

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Festival du Film de la Critique Sociale du Capitalisme à
Lille-Fives

« Trois cent jours de colère »

de Marcel Trillat

- Social -

Date de mise en ligne : dimanche 14 mars 2004

Démocratie & Socialisme

L'animatrice :

Les intervenants :

Gérard FILOCHE, inspecteur du travail

Christian LAROSE, secrétaire national C.G.T. de la fédération Textile-Habillement-Cuir

Animatrice

Aujourd'hui, il nous a semblé important de revenir sur ces acteurs du monde du travail souvent oubliés, parfois aussi les premières victimes des licenciements même s'ils sont censés être des salariés protégés, que sont les représentants du personnel et les délégués syndicaux.

Vous voulez parler ce soir de la difficulté de mener une activité syndicale dans un contexte de chômage croissant, de précarisation de l'emploi et d'éclatement du marché du travail.

Alors peut-être peut-on rappeler en introduction un chiffre : le taux de syndicalisation en France. Il est de 8% : c'est le chiffre, il me semble, le plus bas des pays européens et dans le secteur privé, ce chiffre est de 4 ou 5%.

Nous allons peut-être pouvoir revenir là-dessus, expliquer pourquoi on a cette crise syndicale profonde. Certains évoquent souvent le centralisme des syndicats, leur éloignement par rapport à leur base etc. Nous souhaitons ce soir rappeler aussi d'autres causes, notamment la montée du chômage qui a touché principalement les bastions du syndicalisme - ce chômage qui est toujours là aussi pour faire pression sur les salariés.

Nous pourrions aussi rappeler la précarisation de l'emploi et le développement de la sous-traitance. Ce sont peut-être des thèmes que l'on sera amené à évoquer.

Autre thème aussi à évoquer, c'est la criminalisation de l'activité syndicale. On voit que certains syndicalistes, obligés parfois de dépasser le cadre légal, sont poursuivis en justice. Un chiffre également que l'on avait donné dans notre présentation du film de ce soir : 14 000 représentants du personnel sont licenciés chaque année. Ce sont des faits que l'on va essayer de développer.

Je rappelle qu'il y a dans la salle deux acteurs du film, délégués syndicaux de la filature d'Hellemmes, qui seront peut-être amenés à s'exprimer également.

Je passe la parole à Christian Larose et Gérard Filoche.

Christian Larose

Bonsoir ! Je voudrais revenir sur les raisons des difficultés de la syndicalisation en France, notamment dans le secteur privé, dans les entreprises : vous le voyez, c'est... déséquilibré !

Aujourd'hui, quand on est un délégué de la CGT, un délégué syndical, il faut tout savoir, tout connaître, tout voir.

C'est compliqué. Il y a des problèmes de mondialisation : il y a des usines un peu partout dans le monde. Il faut de la formation : il y a des problèmes juridiques.

Vous avez, théoriquement, dans un pays démocratique, un code du travail qui est censé protéger les plus faibles. Or vous vous apercevez à travers ce film que, même quand vous avez signé un accord, vous pouvez vous faire rouler et que la signature que vous avez acquise peut ne plus valoir grand-chose. Alors vous allez devant les tribunaux et, même quand les tribunaux vous donnent raison, le patron fait appel, et vous n'êtes toujours pas payé - ce qui fait que, dans un pays comme le nôtre, avec un code du travail, avec des lois, on s'aperçoit quand même que le fouet tombe toujours du même côté et que les problèmes rencontrés par les salariés sont parfois quasi-insolubles.

Je voudrais dire qu'il faut beaucoup de courage pour être un militant syndical aujourd'hui. Il ne faut pas se raconter d'histoires, quand on est un militant syndical - et particulièrement un militant de la CGT -, on est particulièrement visé. La chasse aux sorcières, ça existe. Les militants licenciés abusivement, parce qu'ils sont trop revendicatifs, parce qu'ils contestent, ça existe. Quand vous êtes un militant syndical, même si le code du travail et les conventions collectives vous protègent un peu mieux qu'un salarié ordinaire, vous... moi, je l'ai été, j'ai été licencié, j'ai été au chômage, je n'ai plus jamais retrouvé du boulot. Il s'est trouvé que je me suis investi un peu plus dans l'organisation syndicale. Mais, quand vous êtes jeune - moi, ça m'est arrivé quand j'étais beaucoup plus jeune -, quand vous êtes jeune, quand vous êtes mariés parfois, ou que vous venez de vous marier, que vous rentrez dans la vie, que vous venez d'avoir un enfant, c'est compliqué. Parce que tout le monde s'en mêle, la famille s'en mêle. Vous vous dites : « Où j'en suis ? Voilà ce qui m'arrive ! » Vous n'êtes pas forcément prêt, personne n'est prêt à endurer les pires

difficultés.

Donc, dans le privé, c'est dur d'être un militant syndicaliste. Et, dans une affaire comme Mossley, vous vous apercevez que les gens sont sains, les gens signent un accord. Ils croient que, normalement, comme dans tout pays démocratique où l'on signe un accord, chacun le respecte. Eh bien, non ça ne marche pas comme ça ! Et depuis - nous en parlions récemment -, ils ont été payés, mais ils ont été payés avec des fonds publics ! Ce n'est pas le patron qui a payé ! Cela veut dire - ce que disait d'ailleurs l'une des femmes - que, quand l'ouvrier achète une voiture et qu'il ne la paie pas, on vient lui saisir sa voiture, ou ses meubles, ou son salaire.

Mais, chez eux, ça ne marche pas comme ça. Un patron qui ne remplit pas ses obligations, qui ne paie pas son plan social, peut continuer à faire marcher ses autres usines. Il peut continuer à avoir des comptes bancaires. Personne ne lui saisit rien.

J'ai eu l'occasion de le dire à Martine Aubry pour Cellatex, à Guigou et aujourd'hui à Fillon : « Mais comment peut-on comprendre qu'il y ait deux poids, deux mesures, et que des gens puissent assécher des usines comme à Mossley ? » Parce que Mossley, c'est un peu la même histoire que Metaleurop : un groupe qui gagne de l'argent, assèche une filiale, la met en dépôt de bilan - on l'a vu dans le film - à travers des factures payées que l'unité n'aurait jamais dû payer, des factures d'électricité de Turquie, des autres usines... On met en dépôt de bilan, le patron met en liquidation judiciaire. Et il ne paie pas le plan social ! Il continue ses activités par ailleurs.

J'avais demandé, comme pour Cellatex ou comme chez eux, la saisie des comptes bancaires, la saisie des comptes de l'entreprise. Non ! La loi n'est pas prévue comme ça. Et, malgré l'accord, le patron ne paie pas et continue son activité. Pour Metaleurop, même problème : le patron gagne de l'argent, une filiale est en dépôt de bilan, on nomme un liquidateur judiciaire, mais le groupe qui gagne de l'argent ne paie pas le plan social pour la filiale en dépôt de bilan.

On est là dans le système des patrons voyous, où tous les coups sont permis ! Vous signez tous les accords, vous ne les appliquez pas ! Vous êtes condamnés par le tribunal, vous ne payez pas quand même ! Et il n'y a rien qui se passe pour ce patron. Rien. Pour les salariés, eux, pas de salaires, des difficultés, pas de reclassements possibles. Tout cela pour dire qu'il faut de la ténacité, il faut du courage... Il y a une chose que l'on ne dit pas trop bien dans ce film, dont on ne parle pas beaucoup, et sur laquelle je veux insister : quand les caméras s'éteignent, quand les journalistes s'en vont et que les gens ont touché leur petit chèque, commencent la dérive, la dépression, les couples qui explosent, parfois même les suicides, comme chez Levi's ou chez Moulinex - trois suicides en un an et demi. On comptabilise les suicides des personnes âgées, on comptabilise les suicides des adolescents, mais on ne comptabilise pas les gens qui se suicident pour des problèmes liés au travail. Les dérives psychologiques, la destruction psychologique et physique, liées à la brutalité des décisions patronales - plans sociaux, fermetures d'usines -, des patrons qui prennent des décisions qui engendrent de telles conséquences sans réfléchir aux problèmes humains parce que ce n'est pas leur finalité, ce n'est pas leur problème !

Je pense - et Gérard le dira sûrement mieux que moi puisqu'il est inspecteur du travail, que l'on se connaît bien tous les deux, puisqu'on a travaillé ensemble sur les questions des droits nouveaux - que le Code du Travail doit être modifié, rééquilibré plus en faveur des salariés ; les délégués doivent être mieux protégés. Comme je l'ai dit encore récemment dans une émission, la répression sur les automobilistes existe, la répression sur les jeunes dans les banlieues, la répression sur les supporters, mais pour les patrons elle n'existe pas. Metaleurop, Palace Parfums, Meillassoux à Hellemmes, des cas comme cela, il y en a tous les jours.

Et qui fait quoi ? Qu'est-ce que l'on fait bouger dans le code du travail pour que cela ne se perpétue pas ? Je pense que, dans les usines, je parle là des usines et du secteur privé, - je pense que c'est plus facile d'être un militant dans la fonction publique que dans le privé, face à un patronat particulièrement brutal -, nous manquons de formation. On n'a pas de moyens. Les moyens sont disproportionnés. Les patrons ont des staffs, ils ont des spécialistes sur les questions fiscales, sur les questions du droit du travail. Et nous, qu'est-ce que l'on a ? Nos petites formations ! De temps en temps, l'aide d'un expert ! C'est complètement déséquilibré.

Je crois, pour ma part, que cela montre que les gens ont beaucoup de courage, les délégués, bien sûr, mais aussi les gens derrière. De toute façon, vous savez, le problème est simple dans la vie ! On se bat ou on ne se bat pas ! On relève la tête ou on la baisse ! Alors, bien sûr, quand on relève la tête et que l'on se bat, on prend des coups. Mais je sais que sans lutte on n'obtient rien. Avec une lutte, je ne dis pas qu'on obtient toujours, mais on a une petite chance. Et je pense que c'est ce dynamisme-là qu'il faut essayer de faire partager aux plus jeunes. On obtiendra rien sans s'investir.

