigrés principalement des pays méditerranéens...

Déjà à cette époque, le chômage et toutes les autres formes de sous-emploi, non-emploi ou emploi éphémère ont accompagné la croissance comme un des facteurs indispensables à sa réalisation.

Les causes de la situation actuelle du chômage et plus généralement du volant de main-d'œuvre sont à rechercher aux alentours des années 1958-62, même si les politiques nouvelles de l'emploi ne seront affirmées qu'après 1970 et surtout depuis 1974.

La nouvelle dimension de la concurrence inter-capitaliste et internationale entraîne une double conséquence :

- Pour les entreprises, la contrainte de base est l'amélioration de la productivité et de l'utilisation du capital sous toutes ses formes : donc une réorganisation constante et profonde de la production (substitution du capital au travail) entraînant la « restructuration » de branches entières (sidérurgie...) avec, corrélativement, un vaste mouvement de main-d'œuvre.

- Pour l'Etat, une redéfinition de son intervention dans la croissance capitaliste : politique monétaire d'équilibre ; désengagement des secteurs nationalisés, aide sélective aux grandes entreprises plus par des non-impositions ou non-paiement des services publics que par une politique offensive de ces services qui auraient bénéficié à tous.

- Pour les fractions dominantes du capital, une nouvelle dimension d'action faisant voler en éclats (malgré les déclarations incessantes sur l'indépendance nationale) les frontières au profit de multinationales élaborées au niveau des états-majors du capital de quelques firmes, et dont les nouvelles entités comme le Marché commun ou les négociations Est-Ouest, Nord-Sud, etc., ne sont que de pâles transcriptions au niveau politique.

## Réservoir sans frontières

Aujourd'hui, le volant de main-d'œuvre, ce n'est pas un million et demi de chômeurs recensés en France, ni même avec les correctifs à faire sur les statistiques, ni même en y incorporant les travailleurs intérimaires, vacataires, sous-traitants à la merci des entreprises capitalistes, mais bien toute la population déqualifiée, et dépossédée de ses moyens de production répartis tout autour du globe et à portée d'emploi des firmes multinationales. Au-delà des frontières, le véritable problème de l'emploi et du chômage n'est pas l'immigration de travailleurs étrangers mais l'émigration de firmes multinationales pour lesquelles le bassin où puiser de la force de travail n'a de bornes que celles de l'espèce humaine.

Bertrand BELLON.

# pour vous, sincèrement,

par Paul LEJEAN

**Libres questions d'un cadre-chômeur-syndiqué sur la nature de cette frontière qui, incontestablement, sépare ceux qui ont un emploi de ceux qui n'en ont plus.**

Nous parlions, l'autre jour, avec une ancienne collègue au chômage comme moi, de l'émission consacrée au « *Subject* » (les *Dossiers de l'Ecran*). Je n'avais pas vu l'émission et je lui demandais :

— « Alors, quoi de neuf ? Qu'est-ce qu'ils ont dit ? »

« Rien de neuf, dit-elle, des choses qu'on a déjà entendues mille fois ; une bataille de statistiques, j'ai envie de dire une bataille d'hommes installés dans un système... »

— « Pourtant, ils ont bien dû parler des allocations de chômage, des 90 % ? »

— « Oui, il y en a un qui a dit : « 105.000 chômeurs à 90 %, c'est trop », mais il n'a pas dit pourquoi. »

Et nous parlâmes d'autre chose...

Parler pour ne rien dire !

Quelqu'un a dit : « Quand on n'a rien à dire, se taire, c'est ce qu'il y a de plus calé. » On pourrait donc en rester là et se satisfaire de l'illusion d'une expertise très particulière de chômeur qui consisterait à savoir se taire pendant que les autres parlent de vous. Ce pourrait être, en quelque sorte, la fonction sociale des chômeurs que de se taire, de ne rien dire de ce qu'ils ont cru comprendre. Ils seraient pour cela indemnisés pendant un temps suffisant à un taux convenable.

Il me vient à l'esprit ce que j'ai pu constater ces deux derniers mois en allant pointer. A l'entrée de l'hiver, les mille chômeurs de ma localité formaient queue à l'extérieur de la mairie, à peu près pendant toute la matinée réservée au pointage. Puis sont venus les représentants de l'union locale de la C.G.T. qui ont distribué des tracts appelant à la création d'un comité de chômeurs. Nous nous sommes réunis deux fois. La deuxième fois, nous étions cinq, sans compter les membres du bureau...

Diverses propositions et revendications ont été examinées, dont celle d'avoir un personnel supplémentaire pour le pointage. Cette revendication aboutit rapidement. Résultat : pratiquement plus de file d'attente, plus de prises de parole avec les chômeurs, probablement bientôt plus de comité de chômeurs. Surpris, je demandais à un des agents pointeurs : « Est-ce que le chômage a diminué parce que je vois moins de queue ? » Réponse : « Non, mais je n'ai pas les deux pieds dans le même sabot ». Nous voilà de nouveau, grâce à nos revendications, dans un bel isolement.

## L'exploitation reproduite

A partir de là, je me disais : et pourtant, mille chômeurs dans ma commune de banlieue, cela doit faire, à y regarder de près, à peu près

toutes les qualifications professionnelles, des hommes et des femmes de tous âges, et pourquoi pas, l'équivalent d'une entreprise de mille personnes qui auraient licencié la totalité de son personnel, mais pourquoi pas aussi, oh ! utopie, une entreprise de mille personnes en auto-gestion ; et je me mis à penser aux termes courants utilisés dans la langue allemande pour désigner l'employeur et l'employé.

Les mots allemands en l'occurrence, sont respectivement *Arbeitgeber* et *Arbeitnehmer*. Mais si, partant de l'allemand, on procède à une traduction littérale, on aboutit à « donneur de travail » et « preneur de travail ». Pour le preneur de travail, c'est clair : il assiste à une vente aux enchères où c'est le moins disant qui prend, mais pour le donneur de travail ? Cela signifie-t-il que le travail est une chose que l'on peut posséder, dont on peut disposer, que l'on peut donner et que, si on le donne, on peut attendre des remerciements de celui auquel on le donne ? C'est bien un peu comme cela, me semble-t-il, que cela se passe.

On ne peut pas procéder ici par simple traduction littérale.

Le vocabulaire allemand est donc à la fois plus médiéval, plus moralisant, mais aussi plus cru et plus direct parce que, notamment, le terme « travail » figure expressément dans la dénomination des partenaires sociaux. On sait au moins de quoi on cause.

# qu'est-ce qu'un chômeur ?

Si on revient au vocabulaire français, et à bien y réfléchir, il est assez cru aussi, mais éclaire autre chose. Etre en situation d'employer quelqu'un, c'est être en situation de le dominer et, accessoirement, de l'exploiter. Il n'est plus question, dans notre vocabulaire, d'échange ou même seulement de don. Il n'est donc en même temps plus question de contrat, résultant d'une quelconque négociation. On peut d'ailleurs, au passage, se demander jusqu'à quel point le vocabulaire courant utilisé en la matière, de part et d'autre du Rhin, n'est pas représentatif et même inducteur d'une certaine façon de concevoir les rapports entre partenaires sociaux. Ainsi, on pourrait penser que les syndicats allemands se feraient d'une certaine manière les gestionnaires et les protecteurs de ce précieux travail dont les employeurs allemands leur auraient fait don.

De ce côté-ci, l'absence d'un contrat induit par le vocabulaire conduirait aux positions que l'on sait, c'est-à-dire essentiellement défensives et, par conséquent, conservatrices, une sorte de guerre de positions en sorte... à l'époque des guerres subversives. D'ailleurs, ne demande-t-on pas à chaque occasion, à propos de n'importe quoi : « Quelle est votre position ? »

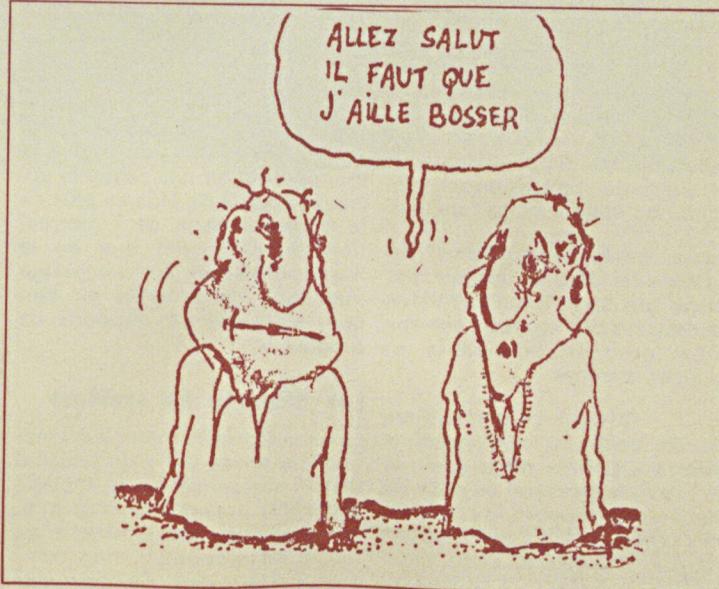
A y réfléchir un peu plus loin, dans l'isolement, certes, mais en référence pourtant à l'inavaisemblable quantité de mots que j'ai entendus et lus sur le chômage depuis quelques années, j'en arrive à me dire que les analyses actuelles du phénomène « chômage » sont, quelle que soit leur origine, conservatrices et qu'elles sont,

au mieux, génératrices d'emplois spécialisés. J'entends par là, pour ne citer que les plus connus, ceux qui se consacrent à la gestion — formation conversion comprise — de ce que Bertrand Bellon appelle « le volant de main-d'œuvre ». Dans son livre, un des plus récents que j'ais lus sur la question, le moins intéressant n'est pas la postface de Michel Beaud, où je relève une phrase qui montre l'absurdité devant laquelle est placé le travailleur dans un système économique capitaliste : « Exiger le plein emploi revient en un sens à exiger la pleine exploitation ».

Propos de gauchiste, dira-t-on, et l'auteur ne s'y trompe pas qui enchaîne en disant : « Pour les travailleurs... il faut bien, dans cette société capitaliste, commencer par se

battre pour obtenir des emplois en quantité suffisante pour se battre ensuite contre l'exploitation et ses conséquences, quitte à se battre un jour s'il le faut (!) contre la suppression de ces emplois tant dénoncés et tant hâïs. »

Nous voilà donc renvoyés à la reproduction sociale dans un premier temps et, plus en amont, à 5.000 ans de civilisation biblique qui nous fait gagner notre pain à la sueur de notre front. Et pourtant, dit Bertrand Bellon, en analysant le refus du salariat « cette contestation est politique au sens le plus large puisqu'elle est basée sur un refus de l'organisation sociale... il s'agit bien d'une crise de civilisation ». Il me semble me rappeler qu'André Malraux disait quelque chose comme cela en 1968.



Un dessin de « L'Officiel du Chômage » (12, rue Lemercier, 75017 Paris)

# SINCEREMENT, QU'EST CE QU'UN CHOMEUR ?

En poussant le raisonnement un peu plus loin et en utilisant un modèle explicatif à la mode, chez les cadres bien informés — l'analyse par les systèmes —, en se référant aussi et pourquoi pas aux études de Crozier sur le phénomène bureaucratique, en faisant un saut dans la transdisciplinarité et en intégrant gaiement les modèles biologiques, pourquoi pas, avec Edgar Morin, on rejoindra les analyses des « psy » (le préfixe *psy* pouvant être complété ici de toutes les manières que l'on veut), mais on en arrive à imaginer un système clos à l'échelle de la planète, mais assez diversifié en sous-systèmes ouverts à la surface de celle-ci. Premier constat systémique : le système n'est plus finalisé, il n'est plus en état globalement de faire œuvre de prospective, de se fixer un but qui ferait l'objet d'un consensus à l'échelle planétaire. Les buts sont donc multiples et n'apparaissent qu'à travers une analyse serrée du flou volontaire du discours dominant et du discours dominé. Marcuse n'est pas loin, on s'en doute, avec son « Homme Unidimensionnel » et le langage opérationnel qui confond l'objet avec sa fonction.

Dans cette hypothèse, le système ne peut qu'évoluer par crises qui sont les illustrations successives des rapports sociaux entre groupes dominants et groupes dominés.

Arrivé à ce point, Marx est en péril. En effet, comme dans le problème de la poule et de l'œuf, la question se pose de savoir si les rapports de production sont à l'origine des rapports sociaux, comme je crois comprendre que Marx l'a énoncé ou si ce n'est pas plutôt l'inverse.

## BOULOT, BOULOT, BOULOT

« Plus mes peuples travailleront, moins il y aura de vices. Je serais disposé à ordonner que le dimanche, passé l'heure des offices, les boutiques fussent ouvertes et les ouvriers rendus à leur travail. » (Napoléon I<sup>e</sup>, 1807).

« Les élites seront toujours davantage occupées et il faudra faire des choix difficiles pour ce qui regarde leur utilisation et leur répartition entre la production (où elles seront rentables à court terme), la recherche (où elles seront rentables à moyen terme) et l'enseignement (où elles seront rentables à long terme). » (Réflexions pour 1985).

Question difficile ! car il est vrai que des millénaires de rapports sociaux, même évolutifs, ont fortement induit des rapports sociaux, et que la base matérielle des rapports de production pèse très lourd dans cette induction. Mais il semble qu'une ère nouvelle en quelque sorte immatérielle de rapports de production se soit ouverte (chose que l'on constate à l'examen de la répartition de la population active dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire) et que la monopolisation des rapports sociaux procède de plus en plus de la monopolisation de l'information (immatérielle) que de la monopolisation de l'échange marchand de produits en tant que résultante des rapports de production.

## Les déviants du système

Concrètement, il est vrai que le « noyau dur » du système reste l'entreprise où le modèle explicatif, maintenant classique, de la relation de l'individu au travail reste opérant, mais commence à faire date. Ce noyau dur marque en même temps le

centre du système qui peut être représenté par des plages concentriques, enveloppant ce noyau dur et lui servant, en quelque sorte, de « surface de réparation » et de bouclier de protection. On trouvera alors en guise « d'atmosphère » les corps administratifs où je logerai volontiers non seulement les pouvoirs publics, mais aussi les organisations syndicales, quitte à faire hurler ! Il s'agit là de la zone de « réparation ». La troisième zone moins soumise à la gravitation centripète rassemble les déviants du système où l'on reconnaîtra aisément les inadaptés de toutes sortes, lisez psychotrisés, handicapés psychomoteurs, délinquants, chômeurs !

