

Solidaires


Journal de l'Union syndicale Solidaires

Plus que jamais
SOLIDAIRES!
Plus que jamais
dans
les luttes

FACE À L'HORREUR ET À LA BARBARIE, POUR LA JUSTICE SOCIALE

NOUVELLE FORMULE

Site !



www.solidaires.org

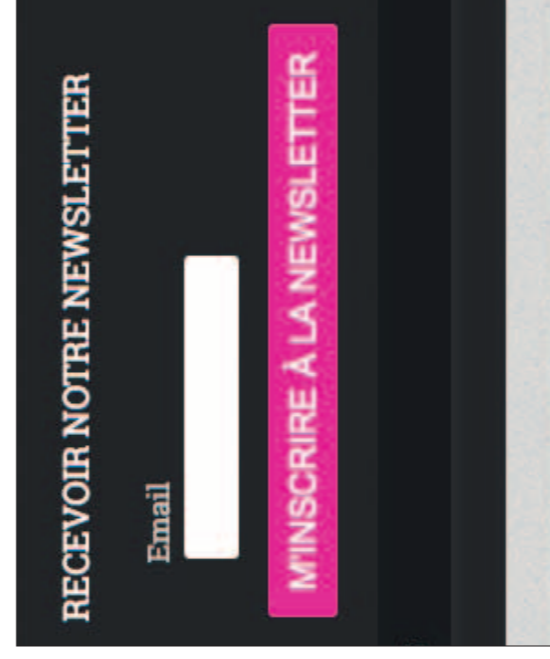
Un nouveau site pour les luttes, à consulter et à conseiller sans modération. Toutes les vues ici présentées sont accessibles dès le premier clic !



La une avec...
un édito, des infos, des RDV, des campagnes, des actus...



L'accès direct pour tous
et toutes à l'information sur les droits



S'inscrire à la newsletter...
une fois par semaine, les informations-clés



Un dossier de presse
régulièrement actualisé et tous nos communiqués



L'activité nationale...
et celle des secteurs, ainsi que des Solidaires locaux



Une page pour chaque Solidaires local avec ses infos, ses RDV, ses mobilisations



Une page pour l'activité
et les infos des syndicats ainsi que des fédérations



Nos campagnes et nos dossiers
accessibles depuis la une



Toutes nos publications régulières en un clic



L'activité de Solidaires
à l'international avec les réseaux et partenaires



Via la loupe de la une
accès à nos vidéos, photos, textes par mots-clés



Toute l'info interne en un clic...
Demandez le mot de passe !

vos droits, vos luttes, votre syndicat

expressions **Solidaires**

Ce 4 pages propose des informations à travailler et diffuser pour la réflexion et l'action.

Libres et déterminé-es !

Nous sommes en deuil, encore une fois et plus durement encore. Ce sont des jeunes, des collègues, des ami-es, des camarades aussi qui sont victimes de cette boucherie. Comment l'appeler autrement, attentats contre un stade, un concert, des bars, des restaurants. Nous découvrons que la barbarie vient ici, comme à Tunis, à Damas, Kobané, Ankara ou Beyrouth, et que ceux qui la portent ont décidé de s'en prendre comme là-bas aux populations civiles.

Alors nous sommes en deuil mais aussi en colère.

Colère contre les meurtriers qui choisissent la terreur et des cibles qui nous sont chères, qu'on les connaisse ou non. Colère contre ceux qui utilisent la religion à des fins guerrières et prônent le choc des cultures et la guerre des civilisations. Colère contre ceux qui ont retourné les révolutions arabes pour des objectifs sanglants. Mais colère aussi contre ceux qui laissent la situation se dégrader d'année en année et plus précisément encore depuis un an, depuis les attentats de Charlie et de l'hypermarché casher.

À quoi a servi l'unité nationale vantie en janvier dernier ?

Notre gouvernement a continué sa politique étrangère désastreuse. La France est un des pays les plus présents dans les conflits en Afrique et au Proche Orient, elle est en guerre sans que ses choix n'aient fait l'objet de la moindre discussion démocratique. D'ailleurs ses dernières interventions

en Syrie se sont faites sans aucun mandat de l'ONU. De plus elle continue dans sa tradition guerrière à être un des principaux marchands d'armes de la planète, notamment à l'Arabie saoudite, l'Égypte ou le Qatar. Et dans le monde arabe, avec d'autres elle poursuit dans la renonciation à imposer une solution juste entre Palestinien-nes et Israélien-nes, dans un conflit qui empoisonne le monde depuis plus de 50 ans.