Il y a aujourd'hui trop de brutalité dans les décisions patronales, trop de stratégie mondialiste, qui font que beaucoup

de choses nous échappent - ou qu'on nous cache ! Mais, en même temps, je ne connais pas beaucoup d'autres solutions que de se rassembler dans les syndicats, d'essayer de créer, d'essayer de se battre, de se former - voire gagner. Je crois que c'est une donnée essentielle.

Je dirai ceci pour terminer : hier, nous sommes allés - Daniel était là - mettre à sac un magasin Décathlon parce qu'il n'y a plus que des produits importés et que les usines ferment. J'aurais voulu que vous voyiez cette détermination des femmes du textile, de l'habillement, ces gens qui sont venus en colère mais, en même temps, qui « avaient la pêche ». Et, pourtant, quand on fait des initiatives de ce genre, « ça craint ! » Parce qu'ensuite, c'est l'huissier, c'est les papiers bleus, les poursuites. Et on le sait, je le sais, je sais ce qui m'attend. Mais quoi faire ? Ou vous baissez la tête, ou vous la relevez. Toujours le même problème.

Pour ma part, j'ai confiance parce que, vous savez, ils ont l'argent, ils ont des staffs, et nous, nous n'avons pas tout cela, mais nous avons des gens motivés, nous avons des gens courageux ! Et nous sommes sur des positions logiques et saines parce, dans ce film, on voit que les gens ont joué le jeu, ils ont signé l'accord. Et celui qui se conduit toujours mal, dans ce film et dans la vie, celui qui fait toujours la faute, qui ne respecte pas sa signature, y compris le code du travail, c'est toujours le patron. Je pense - comme Gérard est inspecteur du travail, il va vous en parler mieux que moi - qu'il y a à bouger un peu plus sur le code du travail pour un peu mieux protéger les gens ! Gérard est de ceux-là. Il est l'un des inspecteurs particulièrement actifs. Nous en avons besoin, car trop de choses se passent qui deviennent complètement insupportables. Si ce gouvernement - ou d'autres - laisse faire les patrons, si ce que l'on a vu dans ce film est possible, alors demain la situation deviendra encore pire ! Et toujours pire, si l'on n'y met pas un terme ! Pour ma part, je ne suis pas décidé à les laisser faire. (*Applaudissements dans la salle*)

Gérard Filoche

Je ne suis pas du tout sûr d'en parler mieux que toi. Je partage, jusqu'aux détails, toute ton intervention. Je suis un peu sous le choc, c'est la première fois que je vois le film. Je ne savais même pas la fin ; j'ai suivi le déroulement ; puis, quand je voyais que ça ne pliait pas, je me disais : « C'est pas vrai ! »

Je suis aussi sensible au salarié qui apprenait à lire et à écrire. Ça m'a simplement rappelé - c'est une confidence - que c'était la situation de mon père, exactement dans le même rapport à la lecture et à l'écriture.

Et quand je vois aujourd'hui ! Je suis un inspecteur du travail de petits établissements, alors je vais peut-être donner un éclairage complémentaire, parce que je vois bien que déjà dans les entreprises où il devrait y avoir des comités d'entreprise, des délégués syndicaux, ces difficultés simplement à faire valoir le droit existent.

Mais qu'est-ce c'est dans les entreprises où il n'y a même pas ça ! Vous savez, les entreprises de plus de 50 salariés, il y en a 3% en France - 3% ! Les entreprises de moins de 50, il y en a 97%. Un salarié sur deux du privé est dans une entreprise de moins de 50, où il n'y a pas de délégués du personnel, pas de syndicalistes, où il n'y a même pas le droit, à cause des seuils sociaux, à un comité d'entreprise bien sûr.

Je suis dans le 3ème arrondissement de Paris : dans mon cas, j'ai maroquinerie, bijouterie, confection, hôtels, commerces, restaurants. Petits établissements. Sur 3 500, j'en ai 3 000 de moins de 10, et 500 de 11 à 49, où, quand il y a le licenciement - c'est cela qui est terrible -, il n'y a même pas la possibilité de lutter ! Parce que l'on est seul, ou à trois, quatre. Et puis, il n'y a pas de choix. Il n'y a pas de choix ! Il y a le code du travail qui s'applique, parfois la convention - elle est rarement bien meilleure. J'ai un bout du Sentier. Vous voyez, j'ai un peu de cela... Et vous savez qu'il y a trois fois plus de licenciements dans les entreprises de moins de 50 que par plans sociaux, c'est-à-dire que les plans sociaux, je crois qu'il y en avait, l'année dernière, il y en a eu 1 100. Ça a dû faire un licenciement d'environ 120 000 personnes. Eh bien, en même temps, il y avait 380 000 ou 400 000 personnes qui étaient licenciées individuellement, sans plan social, où elles n'avaient donc aucune possibilité de se défendre et de lutter.

Je vois souvent cela dans le secteur où je suis. Eh bien, les gens qui arrivent ont 55 ans. Il y a une des phrases, qui a été créée dans le vocabulaire depuis 10 ans, depuis la réforme Balladur, c'est : « J'ai pas mes trimestres ! » Cette expression n'existait pas avant. Le « j'ai pas mes trimestres », je l'entends presque dans toutes mes permanences : « J'ai 55 ans. J'ai 56 ans. J'ai pas mes trimestres ! Qu'est-ce que je vais devenir ? » Et, puisque 2 personnes sur 3 arrivent à l'âge de 60 ans sans être en activité, soit elles sont au chômage, soit elles sont invalides, malades, peu importe ! mais, en tout cas, elles ne sont pas en activité. Elles ont été mises en chômage et elles n'ont pas le moyen de vivre parce que c'est une préretraite à bas niveau, pour ensuite atteindre - surtout si on nous change, comme on nous l'annonce, les retraites - aussi un bas niveau.

Pour les gens, sur ce plan, dans les très petites entreprises, le droit du travail, je veux dire c'est le Moyen Âge ! On a un petit employeur qui lui-même travaille 10-12 heures par jour et qui a l'impression... qui dit aux autres : « C'est moi qui te fait manger ! Et puisque, moi, je travaille 10-12 heures, faut que tu fasses comme moi ! Et puis, quand je mets la clé sous la porte, je mets la clé sous la porte, parce que je peux plus ! » Et il met la clé sous la porte, parce qu'il y a les donneurs d'ordre. Et les donneurs d'ordre, ce sont de beaucoup plus grosses entreprises, mais qui le mettent en concurrence, qui trichent avec la loi, avec le code du travail. Et toutes ces petites entreprises vivent derrière des « Mossley », avec un système de sous-traitance tout à fait grave et catastrophique.

Un des derniers accidents du travail auquel je pense dans mon secteur, c'était quand même une entreprise du bâtiment qui prend un marché à 11 000 francs/jour, et qui sous-traite à 8 000 francs/jour, sans rien faire. Et, à 8 000 francs/jour, ils le sous-traitent à 5 000 Francs/jour. Celui qui prend le marché, c'est un petit artisan au bord de la faillite. Il prend son fils, un vieux compagnon qui n'a pas assez de trimestres, et puis un apprenti. Au lieu de monter l'échafaudage en pied, il le monte en encorbellement pour aller plus vite. Et, comme il va très, très vite, ça s'effondre ! Avec le vieux compagnon, avec le fils. Deux morts, rue de la Verrerie, 3ème arrondissement, à Paris. L'apprenti se sauve quand il entend les craquements.

En droit du travail, qu'est-ce que je fais ? C'est le petit artisan qui est responsable. Je peux attirer l'attention du procureur sur le fait qu'il y a la coresponsabilité des deux donneurs d'ordre, mais il faut qu'il veuille bien me suivre. Et les deux donneurs d'ordre se défendent en disant : « Mais nous, quand on a fait le marché, il n'avait qu'à pas le prendre ! C'était dans les règles de l'art. Il ne respecte pas les règles de l'art. Ce n'est pas nous qui sommes responsables de l'accident ! » Et c'est là qu'il y a des mécanismes quand tu dis, Christian, « il faut changer beaucoup de choses ! », évidemment, dans le code du travail.

Par exemple, pour la sous-traitance, qui est un problème qui va des problèmes de groupes aux problèmes de sous-groupes, d'éclatement des groupes, de franchises etc., il y a une réglementation fondamentale à apporter. D'abord, dire que le donneur d'ordre est responsable de tout ce qui se passe sous ses ordres, c'est-à-dire qu'il ne puisse pas se dégager de sa responsabilité. Dans ce cas-là, le « Mossley » de l'accident dont je suis en train de parler, c'est celui qui a pris à 11 000 francs/jour, qui n'a rien fait, qui a gagné 3 000 ; puis l'autre qui a gagné 3 000 sans rien faire. Il faut les mettre en accusation, eux et celui qui est le principal donneur d'ordre.

La deuxième chose, c'est de faire que l'on ne puisse pas contourner le droit du travail, les droits sociaux, les seuils sociaux, le fait qu'il y ait des délégués du personnel. Il y a une deuxième façon, c'est que les entreprises qui sont sous-traitantes soient alignées sur la convention collective du donneur d'ordre, parce que, quand il y a un CDD dans une entreprise - c'est la théorie - ou quand il y a un intérim dans une entreprise - c'est la théorie -, il doit toucher le même salaire et avoir les mêmes avantages que celui qu'il remplace ou celui qu'il côtoie. Ça devrait être la même chose pour une entreprise sous-traitante : c'est-à-dire que, quand le marché est passé, il doit intégrer les règles, ou la convention, la situation des salariés du donneur d'ordre qui passe le marché, de façon à ce qu'il n'ait pas intérêt ni à contourner le droit, ni évidemment à mettre la tête sous l'eau de tous ceux qui sont dans l'entreprise sous-traitante. Et il y a une troisième chose, ce sont toutes ces réglementations de société. On doit pouvoir reconnaître les unités économiques et sociales infiniment plus facilement, c'est-à-dire que j'ai vu des juges à qui l'on apporte toutes les preuves : il y a la même centrale d'achats, il y a le même bureau comptable, il y a les mêmes bulletins de paie. On voit bien que c'est la même finalité économique. Et puis ils disent que ce n'est pas une unité économique et sociale, ce qui fait que de cette façon-là les gens échappent au Droit ! Leur droit est morcelé !