Participant en 1973 à un séminaire de perfectionnement d'enseignants en gestion, animé en partie par des formateurs nord-américains, nous leur avons posé à un moment donné la question de leur position « sur les déviants » dans les organisations. Il y avait deux animateurs, un canadien et un français. Le canadien répondit en substance : « Les déviants ont toujours existé, ce sont les fous du village, tant qu'il n'y en a pas trop, ça va, ils participent au folklore... » Le français répondit en substance : « Les déviants sont ceux qui campent sur les frontières de l'organisation. En tout état de cause, ils mettent en question l'existence même et les buts de l'organisation. Ils sont un facteur de progrès pour les organisations. »

Il y a plus qu'une nuance entre ces deux « positions ». J'en suis à me demander : les chômeurs sont-ils des fous ou campent-ils à la frontière du capitalisme ?

Paul LEGEAN.



(Cl. G. Bloncourt)

Dans la logique capitaliste de l'entreprise, de la production, de la prospective, le chômage a un sens et une fonction. Dans l'ordre de la vie personnelle familiale, sociale, il ne signifie qu'interdiction d'avenir, exclusion de la collectivité, violence déguisée. La solitude du chômeur en témoigne et les bons sentiments n'y peuvent rien. L'étrange, c'est que, apparemment, pour le comprendre, il faut en avoir fait l'expérience.

# un marché (pas)

L'avenir néo-capitaliste de l'emploi est inscrit et déchiffrable dans les actions gouvernementales comme dans la pratique quotidienne des entreprises. Des organismes spécialisés n'en sont pas moins chargés de « gérer » la main-d'œuvre : quelle est leur fonction, leur efficacité ? Des membres du collectif de cadres chômeurs CFDT sont allés interroger Roger Faist, en tant qu'administrateur CFDT de l'APEC, et on trouvera ci-dessous le point de vue des travailleurs CFDT de l'ANPE.

## 1. le rôle politique de l'ANPE

Ce texte, reproduit sans modification, est le préambule du dernier rapport de congrès du syndicat CFDT de l'ANPE.

« Service de l'emploi dans un système capitaliste, l'A.N.P.E. doit vivre dans une conjoncture particulière : une crise économique qui se traduit par une considérable montée du chômage :

*Demandes d'emploi non satisfaites :*

Juillet 1974 : indice 100 ;  
Juillet 1975 : indice 192.

*Offres d'emploi non satisfaites :*

Juillet 1974 : indice 100 ;  
Juillet 1975 : indice 47.

La relance économique, si elle se produit, apportera au mieux, dans l'état actuel de l'organisation de la société, une stabilisation du chômage à un niveau élevé. L'hypothèse d'un volant de chômage important est la plus vraisemblable dans le régime politique actuellement au pouvoir.

Le chômage est une nécessité économique du système capitaliste : pour résoudre la crise économique, l'ensemble des pays capitalistes fait toujours le *choix politique* de mesures sauvegardant le mieux le profit des entreprises, au détriment de l'emploi.

L'objectif de la politique de l'emploi dans ces pays capitalistes n'est pas la résorption du chômage, mais son maintien dans des limites socialement acceptables. En effet, la menace persistante du chômage est censée exercer un rôle de dissuasion face à tous les mouvements revendicatifs des travailleurs.

Les luttes des travailleurs contre les licenciements collectifs ont mis en échec cet espoir ;

elles révèlent une combativité ouvrière exceptionnelle : occupation d'entreprises, reprise de la production, grèves de longue durée... C'est aujourd'hui un des terrains privilégiés de lutte sur lesquels doivent être présents en priorité les militants C.F.D.T. de l'A.N.P.E.

Dans le contexte décrit ci-dessus, les objectifs fondamentaux de l'A.N.P.E. définis par les Pouvoirs publics, quels que soient les oripeaux dont on les pare, sont :

1. *Faire accepter l'institutionnalisation du chômage.* Ce faisant, le patronat aura à sa disposition la masse des travailleurs privés d'emploi qualifiés dont il a besoin pour limiter les exigences salariales des travailleurs et maintenir son taux de profit.

2. *Gérer le volant de chômage :* c'est-à-dire le contrôle, le maintien dans des limites socialement supportables, éventuellement en camoufler l'importance.

Tous les moyens sont mis en œuvre pour minimiser le nombre des demandes d'emploi non satisfaites :

- Propagande pour diffuser l'idéologie du « chômage professionnel ». On fait penser que les demandeurs d'emploi sont moins nombreux qu'il n'apparaît à la lecture des chiffres et l'on donne une explication psychologisante du

# comme les autres

chômage qui ne serait pas économiquement déterminé, mais serait le fait de la fainéantise de certains individus.

● Moyens répressifs tels que l'opération appelée « contrôle de la réalité des demandes d'emploi » (circulaire Métais). Il s'agit, en fait, d'une opération « radiations de chômeurs », par les moyens d'un contrôle supplémentaire inutile et illégal.

● Utilisation des statistiques : les demandeurs d'emploi effectuant des stages de formations ne sont pas comptabilisés comme travailleurs privés d'emploi.

3. *Entretenir l'illusion dans l'opinion publique que l'on peut maîtriser le marché du travail* : en mettant en place des instruments plus ou moins sophistiqués (BRE, BNE, ROME, AIDE, etc). Leur rôle est avant tout idéologique et publicitaire : ce sont des outils de prestige et de propagande. On fait croire qu'il existe des emplois ailleurs, et l'on entretient cette idée qui n'est souvent qu'un mythe.

4. *Adapter la main-d'œuvre aux besoins* de la production, afin d'assurer la meilleure rentabilité du capital.

Ces objectifs fondamentaux s'exercent à l'A.N.P.E. sous les formes suivantes :

● Assurer une rotation accélérée des travailleurs privés d'emploi en satisfaisant la demande dans les meilleurs délais. Plus le volant de chômage se renouvelle rapidement, plus facilement il est supportable.

● Inciter à la mobilité géographique en essayant de drainer les travailleurs privés d'emploi vers les zones de concentration urbaine et industrielles, contribuant ainsi à l'asphyxie de certaines régions.

● Inciter à la mobilité professionnelle par la formation professionnelle : la création du corps de chargés d'information, les déclarations de M. Puissochet sont le signe de l'importance attachée à cette fonction de l'A.N.P.E, chargée de la publicité et du recrutement pour l'énorme dispositif de formation professionnelle et dont une part importante ne débouche sur rien.

● Opérer la sélection des travailleurs privés d'emploi par la soumission impérative aux critères de l'offre jusqu'à la crainte de perdre un employeur en écartant ainsi des entreprises, et souvent pour longtemps, ceux que les employeurs considèrent comme des « chômeurs professionnels ».

● Inciter les travailleurs privés d'emploi, dans la phase actuelle, à accepter leur propre déqualification par des pressions exercées sous de multiples formes.

● Assurer le contrôle des travailleurs privés d'emploi, que ce soit par l'humiliant pointage, non supprimé malgré des intentions exprimées dans ce sens, ou par les formes nouvelles plus policières exigées par l'Allocation Supplémentaire d'Attente » (1), ou encore comme conséquence prévisible du projet A.I.D.E. ; le contrôle des travailleurs privés d'emploi est une fonction renforcée dans une perspective de gestion d'un important volant de chômage. Elle ne manque pas d'être l'occasion de pressions diverses exercées sur les travailleurs privés d'emploi. »

(1) N.D.L.R. — On peut s'étonner qu'il ait pu être question de créer pour les demandeurs d'emploi une carte où devrait figurer, à côté du tampon de l'Agence, celui des employeurs contactés. On imagine quelle signification négative un tel document peut revêtir après quelques semaines de vaine prospection.

## LES PREVISIONS DU 5<sup>e</sup> PLAN (1975-1980)

Le comité de l'emploi a fait le point des prévisions dans une note du 4 décembre dernier

Disponibilité de main-d'œuvre	COMPTE 1 (rose)	COMPTE 2 (gris)
1975 .....	22 225 000	22 225 000
1980 .....	23 350 000	23 200 000
Augmentation moyenne(+ 1 % par an)(+ 0,9 % par an)		
chaque année .....	220 000	190 000
Estimation sur la population employée	22 300 000	21 800 000
	à	
	22 500 000	

## 2. questions sur l'APEC

Roger Faist répond aux cadres du « Collectif chômeurs ».

**Il nous semble que les cadres en activité se soucient peu de l'A.P.E.C., qu'ils la connaissent mal ou pas du tout, qu'ils ignorent à peu près tout de son fonctionnement et que même leur contribution au financement de cet organisme n'aiguise pas beaucoup leur curiosité. Qu'en penses-tu ?**

Effectivement, les cadres en activité ignorent souvent l'existence de l'A.P.E.C., ne sachant même pas qu'ils y cotisent pour 0,024 % de leur traitement (+ 0,036 % à la charge de l'employeur) pour en assurer le fonctionnement. Les cadres en chômage connaissent l'Association, mais souvent par hasard, et un sur trois seulement s'y inscrit. Or, les services de l'A.P.E.C. sont gratuits pour le cadre chômeur.

L'A.P.E.C. est un organisme paritaire, composé pour un nombre égal de représentants du C.N.P.F. et de représentants des organisations syndicales C.F.D.T., C.G.T., C.G.C., C.G.T.-F.O. et C.F.T.C.

Suivant accord passé avec l'A.N.P.E. (organisme public) le 4 février 1969, l'A.P.E.C. a délégation pour le placement des cadres et assimilés (pratiquement ceux qui sont inscrits au titre des articles 4 et 4 bis au régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective du 4 mars 1947).

**Quels sont actuellement les services que propose l'A.P.E.C. aux cadres demandeurs d'emploi ?**

Il y a d'abord le placement. C'est le principal service qu'en attendent les cadres. Or, paradoxalement, le placement, résultat du rapprochement des offres et demandes passant par l'A.P.E.C. ne peut donner que des résultats décevants. Ceci pour deux raisons : d'une part, entre les données « objectivées » qui entrent dans l'ordinateur et la réalité du profil d'une offre dans une entreprise qui a ses caractéristiques propres ou la réalité du profil du demandeur... il y a une distance. D'autre part, l'A.P.E.C. ne crée pas d'emplois.

Ce qui est essentiel, c'est donc d'apporter une série de services d'orientation et d'information, pour rendre les cadres actifs et leur permettre d'utiliser les réseaux dominants : les annonces et les relations professionnelles. Autrement dit, ne pas laisser les cadres en situation d'assistés. C'est sans doute un pari provoquant que de ne plus tout centrer sur le rapprochement « automatique » des offres et des demandes. Mais ne faut-il pas faire le

rapprochement sur une base beaucoup plus décentralisée, d'autant que le système renforce la relation de dépendance, et surtout reconvertis l'informatique en banque de données à la disposition des gens concernés ?

**Dans la conjoncture actuelle et pour plusieurs années, si l'on en croit les prévisions du VII<sup>e</sup> Plan, l'expérience montre que les opérations de placement n'ont globalement qu'une efficacité extrêmement réduite (5 % dans le cas de l'A.P.E.C. ?). Dans ces conditions, faut-il abandonner purement et simplement cette activité pour laquelle l'A.P.E.C. a reçu de l'A.N.P.E. une dérogation particulière ?**

Si on veut être sérieux, il faut aller sur le terrain, ce qui coûte cher. Certains cabinets de sélection le font. Mais ils ne prennent en charge qu'une fonction de sélection, rémunérée par le client. Le marché ne s'occupe pas de l'orientation. Et pour cause !

On peut s'interroger sur la question de savoir si les meilleures offres passent vraiment par l'A.P.E.C. Les études faites pour l'A.P.E.C., ont montré qu'avant 1975, il y avait 100.000 mutations par an (y compris dans l'entreprise) pour 700.000 cadres classés 4 et 4 bis. L'A.P.E.C. recueille 4 à 5.000 offres directes et à peu près autant en sélectionnant les petites annonces, ceci sur 40.000 entrées et sorties par an. En 1975, de janvier à octobre, l'A.P.E.C. a fait 870 placements.

Donc, la seule manière d'être efficace est de fournir à 95 % des demandeurs une information opérationnelle. Mais la disproportion est énorme entre le coût du rapprochement (qui résout 5 % du problème) et celui des autres services de l'A.P.E.C.

Les nouveaux services que l'A.P.E.C. veut proposer aux cadres et aux groupes de cadres sont : l'information, l'orientation et l'aide à la négociation d'embauche.

Les réunions d'information existent déjà. Au plan de l'orientation, il faut introduire la dimension « prise de conscience du potentiel » pour définir la recherche d'une façon plus réaliste et plus ouverte, ce qui se passe par le conseil individuel, mais aussi les sessions en groupes, en vue de faire des diagnostics et de réaliser des économies d'échelle.

Enfin, sont à l'étude des sessions pour aider à la négociation dans la recherche d'emploi.

**S'il n'apparaît pas de solution arithmétique, en matière de placement d'une façon globale et si l'on peut penser, notamment en mettant en œuvre une analyse plus fine et plus régionale, voire locale du marché du travail, satisfaire un peu mieux les offres d'emploi actuellement proposées, en quoi une telle démarche est-elle autre chose qu'une anesthésie locale ?**

Il est vrai qu'au niveau macroéconomique, rien n'est modifié. Mais le problème du décalage entre offre et demande s'atténue parce que des offres restent localement insatisfaites. On peut espérer faire que les cadres demandeurs

d'emploi deviennent des offreurs de services et de qualification et au moins, par le développement de l'adaptabilité, faire que soient pourvues les offres existantes. La bataille décisive se situe sur un autre terrain : imposer une politique économique dont le plein emploi soit un objectif essentiel. Nous savons que la lutte sera longue et difficile.

*Bien des questions restent donc ouvertes, sur le rôle et les possibilités d'un organisme comme l'A.P.E.C., surtout dans la conjoncture actuelle. Il appartient aux chômeurs syndiqués d'y revenir éventuellement.*

## TEXTES : NE PAS CONFONDRE LOIS ET ACCORDS

Beaucoup de cadres en chômage ignorent encore que les textes auxquels ils ont à se référer avant, pendant et après leur chômage sont issus de deux dispositifs distincts, mais qui fonctionnent simultanément et qui, par moments, se recoupent : un dispositif législatif — un dispositif contractuel.

Le dispositif législatif est mis en place, comme son nom l'indique, par le pouvoir législatif et sa gestion est confiée aux pouvoirs publics, c'est-à-dire l'administration et il est constitué de lois, décrets, règlements administratifs en vigueur. On en trouvera, ci-dessous, une liste non exhaustive.

Le dispositif contractuel résulte de la concertation des partenaires sociaux (représentations des employeurs et des salariés) et fait l'objet d'accords passés dans le cadre des commissions paritaires de l'emploi. Ces accords sont complétés par des avenants. On en trouvera, ci-après, une liste non exhaustive.