Comment vous dire ? J'ai des brasseries à Paris dans mon secteur. Le gars, il ne veut pas plus de 40 salariés. Il nous dit : « Moi, je préfère vendre que d'avoir un comité d'entreprise ! » Et je suis obligé de passer huit jours chez lui pour regarder tous ses comptes et établir que, sur une période de douze mois dans les trois années qui viennent de s'écouler, il a franchi - en additionnant les intérimaires et les CDD - le seuil de 50, et lui imposer quand même un C.E.

Ce système, contourner les droits sociaux, doit pouvoir être limité. On doit pouvoir faire reconnaître les unités économiques et sociales, donc la responsabilité des employeurs qui dirigent celles-ci. Et ça, c'est détruire la façon dont ils se cachent, de façon pyramidale et de façon éclatée. Il est du pouvoir de la puissance publique de le faire. Alors, un certain temps, il a été dit que « l'État ne peut pas tout. » Vous vous souvenez de cette phrase. Moi, je voudrais que l'État puisse plus.

Deuxième chose, on vous a dit : « On ne veut pas une économie administrée ! » Écoutez, eux, les patrons, ils sont très administrés. Hein ! Quand il s'agit de venir chercher les aides publiques, là, ils savent. Ils savent ! Quand il s'agit de prendre des décisions au niveau d'un groupe, ils trouvent tous les avocats possibles. Et ce qui dirige les

entreprises d'ailleurs, ça s'appelle les conseils d'administration. Ils sont très administrés. La puissance publique devrait pouvoir se donner les moyens de contrôler ces administrations privées que sont les conseils d'administration des entreprises, et donner des droits à la fois aux syndicats pour que les comités d'entreprise puissent faire autre chose que de donner un avis consultatif. Alors - et ça, c'est une chose, par exemple, qui est encore une fois dans le code du travail -, c'est trop facile à la fin de consulter le C.E. ou de consulter les délégués du personnel, puis de s'asseoir sur la décision et sur la vie.

Il faudrait qu'il y ait sur certains domaines un avis conforme. Cela existe dans le code du travail : l'avis conforme, ça veut dire que pour faire quelque chose le patron doit avoir l'accord du C.E. Ça existe sur des petits détails : pour changer les horaires variables, ou pour changer de médecin du travail, ou de centre de médecine du travail ; mais ça pourrait s'étendre à d'autres choses, sur les heures supplémentaires, sur les CDD, sur la précarité et sur les licenciements.

C'est-à-dire que ce n'est pas possible aujourd'hui qu'on n'ait pas, quand on voit tout ça, de Metaleurop à GIAT Industries, à Daewoo, un contrôle plus fort des licenciements. Parce que les salariés luttent, les organisations syndicales luttent ! Mais, après, on dit : « Ah bien, oui, mais le droit ne permet pas de conclure la lutte ! » Il faudrait qu'il y ait... Il y avait dans le temps un contrôle administratif sur les licenciements : il était un peu mécanique, systématique etc. Mais il y a une autre façon de le faire, c'est de faire que la puissance publique dise !

Quand on voit un licenciement pour des raisons manifestement boursières, pour augmenter le profit parce que dans le temps quand les actionnaires avaient 4,5% de profit, ils étaient contents. Ensuite, ils ont voulu 10% et maintenant 15%. Et ils disent que c'est le coût du travail qui est trop élevé. Le travail, pour moi, n'est pas un coût, c'est une richesse. Ce qui coûte cher, c'est ce que le capital prend au travail. Il prend trop. Et, s'il y a une chose qui est trop élevée, c'est la marge des actionnaires, pas le coût des salariés.

Et donc, ce qu'il faut, c'est regarder cela, avoir des moyens de contrôle là-dessus du point de vue juridique, qui permettent ainsi, quand il y a les luttes, d'avoir la sanction. On doit pouvoir suspendre et interdire des licenciements boursiers. On doit pouvoir suspendre et interdire des licenciements abusifs, y compris quand ils sont individuels. Ce n'est pas normal que, quand on a été licencié à 55 ans, le patron prenne un jeune avec une exonération de cotisations pour l'avoir moins cher, qu'on aille aux prud'hommes et qu'on ne soit jamais réintégré, ou qu'on ait une petite somme dérisoire en guise de dédommagement. On doit pouvoir empêcher juridiquement - d'abord par la lutte et ensuite juridiquement - les licenciements abusifs et les licenciements sans cause réelle et sérieuse. Et, là-dessus, ça a manqué.

On a dit : « Ah, parce que l'État ne peut pas tout ! » Eh bien, et s'il fallait que l'État puisse tout... ou davantage ? Et, en gros, j'ai le sentiment, je crois, massif - y compris quand je fais mon boulot d'inspecteur du travail et que les gens viennent voir et me disent : « Ben voilà, je vais être licencié abusivement ! » - que je ne peux rien faire ! Et les gens reprochent que la puissance publique ne se donne pas plus de moyens, n'ait pas plus de volonté. C'est une question de fond. Il faut en gros que les lois de la République l'emportent sur les lois du marché. Il faut que des mécanismes empêchent ceci, du point de vue juridique : ce pillage.

Et ce n'est pas seulement les patrons voyous. Car, là, on est en train de mettre le doigt sur le plus gros des plus gros des excès. Enfin il y a, en gros, un patron sur deux du CAC 40 qui est mis en examen en ce moment. Il y a un patron sur deux, dans le pays, qui ne paie pas les heures supplémentaires au taux légal. C'est du travail dissimulé, c'est un délit. Donc, il y a un patron sur deux - ce n'est pas des voyous, c'est un système économique qui leur met la pression dessus - qui ne paie pas les heures sup comme il faut, qui commet ce délit et qui est un délinquant.

Qu'est-ce qu'il y a en face ? Évidemment il y a la force syndicale. Vous disiez 8% de syndiqués. Une fois, j'ai eu une discussion avec un syndicaliste suédois - c'était en novembre-décembre 95. Il m'a dit : « Nous, on a 80% de syndiqués en Suède. Mais comment vous, avec 8% de syndiqués, vous arrivez à mettre tout ce monde-là dans la rue ? Parce que nous, avec 80%, on n'y arrive pas ! » Il y a un certain rapport au syndicalisme, quand on lutte, qui est heureusement encourageant. Donc, il y a la question quand même de la combativité syndicale, et on est quand même ce pays qui a fait deux grèves générales en trente ans ! Mai 68 et novembre-décembre 95 !

Et quand il n'y a pas le syndicat, il y a l'inspection de travail.

Je vais conclure là-dessus. On est 417 inspecteurs du travail : 417 pour 1 200 000 entreprises et 15 515 703 salariés, statistiques UNEDIC au 30 décembre 2002. D'accord ! C'est-à-dire qu'une entreprise a une chance d'être visitée par nous une fois tous les dix ans. Bon. Et quand on fait des procès-verbaux, on constate chaque année un million d'infractions au droit du travail. Un million ! Si on était le double d'inspecteurs, on en constaterait deux millions, rassurez-vous. Sur un million, on fait en gros 25 000, 26 000, 27 000 procès verbaux. 3 sur 4 sont classés

sans suite par les procureurs, et sur ceux qui sont jugés, les amendes sont de 5 500 Francs en moyenne. Bon ! Et, quand il y a des peines de prison - il y en a -, pas plus de 500 par an, dont 480 avec sursis ; et pour les 20 qui sont condamnés à des peines de prison - généralement c'est 2 mois -, ils ne les font pas ; ils ne les font pas comme José Bové. Ils ne les font pas ! Et les motifs sont pourtant « mort d'homme avec faute inexcusable de l'employeur », ou « récidive dans le trafic de main-d'oeuvre ». C'est à dire qu'impunité « zéro », ce n'est pas pour tout le monde ! C'est pour les cages d'escalier, mais pas pour les conseils d'administration ou les actionnaires. Voilà en matière de droit du travail !

Et, quand on est 417 inspecteurs, on a aussi 813 contrôleurs. Ça nous met à 1 200 agents de contrôle. D'abord, on est moins nombreux que ce qu'on était au début du XX^e siècle. Au début du XX^e siècle, il y avait 110 inspecteurs pour 3 millions de salariés, 3 lois fondamentales et 80 décrets. Aujourd'hui, on doit avoir quelque chose comme 400 lois fondamentales et 8 000 décrets. Il n'y a pas la volonté politique, et le fait qu'on soit si peu en complément, il n'y a pas la volonté politique - et c'est celle-là qui manque - de faire respecter les lois, le droit essentiel des salariés. Et donc c'est une combinaison de tout - de la lutte syndicale, de la lutte politique, du courage des salariés qui se sont battus là, et de quantités d'autres - pour faire que l'on ait à nouveau le contrôle administratif sur les licenciements, que la sous-traitance soit régulée et que les sanctions soient réelles pour les patrons voyous et tous les autres qui ne sont pas voyous mais qui commettent des infractions. Merci de votre attention.

(Applaudissements de la salle)

La salle

J'ai apprécié les deux orateurs, mais ils n'ont pas répondu à la question d'une salariée : « On sait bien retrouver Saddam Hussein, mais on ne sait pas retrouver les patrons. Et je pense que la question est importante, parce que, si aujourd'hui on veut effectivement - et si on est là un certain nombre - c'est bien parce que l'on veut lutter contre cette mondialisation odieuse.