Ce qui fait la difficulté de ce maquis de textes, c'est qu'ils sont intervenus historiquement d'une manière alternative, le législatif reprenant au fur et à mesure du contractuel certaines dispositions et quelquefois les étendant à un champ d'application plus vaste. De plus, l'administration devient partie prenante pour la mise en application d'un certain nombre de textes contractuels, en particulier, tout ce qui touche aux licenciements pour raison économique.

Cet imbroglio explique, par exemple, en matière de stage de conversion qu'il ne puisse y avoir des stagiaires relevant uniquement du Fonds National de l'Emploi (voir loi du 16-7-1971 intégrée dans le Code du Travail), des stagiaires relevant uniquement des A.S.S.E.D.I.C. (voir accord national interprofessionnel du 14-10-1974) et, enfin, des stagiaires relevant simultanément des deux dispositifs dans la mesure où, en plus d'une indemnité F.N.E., ils sont susceptibles de recevoir une indemnité complémentaire pendant leur stage (indemnité de formation ou allocation supplémentaire d'attente partielle).

Le collectif des cadres chômeurs C.F.D.T. comprend des spécialistes de ces questions qui se tiennent à votre disposition.

		Date J.O.	Page
<b>Licenciement</b>			
Loi n° 73-680 du 13-7-73	Résiliation contrat de travail à durée indéterminée	18- 7-73 15- 8-73	7.763 8.885
Décret n°73-803 du 10-8-73			
Loi n° 75-5 du 3-1-75	Licenciement économique	4- 1-75	202
Accords ASSEDIC du 31-10-74 Circulaire n° CTE 5 / 75 Ministère du Travail	Allocations supplémentaires d'attente	1-12-74	12.004
Décret n° 68-201 du 29.02.68 (art. 7 et 8)	L'employeur ne peut refuser de remplir une attestation ASSEDIC		
Décret n° 74-783 du 12.09.74	Référe prudhommal	15- 9-74	9.551
<b>Formation</b>			
Loi n° 71-575 du 16-06-75	Stages rémunérés par l'Etat	11-12-71	12.087
Décret n° 71-980 du 10-12-71		11-12-71	12.091
Décret n° 71-981 du 10-12-71			
Accord ASSEDIC du 9-7-70 Avenant Cadres du 30.4.71	Stages rémunérés par les ASSEDIC		

### A tout hasard

Une circulaire n° 75-440 du Ministère de l'Education Nationale (« B.O. » du 11-12-75) envisage l'attribution de bourses provisoires aux enfants de chômeurs (chômage total ou partiel). On n'en fait pas grande publicité.

# travail utile

Les pouvoirs publics peuvent tenter de frapper les esprits, ils ne peuvent pas donner d'autres finalités à la croissance. Notre revendication sur l'emploi doit être d'autant plus exigeante et quotidienne.

Il n'est pas possible que s'installe un volant de chômage oscillant autour du million de travailleurs sans qu'il s'ensuive, immédiatement et à terme, des incidences graves sur la vie sociale et économique du pays.

Le droit à l'emploi est une revendication essentielle. Même pour ceux qui, espérant une autre société, critiquent le travail lui-même, l'emploi reste la garantie d'un moyen de subsistance pour soi et pour sa famille, et le moyen d'une certaine insertion sociale.

Aussi les luttes pour l'emploi sont-elles une priorité, qu'elles soient défensives — contre les licenciements, par exemple —, ou plus offensives. Il entre dès aujourd'hui dans notre responsabilité d'orienter nos efforts vers un autre type de développement qui fasse du plein emploi son objectif central.

Les mécanismes du marché, qui ne prennent en compte que les besoins solvables existants, s'épuisent. Les moyens classiques de l'intervention gouvernementale atteignent la limite du supportable pour les budgets nationaux. Un seuil est atteint dans le type capitaliste de développe-

## « UNE AUTRE POLITIQUE EST POSSIBLE »

Dans une interview au « Monde », le 9 mars, Michel Rolant, responsable de secteur économique de la CFDT déclarait :

« Nous réaffirmons avec beaucoup de force qu'une autre politique de l'emploi est possible aujourd'hui. Il faut mieux répartir le travail et l'organiser autrement.

« La retraite à 60 ans dégagerait 200.000 emplois ; la réduction à 40 heures maximum de la durée hebdomadaire du travail au moins 300.000. L'embauchage suffisant de personnel dans les services publics, pour assurer leur meilleur fonctionnement, exigerait 200.000 emplois ; la constitution d'une « cinquième équipe » supplémentaire pour les travailleurs « postés » dans la production continue créerait au minimum 250.000 autres emplois. Chaque mesure séparée ne résout pas le chômage mais, toutes réunies, permettent de résoudre l'essentiel. »

ment, et il faut exploiter cet affaiblissement relatif d'un système qui cherche sa restructuration, pour imposer des revendications précises, exiger des réponses immédiates, et ainsi modifier le rapport de forces.

La perspective de lutte que nous avons choisie est marquée par un double refus : celui de la croissance accélérée de type productiviste, et celui d'une austérité exclusivement supportée par certaines catégories.

## Ni productivisme, ni austérité

La « croissance forte » a encore la faveur du patronat, comme l'ont montré les assises du C.N.P.F., et celle du gouvernement. Elle ne peut reposer que sur l'exportation à tout prix et le maintien du modèle actuel de consommation. Elle implique une forte productivité, le freinage des dépenses sociales, collectives, la restructuration accélérée des industries et de la distribution, la priorité aux investissements très capitalistes et de productivité.

Dans cette croissance-là s'inscrivent les prévisions de chômage élevé du VII<sup>e</sup> Plan. Elle se fera au détriment des salaires, de l'aide désintéressée au Tiers-Monde, d'un développement autonome ou européen de la France.

Une politique de croissance ralentie, parfois défendue par une partie de la Gauche au nom d'objectifs dont certains sont les nôtres (décontraction de la vie sociale, préservation des « équilibres ») risque de se montrer peu probante. La croissance forte des années 50-70 n'a entraîné ni le plein emploi, ni l'amélioration de la qualité des emplois et des conditions de travail ; une croissance ralentie, dans l'actuel régime du profit, serait génératrice de chômage et de multiples inégalités.

Devant la faiblesse de la demande, le patronat consacrera l'essentiel de l'autofinancement à accroître la productivité du travail et à comprimer les effectifs ; les sociétés internationales chercheraient de nouveaux terrains pour la mise en valeur de leurs capitaux disponibles. Nos

# et travail pour tous

initiatives doivent donc être orientées vers la recherche des conditions à réunir pour un tout autre type de développement.

Dans un premier temps, l'action syndicale a visé à éviter ou à limiter les licenciements. Cela doit continuer aujourd'hui. Nos propositions, par exemple en matière de saisie de l'information économique partout où elle se trouve, doivent permettre de prévoir certaines mesures, et d'adapter en conséquence le combat syndical.

Dans un second temps, la nécessité de résoudre en partie les problèmes liés au chômage nous ont amenés à négocier l'indemnisation du chômage total ou partiel.

Dans un troisième temps, des propositions à la fois sociales (retraites, retour aux 40 heures) et économiques (pour la relance et la création d'emplois notamment dans le secteur public) ont été avancées avec quelque succès. Mais les réponses patronales et gouvernementales restent largement insuffisantes. Nous nous donnons aujourd'hui un double objectif, qui peut être ainsi énoncé : « Droit au travail, un travail de qualité, un travail utile ».

*Travail de qualité.* Cela veut dire que même ceux qui sont ou croient être dans des secteurs protégés doivent lutter pour un contrôle de l'emploi. Et c'est possible à partir du terrain des conditions de travail. Le dernier congrès de l'U.C.C. a décidé une action prioritaire en ce sens, invitant les cadres à prendre l'initiative,

- en exigeant le respect des horaires de travail contractuels, la réduction effective du travail à 40 h pour tous les travailleurs, les augmentations d'effectifs correspondants ;
- en négociant les charges de travail, ils contribueront à restaurer leurs libertés ; liberté de mener une vie active hors de l'entreprise ; liberté d'accès aux actions de formation qu'ils auront choisies ; liberté d'exercer leurs activités syndicales ;
- en exigeant que le travail qui leur est demandé corresponde à leur qualification, c'est-à-dire en combattant les politiques de déqualification, ils contribueront à poser le problème du gaspillage des richesses humaines dans l'entreprise, problème qui concerne toutes les catégories de

travailleurs ; ils permettront l'embauche d'autres travailleurs ;

- en agissant contre la mobilité imposée, en refusant les mutations hâties, en contrôlant les déplacements, ils éviteront les pratiques qui les divisent, les aliennent à l'entreprise, les rend dépendants de l'arbitraire patronal.

Des luttes récentes ont montré que ces objectifs peuvent être atteints. Exiger le droit à l'emploi, c'est non seulement lutter contre les licenciements, mais aussi pour la création d'emplois nouveaux permettant de réduire la charge de travail et l'amélioration des conditions quotidiennes de ce travail.

*Travail utile.* Il s'agit ici de revendiquer dans l'entreprise et au-dehors, une orientation de la production vers des biens durables et socialement utiles. Il faut donc :

- exiger le contrôle et la discussion de la politique d'investissement en vérifiant si à terme elle est génératrice ou réductrice d'emplois,
- conquérir par conséquent de nouveaux droits pour le comité d'entreprise en vue de discuter et d'intervenir sur l'activité économique de l'entreprise ; le contrôle effectif de l'embauche, l'évolution des techniques, les transferts de production et de capitaux
- établir des rapports directs avec ceux qui dans les filiales, la sous-traitance, l'intérim, ou à l'étranger, travaillent pour la même entreprise.

La croissance économique prévue par le gouvernement n'est pas crédible. Elle maintient le chômage, et par là n'est pas tolérable. A ceux qui refusent cette logique aujourd'hui dominante est posée, plus que jamais, la question d'une autre croissance nécessitant un débat démocratique et un consensus. Sans attendre l'instauration d'une véritable planification, seule réponse crédible à la situation, il faut peser sur les choix et les décisions : les ingénieurs et cadres, y compris ceux qui sont arbitrairement réduits au chômage, ont toute leur place dans ce combat commun aux travailleurs.

Pierre VANLERENBERGHE



Paris, le 1<sup>er</sup> mai 1975. (Cl. G. Bloncourt)

## CADRES AU CHÔMAGE, ORGANISEZ-VOUS

En cas de licenciement, il est recommandé de se renseigner *immédiatement* sur ses droits auprès du délégué syndical et de l'A.S.S.E.D.I.C., afin d'utiliser de la façon la plus efficace le temps de préavis.

La C.F.D.T. souhaite une organisation des chômeurs sans marginalisation. Cela signifie que les travailleurs licenciés ont avantage à rester en prise sur le syndicat « du dernier emploi » et sur leur Union locale, afin de conserver une double insertion, professionnelle et géographique.

Ceci implique que les militants sachent traiter les situations de chômage autrement que comme le négatif de la situation de travail. Certaines actions se feront d'ailleurs dans des temps et des lieux

(d'information, d'inscription, de pointage, etc.) réservés aux travailleurs sans emploi.

La revendication du droit d'expression et d'un lieu de réunion pour les chômeurs est d'ailleurs déjà un enjeu : on constate des tactiques d'atomisation des groupes de chômeurs à la faveur de l'éclatement des bureaux de pointage. Comme on a également constaté des tentatives de manipulation fascinantes à l'encontre de chômeurs non syndiqués, c'est une question que l'action syndicale devra prendre en compte.

Nous rappelons qu'à Paris le collectif cadres chômeurs C.F.D.T. tient sa permanence le vendredi matin, à 9 heures, au bureau du S.G.I.C. (n° 324, 3<sup>e</sup> étage), 26, rue de Montholon, 75009.

### 1. itinéraires

#### Un soir à la télévision

Pas un ministre, pas le moindre secrétaire d'Etat ce soir-là aux « Dossiers de l'Ecran ». Comme il est moins payant d'affronter les chômeurs que de chanter la Pêche aux moules, la majorité décrispée avait prié Gabriel Oheix, délégué à l'emploi, d'aller discourir **techniquement** sur la question, et c'était une façon d'en ignorer le poids politique.

Le film d'Ange Casta n'était pas terminé que le C.N.P.F., en la personne d'Yvon Chotard, se récriait : « Ce film veut faire peur. Il exalte le traumatisme de la situation de chômage ». Et d'ajouter peu après que ce ne sont pas les problèmes d'argent, mais les problèmes psychologiques qui importent le plus dans le chômage. « Il faut d'abord donner de l'espoir », devait dire à son tour Gabriel Oheix, pour appuyer ses statistiques, contestées, de reclassement. On saura tout de ce genre de positions si l'on ajoute qu'un « bon » industriel présent se flattait d'avoir créé deux mille emplois en dix ans, qu'un « méchant » patron téléphonait de Mulhouse pour demander la chasse aux chômeurs professionnels, et que le député U.D.R. de service a déclaré : « Ce film nous montre qu'un chômeur est un être humain qui vit un drame ».

#### Des vies, des faits, des luttes

Non. Le film ne donnait pas à voir du social-mélo, mais des travailleurs avec des problèmes d'entre-

prise et d'entourage, des rapports de travail, d'exclusion, de domination. Il y avait un reportage sur la lutte des ouvriers d'Annonay, dont le patronat aimerait faire croire qu'elle a été inutile parce qu'elle constitue un acte de résistance et un précédent. Il y avait un long dialogue avec ce gargon, fils d'institutrice, qui vagabonde en quête d'emploi et d'amitié. « Tu auras 18 ans dans un mois. Il va bien falloir que tu te prennes en charge. — Je me barre. Je devance l'appel pour me barrer plus vite. La société est pourrie. Qu'on fasse ça ou autre chose, les jeunes c'est le point noir. Il n'y a que l'argent qui compte. Pour en avoir il faut bosser, et on ne trouve pas à bosser, et d'ailleurs je n'ai plus envie de bosser... Il n'y a que les copains. »

Enfin on voyait ce cadre hypercadre, qui avait reçu des ambassadeurs dans sa piscine d'Afrique. Non-représentatif de l'espèce, sans doute, mais bon témoin de la chute arbitraire qui menace tous les salariés.

Avec son air soigné, son intérieur feutré, sa pelouse à l'anglaise, il semblait le moins fait pour dépouiller les petites annonces, du moins la colonne des offres. Il en est pourtant à son 268<sup>e</sup> courrier : 250 réponses, dont 240 négatives, il colle le tout dans des cahiers, notant les sérieuses et les douteuses. Il fait l'autocritique de son « profil ». Il évalue ses dépenses en courrier (5 F l'unité). Il ne sait pas contre qui « se révolter », sa femme se plaint qu'ils soient toujours ensemble « comme des petits vieux », et qu'elle perde ses relations, comme

son fils perd ses copains, ce qui d'ailleurs en dit long sur les agréments du milieu.

Comme tous les chômeurs, il dit qu'il faut avoir passé par là pour comprendre. « On me croit en vacances, et je suis sans cesse sur le qui-vive, j'attends le facteur ou le téléphone. »

Encore appartient-il aux 10 % qui ont la chance de percevoir leur salaire. Au cours du débat, Edmond Maire a cité des niveaux de revenus et de loyers « impossibles », provenant du collectif chômeurs C.F.D.T. de Montpellier. Dénonçant l'absence du gouvernement et les dénégations du patronat comme un même comportement de fuite devant le fait du chômage, il les mit en parallèle, avec la tendance croissante à la répression syndicale dans les entreprises et à l'autoritarisme dans la conception de l'ordre public.

#### Inventaire des « droits » du chômeur

Si l'on élimine le cas, très rare, de licenciement pour faute professionnelle, on constate que le cadre se trouve brusquement chômeur sans savoir comment ni pourquoi. Certes, il arrive que l'on pressente le licenciement pour raison économique, sans crainte excessive toutefois, à cause des fameux 90 % d'allocations qui l'accompagnent. Mais souvent on se débarrasse du cadre parce que sa personnalité a cessé de plaire à une nouvelle direction, ou qu'un pistonné quelconque veut sa place. C'est courant.

# POUR UN DOSSIER

Il est courant aussi que dans une entreprise le cadre soit en porte-à-faux. Trop rarement syndiqué, il n'ose pas prendre position contre sa direction, dont il est censé être l'allié, mais au moment de son licenciement, il n'en sera pas moins traité exactement comme les autres, peut-être avec un peu plus de politesse, du genre : « Vous qui êtes intelligent, vous comprendrez que... ».

Le plus souvent, le chef du personnel lui donnera l'adresse de la rue Blanche, pour Paris, agence pour l'emploi « spécialisée dans les cadres ». Dossier à remplir immédiatement, et entretien avec un conseiller.

Les membres de l'A.N.P.E. sont très aimables et désireux de rendre service, mais d'une part leur manque d'effectifs, d'autre part leur manque de moyens d'action les obligent à limiter leur rôle au pointage bi-mensuel, à l'établissement de statistiques, de listes d'emplois (également, toute offre d'emploi doit passer par l'intermédiaire de l'A.N.P.E.). Espérer retrouver un emploi par l'intermédiaire de l'Agence est illusoire pour un cadre, car les employeurs ne prennent pas au sérieux un cadre présenté par ce qu'ils continuent d'appeler le « Bureau de chômage ».

Après son inscription à l'A.N.P.E., le cadre est dirigé vers l'A.S.S.E.D.I.C., 16, rue Henri-

Rochefort, (17<sup>e</sup>), qui lui versera un salaire différé pendant un an, s'il justifie de 91 jours de travail pendant les 365 jours précédents son licenciement. Mais il ne percevra son premier chèque de ces allocations spéciales que plus d'un mois après. Entre temps, il est supposé vivre de ses économies. Ces premières allocations comprennent pendant 91 jours les 40 % de son traitement brut d'activité, outre l'aide publique de 10 francs par jour. Dans l'ensemble, cela représente environ 50 % de son ancien traitement net.

Au bout de ces trois mois, l'allocation A.S.S.E.D.I.C. sera réduite à 35 %, et, si les ressources de sa famille dépassent le minimum vital, l'aide publique lui sera supprimée. Cela pendant encore 9 mois, au bout desquels, s'il n'a pas retrouvé d'emploi, il recevra son dernier chèque de l'A.S.S.E.D.I.C. portant la mention (je cite) : « Vous avez épuisé vos droits pendant la quatorzaine. Motif : expiration de vos droits. » On s'en doutait.

Mais il existe des commissions susceptibles de prolonger encore d'une ou plusieurs tranches de 91 jours lesdits droits. Pour citer un exemple précis, un allocataire dont les droits à A.S.S.E.D.I.C. étaient expirés depuis le 15 juillet 1975 ne s'est vu convoqué pour examen de son cas que le 2 octobre. Ayant

prouvé qu'il avait activement recherché un emploi depuis son licenciement, il a obtenu de passer en commission le 12 novembre (il n'y a, comme autrefois, qu'une commission par mois, alors que le nombre de cadres en chômage a quintuplé depuis un an et demi). Il a finalement perçu un arriéré le 22 novembre, mais à compter du 1<sup>er</sup> septembre seulement. Ses allocations ont donc cessé de lui être versées depuis le 30 novembre. Après avoir adressé plusieurs lettres à l'A.S.S.E.D.I.C., il a reçu le 8 janvier 1976 une convocation pour le 16 janvier pour réexamen de son cas et prolongation éventuelle ; mais il ne passera en commission que le 12 février, et au mieux il ne percevra son arriéré que vers le 20 février. Je suis loin de jeter la pierre au personnel de l'A.S.S.E.D.I.C. : simplement, il est insuffisant et dépassé par les événements.

Le cadre chômeur est, en général, coupé de son ancienne profession. Ses informations, il doit les chercher lui-même, partout. Quant à ses anciens collègues restés en place, ou ses relations d'affaires, l'expérience prouve que ces gens-là n'étaient intéressés par le cadre que pendant son activité. Après, on ne le connaît plus.

Et les gens ? le commun des mortels ? Devant les 5 % de chômeurs, ils répondent le plus souvent : « Il y a 95 % de non-chômeurs, et j'en fais partie. Ces 5 % ne représentent rien. Le chômeur est du reste un paresseux payé par la collectivité, il n'a qu'à travailler. » Sans être méchant, je souhaite à tous ceux-là d'être chômeurs pendant quelques mois.

## La protestation du corps

Etant admis que le chômage n'est réductible ni à son aspect psychologique ni à son aspect financier, il faudrait tout de même le reconnaître pour ce qu'il est : une expérience de séparation, de manque, de rupture sociale et parfois de rupture d'identité.



# ITINÉRAIRES

Cette expérience, il est parfois difficile de s'en expliquer, même à ses proches, comme de s'expliquer d'un état dépressif. Ceux qui sont solidement établis dans leur position sociale, leur activité, leur santé, sont peut-être les plus incomptents pour comprendre ce que c'est de s'asseoir sans projet, plus ou moins désargenté, sur un banc de square entre les gardeuses d'enfants et les retraités, à l'heure où passe la « population active » avec ses rendez-vous urgents, ses attaché-cases, son after-shave et ses vêtements bien coupés. Seuls, peut-être, s'en moquent les chômeurs grand-bourgeois, sûrs de leur position et de leurs revenus, et ces jeunes qui, dès l'école, déboulonnent l'idéologie du travail.

Mais les autres sentent que dans les meilleures têtes il reste des relents d'une sagesse populaire selon laquelle « un homme qui ne travaille pas n'est pas un homme ». Et souvent, avec le temps, ils en deviennent tout à fait malades, comme l'explique, entre autres, Sorj Chalandon dans *L'Officiel du Chômage* (n° 4) :

« On ne dit pas « un chômeur » on dit « des chômeurs », et lorsqu'on parle du chômage, c'est en termes chiffrés ; lorsqu'on le visualise, c'est en courbes codées. Le

chômeur n'est plus « lui », par essence, il ne fait que rejoindre la « masse des chômeurs ». On le cite dans le « million et quelques... », on l'étudie dans les revues spécialisées, on l'endigue en le niant. On oublie le corps du chômeur. On l'oublie à l'instant précis où ce corps justement se réveille et se dérègle, avec une précision toute mécanique. »

## Le plus détraqué, c'est le système

Suit un extrait d'enquête auprès de chômeurs et chômeuses de plus de 40 ans, et restés plus d'un an sans emploi : il en ressort que ces travailleurs souffrent de troubles divers, psychosomatiques et sexuels induits par l'angoisse, et auxquels les calmants sont une piètre réponse. Même constat dans les dernières pages du volume intitulé « *Nous, travailleurs licenciés* », qui vient de paraître en « 10-18 » : les troubles nerveux, respiratoires et cardio-vasculaires vont croissant avec la durée de l'inactivité, de l'inutilité. Rien, bien sûr, n'est fatal, mais ce refus physique de l'exclusion sociale est à rapprocher de certaines maladies dites professionnelles et à ranger avec elles, moins dans les dossiers médicaux que dans les indicateurs d'incohérence d'un système à changer.

Des rendez-vous très importants.



(Cl. G. Bloncourt)

## La longue patience

La première réaction après le licenciement est en général l'abattement. On se pose des questions : « Peut-être ont-ils eu raison de me licencier, peut-être suis-je après tout un incapable ? » Mais on réagit, et on commence la recherche d'un nouvel emploi.

Si le cadre est bien renseigné, il se rapprochera de l'A.P.E.C. (Association pour l'Emploi des Cadres, 6, rue Puccini, 75116 Paris). Il existe des antennes de l'A.P.E.C. à Nancy, Lyon, Marseille, Bordeaux, Nantes et Lille à ma connaissance.

Il y trouvera une documentation très fournie sur les entreprises, et surtout les offres d'emploi, environ 9.000 par an, réparties en Techniques, Administratifs et Commerciaux. Sur sa demande, l'adresse des sociétés lui sera communiquée en quelques jours. Avec une visite à l'A.P.E.C. par semaine, il pourra repérer deux ou trois offres d'emploi intéressantes.

D'autre part, l'A.P.E.C. a expérimenté depuis quelques mois, sans grand succès, un « Journal des Offres Brutes », recueil des annonces parues dans différents journaux de Paris et de province. Ce recueil était peu efficace, car les annonces de journaux demandent une réponse immédiate, alors que le J.O.B. ne les publie qu'avec plusieurs jours de retard.

L'autre recours pour le cadre en chômage est de consulter les annonces des journaux. *Le Figaro*, *Le Monde* et *Les Echos* du lundi au jeudi contiennent en général des offres intéressantes, mais actuellement beaucoup ne concernent que des comptables, des ingénieurs ou des chefs de personnel (j'ai même vu « chef de personnel spécialisé dans les licenciements » !)

1. Voir dans ce numéro l'interview de Roger Faist, administrateur C.F.D.T. de l'A.P.E.C., par des membres du « collectif chômeurs ».

# ELEMENTS

Il faut faire un choix dans ces annonces des journaux. Eliminer les offres mirifiques. Eliminer aussi celles qui demandent un curriculum vitae *manuscrit*, en général ce n'est qu'une petite vexation imposée au chômeur. La demande d'emploi manuscrite avec C.V. ronéotypé suffit. Eliminer aussi certaines officines « spécialisées » dans le recrutement. Il est avéré que *Havas Contact* ne répond jamais, et que *Contesse Publicité* ne réagit pas beaucoup plus. Par contre, publicité gratuite, *Les Publicités Réunies*, 112, boulevard Voltaire, sont plus sérieuses.

Chaque dossier envoyé à un offreuse d'emploi revient à environ 8 francs (photo à 2 francs, diverses photocopies de documents, curriculum vitae, papier à lettres, timbre). Cela fait beaucoup par rapport à la faible indemnité que le chômeur perçoit de l'A.S.S.E.D.I.C., mais ces formalités sont nécessaires, car un cadre n'est pas recruté de la même façon qu'une dactylo.

Je voudrais citer quelques exemples vécus, et très courant.

## Bureaucratie et canailles

J'avais envoyé un dossier entièrement manuscrit à une importante société de distribution alimentaire de Paris. Réponse dans *les 36 heures*, ronéotypée : « après examen approfondi de votre dossier, nous sommes au regret..., le candidat retenu correspond mieux au profil du poste, etc. ». Renseignement pris, et après parution à quelques mois d'intervalle de deux nouvelles annonces identiques, il s'est révélé que ce poste n'avait jamais été pourvu, le responsable du département préférant tourner avec trois éléments sur quatre plutôt que de recruter ce quatrième élément pourtant nécessaire. Encore cette société a-t-elle eu la politesse de répondre, ce qui n'arrive qu'une fois sur trois.

Autre exemple : annonce du *Figaro* du 7 juillet 1975 ; je réponds tout de suite ; lettre de convocation le 10 août pour un premier entretien fixé au 16 septembre ; entretien utile



et, semble-t-il, positif ; mais réponse négative le 27 novembre. En tout presque CINQ mois !

Je me suis trouvé plusieurs fois dans le peloton de tête, c'est-à-dire parmi les trois ou quatre retenus pour le choix définitif (ne pas oublier que pour chaque annonce, l'offreuse d'emploi reçoit dans la période que nous traversons au moins une centaine de réponses). Dans le choix définitif, l'expérience ne joue plus, puisqu'elle a été reconnue lors des précédents entretiens.

Il reste l'âge, trop jeune ou trop vieux (j'ai 50 ans, et on m'a trouvé trop jeune une fois : il faut dire que les deux collègues en poste avaient 71 et 72 ans, sous la direction d'un jeune homme de 83 ANS !)

Le facteur du choix définitif est souvent aussi les tests, par l'intermédiaire d'une entreprise spécialisée, qui vous fait jouer aux cubes ou analyser des tâches d'encre, ou réciter la vie de votre famille jusqu'aux arrière-grand-mères incluses. J'exagère à peine.

Mais bien souvent aussi, il s'avère que la procédure de recrutement était purement « bidon », que le petit copain qui obtient finalement le poste était désigné à l'avance, et que ce simulacre de recrutement n'avait été fait que pour satisfaire les syndicats représentés dans l'entreprise ou le Comité d'Entreprise (à condition qu'il ne soit pas déjà noyauté par la Direction, cas plus fréquent qu'on ne le croit).

Et le temps passe. Et on continue à aller à l'A.P.E.C., à faire paraître des annonces dans les journaux (résultat zéro, et coût chaque fois environ 55 francs). On continue à lire les journaux, mais en évitant par économie de les acheter à partir du vendredi, puisqu'il n'y a plus d'annonces valables après le jeudi.

Et puis bêtement on achète un journal le 26 décembre, un vendredi en plus, mais simplement pour consulter les programmes de télé. Et on tombe sur une annonce, et on téléphone, et on est convoqué pour l'après-midi, et on discute avec quelqu'un de sympa, et on est recruté. Les conditions sont très acceptables, un fixe plus 2.500 francs par affaire réalisée ; en tout état de cause un minimum mensuel de 4.600 francs est assuré ; statut de cadre supérieur évidemment. Tout cela est verbal.

Au bout de trois jours de stage de formation, on apprend incidemment, mais lorsqu'on est déjà bien pris par l'intérêt de ce travail, que le fixe hebdomadaire est de... 279 francs, que les 2.500 francs par affaire réalisée ne concernent que les grosses affaires, et qu'on ne sera cadre que dans trois mois, si on le devient ; le minimum de 4.600 francs est repoussé aux calendes grecques.