Alors on peut se poser la question : comment, aujourd'hui, il serait possible que les syndicats, de façon unie si possible, tout au moins la C.G.T., organisent mieux le combat de façon à ce qu'on organise effectivement la recherche non pas des patrons voyous - ils sont tous voyous d'une certaine manière !

Quand Sarkozy - le frère, vice-président du MEDEF et président du textile - écrit dans *Le Monde*, il y a un mois, que c'est facile par rapport au travail... ! Il dit qu'en fait, par rapport au coût du travail, il faut garder uniquement le travail de qualité et envoyer tout le travail de main-d'oeuvre au Maroc. Comme ça, on rendra la France compétitive. Et il appelle ça de l'audace !

Eh bien, je n'ai pas vu, là-dessus, une bagarre syndicale importante ; et je trouve qu'on craint aussi que, par rapport à la retraite, on n'ait pas une bagarre syndicale importante. Alors, quand on voit effectivement ces patrons qui ne sont pas des voyous, mais qui effectivement se bagarrent pour que le coût de travail soit le moins cher possible, qu'est-ce qu'on fait ? Qu'est-ce qu'on fait aujourd'hui, et si possible la CGT, au moins comme « lance-flammes », pour attaquer effectivement le problème du coût du travail du capitalisme ? Et effectivement attaquer autrement le patronat, rechercher effectivement derrière ça pourquoi Mossley peut « plaquer » ses richesses sans qu'effectivement il y ait une puissance publique qui s'organise ? On le voit bien, la puissance publique ne s'organisera pas s'il n'y a pas un mouvement important.

J'ai un peu d'espoir autour de tout ce que fait ATTAC, mais il faut qu'on poursuive beaucoup plus, et beaucoup plus nombreux, pour qu'effectivement on retrouve la piste de ces « Saddam Hussein » du patronat. Et ça, on ne peut le faire effectivement qu'en exigeant une puissance publique. Et que les syndicalistes ne nous entraînent pas dans des espèces de négociations bidon autour de la retraite, alors qu'on sait très bien qu'elle est pipée s'il y a la C.F.D.T. derrière !

Je ne vois pas pourquoi la C.G.T. aujourd'hui ne nous fait pas un combat beaucoup plus clair par rapport effectivement à la défense des retraites. Parce que, derrière l'histoire de la retraite, c'est la défense du coût du travail, et puis c'est aussi bien sûr comment on peut gagner de l'argent sur les actions ! Alors, par rapport à ça, on aimerait un combat beaucoup plus clair des syndicats. Et, pour l'instant, on ne voit pas grand-chose malheureusement, alors qu'effectivement au niveau de la base, on a bien compris - et le film nous fait encore mieux comprendre aujourd'hui - la mondialisation de l'économie et la faiblesse pour l'instant, même si effectivement on peut vraiment être fier, ce soir, de la qualité des militants CGT que l'on a pu voir dans le film. Ça, ça nous rend espoir.

Christian Larose

Oui ! Peut-être pour répondre. Moi, je ne partage pas votre opinion sur les syndicats. Pour une raison simple, c'est que vous pensez bien que, si c'était si facile que ça, il y a longtemps qu'on l'aurait fait. Le problème d'un Mossley ! On en a, dans le textile, des Mossley ! On a eu Cellatex ! Il y a ici un militant de Cellatex, où on a lutté avec un patron qui s'est barré avec la caisse sous le bras, où on a fait passer pour terroristes des gens parce qu'ils avaient menacé de polluer la Meuse.

Comment on peut dans ce pays, comme on dit dans le film, faire mettre un genou à terre à un Mossley ? Nous avons essayé - Daniel est là, et ça a été un débat qu'on a eu - de le retrouver. On a dit : « C'est bien quelqu'un qui paie des impôts ! On va essayer de le retrouver par les Impôts, les gens de la C.G.T. des Impôts ! » C'est-à-dire, c'est nous qui faisons les enquêteurs pour essayer de retrouver le type, et aller le chercher.

Mais il faut savoir qu'il y a le code du travail, qu'en France, il y a des lois, qu'on punit plus facilement les salariés et les syndicalistes quand ils agissent, y compris quand ils « dépassent » ! C'est tous les jours qu'on fait ça ! Hier, nous sommes allés chez Décathlon. On parle de la délocalisation, de l'article de Guillaume Sarkozy dans *le Monde*, où il dit qu'il faut délocaliser etc. À Décathlon, 100% de produits étrangers ! On est venu, on a tout foutu dehors. On est venu par surprise, on est rentré en masse. Sept cars de CRS arrivent. Mais vous ne croyez pas que ça va se passer comme ça !

On a fait une opération superbe, tout le monde était content. Mais je sais - je suis le secrétaire de la Fédération - je sais qu'il va y avoir des ardoises à payer. Parce que, dans ce pays, vous ne pouvez pas, vous n'avez pas le droit ! Et, en même temps, quand vous faites des choses, si vous voulez faire des choses spectaculaires, vous dites : « Vous ne punissez pas ! L'État ne punit pas ! Alors, nous, on va punir ! » Eh oui, c'est de plus en plus ce que l'on fait, c'est ce que font les Metaleurop, c'est ce que font les Daewoo ! Ici, on voit des feux, là, on voit une usine qui brûle ! On est tous dans une situation où on voit bien que l'État ne remplit pas ses responsabilités. Le patronat peut faire ce qu'il veut ! Et, comme je le disais tout à l'heure, le fouet tombe toujours du même côté. Alors, on passe de plus en plus la ligne jaune. Je le sais. Mais on n'a pas d'autre choix : non seulement on n'a pas d'autre choix, mais ça ne va pas se passer bien pour nous alors que, pour eux, ça se passe bien.

Il ne faut pas croire qu'il suffit de dire : « On y va ! Allez, tous ensemble ! On va les mettre à genoux etc. » C'est plus compliqué que ça ! Et je peux vous dire le nombre de militants qui paient - on parlait de la criminalisation de l'action syndicale -, mais vous avez vu les derniers jugements ! On a à peu près une dizaine de copains qui attendent d'être jugés sur des actions que l'État a jugées illégales.

Vous savez les syndicats font tout ce qu'ils peuvent. Il y a 3% de syndiqués, ce n'est même pas 5% dans le secteur privé : 3% de syndiqués. Et il y a aussi le fait que, quand vous allez dans des actions de masse, il y a des gens qui ont peur. Si je vous disais que, quand on a envahi Décathlon hier, il y a des gens... il y en a quelques-uns qui sont restés dans les cars, qui n'ont pas voulu rentrer dans le magasin pour foutre les fringues en l'air, parce qu'ils avaient peur ! Pas parce qu'ils n'étaient pas d'accord, c'est qu'ils avaient peur. Et peur d'être inquiétés fortement. Voilà ! On nage sur toutes ces questions-là. Et on a en face de nous des gens qui ont la force publique, les lois pour eux, l'argent ! C'est cela, la réalité !

Moi, je trouve que l'on ne se débrouille pas si mal que ça, face à cette armada en face de nous. On le voit sur la retraite. On le voit sur les délocalisations. Il y a des combats. Je ne dis pas que c'est naturellement ce qu'on souhaiterait. Moi, le premier ! Mais, ceci étant, une initiative comme hier, cela fait quatre mois qu'on la prépare ! Quatre mois ! Et, arrivés devant le Décathlon, il y a des gens qui n'ont pas voulu descendre du car. Ces gens-là, ils sont C.G.T. Ces gens-là, je les connais, j'ai discuté avec eux dans le car. J'ai dit : « Pourquoi vous ne descendez pas ? - Parce qu'on a peur ! »

Quand vous parlez des licenciements dans les usines, tant que la liste n'est pas connue, tout le monde dit : « Il y a des licenciements ! On va se battre ! » Quand la liste est connue et qu'on voit qu'on n'est pas sur la liste, eh bien, on fait ouf ! Et puis on courbe l'échine. Quand on sait qu'un groupe a trois unités, qu'il va y avoir des licenciements, on se dit : « Pourvu que ça soit là, là, et pas là ! » Cela existe ! Vous savez, on est dans un pays qui apparaît démocratique, qui *apparaît*... ! Mais ça cogne fort ! Ça paie pas cher, et ça cogne fort ! Et il y en a quelques-uns qui le savent, ça !

Alors, naturellement, on peut faire mieux, on peut faire plus dans l'unité. Mais, vous savez, dans une histoire comme Mossley, Daniel l'expliquera mieux que moi, on voit le camarade de la Fédération. Derrière le syndicat Mossley, il y avait toute la Fédération pendant un an, avec des permanents sur place. On a mis tout le paquet pour eux. Eh bien, Meillassoux, il est toujours en activité. On sait où il est, tout le monde sait où il est. Sauf nous ! Mais les Impôts

savent bien le joindre. Moi, j'ai téléphoné à Sarkozy pour dire : « On va aller le chercher ! On veut savoir où il est ! Il est bien quelque part. Il n'est pas à l'étranger. » Combien de fois on a discuté avec Daniel, qui est là, qui est de la boîte : « Il vous qu'on le retrouve. Il faut qu'on aille le chercher. Il faut qu'on fasse quelque chose ! » Naturellement, on ne nous dit pas où il est. Et il faut savoir que, si on va le chercher, on va rentrer dans un « système »... ! Alors, il faut prendre ses responsabilités. Parce qu'à partir du moment où on va le chercher et qu'on met la main dessus, on a passé la ligne. On est en ce moment dans cette situation-là ! Voyez les actions, voyez Bové, les syndicalistes ! Ça cogne. Il ne faut pas que ça soit ça qui nous fasse courber l'échine. Mais c'est compliqué quand même.