Après quelques semaines de ce régime, ayant perdu de l'argent en frais de déplacement, et voyant par l'expérience des collègues déjà en place que cette affaire n'est qu'une escroquerie internationale, j'ai fini par jeter mes dossiers à la figure du « type sympa ».

Et je me retrouve chômeur, en route sur une nouvelle piste, avec deux expériences de plus : celle des recrutements trop rapides sur promesses fallacieuses, et celle des entreprises qui profitent du nombre énorme de cadres chômeurs pour leur proposer des traitements dérisoires, sachant que le cadre chômeur veut avant tout retrouver UN emploi, et qu'il est prêt à passer sur beaucoup de choses pour y arriver.

## 2. stratégies

### Ceux du centre et ceux de la périphérie

Si le marché du travail évolue suivant sa logique actuelle, on verra s'accentuer au cours des prochaines années un partage progressif entre un « noyau dur » central et une « périphérie ».

Le « centre » sera constitué d'un noyau de travailleurs permanents, très sélectionnés, qualifiés, intégrés, fortement syndiqués. Bénéficiant d'un plan de carrière, peut-être « intéressés » à l'entreprise, ils auront une mobilité relativement faible, ils seront les seuls avec qui la direction négociera.

Et il y aura, en « périphérie », une masse de travailleurs appelés pour des tâches partielles. Mobilisable et démobilisable à merci, soumise à un *turnover* élevé, cette main-d'œuvre bénéficiera de protections minimales : temps d'emploi court, faibles indemnités de licenciement.

Soumise aux flux et reflux de la conjoncture, elle fera de fréquentes escales à l'Agence Nationale pour l'emploi et dans divers stades de formation et de recyclage à la faveur desquels se fera un certain tri.

Cette population flottante, qui variera en importance selon les branches, sera d'autant plus manipulable et corvéable, qu'elle ne sera jamais la même. On compte sur elle pour s'adapter aux besoins du capital, au gré de ses localisations, déplacements et internationalisations, ou de ses demandes en compétences nouvelles. Il s'agira surtout des jeunes, des femmes, des vieux, masse en transit, vivier où l'on puisera sans avoir à prendre d'engagement à son

égard. En cas de réduction importante de la production de l'entreprise, on délestera d'abord ces travailleurs temporaires, quitte à réembaucher progressivement.

### Mutations, externalisations, intérim

On observe de plus en plus dans les grandes entreprises une pratique qui consiste à imposer aux cadres et techniciens des mutations géographiques impossibles et qui équivalent à une demande de démission.

On a aussi constaté la tendance des grandes entreprises à développer leur propre maison de travail temporaire, et à déléguer à l'extérieur, à « externaliser » certaines de leurs fonctions comme la sélection, le nettoyage, etc.

Certains secteurs de l'entreprise se sont ainsi transformés en sociétés de services filiales, ainsi les AGF avec GIE (Générale d'Informatique et Exploitation ; AGP avec SUREIA : Société Générale avec SG 2 ; Crédit Lyonnais avec SLIGOS. Ces « filiales » ont une convention collective moins favorable que la société-mère. Comme dans toute société de services, la rotation des effectifs y est importante.

Régies par la loi n° 72-1 du 3.1.72, les sociétés du travail temporaire peuvent être soit des sociétés d'intérim telles que **Staff and line** pour les cadres, où le contrat de travail est à durée déterminée ; soit des sociétés de prestation de services, surtout en informatique, telles que CAP-SOGETI, ANSWARE, où le contrat de travail du cadre est à durée indéterminée, mais ce n'est souvent qu'une garantie illusoire.

Sur le long terme, le travail temporaire est l'un des facteurs qui favorisent une modification réciproque des structures industrielles et du marché de l'emploi ; les nouveaux processus technologiques se mettent en place en même temps que les nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre.

Faiblement contrôlé, l'intérim se présente volontiers comme l'avenir de l'emploi : moderne, mobile, permettant l'ajustement optimal de l'offre et de la demande.

Le cadre intérimaire est dit « en mission ». Dans cette logique, et dans un langage optimiste dont on verra plus loin d'autres exemples, le chômage cesse d'être un non-travail pour devenir une inter-mission.

Selon une enquête réalisée par une importante maison d'intérim, la plupart des candidats cadres ont entre 35 et 40 ans, sont à la fin de la première moitié de leur carrière. Très peu de femmes, et surqualifiées.

L'embauche des cadres intérimaires se décide au plus haut niveau de l'entreprise. On demande des gens discrets, exceptionnellement adaptables, soit pour des rôles de pur technicien, soit pour des fonctions de réorganisation, d'innovation ou des missions à l'étranger. Le diplôme est « un véritable passeport pour la mobilité : gare à l'autodidacte qui risque de se retrouver prisonnier de l'entreprise qui l'a promu ».

Un document publicitaire présente deux interviews de cadres temporaires qui équivalent à des portraits type :

— L'un, 28 ans, est ingénieur, sorti des grandes écoles ; est content qu'on lui ait confié une mission importante, **malgré son jeune âge**, car il est « à fond » pour la mobilité, la pratique, l'expérience.

— L'autre, licencié en droit de 50 ans, spécialisé dans la gestion

# POUR UN DOSSIER

du personnel, est heureux d'avoir été chargé, **malgré son âge**, du recrutement d'un nouveau personnel dans une opération de décentralisation. Heureux aussi d'avoir su **s'adapter**, vite.

## Multiplication des « hors-statut »

Analysant le problème des « hors-statut », la Fédération C.F.D.T. des Services en distingue plusieurs catégories :

- Les travailleurs du jardinage, de l'intérim, du nettoyage, de démonstration, qui ont une situation juridique différente des travailleurs des entreprises utilisatrices, donc pas leur statut ou convention.
- Les travailleurs employés dans une entreprise qui, par le type ou l'absence de contrat qu'ils ont, ne bénéficient pas des avantages statutaires ou conventionnels (vacataires, contractuels, auxiliaires dans le secteur public, les mêmes dans le commerce, les apprentis, etc.).
- Les travailleurs qui, du fait des conditions particulières dans lesquelles ils travaillent, les empêchent de bénéficier de tout ou partie des avantages maison, conventionnels ou statutaires (temps partiel, contrats à durée déterminée, les « extras », etc.).

En fait, la prolifération des travailleurs hors-statut est la conséquence de la dégradation de l'emploi des « fixes ».

L'embauche du personnel « hors-statut » permet au patron de modifier l'organisation du travail d'une entreprise sans être contraint d'y associer, dans un premier temps, le personnel fixe. Les travailleurs hors-statut sont donc un moyen pour le patronat :

— d'aggraver les conditions d'emploi des travailleurs fixes ou sous statut, entraînant déqualification, parcellisation des tâches, compression du personnel,

tout en véhiculent à ceux-ci l'idée qu'ils ne sont pas concernés. L'accroissement de l'exploitation se traduit alors par un morcellement des tâches à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise (inter-entreprise) dans la mesure où la déqualification atteint aussi les hors-statut.

— de casser le tissu social, c'est-à-dire de détruire les liens entre travailleurs tant dans les rapports humains et sociaux que professionnels, face à un pouvoir patronal de plus en plus dilué.

Cette façon de procéder est de plus en plus courante de la part des employeurs. Il faut y opposer une action unie de tous les travailleurs, « fixes » et « hors-statut », concluent les syndiqués des « Services ».

## Désarticulation du secteur public

Les entreprises nationalisées ne sont pas à l'abri de cette désarticulation en souplesse. Réputées pour jour d'un statut hyperprotégé, elles voient constamment progresser le pourcentage de leurs vacataires et de leurs contractuels : ainsi à l'Education nationale, à l'Équipement, à la Santé, aux P.T.T., à la R.A.T.P.

## A la R.A.T.P.

A la R.A.T.P., la direction a mis en application, dès 1970, des méthodes d'exploitation dites « de modernisation ». Elle proposait aux organisations syndicales un protocole d'accord garantissant l'emploi des agents titulaires, mais permettant de compresser le plus possible les effectifs. Seule la C.F.D.T. a refusé de signer. Les conséquences de cette politique sur le personnel d'encadrement sont de deux ordres : des emplois sont supprimés, des emplois ne sont pas créés.

## SUPPRESSIONS

Depuis 1970, malgré un développement certain du réseau, les effectifs fondent. Les cadres se sont

trouvés en porte à faux entre les autres catégories de travailleurs et la direction qui leur demande d'appliquer sa politique, mais aussi de la cautionner, alors que les conditions de travail vont en se détériorant. Ainsi dans les services techniques, pour pallier un manque de personnel, il n'est pas rare qu'un agent doive reprendre à 13 h 30 un travail qu'il avait quitté le même jour à 6 h 30, après une longue nuit de veille. Ainsi encore certains inspecteurs de dépôts sollicitent-ils les machinistes pour les faire travailler leur jour de repos.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que l'atmosphère du service et les conditions de travail du cadre lui-même se dégradent. Celui-ci se trouve en effet affronté à deux contraintes antagonistes : répondre aux exigences de la direction et tenir compte du mécontentement ambiant.

Or, il sait qu'en cas de faute ou d'accident grave, sa propre responsabilité peut se trouver engagée et que l'on s'efforcera de la faire supporter par celui qui a le grade le moins élevé.

## NON-CRÉATIONS

La suppression d'emplois est visible et il est possible aux travailleurs de lutter. Beaucoup plus insidieuse et plus habile est la politique qui vise à ne plus créer d'emplois.

Il s'agit alors de faire perdre leur raison d'être à des services entiers. Cette action de dévitalisation des services précède souvent la suppression concrète des effectifs et malheureusement elle n'est pas toujours perçue à temps par les agents menacés. C'est pourtant la phase essentielle qui permettra ensuite de justifier la suppression projetée, sous couvert de rationalisation ou, plus hypocritement, de modernisation.

On observe ainsi à la R.A.T.P., depuis quelques années, à une stratégie qui consiste à donner

## STRATEGIES

aux entreprises privées des tâches de plus en plus nombreuses (notamment l'entretien des matériels nouveaux). Il devient courant que soient commandées à l'extérieur de la R.A.T.P., et à grands frais, des études que le personnel compétent pourrait effectuer sur place.

Ce sont autant de travaux intéressants qui échappent au personnel d'encadrement de la R.A.T.P. Celui-ci peut, à terme, s'engluer dans une routine de plus en plus pesante, ce qui, dans une société en rapide évolution technique, entraîne infailliblement une dégradation.

Bien entendu, en confiant des travaux aux entreprises privées, on bloque la création d'emplois : aucun personnel nouveau ne viendra donc apporter d'autres idées, un autre état d'esprit, tout ce qui fait qu'un service s'enrichit, se développe et se trouve en contact avec l'extérieur. La déqualification est alors lente, mais sûre.

### Aux P.T.T.

Parmi les nombreux contractuels et auxiliaires de la fonction publique, ceux des P.T.T. sont notamment nombreux y compris au niveau des ingénieurs et cadres. Au Centre national d'Etudes des Télécommunications (CNET), ils représentent plus de la moitié des cadres. On en compte aussi à la direction générale des Télécommunications, dans les directions régionales et certains services de la Poste.

Leur embauche se fait dans des conditions très différentes de celles des titulaires, recrutés par concours en fonction de besoins globaux. En effet, un contractuel est embauché pour tenir un emploi donné, dans un lieu géographique précis.

L'administration puise ainsi directement dans le réservoir de main-d'œuvre, profitant de l'avantage que représente pour un patron la situation actuelle du marché de l'emploi. Pour un seul poste nouveau



de contractuel, les candidatures sont nombreuses : on cite fréquemment le cas de la création d'un poste d'ingénieur physicien au CNET de Lannion, pour lequel deux cents candidats se sont présentés.

On constate que, dans ces conditions, les indices à l'embauche diminuent. Un ingénieur contractuel a même vu son salaire diminuer de près de 20 % un mois après son embauche. On voit aussi se répandre les contrats de durée limitée, gagés par exemple sur des conventions passées entre le CNET et le CNES ou le CNRS. Il suffit que ces conventions ne soient pas renouvelées pour que les contractuels concernés perdent leur poste.

Et que devient le contractuel dans le cas de « reconversions techniques » ou de « réformes de structures » ? Embauché dans une activité très spécifique et dans un service donné, il n'a droit actuellement à aucune formation complémentaire de conversion ou de promotion, celle-ci étant réservée aux titulaires. Et pour changer de service, par exemple pour passer du CNET dans une direction régionale, il lui faut démissionner des P.T.T. et refaire une période d'essai avant de retrouver un poste de contractuel, sans pour autant être sûr de conserver les avantages acquis, en particulier salariaux. Bien souvent pourtant il s'agit de contractuels qui ont opté pour le secteur public, et ils sont de plus en plus nombreux à vouloir faire carrière dans les P.T.T.

Mais pour leur faire accepter la précarité actuelle de leur statut, l'insécurité générale de l'emploi est sans aucun doute le meilleur argument.

### Les vacataires de l'ANPE.

Le syndicat C.F.D.T. de l'ANPE souligne le paradoxe évident que constitue l'emploi de vacataires à l'Agence nationale pour l'emploi. Il se trouve déjà que le monopole de compétence accordé aux Services publics de l'emploi par l'ordonnance de 1945 a été aboli par la loi de 1972, au profit des officines d'intérim. A présent, la France est le deuxième pays du monde après les Etats-Unis pour le recours au travail temporaire. Si l'on parle en termes de couverture de l'espace, les quelque 2.000 « guichets » de travail temporaire représentent une implantation cinq fois supérieure à celle de l'ANPE, avec ses 550 unités.

Cette proportion donne la mesure d'une politique. Il faut y ajouter les conditions actuelles des travailleurs de l'ANPE, submergés par la vague de chômage. Ils notent l'emploi croissant de vacataires, parfois prêtés par diverses administrations, soumis aux pressions des pouvoirs locaux, et congédiables du jour au lendemain, leur statut leur assurant moins de garanties que... l'intérim.

Outre la mise en service prémature de ces vacataires, les travailleurs de l'ANPE dénoncent l'accélération générale des cadences au détriment de l'information, l'abandon de la prospection systématique auprès des employeurs et, d'une façon générale, la détérioration des conditions d'accueil et de conseil. Les travailleurs des ASSEDIC constatent une dégradation semblable, la question des conditions de travail des différentes catégories de travailleurs sociaux (ANPE, ASSEDIC, SET-MO, AFPA, etc) et de leur véritable fonction, se pose donc d'autant plus que la crise de l'emploi va durer.

# ELEMENTS

## 3. langages

### Le discours de pouvoir

Le 3 mars, à la Télévision, Jacques Chirac évoquait ainsi le chômage : « Ce n'est pas conforme à la dignité de l'homme d'être assisté, cela coûte très cher à la collectivité nationale, et il faut reconnaître que cela donne lieu à un certain nombre d'abus... »

Ce discours visait-il à clarifier le problème ou à donner de l'espérance ?

### Le discours de planification

Pour mémoire, rappelons comment, en 1964, les technocrates de la croissance définissaient l'horizon :

« L'homme de 1985 devra être formé en vue d'une mobilité professionnelle accrue. Le changement de métier ne devra plus être considéré comme un accident, mais comme une étape normale de la vie humaine. La formation de l'homme devra donc être orientée vers la capacité d'adaptation plus que vers l'accumulation d'une masse de connaissances qui deviendra vite périmée. » (Réflexions pour 1985.)

### La rhétorique intérimaire

Le langage publicitaire des maisons d'intérim est l'un des plus révélateurs des mécanismes du marché du travail. Etablies et légitimées au carrefour de l'offre et de la demande, elles ont trouvé des mots inégalables pour décrire la logique réelle de l'économie libérale en matière d'emploi : ainsi le « **Manifeste pour le Tiers-Etat** » publié en mars 1968 par Manpower :

« Les directions générales, comme les responsables du personnel dans l'entreprise, donnent ou appliquent à cet égard des consignes

rigoureuses qui laissent à la porte de l'embauche le déjà jeune-vieux de 40 ans parce que sa souplesse de caractère est amoindrie, parce que son adaptation est désormais malaisée, parce que sa réinsertion hiérarchique est délicate. »

Et l'entreprise qui s'est accordé comme emblème un dessin de Vinci, symbole de l'équilibre harmonieux du corps humain, décrit ainsi les « rejetés du corps social » qui sont sa clientèle :



« ... Malhabiles à offrir leurs services, désarmés en face de tests psychotechniques ; suspects pour l'employeur, indécis quant au niveau de leur qualification ou de leur compétence, compliqués dans leurs exigences, comme cette amibe fluide soudain figée, dont la place est de plus en plus difficile à trouver dans le puzzle de l'emploi. Au gré de l'offre et de la demande, ils vont, victimes désignées du travail noir ou sauvage, rejoindre la foule déjà grouillante des vacataires, auxiliaires, des saison-

niers, des surnuméraires, des extra, des supplétifs ou des contractuels qu'ont inventé avec une égale diligence le commerce, l'industrie comme l'administration. » (...)

« Tout corps social, quel qu'il soit, rejette en permanence, suivant l'évolution de ses besoins, une frange de population qu'il ne peut momentanément pas intégrer. On ne peut laisser ces gens à leur isolement sur le marché du travail, livrés à eux-mêmes sans information et sans conseils, alors même que leur situation ne leur permet pas d'y faire appel dans des conditions normales. »

### Prestige de la mécanique

Une autre « publication intérimaire » témoigne à sa façon du règne de l'automobile : « A moins d'être collectionneur, il ne viendrait pas à l'esprit d'acheter pour l'usage quotidien une voiture ayant plus de vingt ans d'âge. Ce qui est vrai pour les automobiles l'est encore plus cruellement pour les individus. »

A rapprocher de l'expression « formation-parking » ou, toujours dans l'identification à l'outil, l'expression « usine hommes en mains » employée par Paris-Service.

### Au service de la prospective

« Le travail temporaire » est surtout un moyen au service des directions du personnel pour réaliser leurs plans à long terme sans mettre en danger la stabilité professionnelle et psychologique du personnel fixe ». (Manpower 1967, Réponse à une enquête, Gallup International.)

### Inter, multi, transnational

« Pour l'entreprise, c'est la possibilité de pouvoir renouveler continuellement son potentiel de cerveaux, de constituer des task-forces

# POUR UN DOSSIER

sur des projets précis, d'intégrer en souplesse une nouvelle fonction dans ses structures. Pour le cadre, c'est la possibilité de se diversifier, d'acquérir une expérience plus riche, etc. » (M. Glaenzer, administrateur de Intex-France.)

L'objectif : « Mettre à la disposition des sociétés et des gouvernements intéressés des cadres et des experts pour des missions temporaires et spécialisées. » S'adresser « aux sociétés qui recherchent l'homme d'un projet, d'une réorganisation, d'une implantation, c'est un groupe chimique, une société d'électronique, un gouvernement — ou l.O.N.U. » (Arnold Hartpence, président de Intex International.)

## Cultivés

« Il n'est que de richesses que d'hommes. » (Panservice.)

## Sincères

« C'est juteux. » (Un banquier, en privé.)

## Irréprochables

Mais le S.N.E.T.T. (Syndicat national des Entreprises de Travail temporaire) s'est donné pour objectif, entre autres, de blanchir la douceuse image de marque de la corporation.

« L'adhérent s'engage, dans ses offres de travail — de quelque façon qu'il les fasse connaître —, dans ses offres de service, dans ses documents de travail, à veiller à ce que le service qui est celui de la profession qu'il exerce ne prête à aucune confusion avec des opérations de placement déguisé, ni ne tende à accréder l'opinion que le travail temporaire est une source de déséquilibre du marché du travail. »

En avant donc la solidarité fraternelle, dans le cadre d'une libre et saine concurrence, le sens du « service » et de la légalité.

Même souci au NORMATT (Syndicat professionnel pour la Normalisation et la Promotion du Travail temporaire), dont le président, Mi-

chaël Grunelius, patron de Manpower, déclarait en 1972 : « Les choses appartiennent à ceux qui les améliorent, et c'est pour tenter de les améliorer que nous nous sommes réunis dans le NORMATT. » Ayant obtenu la reconnaissance légale de leurs activités, les grands de la profession entendent mettre un terme aux pratiques douteuses de certains compères : surenchère aux salaires et aux primes, envoi de sergents recruteurs auprès du personnel permanent des entreprises, modes fantaisistes de déclaration des salaires, etc. Comme dans l'immobilier, on estime que le temps est venu d'un effort d'assainissement, d'ailleurs rentable.

A Bruxelles, en septembre 1974, au Congrès de l'Institut international du Travail temporaire, le professeur Trappeniers, de l'Université de Louvain, employé à la Commission de la C.E.E., résumait on ne peut mieux les enjeux, tout en y apportant sa caution de chercheur en sciences sociales :

« Le travail temporaire constitue une forme d'occupation dont l'utilité et l'importance économique sont étroitement liées à la situation du marché de l'emploi, à sa transparence plus ou moins réduite à des rigidités plus ou moins intrinsèques, à la productivité et au caractère concurrentiel de l'économie.

Dans la plupart de nos pays, le jeu des facteurs en présence indique un résultat économique positif. Si l'on peut se permettre une image, dans une économie complexe comme la nôtre, fonctionnant à un rythme élevé, le travail temporaire peut constituer le lubrifiant qui facilite le fonctionnement de l'ensemble. Mais si cette huile comporte trop d'impuretés, si elle est souillée de corps étrangers, sa présence contribue, au contraire, au grippage du mécanisme. Il importe donc au plus haut point de veiller à la pureté du lubrifiant. »

## L'autre langage

Paris, 4 octobre 1975  
les jeunes contre le chômage.



---

## Mémoires d'un futur Président, par François Brune. Ed. Olivier Orban, 248 p., 32 F.

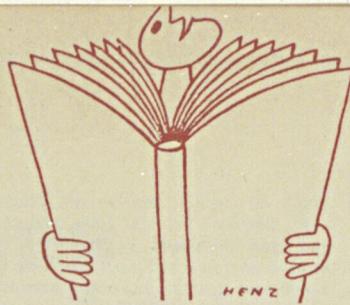
Les éditions Olivier Orban nous présentent ainsi cet ouvrage :

« Il a suffi à François Brune de LE rencontrer un soir : déjà Georges, imaginant sa carrière politique à venir, racontait ses Mémoires de futur président, sa « réussite » aux virages surprenants, au langage efficace.

« Gouverner, c'est parler. Supposons qu'une avalanche écrase quelques chalets d'enfants : on lance un « Plan Neige » qui fondera au printemps, et voilà l'opinion rassurée par un mot. Que la catastrophe se renouvelle : on décrète alors une « politique de la Montagne », qui naturellement accouchera d'une souris... Le Président joue avec les mots : le président se joue de nous, avec les mots.

« Du bas en haut de l'échelle sociale, dès qu'un homme a pouvoir sur un autre, il fait du langage le moyen de justifier sa domination... Le moyen de cette mystification, c'est le formidable discours quotidien qui plane et qui pèse sur tous ceux qui voudraient vivre, à qui l'on ravit le droit de se choisir. »

Si les observateurs habitués du pouvoir (militants politiques ou syndicalistes notamment) sont sans illusion sur la réalité du pouvoir, ils ne connaissent pas toujours assez précisément le « comment » de sa mystification. L'ouvrage de François Brune — « vive satire de ce langage mystificateur » — permet de renforcer la nécessaire critique principalement vis-à-vis du Pouvoir actuel, mais aussi vis-à-vis de tout pouvoir. Quelques attaques contre une certaine gauche confor-



miste visent essentiellement à nous prémunir contre l'abus de langage qui tente toute personne et toute classe au pouvoir.

Pour autant, cela ne situe aucunement l'auteur dans une confortable position d'observateur ironique et blasé. Professeur et militant du S.G.E.N. dans un grand lycée de la région parisienne, il a, comme nous, fait le choix politique de l'autogestion. Et c'est précisément un des mérites importants de son ouvrage. Armer chacun contre le verbe du pouvoir, y compris de ceux à qui on a délégué des pouvoirs, n'est-ce pas aller dans le sens de l'autogestion ?

### Ausculter le discours du pouvoir

En résumé, cet ouvrage « grand public », par le choix du genre littéraire — satire humoristique faisant largement appel aux événements politiques des dernières années — vise beaucoup plus qu'à distraire, faire sourire... ou « rigoler » ! Il veut nous apprendre — quitte à le faire parfois avec une insistance excessive — à ausculter le discours du Pouvoir.

En tant qu'exerçant un certain pouvoir, les cadres que nous sommes se sentiront ça et là débusqués... ayant l'impression de lire un discours qu'il leur sera plus ou moins arrivé de prononcer. Puisse une telle prise de conscience être salutaire !

Bruno SORIER

---

## L'Age d'or, par le Théâtre du Soleil. Collection « Théâtre ouvert », Stock, 186 p., 12 F.

On croit qu'il est tout simple de représenter un accident du travail au théâtre, au cinéma, à la télé. C'est tragique, donc ça passe. Mais non. Neuf fois sur dix, on joue dans la platitude ou le mélo, ce qui politiquement revient au même, à la même nullité, car on ne transmet rien qui dure. Les comédiens du Théâtre du Soleil ont mis des mois pour trouver la traduction dramatique possible d'un accident du travail à Fos-sur-Mer : une poutre à trente mètres de hauteur, le mistral, la chute.

Il y a dix ans qu'avec Ariane Mnouchkine ils recherchent cette sorte de vérité. Dans « La Cuisine » comme dans « 1789 », leur but était déjà de « réinventer » les règles du jeu qui dévoilent la réalité quotidienne en la montrant non pas familière et immuable, mais étonnante et transformable ».

Pour atteindre cette réalité, il faut découper la rhétorique, remplacer le discours sur l'Exploitation avec un grand E par des gestes et des mimiques qui montrent cette exploitation à l'œuvre, y compris dans ses moments dérisoires. Il faut renouer avec la Comedia dell'Arte.

« L'Age d'or, première ébauche », à La Cartoucherie, aura été l'un des meilleurs spectacles de 1975. La troupe du Théâtre du Soleil (coopérative ouvrière de quarante acteurs et techniciens à 1750 F par mois) reviendra certainement à Paris avec une « deuxième ébauche ». Auparavant, elle aura fait la tournée des régions : il faut en profiter.

Louis RONCE

# A LIVRE OUVERT

« Une milice nationale : Peugeot. » Par Claude Angeli et Nicolas Brimo. « Cahiers Libres », Maspero. 102 p., 12 F.

Ce petit livre qui se lit d'un trait nous en apprend plus sur la vie d'une entreprise que beaucoup de généreux traités de relations humaines. Nicolas Brimo et Claude Angeli, journalistes à *« L'Unité »* et au *« Canard Enchaîné »*, évitent tout bavardage sur la répression. Ils témoignent.

Par une enquête minutieuse, ils ont accumulé les documents. Lorsqu'ils dénoncent les liaisons entre la direction et la C.F.T., les pratiques fascistes, les agences d'intérêts véreuses, ils apportent des preuves irréfutables. Ni la direction, ni la C.F.T. mises en cause à chaque page n'ont osé intenter de procès en diffamation, après la publication de ce livre : un procès aurait risqué d'étaler au grand jour intrigues et manipulations variées.

La mystérieuse affaire de l'enlèvement du P.D.G. de la Phonogram par des hommes liés à l'extrême-droite a remis en scène un des « héros » de ce livre : Jacques Prévost. De sérieuses références. Ancien O.A.S., auteur de l'attentat manqué du Petit-Clamart, en 1962. Amnistié en 1968. En 1972, il était chargé, par l'entreprise d'intérim Nota, d'installer une agence à Marseille pour recruter une nouvelle fournée de mercenaires réclamée par Peugeot.

Le cas de Peugeot n'est bien sûr pas représentatif de l'ensemble des entreprises françaises. La répression est souvent plus discrète. Mais l'automobile est déjà gravement atteinte. Citroën, Chrysler, Berliet n'ont rien à revendre à Peugeot. Avant 1968, de telles

méthodes n'étaient pas en usage chez Peugeot. Un sérieux avertissement pour tous face au durcissement actuel du patronat.

Philippe BROCARD.

**Une multinationale française : Péchiney-Ugine-Kuhlmann.**

Seuil. 288 p., 32 F.

Ignoré volontairement par la direction générale de P.U.K., qui craint de lui faire une trop grande publicité en l'attaquant ou en cherchant à répondre, cet ouvrage s'attaque, sous forme d'une monographie, à un aspect actuel et au développement du capitalisme : les sociétés multinationales. Une équipe d'économistes, d'analystes financiers, de militants syndicaux, a cherché à révéler les antécédents, la gestation, la naissance et, maintenant, la vie de ce nouveau géant qu'est Péchiney-Ugine-Kuhlmann : PUK.

**Tentaculaire et partout adapté**

« P.U.K. partout... P.U.K. nulle part », puissance affichée dans la réussite, discréption glacée dans les événements fâcheux, sont des caractéristiques de l'image de marque P.U.K. Jusqu'à présent, peu d'études d'ensemble avaient été réalisées sur P.U.K. ou sur ses Sociétés mères. Ce livre répond à ce besoin et renseignera, non seulement les cent mille travailleurs de ce groupe, mais aussi les millions de consommateurs forcés, d'exploités et de pollués dont cherche à profiter un des plus beaux fleurons du capitalisme français.