La salle

Moi, je voudrais faire une toute petite citation par rapport au film et puis ce que vous venez de dire. C'est une belle phrase de Victor Hugo, qui a dit : « Ceux qui vivent, sont ceux qui luttent ! »

La salle :

Il y a quelque chose qui me choque à chaque fois, c'est quand j'entends parler de coût du travail ! J'ai entendu la personne qui parlait en premier : il y a eu une phrase - je n'ai pas retenu le contexte -, mais elle parlait du coût du travail capitaliste. Ça me choque beaucoup.

Je pense qu'il y a un problème majeur, ne serait-ce que dans les mots qu'on emploie. Pour moi, c'est un stratagème. La mondialisation, pour moi, n'est pas un problème. Le problème majeur, c'est le capitalisme lui-même. Et selon mes propres réflexions - je voudrais aussi inviter les gens à y réfléchir parce que je peux pas réfléchir tout seul -, dans le capitalisme on considère les salaires comme une charge. Mais les salaires ne sont pas une charge, c'est un bénéfice collectif. Je crois que, là, il y a un très gros travail à faire.

On ne peut pas faire tourner une économie, ni une boutique, si on ne paie pas les gens. Je dis que les salaires devraient passer de la classe VI en comptabilité directement au résultat, et qu'on devrait rémunérer les actionnaires exactement comme les commerciaux. À partir du moment où je suis capable de créer une entreprise qui crée...mettons, j'ai 10 ouvriers qui sont payés 1 000Euros par mois. Je suis patron. Parlons en Francs. Donc, je suis à la tête d'une entreprise, j'ai 10 salariés, je les paie 5 000 Francs. Je vais les voir et je leur dis : « Écoutez ! Moi, je gagne 50 000. C'est normal. J'ai investi », ou « J'ai fait des études », ou « Je prends la responsabilité. Donc, à ce titre, c'est normal que je sois payé plus. » Si on était tous égaux, la société serait triste. Aujourd'hui, les inégalités sont trop fortes. Si j'étais responsable d'une entreprise, eh bien, je dirais à mes ouvriers : « Eh bien, écoutez ! Le salaire étant un bénéfice, il faut que je respecte les maxima sociaux. Au-delà de 50 000 Francs par mois, la loi doit m'interdire de m'augmenter, à moins que je n'augmente proportionnellement mes salariés. » Donc, le mois suivant, je veux m'acheter la parfaite panoplie du « gros con » : je veux la piscine et tout ça, la grosse voiture, et je veux passer à 60 000. Je suis un être humain. C'est mon droit. On veut toujours acquérir plus. Mais, dans ces cas-là, mes ouvriers passent à 6 000.

Donc, pour moi, ma réflexion majeure, par rapport à tout ce que j'entends dans la mondialisation, mon problème à moi, c'est le capitalisme où on considère les salaires comme une charge. C'est un mensonge qui dure depuis des siècles. Voilà, c'est tout. S'il y a des gens qui veulent en parler, ou réagir...

Gérard Filoche

Juste un petit mot ! Un tout petit mot là-dessus, parce que je me suis peut-être fait mal comprendre, mais je voulais dire ça. J'ai dit que le travail n'était pas un coût, mais qu'il était une richesse. Et que ce qui coûtait cher, c'était ce que le capital prenait au travail : qu'il prenait trop.

Par ailleurs, je suis tout à fait d'accord avec vous sur la question du mot « charges », qui a été utilisé d'ailleurs une fois dans le film. Je suis de ceux qui luttent - je crois que ce n'est pas une guerre sémantique, ou un bataille d'étiquettes pour rien, pour qu'on ne reprenne jamais le mot « charges » concernant nos cotisations sociales.

Jean-Marc Sylvestre, tous les matins, sur *France Inter*, qui est mon chroniqueur préféré - il me donne de la « pêche » pour la journée entière ! -, est celui qui veut *alléger* les charges.

Or nous avons un salaire direct, net, en bas de notre feuille de paie. Et nous avons un salaire indirect, qui est compris dans le brut. Et, à nous tous, nous sommes 21 millions de salariés, 88% de la population active, c'est-à-dire qu'il n'y a jamais eu tant de salariés. En 68, il n'y avait que 70% de salariés. En 45, il n'y avait que 50% de salariés.

Aujourd'hui, le salariat, c'est la norme : 88% de la population active ont une paie où on voit le brut, le net, et une différence, la cotisation sociale : c'est à dire ce salaire qu'on ne touche pas tout de suite, mais qui est mis dans un pot commun, qui nous est redonné quand on en a besoin - accident du travail, chômage, charge de famille nombreuse, retraite et maladie -c'est pas une charge, c'est un bonheur. C'est un bonheur ! C'est ce qu'il y a de plus beau. C'est ce qui est socialisé. (*applaudissements dans la salle*)

C'est cette partie-là que nous devons défendre, parce qu'ils réussissent à l'appeler « charges » ! Et je vois arriver des salariés dans mon bureau qui me disent : « Monsieur, mon patron, il me licencie, il a trop de charges ! » Et ça m'attriste d'entendre cela.

La cotisation, la façon de la défendre aujourd'hui, est d'autant plus vitale qu'ils veulent la remettre en cause avec les retraites. La retraite, ce n'est pas une épargne. Arriver déjà à dire cela à des millions de gens, que la retraite n'est pas une épargne, mais que c'est un salaire indirect, versé par celui qui travaille à celui qui est à la retraite *en temps réel*, en temps réel - on n'économise pas pour cela, on le donne *en temps réel* -, et que ce salaire indirect, ensuite, on en bénéficie à son tour quand on est en retraite, et que c'est cette solidarité-là, la retraite par répartition, qu'ils veulent remettre en cause en même temps qu'ils l'appellent une charge.

De toute façon, tout ce qu'ils appellent aussi « prélèvements obligatoires » - je ne veux pas faire un trop long développement là-dessus -, mais quelle horreur ce mot ! Cette cotisation, on l'a voulu, on s'est battu pendant des années, c'est un prélèvement volontaire ! (...) [1]

La salle

(...) [2] Et c'est que l'on appelle le coût du travail qui est trop élevé. Par rapport à cela, ce que je voudrais dire, c'est que le capitalisme est vraiment un outil phénoménal pour casser la solidarité qu'il peut y avoir entre les salariés, parce quand on travaille chez MacDo entre 21 heures et 23 heures, on est là pour gagner 200 balles et point barre, quoi ! On n'a pas envie de mener une lutte, ou quoi que ce soit. On est là pour gagner du fric et mettre son compte en PLUS ?

Le second point, c'était par rapport à la politique de mondialisation, parce que c'est une politique de mondialisation. Le capitalisme ne sort pas de n'importe où. C'est bien les États des pays du Nord, Bush et Chirac en premier, qui mettent cela en place, qui mènent les politiques qui sont favorables au grand capital. Et nous, en fait, on est citoyens, c'est nous qui leur remettons le pouvoir ; donc je peux espérer qu'on ait du pouvoir en s'organisant par rapport à eux, peut-être par rapport à la lutte syndicale - elle est importante -, mais c'est aussi par rapport au mouvement citoyen qui est en train de se constituer, notamment au sein de Porto Alegre, Florence, et au sein de forums sociaux locaux, notamment, qu'on met en place sur Lille. Par là aussi, on peut faire des choses, par la lutte citoyenne.

Et le troisième point, c'était une question par rapport à la sous-traitance. C'est qu'en fait actuellement, pour les actionnaires, pour faire des « économies », on va dire à des cadres d'entreprises ou autres : « Eh bien, écoute ! Tu vas créer ta boîte, et je te prends en sous-traitant. », en gros : « Tu vas faire du salariat déguisé. » C'est-à-dire qu'il y a un réel lien de subordination entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, qui n'est pas libre de son emploi du temps, quasiment pas de sa rémunération etc., ce qui fait que le gars bosse H 24, 365 jours sur 365, qu'il ne fait pas partie de la masse salariale ; enfin bref, c'est de l'exploitation encore pire.

Donc, la question que je voulais poser - et je pense que Monsieur Filoche sera plus à même d'y répondre -, c'est : Quelle est la loi ? Est-ce que le Code du travail prévoit quelque chose par rapport à ça ? Si oui, est-ce que c'est appliqué ou non ? Ou alors quelles seraient les modifications à mettre en place par rapport à ça ? Merci.

Gérard Filoche :

Rapidement. Oui, il y a les moyens de condamner ce qu'on appelle le délit de marchandage et la fausse sous-traitance. Ça a été contourné une première fois par la loi Madelin qui avait dit que quelqu'un qui était inscrit au registre du commerce avait une présomption d'être un travailleur indépendant.

La loi Madelin a quand même été abrogée en janvier 2 000. Et j'attire votre attention sur les mauvais coups qui passent en ce moment à l'Assemblée Nationale, c'est la loi Dutreil : elle n'est pas seulement celle qui veut diminuer l'impôt de solidarité sur la fortune, : elle a le nom d'« initiative économique » ; elle a un petit chapitre dans lequel elle crée un contrat d'accompagnement - c'est-à-dire qu'un salarié pourrait être à mi-temps chez son employeur et, à mi-temps, il pourrait créer son entreprise qui pourrait être sous-traitante de son employeur. Il faut déjà inventer ces choses-là ! Et il peut ainsi travailler 80 heures par semaine, parce qu'il aura son temps où il est subordonné, et il aura

son temps où il est libre de s'exploiter lui-même, sans limites, pour créer sa propre entreprise. C'est ainsi que des patrons routiers disent au gars : « Oui, oui ! Tu prends ton camion, et puis je t'aide ! » C'est ainsi qu'on fait des forestiers qui ont une tronçonneuse et qui ont un certain territoire d'action.