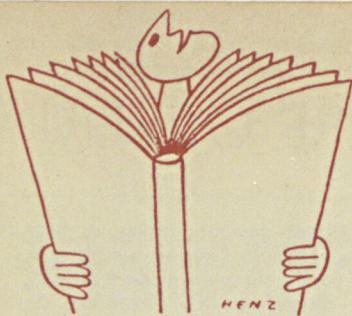
Il y a déjà plus d'un siècle, Péchiney, Kuhlmann, Ugine ont absorbé et fusionné pour croître et

constituer des monopoles au berceau. Déjà la Grande guerre leur fut profitable puisqu'elle leur permit de réussir des « bénéfices de guerre » intouchables, de confondre leurs intérêts avec ceux de la nation. Après, l'exploitation « rationnelle » mise en place entre les deux guerres, la crise, la guerre 39-45 et l'occupation permirent un renforcement de position des futurs partenaires. Enfin, devant le retard de taille des industries françaises par rapport à celles des Etats-Unis, la grande bourgeoisie, au pouvoir avec la cinquième république, prépara les grandes fusions, dont celle de P et UK après le mariage raté de Ugine et de Kuhlmann.

Un nouveau groupe tentaculaire poursuit son installation sur tous les continents, s'adapte à tous les régimes, forts ou faibles, aux pays industrialisés, en voie de développement ou sous-équipés. Il diversifie son implantation industrielle qui comprend les aciers spéciaux, toute l'intégration verticale de l'aluminium, le quasi-monopole de la transformation du cuivre en France, l'électrométallurgie des alliages et métaux spéciaux, la chimie des colorants, des encres, des plastiques, des grands intermédiaires, la pharmacie, sans oublier la filière des filières : le nucléaire. Cela résulte d'un quasi-partage des marchés entre les sociétés capitalistes, puisque les vingt-quatre membres du conseil d'administration de P.U.K. représentent cent entreprises ou banques.

**Sans concessions**

Cela résulte aussi d'une liaison étroite et continue avec l'Etat : Giscard, en 1965, empêche le rachat de Tréfimétaux par Kaiser et favorise son absorption par Péchiney...



HENZ

Les origines, les liens des grands dirigeants de P.U.K. avec les ministères et les grands corps de l'Etat sont étalés sur la place publique.

Mais toute cette stratégie s'élabore et se déploie à travers une politique du personnel variable dans le temps, mais implacable : « *P.U.K. nous traite comme du bétail humain* ». Chez Péchiney, on ne négocie pas, Monsieur ! Dans une grève comme celle de Noguères, en 1973, « on » préfère perdre 70 millions de francs (soit l'équivalent de cinq années de congés payés consécutifs pour les travailleurs de cet établissement) plutôt que de créer un précédent, plutôt que de perdre l'image de marque d'un patron tout-puissant. En face, les travailleurs s'organisent peu à peu, par Sociétés, par branches, au niveau du groupe. La dimension internationale du problème émerge.

#### Démonstration à poursuivre

P.U.K., c'est encore toute une politique vis-à-vis de l'environnement. Le titre d'un des chapitres les plus mordants résume admirablement la situation : « *La nature ne coûte rien, la détruire ça rapporte* ». Ce n'est pas seulement la mise à mort de la vallée de la Maurienne, la destruction de la forêt du Lannemezan, l'empoisonnement des rivières du Nord, ce sont aussi les pressions sur les personnes, les paysans, les organisations, les autorités locales pour que tout se passe sans bruit, sans publicité, sans récriminations. Pourtant, certains continuent à défier Goliath en voulant sauver la région de Vézelay que P.U.K. voudrait mettre en coupe réglée.

P.U.K., c'est enfin une énorme machine à profit où la rentabilité, le cash-flow sont de véritables obsessions, mais ce profit, il faut le dissimuler et n'en faire apparaître qu'une toute petite partie, comme dans les icebergs.

Face à cette dictature du capital, deux pistes de réflexion sont ébauchées : nationalisation et autogestion. A peine dix pages sur plus de deux-cent-cinquante.

Un livre sur Péchiney-Ugine-Kuhlmann risque de demeurer une œuvre spécialisée. Et pourtant, ce travail dépasse de loin ce seul groupe et ses travailleurs. La remarquable étude historique permet de suivre le phénomène des concentrations à partir de ces « petits » ateliers de l'époque de Marx jusqu'à ces quelques groupes qui, en l'an 2000, imposeront leur politique à la planète.

La présentation de la stratégie d'une multinationale dans sa lutte contre les travailleurs nous amène à nous interroger tous, en particulier sur la dissémination, dans des pays différents, des éléments d'une chaîne verticale de production, afin de rendre inutile la tentative de nationalisation d'un de ces éléments qui a besoin de ses compléments en amont et en aval pour exister. P.U.K., R.P., C.G.E., Paribas, Suez, etc., dépendent des mêmes hommes. La démonstration de l'unité du capital et de ces hommes vaut d'être lue. Quelle est celle des travailleurs face à cette puissance ? Des dirigeants d'entreprises liés au pouvoir politique, ce n'est pas le seul fait de P.U.K. ; mais qu'en est-il dans les autres Sociétés ?

1974 : année fantastique pour les industriels. 1975, c'est le pain noir. Peut-être pas si noir que cela quand on décrypte les chiffres

officiels d'un groupe et des sociétés, comme l'ont fait les auteurs de ce livre sur P.U.K. Là encore, la démonstration vaut la peine d'être étudiée et transposée. Comme mérite d'être poursuivi l'implacable réquisitoire sur l'environnement : pour certains sites, la dégradation est une réalité vécue depuis un siècle, les mines, aciéries et usines chimiques affectant d'ignorer qu'un pays appartient d'abord à ses habitants.

#### Dix pages, c'est peu

Face à tout cela, dix pages exploratoires seulement sur la nationalisation et l'autogestion. Force d'un constat, justesse et puissance du jugement, faiblesse de la proposition. Peut-être est-ce une forme de fidélité à la réalité, car les travailleurs cherchent à s'organiser, mais que de difficultés face à la dimension et au manque de moyens, de temps ! Mêmes balbutiements dans les associations de défense, dont l'unification tarde. Enfin, on aurait aimé connaître le point de vue des partis de gauche sur la situation d'un tel trust, en particulier la réconversion qu'il lui prévoient en cas de prise de pouvoir. Peut-être était-ce prématuré ?

Après la lecture de ce livre, un souhait : que d'autres ouvrages continuent à démythifier le capitalisme français et multinational. Cela demande que des équipes se constituent, avec des militants, des économistes, des hommes politiques. Gageons que parmi les lecteurs de « *Une multinationale française : Péchiney-Ugine-Kuhlmann* », d'aucuns diront volontiers quelque chose d'inédit sur leur Société ou leur Groupe... Qui prendra l'initiative ?

Jacques LEROY.

# et maintenant, quelle croissance ? (2)

Voici, pour l'essentiel, la deuxième partie du débat dont nous avons commencé la publication au n° 270. Organisé par l'U.C.C., animé par Philippe Bauchard, il réunissait Jacques Delors, Claude Michaud, René Bonety, Michel Rocard et Claude Gruson. L'interrogation qu'ils posaient reste d'actualité.

## PHILIPPE BAUCHARD

Comment faire ce que vous souhaitez en présence d'une inflation qui va continuer à un rythme très élevé ?

## JACQUES DELORS

C'est fonction de l'appréciation que l'on a de l'importance de la crise actuelle. Si certains événements qui dépassent la France, ne s'étaient pas produits, la modernisation de l'économie française se poursuivrait : des craquements, dénoncés à juste titre par des hommes clairvoyants, apparaîtraient, mais l'échéance pouvait être reculée.

Depuis les événements de 1972 et 1973, ces échéances se sont précipitées. Nous avions vu le système monétaire international s'effriter, les multinationales accroître leur pouvoir, les marchés fonctionner de moins en moins bien. Ainsi, les causes proprement françaises sont venues s'insérer dans le contexte mondial de l'inflation. A mon sens, on ne pourra lutter contre ces tendances inflationnistes sans ce que j'appelle « une nouvelle mise globale sur l'économie française ».

## Une nouvelle mise

Cela ne veut pas dire que le pouvoir giscardien, avec les forces sur lesquelles il s'appuie, ne s'en sortira pas. Mais nous sommes, en France, aujourd'hui, à un tournant aussi important, au point de vue des choix économiques, que celui de la Libération : c'est comme si, à ce moment-là, le programme du Conseil National de la Résistance n'avait pas existé et que les forces bourgeoises d'avant-guerre qui avaient gouverné, plutôt

mal que bien, la France malthusienne pendant des années, s'étaient retrouvées au pouvoir et avaient repris leur « train-train pépère ».

Aujourd'hui, c'est la même chose, et si cette « nouvelle mise » n'est pas faite, je ne vois pas comment on peut s'en sortir.

1. Il faut valoriser le travail des Français dans nos exportations. Plus nous intégrerons de travail dans nos exportations : agriculture, mécanique lourde, biens d'équipement, plus nous améliorerons les termes de notre échange, lutterons contre l'inflation et préserverons notre indépendance.

2. Il faut aller vers une certaine auto-suffisance en matière d'énergie et d'autres biens. Economiser 5 % d'importations inutiles, c'est contribuer à réaliser notre autonomie économique.

3. Il faut lutter contre les rentes qu'impliquent l'affaiblissement du marché et l'existence de liens privilégiés entre l'Etat et certains groupes : télécommunications, nucléaire. Cela justifie, à soi seul, le passage de ces entreprises dans le secteur public, afin que l'accumulation du capital puisse être redéployé au profit de la collectivité.

4. Cela implique un financement public, c'est-à-dire une augmentation et une redistribution du prélèvement public : abandon de la limitation à 40 % du prélèvement public et parapublic ; augmentation de la part des impôts par rapport à celle des cotisations sociales ; à l'intérieur de l'impôt, augmentation de la part de l'impôt direct ; dégager une épargne publique (excédent des ressources courantes de l'Etat sur ses dépenses courantes) qui permettrait d'atténuer la ponction sur les travailleurs et un équilibre plus sain entre épargne et investissement, car l'équilibre actuel, ex-post, facilité par la création et le laxisme bancaire, est malsain : c'est

pourquoi, il faut pour cela augmenter la part de l'épargne publique dans le volume global de l'épargne.

Ceci constitue un élément fondamental d'une politique de gauche.

5. Enfin, il faut un plan. Ce plan doit réveiller le marché là où il peut l'être, sinon, se substituer à lui. Et le problème fondamental est celui de l'administration, par le Plan, de certains prix choisis de telle sorte que la fixation de ces prix permette la réalisation des objectifs : lutte contre l'inflation, stimulation de l'esprit d'initiative et de l'investissement.

Les mesures proprement conjoncturelles de lutte contre l'inflation viendront après la mise en route de cette « nouvelle mise ».

## RENÉ BONÉTY

Je suis flatté, bien que sans illusion du rôle que Gruson propose d'attribuer aux syndicalistes.

## Les causes françaises de l'inflation

Mais les états mêmes du monde occidental sont dépossédés de leurs moyens d'intervention par les firmes multinationales. Les syndicalistes s'illusionneraient s'ils croyaient pouvoir obtenir les pouvoirs supplémentaires qu'ils revendiquent : ils se tromperaient de bataille, car, c'est une bataille de caractère politique qu'ils doivent d'abord engager. Ce que Delors appelle une nouvelle mise, je dirai que c'est la mise en cause fondamentale, non seulement d'un type de politique économique, mais d'un certain système économique.

Pour répondre à Gruson, je dirai qu'on n'a toujours pas clarifié la part de causes internes et celle de causes

# ET MAINTENANT

externes à l'inflation française. On en accuse trop facilement la crise de l'énergie alors que toute une série de phénomènes sont inhérents à la France : souvent dénoncés par les syndicalistes, ils n'ont trouvé d'écho que dans les milieux de gauche. Ce débat fondamental sur l'analyse des causes françaises de l'inflation n'a jamais été entrepris, ni dans les instances du Commissariat au Plan, ni dans le rapport de conjoncture de M. Malterre. J'espère qu'il pourra s'engager sur le rapport d'un syndicaliste hollandais au Comité Economique et Social de Bruxelles.

Bien sûr, aujourd'hui, à ces causes internes sont venues se greffer les affaires du pétrole et les hausses de matières premières. Mais comme le système vit très bien de l'inflation, il n'a guère intérêt à l'arrêter.

## MICHEL ROCARD

Je suis d'accord avec Delors sur la nécessité d'une nouvelle mise. Mais le qualificatif de « conjoncturelles » s'appliquant aux luttes contre l'inflation ne me convient pas. Car, ainsi que l'a conclu Bonéty, l'inflation est l'expression de toute une orientation parfaitement structurée de notre société, qui en vit bien ou au moins en a bien vécu. Mais ce qui est grave, c'est que les instruments de mesure de la science économique lui échappent.

La science économique traditionnelle est en effet basée sur trois axiomes :

1. les ressources sont illimitées,
2. l'activité des hommes est indifférente à la nature,
3. les agents économiques se conduisent rationnellement dans un univers économique supposé rationnel.

On vient de constater que ces trois axiomes sont faux.

L'économiste n'est que le quantificateur d'un certain nombre de résultats observés. Quand il s'interroge sur les causes, il les trouve sociologiques plutôt qu'économiques (comportement de puissance des entreprises, choix de consommation des ména-

ges). Une désinflation n'est possible qu'en s'attaquant aux structures sociales et en promouvant de nouveaux équilibres sociaux.

## De nouveaux équilibres sociaux

La réponse à l'inflation, on la trouve dans le dispositif proposé lors de la campagne présidentielle. Il n'a pas besoin d'être modifié malgré les récents événements économiques. Je rappelle que ce dispositif comprend :

D'abord pendant les six premiers mois suivant la prise de pouvoir : dans un tel délai, les performances économiques sont exclues. On s'attaque, en revanche, aux réformes qui sont de nature à consolider et élargir la confiance envers le nouveau gouvernement : des réformes qualitatives visant le changement dans la vie privée, comme l'avortement ou le cadre de vie avec l'urbanisme. Et en même temps, bien que cela soit anti-économique, blocage temporaire de tous les prix dont la puissance publique a la maîtrise, qui représente 15 % de l'indice ; et pendant une durée plus courte de trois mois : contrôle des prix des produits industriels de grande série. Il faut faire constater que l'indice va décélérer et créer ainsi une confiance politique.

Cette décélération est la condition initiale nécessaire à la suite : l'indexation de l'épargne.

Si pendant les six premiers mois, les actions entreprises auront surtout été politiques et auront marqué l'opinion, notamment par le blocage, les dix-huit mois suivants seront ceux de la transformation du système financier et de la limitation de l'autofinancement par des mesures fiscales : la taxe conjoncturelle, la serisette, cesseront alors d'être un impôt inacceptable sur le salaire.

Il faudra des compensations par le crédit, renoncer à son encadrement, substituer des contrôles administratifs évolutifs et, éventuellement, des blocages sélectifs, redéployer notre appareil de crédit au profit des secteurs prioritaires.

L'indexation de l'épargne financière, pour tout prêt à long et moyen terme, c'est le moyen de faire baisser le taux d'intérêt dans les limites de la productivité nationale. Au lieu d'être pré-financé par captation de l'épargne, l'équipement ne sera payé qu'au terme de sa durée de vie économique, et l'épargne qui sera affectée à son financement sera pendant ce temps stérilisée, non affectée à autre chose, mais rémunérée dans les limites de la production nationale,

A un taux d'intérêt limité à 4 % et avec le ralentissement de la hausse des prix, on constatera une réduction de certains prêts ; ainsi se manifestera le redéploiement d'une croissance où certains secteurs iront moins vite, et d'autres seront intensifiés.

Pendant ces dix-huit mois, se prépare le Plan, résumé dans le Programme Commun de la Gauche, et qui est la nouvelle mise globale de Delors. Il y manque cependant la mise en cause de notre mode de croissance avec ses inégalités et son remplacement par un modèle de consommation plus convivial, comme dirait Illich.

Comme il n'y a pas de politique financière dans le Programme Commun, il fallait la définir. C'est celle-ci et nous la croyons toujours valable en réponse à l'inflation.

## CLAUDE MICHAUX

Je n'ai pas encore trouvé de réponse aux questions que je me pose. La France, étant depuis dix ans intégrée dans un monde international, il faut, par exemple concernant l'énergie, se poser les deux questions : peut-on supporter le flot actuel du déficit au point de vue balance ? Comment sera organisé le recyclage ?

Une des personnalités du Stock Exchange de New-York disait récem-

# QUELLE CROISSANCE ?

ment que le mode de recyclage ne posait pas de problème particulier. Les Etats-Unis auront besoin de sommes très importantes dans 10 à 15 ans aux fins d'investissement. Ces investissements sont rendus nécessaires par l'évolution technologique, par l'emploi des jeunes. Seule, une partie des sommes nécessaires pourra être financée par l'épargne intérieure, le restant pourrait l'être par les capitaux des pays arabes.

## Compter avec les multinationales

Or, quand une société pétrolière vend, achète du pétrole, le règlement se fait simplement par écriture, par changement à l'intérieur des comptes bancaires à New-York. Et c'est pareil pour la France, car la société française qui achète du pétrole a généralement un compte à New-York. Alors, l'intégralité du solde pétrolier risque d'être recyclé aux Etats-Unis. La communauté internationale et notamment les Etats-Unis disposeraient ainsi du moyen de privé de ressources un pays qui voudrait mener une politique indépendante.

La stratégie des compagnies multinationales est d'ailleurs de se rendre suffisamment indépendantes des différents pays pour n'être pas réellement touchées par des changements économiques ou politiques intervenant dans un pays à la fois. En particulier, leur stratégie consistera à immobiliser le moins de fonds propres dans ce pays et au contraire à en faire sortir le plus vite et le plus rapidement possible ce qu'elles pourraient y gagner. Le problème du recyclage des fonds n'est donc pas, de même que l'inflation, un problème purement économique, il ne peut être résolu qu'à la condition d'une redéfinition des rapports de force politique entre pays.

Sur le deuxième problème, celui de l'inflation, il est structurel comme l'a dit René Bonéty. Il y a en effet

divergence fondamentale entre un système de prix qu'on veut imposer à la production et un système de prix réclamé par la consommation : il s'agit donc bien d'une réorganisation complète de l'appareil productif.

Cette réorganisation peut se faire par voie de marché, avec tous les problèmes et les sacrifices que cela pose. Par une autre voie, il faut, comme l'a dit Claude Gruson, qu'un plan explicite les structures de prix et que les gens s'y tiennent par consensus social. Et il faut aussi réorganiser le circuits de revenus : collecte et pompage de l'épargne.

Tout ceci demande du temps. Et le consensus social qui vous sera apporté par une partie de la population, vous sera refusé par une autre. La première dispose de l'arme de l'emploi (et du chômage) ; la deuxième de l'arme monétaire. Il est donc nécessaire que vous intégriez suffisamment ce problème du temps, faute de quoi vous risquez d'être bloqués à court terme.

## MICHEL ROCARD

Je répondrai à ces deux problèmes. D'abord, ce problème de l'équation temps et équilibre monétaire. J'ai tenté déjà d'y répondre par les modalités d'intervention au cours des trois phases.

Si les clauses de sauvegarde du traité de Rome se révélaient insuffisantes, nous mettrions en cause le traité utilisé par l'Allemagne, soumise à la pression américaine, pour nous interdire de prendre des dispositions nous plaçant à l'abri de la zone de tempête monétaire. Il s'agit de la France et aussi de l'Italie, puis du Portugal, qui pourraient rechercher un certain degré d'autarcie sur les plans commercial et monétaire (restriction de mouvements de capitaux). Pour le surplus, c'est l'étude détaillée des trois étapes que j'ai évoquées. Tout le monde commence à voir comment fonctionnent les mécanismes propres à ramener dans « l'establishment » bancaire, les professions, les établissements, les intervenants sur le marché, non-conformes aux règles de l'establishment. Et nous ne serons pas alors

dépourvus d'expérience ni d'hommes.

Le deuxième problème, celui du rasonnement parfaitement exact tenu par un responsable américain, est international. Cependant, il faut d'abord remarquer que le système politique et gouvernemental américain est atteint de « corporatisme électoral », de « poujadisme généralisé ». Les seuls milieux américains où les problèmes soulevés soient vraiment réfléchis et traités sont les directions des sociétés multinationales et des grandes banques.

Or, en 1975, le système américain risque d'être saturé par l'arrivée de pétro-dollars, reçus pour des placements très courts (hebdomadaires) et reengagés à plus long terme. A ce moment, se développeront des risques que le gouvernement américain n'est pas prêt à assumer, ni à transférer au F.M.I.

## Une contradiction majeure d'intérêts

Et il est bien vrai qu'il y aura un problème de recyclage, même aux Etats-Unis. Une contradiction majeure d'intérêts se manifestera entre les économies dominantes à faible dépendance énergétique (Etats-Unis, Canada, Allemagne, Afrique du Sud) et les économies dominées à forte dépendance énergétique (toute l'Europe Occidentale sauf l'Allemagne et la Norvège).

Mais une contradiction d'intérêts existe aussi dans le camp des détenteurs de pétro-dollars : les uns sont des pays pauvres et peuplés (Venezuela, Nigéria, Iran, Irak, Algérie) qui ont besoin des royalties pour se développer vite, car ils n'ont du pétrole que pour 25 ans. Les autres, riches et peu peuplés (Arabie Saoudite, Koweit, Abou Dhabi) n'ont rien à faire de leur argent.

Ces pays pétroliers pauvres importent 80 % de leur alimentation (sauf

le Nigéria) dont le sucre qui est aujourd'hui sur les marchés mondiaux à un prix quintuple de celui de la C.E.E., et les céréales qui augmenteront également.

Ce double clivage, parmi les pays importateurs de pétrole, et parmi ceux importateurs de denrées alimentaires, présente donc une complémentarité qui autorise à miser sur une rupture du front pétrolier ; on devra rechercher avec des pays comme l'Algérie, la Libye, le Venezuela, le Nigéria, l'Irak, le développement des échanges fondés sur des contrats à long terme combinant pétrole, denrées alimentaires et biens d'équipement, ce qui créera une solidarité entre zones se protégeant contre l'impérialisme monétaire dominant américain.

Ces réflexions sont menées de la même manière chez les autres, et j'ai pu le constater à la direction du Parti Socialiste Belge prenant là une position radicalement différente de celle de l'économie allemande.

### L'heure est à l'improvisation

Il n'y a pas d'autre voie : sinon l'impérialisme dominant réglera pour son compte tous ces problèmes sur nos propres territoires quasiment annexés.

#### CLAUDE GRUSON

Je suis d'accord avec Rocard sur le programme de la gauche pendant la première période : blocage des prix et contrôle, plus un certain nombre d'autres mesures. Mais j'insiste sur ceci : une politique intelligente des prix est, dans l'état actuel de l'information, tout à fait impossible.

Une politique des prix doit reposer sur la connaissance de leur formation, des marges d'autofinancement, des besoins d'équipement. Elle suppose donc un Plan plus détaillé,

mieux éclairé sur l'évolution technique et économique que les Plans précédents. Mais dans l'état actuel, on ne pourra qu'improviser.

### Instruments pour un pouvoir de gauche

Or, les instruments qui peuvent être préparés en vue d'une prise de pouvoir de la gauche, seront tout de même entre temps réalisés par un gouvernement à intention conservatrice, cela est capital. Et il faut reconnaître que le système nous laisse encore suffisamment de liberté d'action pour faire apparaître les premiers linéaments des instruments d'une politique de gauche ultérieure. Ce gouvernement actuellement au pouvoir sera nécessairement amené à essayer de formuler une hypothèse sur les structures futures de prix et pour cela à rechercher des informations supplémentaires et à construire un plan qui intégrera tout de même certaines mutations des structures techniques.

#### JACQUES DELORS

Je suis beaucoup plus hésitant sur la stratégie à la française présentée par Rocard, à la fois vis-à-vis de la C.E.E. et des autres nations.

D'abord, à l'égard des pays arabes : cette stratégie a des limites dans notre capacité de production actuelle, dans nos aptitudes commerciales, et parce que d'autres pays ont la même idée que nous.

Ensuite, je crois que nous pourrions obtenir par moment des réponses positives de nos partenaires européens, si nous leur posions des bonnes questions. Nos débats avec eux sont théorisés : l'Italie est hésitante ; la Belgique et la Hollande évoluent, Helmut Schmidt ne sera pas toujours chancelier.

Notre jeu est plus ouvert et on peut faire davantage que ne l'a dit Rocard.

### PÉRIODIQUES ET DOCUMENTS

Travailler moins pour quoi faire ? par Danièle Linhard et Antoine Valeyre.

*Prospectives*, P.U.F. - mars 1975.

L'emploi et la durée du travail hier et demain, par Marcel Rustant.

*Futuribles* n° 4, 1975.

La logique cachée de la croissance de l'institution médicale, par Jean-Pierre Dupuy et Serge Karsenty.

*Futuribles* n° 3, 1975.

Les accidents de la route en France. Mortalité et morbidité depuis 1953, par J. Vall et J.-C. Chesnais.

*Population* n° 3, 1975.

Attitudes et opinions des Français à l'égard de la fécondité et de la famille, par Henri Bastide et Alain Girard.

*Population* n° 4, 5, 1975.

Le spectre nucléaire. Un dossier (30 p.) par l'Institut national de Recherche sur la paix, de Stockholm.

*Le Courrier de l'Unesco*, nov. 1975.

La Recherche et le VII<sup>e</sup> Plan. Attitudes et besoins des Industries en matière d'innovation. Gestion du fonds de Recherches D.G.R.S.T. en 1974.

*Le Progrès scientifique*, organe de la D.G.R.S.T., n° 177, juil.-août 1975.

Pénurie alimentaire et développement de la production agricole, par Marcel Mazoyer.

*Défense nationale*, oct. 1975.

# UTOPIE

## six heures par jour

Thomas More était premier ministre de Henri VIII. Disgracié, décapité en 1535 et canonisé par Rome, il est l'un des grands de la Renaissance. Dans son « Utopie », l'homme d'Etat imagine un monde meilleur où la journée de travail, pour les classes populaires, ne serait plus de quinze heures, mais de six, avec, par ailleurs, tout un choix d'enseignements et de loisirs. Sans doute, il rêvait dans un monde pré-industriel, mais les amateurs de prospective admireront l'audace du rêve.

« On me dira peut-être : « Six heures de travail par jour ne suffisent pas aux besoins de la consommation publique, et l'Utopie doit être un pays très misérable. » Il s'en faut bien qu'il en soit ainsi. Au contraire, les six heures de travail produisent abondamment toutes les nécessités et commodités de la vie et, en outre, un superflu bien supérieur aux besoins de la consommation.

Vous le comprendrez facilement si vous réfléchissez au grand nombre de gens oisifs chez les autres nations. D'abord, presque toutes les femmes, qui composent la moitié de la population, et la plupart des hommes, là où les femmes travaillent. Ensuite, cette foule immense de prêtres et de religieux fainéants. Ajoutez-y tous ces riches propriétaires, qu'on appelle vulgairement *nobles* et *seigneurs* ; ajoutez-y encore leurs nuées de valets, autant de fripons en livrée ; et ce délugé de mendians robustes et valides qui cachent leur paresse sous de feintes infirmités. Et, en somme, vous trouverez que le nombre de ceux qui, par leur travail, fournissent aux besoins du genre humain est bien moindre que vous ne l'imaginiez.

Considérez aussi combien peu de ceux qui travaillent sont employés en choses vraiment nécessaires. Car, dans ce siècle d'argent, où l'argent est le dieu et la mesure universelle, une foule d'arts vains et frivoles s'exercent uniquement au service du luxe et du dérèglement. Mais si la masse actuelle des travailleurs était répartie dans les diverses professions utiles, de manière à produire même avec abondance tout ce qu'exige la consommation, le prix de la main-d'œuvre baisserait à un point que l'ouvrier ne pourrait plus vivre de son salaire.

Supposez donc qu'on fasse travailler utilement ceux qui ne produisent que des objets de luxe et ceux qui ne produisent rien, tout en mangeant chacun le travail et la part de deux bons ouvriers ; alors, vous concevrez sans peine qu'ils auront plus de temps qu'il n'en faut pour fournir aux nécessités, aux commodités et même aux plaisirs de la vie, j'entends les plaisirs fondés sur la nature et la vérité. »

CFDT/Information  
CFDT/Réflexion  
CFDT/Pratique syndicale

## **CFDT : Textes de base**

**Syndiqué à la cfdt, pourquoi ?**

**Le comité d'entreprise**

**Les délégués du personnel**

**Comment élire ou désigner des délégués**

**Nucléaire, énergie : nos conditions**

**Conditions de travail : le dossier des négociations**

**Guide pratique des jeunes**

**Guide pratique de la fonction publique**

Ces brochures peuvent être acquises ou commandées franco de port à Montholon-Service. Prix dégressif au-delà de dix unités.

The logo for the CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) is displayed. It consists of the lowercase letters "cfdt" in a bold, sans-serif font. The letters are white, set against a dark red background.