La fausse sous-traitance et le délit de marchandage existaient sous bien des aspects ; la loi Dutreil va essayer de le développer, de le systématiser. C'est une des raisons, sur lesquelles j'attire votre attention, d'être contre. Alors, après, restera le problème des contrôles de ce marchandage et de cette fausse sous-traitance. C'est généralement assez difficile. On n'est pas toujours suivi par les juges comme il faut, pas plus sur ce terrain-là que parfois sur d'autres - la reconnaissance d'unités économiques et sociales, par exemple.

La salle

Moi, je voudrais réagir par rapport au film, que j'ai trouvé très intéressant. Deux ou trois réflexions : quand j'ai vu ce film, j'ai pensé à un absent - c'est l'intérimaire. Et je me disais, ce qui est assez terrible finalement, parce que moi-même j'ai déjà eu l'occasion au début de ma carrière professionnelle d'être intérimaire, c'est qu'un terme est pris par ces gens parfois qui passent dans ce genre de boîtes, celui des intérimaires. Et ce genre de choses finalement, c'est une forme d'angélisme où l'on aurait l'impression finalement que les seules victimes de ce capitalisme seraient les employés d'une boîte quelconque, alors qu'eux-mêmes font une répercussion sur les intérimaires, se comportent parfois comme des « collabos » - il n'y a pas d'autre mot -, mettent la pression sur les intérimaires.

J'aime bien apporter cette idée aussi. Je pense que ça permet de nuancer les choses. Et ce qui est assez terrible aussi finalement c'est que finalement on se rend compte qu'il y a trois usines qui se remuent au moment où elles se sentent menacées. Et on se dit aussi, inévitablement, que cette usine, elle réagit aussi parce qu'elle s'est sentie menacée. Et ça, c'est assez terrible finalement : c'est-à-dire, ça remet aussi le fait que les gens se remuent uniquement quand ça les concerne directement. Et finalement, ça ramène un peu à la médiocrité de chacun. Non, je veux dire par-là que si l'on avait déjà un peu moins ce type de comportement vis-à-vis des intérimaires, ça serait déjà une bonne solidarité. Et ce genre de faille, le patronat en profite « à donf » quoi ! Diviser pour mieux régner ! C'est vraiment un classique.

Voilà donc ! Vous qui êtes responsable syndical du textile, est-ce vous avez déjà essayé de trouver des systèmes pour équilibrer un peu ce type de travers ?

Christian Larose

Oui, ce que vous expliquez est tout à fait juste. Ce sont des choses que l'on ressent tout le temps. D'abord, il y a la mise en concurrence des salariés par le patron lui-même. Plus les gens sont divisés, plus il a de chances d'avancer sur une voie royale. Ça, c'est une première chose.

Après, il y a un certain nombre d'éléments qui rentrent en ligne de compte, du fait même de ce qu'est la vie, de ce qui est dur aujourd'hui ! Parce que, c'est vrai, quand il y a des licenciements, les gens se sentent plus particulièrement visés. D'un seul coup, on annonce ces choses. Et, c'est très souvent le cas, même si ça ne l'est pas toujours, on pense toujours qu'on ne va pas être touché, que ça va être les autres. On pense aussi toujours que, eh bien ! le syndicat, il est utile, mais que finalement on peut peut-être s'en passer, qu'on est assez grand pour se défendre tout seul, qu'on n'a peur de rien. Et, au bout du compte, ça ne se passe pas du tout comme ça.

Et, vous savez, dans ce débat entre nous, je peux vous dire que la réalité de la vie et la réalité du terrain font que vous voyez des choses complètement folles. Je le vois, même entre syndiqués CGT, dans un même groupe ! Je le vois, je le sens !

Quand, par exemple dans le Nord, il y a eu des licenciements chez D.M.C., qui est un grand groupe textile du Nord, et que l'on ne savait pas dans quelle unité ça allait se produire - il y a des usines dans le Nord, il y a des usines dans l'Est -, moi, j'ai bien vu que, quand on a su où tombaient les licenciements, l'idée, c'était de faire une action d'*ensemble*, de toutes les usines, contre les licenciements. Mais ça ne marche pas comme ça. C'est que, une fois que les licenciements sont annoncés, que c'est telle ou telle usine qui est touchée, eh bien ! pour faire bouger les autres, c'est un peu plus compliqué ! Et quand vous commencez à dire : « Mais enfin les camarades, c'est pas possible, vous ne pouvez pas réagir comme ça, etc. ! - Non, non, mais on fait ce qu'on peut, Christian ! Je te jure, on fait des tracts, etc. », c'est plus compliqué.

Vous savez, les gens ont peur. Si je vous disais par exemple que, dans certains plans sociaux, il y a une telle démotivation, un tel découragement. Quand je vois... Bon, dans ma profession, vous savez, le salaire, c'est le SMIC.

Vous êtes à peu près sûr d'être licencié au moins une ou deux fois dans votre vie. Un jour, il y a une ouvrière qui m'a dit : « Moi, vous savez, je défends mon travail pour ce qu'il vaut ! Et mon travail, il vaut pas grand-chose et il est pas payé cher ! » Et je vois, dans les plans sociaux, avant même que le patron annonce combien il va y avoir de licenciements, il y a plus de volontaires pour partir que de gens qu'ils veulent licencier. On est dans ces situations ! J'ai vu récemment, dans les Vosges, une cession d'entreprise, un patron qui cédait à un autre patron, les salariés qui refusent la cession. Je dis aux gars : « Mais attendez ! D'accord, il va y avoir des licenciements, mais il vaut mieux qu'on garde la moitié de l'entreprise que rien du tout ! » Et les gens me disent : « Attends ! On en est à la troisième cession. En trois cessions, on a paumé nos avantages acquis ; les cadences ont augmenté ; de cession en cession, on perd le peu qu'on avait. On a été humilié une fois, humilié deux fois, humilié trois fois. Maintenant, c'est terminé, on préfère que la boîte, elle ferme ! - Attends ! je dis, les gars, c'est pas une position syndicale, ça ! On va faire voter les gens. » Je fais voter les gens. C'était à Lagosse. Lagosse, c'est une filature à Saint-Nabord dans les Vosges. À 98%, les gens sont pour la fermeture de l'usine. Quand vous voyez ça !

J'ai dit ça à Bernard Thibaut. Ça peut paraître incompréhensible. Il faut comprendre à quel point les gens dans certaines usines ont trimé toute leur vie, mal considérés, mal payés, que les gens en ont marre, qu'ils n'ont pas grand-chose et qu'on n'arrête pas de leur piquer au fur et à mesure. Il arrive un moment où ces gens-là ont des réactions qui sont des réactions... de désespoir.

Vous savez, le syndicalisme, quand vous avez affaire à des Meillassoux, ou à des types du même acabit même dans des usines qui tournent, que vous avez à vous coltiner à des types comme ça pendant des années et des années, et qu'ils divisent le personnel et qu'on n'obtient rien, non pas parce qu'on ne se bat pas, mais parce que c'est difficile et que le patron, il ne cède pas, et qu'on n'a pas la force suffisante pour le faire céder. Ce qu'expliquait Daniel : 8 syndiqués sur 153 avant la lutte. 3% de syndiqués dans le privé ! Et ça cogne ! Et, pour être délégué, il faut avoir les épaules bien larges, parce qu'après, quand tu rentres chez toi le soir, t'es pas tout seul dans la maison ; et ça arrive souvent qu'on te dise : « Eh bien, voilà ! Avec ton histoire d'être délégué, d'être ceci, d'être cela, d'être parti ici et là, ben, maintenant t'es viré. La famille, elle va bouffer comment ? »

C'est pour ça que je dis que, entre nous, c'est vrai qu'il y a par exemple le discours sur le capitalisme, tout ça, c'est vrai, le problème du coût du travail, le problème des délocalisations... Vous savez, si on prend le problème des délocalisations, le patron, il dit : « Mais attendez ! C'est simple, le problème : si je vais là-bas, c'est moins cher. Vous y êtes pour rien, mais c'est moins cher ! Donc j'y vais. » Mais l'argument paraît tellement simple à démonter quand on a un peu de formation... Mais les gens, ça réagit pas comme ça.

Moi, j'ai vu, chez Levi's dans le Nord, les délégués, tous les syndicats confondus, proposer une baisse des salaires de 15% pour espérer garder leur usine. Et je leur ai dit : « Mais c'est pas possible, votre truc ! » Ils m'ont dit : « On va faire un vote. » 95% des gens dans l'usine Levi's ont voté pour une baisse de salaire de 15%. Et quand elles ont été voir le patron, le patron leur a rigolé au nez en leur disant : « Mais vous avez rien compris, Mesdames. C'est pas de 15% qu'il faut que vous baissiez vos salaires, c'est 40 ! Parce qu'en Roumanie, en Pologne, c'est 40%. » Voilà ! le cynisme du patronat.

Quand vous êtes face à des situations comme ça, vous savez c'est compliqué, c'est compliqué. Je sais que, quand on voit ce qu'a été le textile, par exemple dans le Nord, et ce qu'il est aujourd'hui... Les grandes familles... Les coups que les gens ont pris ici... Parce que vous savez, vous avez des gens ici qui ont été licenciés plusieurs fois. Et qui n'a pas eu des licenciés dans le textile dans sa famille ? Très peu. Eh bien, quand vous prenez des coups comme cela, de temps en temps, ça vous calme, ça vous calme. C'est compliqué. C'est dur. Bon, on fait ce qu'on peut, mais je ne connais pas d'autre méthode qu'un syndicalisme fort. Parce que, moi, je veux bien, les aspects citoyens, tout ça, oui, oui. Il n'y a pas de problème ; mais, face au patron dans l'usine, la seule force sociale, c'est le syndicat. Si le syndicat est fort, vous avez une chance ; s'il n'est pas fort... ? Et le patron, lui, fait tout ce qu'il faut pour qu'il ne soit pas fort. Et voilà !

Bon, on parle des conflits, comme Mossley etc., mais quand vous suivez des conflits comme ça, vous voyez les drames, vous voyez les problèmes des gens, vous voyez quand même quel courage des fois il faut, parce que c'est compliqué. Daniel pourrait vous expliquer y compris parfois comment les syndicalistes sont amenés à régler presque des problèmes de famille. Parce qu'il y en a qui craquent. Ça m'est arrivé combien de fois de voir des maris venir pour me dire : « Moi, je ne veux plus voir ma femme sur le journal, hein ! Là, il faut arrêter les trucs, vos grèves et tout le bazar. Moi, ma femme, je veux plus qu'elle soit en photo sur le journal. Alors, il faut arrêter. Moi, je lui ai dit d'arrêter. » Ou vice-versa. À Cellatex, j'ai vu arriver des gens comme ça. Parce que les gens ont peur, parce que les gens se disent : « Et puis quand t'auras plus d'emploi ? » Bon, on essaie de dire : « Mais attendez ! si on ne se

défend pas ! Si on ne fait rien ? Faut bien se défendre ! » C'est l'éternel problème.

Mais c'est vrai par exemple : moi, je vois par exemple, ici dans le Nord à Peaudouce. À Peaudouce, on a 431 syndiqués sur 550 salariés. Eh bien, dans l'entreprise, il y a deux personnalités importantes : il y a le patron et le secrétaire du syndicat. Je peux vous dire que le patron, il ne fait pas ce qu'il veut. Mais il y a 431 syndiqués derrière. Quand vous êtes dans une entreprise où il y a 10 syndiqués, eh bien, vous ne pesez pas grand-chose. C'est ça le problème. Alors, il faut toujours expliquer l'intérêt de se syndiquer. On se défend collectivement. C'est nécessaire. Faut pas être égoïste ; faut pas penser qu'à soi ; faut pas penser qu'on peut régler tout seul les problèmes. Ça, c'est notre discours, mais il n'est pas si facile de le faire comprendre.

Moi, je ne suis pas un pessimiste, parce que Gérard parlait des retraites, mais je peux vous dire quand même qu'ils ont un peu de fil à retordre. Sur l'emploi, sur les retraites, il y a des conflits. Vous avez vu Daewoo, Metaleurop, les boîtes du textile où les gens se rebiffent. Dans certains cas, on peut même parler comme ça : les gens se rebiffent. Les patrons qui se barrent avec la caisse sans payer les gens ! Enfin, il y a des lois, mais ils se barrent avec les carnets de commande ; ils vont à l'étranger. Ils ne paient pas les salariés ; on nomme un liquidateur judiciaire ; parfois c'est les fonds publics qui paient ; mais eux, ils continuent de fonctionner normalement pendant que les salariés attendent leur fric.

Il y a des choses simples que je répète sans arrêt : par exemple quand il y a un dépôt de bilan dans une entreprise, il est quand même normal que, si le groupe gagne de l'argent, il paie le plan social. C'est des choses simples, mais ça existe pas. Quand un patron cède une entreprise, qu'il soit caution et coresponsable pendant au moins trois ans pour payer le plan social au cas où la boîte se casse la gueule ! Mais ça existe pas. Dans une entreprise qui gagne de l'argent, je pense qu'en France on pourrait instaurer l'obligation de reclassement, je dis bien *l'obligation de reclassement*. Et même si on nous dit on ne peut pas interdire les licenciements, au lieu de licencier en 2 mois, comme c'est possible aujourd'hui avec le code du travail, dans une entreprise qui gagne de l'argent, on peut licencier en 2 ans, e trouver le temps des reclassements. Mais tout ça, ça n'existe pas.

Et, vous savez, on commence à faire entrer dans la loi le harcèlement moral au travail, c'est pas nouveau ! Ça fait des décennies que ça existe, et ça rentre seulement dans la loi. Et encore le gouvernement vient de renverser la charge de la preuve. On avance et puis après ça recule. Il faut bien comprendre que le rapport de forces dans l'entreprise, au départ il est pas en faveur des salariés, et qu'il faut le créer. Et il faut du courage, il faut de la motivation, il faut de la conviction. Et c'est naturellement ce qui est le plus difficile.

La salle

Vous parlez depuis tout à l'heure de violences, de coups. « Ça cogne fort ! » Effectivement, cette violence, cette insécurité économique, on en entend peu parler, au fond, alors qu'on a beaucoup entendu parler de la violence, de l'insécurité sociale avant les élections. Personnellement, j'ai été journaliste par exemple au bureau de France 2, ici, dans le Nord-Pas de Calais, pendant 5 ans, entre 90 et 95 ; et je suis parti parce qu'on ne parlait jamais justement de « quand ça cogne ! », surtout quand ça cogne sur les salariés et les ouvriers. On parlait de bien d'autres choses, sauf de cela.

Je voudrais aussi peut-être parler de cette responsabilité, au fond importante des média, de ne pas parler en France de la violence salariale, de l'insécurité économique - ah ! bien sûr, de temps en temps, on va avoir un reportage quand effectivement des salariés menacent de faire sauter leur usine -, mais la violence au quotidien, l'insécurité au quotidien, la difficulté pour des salariés de se syndiquer, la difficulté pour les salariés de retrouver du travail quand ils ont été licenciés, *surtout* quand ils étaient syndiqués, ça, on n'en parle jamais. Jamais !

Quand j'étais au bureau de France 2 dans le Nord, j'avais mesuré à un moment donné donné : pendant 6 mois, il y avait eu 3 000 licenciements, on n'en avait jamais parlé ; il y a eu 9 morts sur le chantier du tunnel sous la Manche en septembre, on n'en a jamais parlé. On n'a jamais parlé énormément de ce qui se passait entre 90 et 95. Et dieu sait que ça cognait fort à cette époque ! En 93, c'est là où il y a eu le pic de 3 millions et demi de chômeurs en France, et on n'en parlait jamais. Et nous, France 2, on n'en parlait pas ; mais les autres média n'en parlaient pas beaucoup.

Je participe à un journal qui s'appelle *PLPL, Pour Lire Pas Lu*, que certains connaissent ici ; et on a sorti un numéro, le dernier, le numéro 13, où l'on « s'amuse » à comptabiliser la couverture des accidents du travail, en France, par

les média. En 2001, par exemple, sur à peu près 10 000 reportages, TF1 a fait 1 090 reportages sur l'insécurité, 2 sur les accidents du travail, je dis bien 2 sur les accidents du travail. Ils en ont fait 2 ou 3 de plus sur l'amiante, 1 ou 2 sur le harcèlement moral, mais sur les accidents du travail, ils en ont fait 2. 1 300 morts en France d'accidents du travail en une année : 700 directement dans l'entreprise, 600-700 sur le chemin du travail ; des centaines de milliers de salariés blessés.

En France, il y a, je pense, à peu près - si je dis des bêtises, vous m'arrêtez - 1 600 000 accidents du travail sur 17 millions de travailleurs salariés recensés par la CNAM. En tout, il y a 26 millions de salariés, mais ils ne sont pas tous recensés. Donc, 1 600 000 sur 17 millions, 4 millions de délits sur 62 millions d'habitants.

Effectivement, on s'est « amusé » à faire des comptages ; mais *Le Monde* ou *Libé* n'était pas mieux. *Le Monde* a fait à peu près 10 papiers dans une année sur les accidents du travail ; *Libération*, à peu près pareil. Effectivement, je pense que ce soir je parle - je fais partie du collectif - et, si on a fait ce festival, c'est aussi pour pouvoir peut-être rendre au public une parole sur cette violence et cette insécurité dont on parle très peu dans les média. Et je pense que les média ont une responsabilité très lourde, à ce niveau-là, sur l'absence au fond de ce qui se passe en France, en 2003, dans les entreprises, dans les usines, dans les bureaux. Et, effectivement, je pense que, si tout cela ne se sait pas, nous, on le sait peut-être parce qu'on est peut-être un certain nombre de gens à être militants ou à être un peu renseignés là-dessus, je voulais ce soir pointer la responsabilité des média à ce sujet. (*Applaudissements*)

Christian Larose

Je voudrais vous dire une chose. Ce que vous dites me touche beaucoup, et je voudrais vous dire pourquoi. J'ai fait un bouquin qui va sortir le 11 mars et qui s'appelle *Les Violences au Travail*. J'essaie d'expliquer que le travail produit des violences, fortes, dont on ne parle jamais et que parfois il y a des contre-violences, les gens, les salariés réagissent. C'est une contre-violence qui vient de violences qui sont faites régulièrement concernant le travail. Par exemple, j'ai comptabilisé, suite à des plans sociaux, une cinquantaine de tentatives de suicides en 5 ans, et 5 morts : 2 chez Levi's ; à Cholet, chez Moulinex, en 1 an et demi, 3 suicides.

On nous parle d'un plan social - déjà le mot *plan social...* -, de compromis qu'on va trouver ; après, on vous promet une cellule de reclassement ; on vous rassure, mais vous êtes pas reclassé. Et après, quand vous avez votre chèque, comme je le disais tout à l'heure ; les caméras s'éteignent ; les journalistes s'en vont ; et la dérive commence, les dépressions etc.

Les licenciements et les plans sociaux produisent des violences, des déstructurations, psychologiques et physiques, parfois irréparables, qui vont jusqu'au suicide. Et ça, peu de monde le dit. Et même quand on dit « Untel, ou Untel, il s'est suicidé. », on dit « Ah, ben, il était fragile ! », ou « Il avait des problèmes ! » Mais comme par hasard, ça vient après un plan social. Les 3 salariés de 50 ans de Moulinex, ils se sont suicidés un an après, en expliquant les raisons de leur suicide : ils se sentaient inutiles, abandonnés, depuis la fermeture de Moulinex.

Tout ça pour dire qu'il faut effectivement en parler. Alors, les média, bien sûr ; mais nous aussi ! Parce que, je vais vous dire, même parfois dans les syndicats, ça m'est arrivé - les camarades le savent ! Moi, quand des camarades ne voulaient pas parler de suicides qui étaient intervenus dans les usines, je disais : « Moi, j'en parlerais, si vous ne voulez pas en parler. » Alors on me disait : « Oui, mais la veuve, elle veut pas qu'on en parle. Oui, mais le gars était fragile... mais il avait d'autres problèmes... » Peut-être. Mais en tout cas il est mort et il a laissé une lettre qui dit que, suite à la réorganisation de l'entreprise, il s'est suicidé. On peut pas laisser ça. On comptabilise les suicides des personnes âgées, on comptabilise les suicides en France des adolescents, mais on ne comptabilise pas les suicides des gens qui se suicident pour des problèmes liés au travail. Il y a tout un tas de sujets tabous sur lesquels on ne parle pas, avec des langages « plan social etc., cellule de reclassement... » On vous rassure, et puis, après, du jour au lendemain, c'est la rupture : la cellule ferme ses portes ; les gens s'en vont ; vous restez tout seul. C'est la dérive ; vous vous réveillez avec la gueule de bois, vous avez plus de fric parce que le chèque que vous aviez était ridicule par rapport aux problèmes que vous rencontrez, et c'est le début de la galère.

Et moi, comme syndicaliste, je l'ai souvent dit : « Moi, je ne suis pas médecin, je suis syndicaliste. » Mais quand je vois des gens couler à pic comme je le vois, je me dis que c'est pas possible qu'on continue comme ça ! C'est une des raisons qui ont fait que j'ai écrit ce bouquin, mais c'est aussi une des raisons qui font que je me bats pour que, dans les plans sociaux, on mette en place des cellules de suivi médical et psychologique gratuit des gens parce que il y a - y compris, c'est la partie de l'iceberg- enfin ce qu'on voit... ! Il faut voir tout ce qu'il y a, et qu'on ne voit pas, et qu'on apprend après. Le travail produit des violences et des déstructurations, et il est de notre responsabilité d'en parler. Ça, c'est très important et j'y tiens tout à fait particulièrement. (*Applaudissements dans la salle*)

L'animatrice

Une dernière question...

Gérard Filoche

Si j'avais dix secondes... Je partage absolument la même chose à fond sur cette question, sur l'absence de communication médiatique sur tout ce qui est le travail, qui est dominant dans ce pays, mais pas seulement pour les suicides, pas seulement pour les choses qui vont mal, y compris pour les grèves. On sait tous les jours, heure par heure, le CAC 40.

Le taux de grève, le nombre de grèves, le nombre de conflits, la durée des conflits, le nombre de participants aux conflits, les mots d'ordre : il n'y a pas de statistiques. Vous en avez, si, une ! Une fois par an, le ministère publie le 30 juin les statistiques des jours de grève, du nombre des journées non travaillées pour fait de grève, de l'année précédente. Une fois par an. Ouvrez bien votre journal le 1er juillet ou le 2 juillet, sinon vous le ratez. Vous avez la version suivante l'année prochaine. Si vous voulez savoir le nombre de grèves en 2002, vous le saurez le 30 juin prochain.

Et comme ça, vous avez ignoré, comme tous les Français, qu'en 97, 98, 99 et 2000, il y a eu chaque année une augmentation de 50 à 60% des grèves par rapport aux années précédentes, c'est-à-dire que ça n'a pas été des années calmes ; que, pendant la période de croissance, les combats pour les salaires ont pris le premier pas devant l'emploi dans 45% des conflits, et l'emploi était passé un peu plus bas, autour de 20 ou 25% des conflits. Et il y avait plus de participation aux grèves. Les grèves duraient plus longtemps. Il y a même eu, dans l'année 99 et en 2000, un petit passage du nombre d'élus syndiqués devant les non-syndiqués. Il y a même eu des progressions du point de vue de la syndicalisation, très légères, pendant la période de croissance et pendant la période de mise en route des 35 heures.

Mais, même quand ça va bien, c'est-à-dire, du point de vue évidemment du moral des salariés, qu'on voit qu'il y a la possibilité de se battre, il y a un étouffoir total. Ce qui fait qu'à ce moment-là on n'en a pas conscience, on ne voit pas que la force grandit quand elle grandit un peu. Et puis alors, après, par contre, ils sont capables de nous faire, de temps en temps, *de temps en temps*, des grands trucs, les plans sociaux et tout ça, ponctuellement. Je viens de le vivre dans deux émissions de télé où les journalistes commencent par poser : « Alors, Monsieur, monsieur l'inspecteur ou monsieur le syndicaliste, ça va mal, hein ? » Ou l'autre question - avant, je tombais toujours dans le piège : « Y' a de plus en plus de précarité, hein ? »

Comme on veut dénoncer, on dénonce : « Oui, y'en a de plus en plus, c'est pas bien !

▶ Ah, vous voyez, y'en a vraiment de plus en plus, hein ! » Et puis, qu'est-ce qui se communique dans la tête des gens ? C'est qu'on n'a plus la force pour se défendre, non plus. Parce que, quand Christian en parle - il l'a dit, il n'est pas pessimiste -, on n'a pas dit tout ça pour démoraliser qui que ce soit. On dit tout ça au contraire pour se battre ; on dit tout ça pour redonner du moral et redonner de la confiance. Et redonner du moral, redonner de la confiance, c'est aussi faire savoir ce qui marche dans le syndicat, ce qui marche dans les grèves, ce qui marche dans les luttes. Il y a eu justement ces dernières années beaucoup de choses qui ont marché, qui, elles aussi du point de vue médiatique, n'ont pas du tout - alors là, encore pire ! - eu d'écho.

L'animatrice

Alors on va juste prendre la dernière intervention. Si elle pouvait être brève, ça serait bien, parce qu'on doit rendre la salle. Tant que j'ai le micro, je voulais juste dire qu'en sortant, à la table des livres, vous avez un calendrier à 1Euro en soutien aux anciens salariés de Mossley. Voilà ! Donc, dernière intervention.

La salle

Oui. C'est juste pour faire une petite réflexion, par rapport au capitalisme et tout ça... Je me disais finalement, oui, je me disais donc par rapport au capitalisme... finalement je me pose une réflexion toute simple : le meilleur soldat dans l'armée capitaliste, c'est peut-être un couple de smicards qui se paient une Ford Escort à crédit, un DVD à crédit, qui ont des enfants qui s'appellent Kimberley, Jason, Donovan...

Je veux dire par-là que parfois c'est terrible, mais finalement on participe terriblement à cette machine qui nous bouffe. Je veux dire, parfois, il faut faire un acte tout simple : boycotter les produits américains, avoir des actes politiques dans ses achats aussi. Je vous dis simplement : je pense qu'il faut, si on veut vraiment lutter contre le capitalisme, faire des actes un peu primaires, efficaces, « bourrins », économiques ; et pour le coup, ça a plus de sens en terme politique. Et je pense qu'il est là aussi, le problème : c'est que finalement la machine se... enfin, on se mange la queue, tout simplement, quoi. En tout cas, c'est une réflexion... Voilà ! (*Applaudissements*)

Christian Larose

Mais, en tous cas, il y a une chose dans ce que vous dites qui est non seulement juste, mais là, par contre, je pense que les syndicats pourraient faire davantage. Pas seulement sur le boycott, mais... ça oui, parce que - pourquoi pas ? - parce que, quand des patrons se comportent comme Levi's s'est comporté à La Bassée, y'a pas de raisons qu'on achète des Levi's. Et pourquoi pas aller distribuer dans tous les magasins Levi's, devant les magasins, un tract expliquant comment il se comporte ? Ne serait-ce que pour essayer de créer une réaction...

Il y a, à mon avis, un problème qui est aussi posé, c'est d'expliquer ce qui se passe dans ces pays-là, d'expliquer ce qui se passe, et dans quelles conditions ces produits-là sont faits. Par exemple, faire savoir quand des grands groupes sont pris la main dans le sac dans certains pays - comme ça a été le cas pour Levi's, Gap et d'autres - en exploitant des enfants. Ils ont été pris la main dans le sac ; et ça, le faire connaître, le montrer. Parce que le problème du consommateur, c'est aussi de l'éclairer sur un certain nombre de choses qui se passent. Tout le monde ne sait pas ce qui se passe. Le Levi's, quand tu le vois, tu te dis que c'est un beau produit, sauf que, quand tu expliques dans quelles conditions c'est produit dans le Sud-est asiatique, et dans quelles conditions ces gens sont payés, eh bien ! peut-être que ça donne davantage d'éléments à celui qui achète...

Moi, je pense que les campagnes d'information sur le comportement de ces groupes-là, notamment dans les pays à bas salaires, ça fait partie du combat syndical parce que, y compris dans ces pays-là, leur statut social ne montera pas si on s'explique pas non plus sur ces questions-là. Je veux dire que, problèmes du droit, peu de législation sociale, problème des salaires, problème du travail des enfants, tous ces groupes-là ont des pratiques de ce type-là. Et quand ils se font pincer, c'est vrai qu'on n'en parle à mon avis pas suffisamment. (*Applaudissements*)

L'animatrice

Avant que vous partiez, désolé, on ne peut pas ouvrir le bar parce qu'on doit rendre la salle. Avis aux amateurs, demain il sera ouvert entre les deux films.

Alors bonne transition, puisque que demain on projette, lors de la Journée des Femmes, « Ouvrières du Monde », à 16 h 30. Il y aura un débat avec deux anciennes ouvrières de Levi's et Nicole Gadrey, sociologue.

Le soir, vous aurez « Le Profit et Rien d'Autre ». Et le débat sera autour de la mondialisation financière avec Laurent Cordonnier et Jean-Marie Roux, représentant de la CFDT des banques. Merci.

[1] Enregistrement interrompu : incident technique indépendant de nôtre volonté (Note de l'Éditeur).

[2] Idem.