Sur le front interne, face à l'antisémitisme toujours virulent, à l'augmentation des actes racistes dont les musulman-es sont particulièrement la cible de la part de ceux et celles qui n'attendaient qu'un prétexte pour en découdre, les politiques des gouvernements successifs ont vidé de leur sens les principes d'égalité et de solidarité. Ces gouvernements et plus particulièrement celui-ci ont aussi multiplié les mesures liberticides.

Quant aux politiques sociales et économiques, les mesures libérales entament la cohésion sociale et aggravent les inégalités. Plutôt que donner de l'air à ceux et celles qui en ont le plus besoin, promouvoir l'égalité réelle et la justice sociale, on vient faire la leçon aux grévistes d'Air France en colère, aux hospitaliers pour les faire travailler plus, on n'a que la compétitivité à la bouche et le patronat donne le la. Ces politiques nourrissent la désespérance sociale dévoyée par l'extrême droite dans un rejet xénophobe et raciste et par d'autres dans une logique de guerre sans fin.

Le mouvement syndical doit être un instrument de la démocratie et de la lutte, du combat contre tous les fascismes qu'ils soient politiques ou religieux, et de toutes les barbaries totalitaires. Il ne doit pas céder à la logique de terreur. C'est dans ce sens que l'Union syndicale Solidaires avait participé à l'écriture du texte intersyndical « vivre ensemble, travailler ensemble », écrit après le 11 janvier 2015 avec la CGT-CFDT-CFTC-CFE-CGE, UNSA, FS, choix que nous affirmons avec encore plus de force dans la période. Solidaires dans l'épreuve face aux actes terroristes, nous devons l'être au cœur de notre activité sur le terrain social, même si les moyens de cette solidarité sont aujourd'hui loin d'être partagés. Nous réaffirmons que pour le syndicalisme, qui est un contre-pouvoir, la défense des libertés publiques est une question essentielle.

Le sens de ce combat pour nous s'appelle, égalité, justice sociale et écologique, paix.

Il nécessite une transformation sociale portée par le plus grand nombre. **Nous sommes en deuil, en colère mais aussi déterminé-es** dans notre volonté d'agir sur le terrain des entreprises et des services qui est le nôtre et avec tous ceux et celles qui pensent que cela ne changera que si nous prenons nos affaires en main pour imposer ces objectifs.

Paris, le 17 novembre 2015

DROIT DU TRAVAIL: le grand bond en arrière

Le projet de réécriture d'ici deux ans du Code du travail est le résultat d'une opération médiatique commando et le fruit d'une volonté politique très orchestrée : faire accepter comme une évidence que le droit du travail est « illisible » et que le simplifier est la condition *sine qua non* pour faire baisser le chômage.

Dans sa lutte contre le droit du travail, le gouvernement manœuvre au bulldozer. Réécrire en deux ans le Code du travail, rien que ça ! En soi, le propos est une provocation. Réécrire en deux ans une compilation de textes issus de plus de 100 ans de lois et de rapports de force, c'est à coup sûr annoncer que du passé, on fera table rase ! Le livre de Badinter et Lyon-Caen¹ avait annoncé la couleur en prônant une simplification drastique du Code du travail, ramené à une liste de 50 principes, une liste si drastique qu'elle ferait disparaître le SMIC. Peu après, la charge est venue des rapports des *think tanks* (ces chars de la pensée) Terra Nova sur le flanc gauche et Montaigne sur le flanc droit. Puis la touche finale apportée par le rapport Combexelle en septembre. Une seule idée, ressassée par les mêmes experts cooptés dans les commissions : face au chômage endémique, laissons les « partenaires sociaux » définir le droit du travail au plus près des entreprises. Ce matraquage cache à peine en réalité un projet politique, celui du patronat.

Renverser la hiérarchie des normes

L'idée de simplifier le droit du travail n'a rien de nouveau. Le patronat porte cet objectif politique depuis au moins les années 1970² comme une condition essentielle de son projet de société : une société dans laquelle chaque travailleur est un entrepreneur individuel en puissance, libre de vendre sa force de travail à n'importe quelle condition... et donc à n'importe quel niveau de salaire ou de durée du travail. Il faut donc commencer par abolir la loi comme principe qui s'applique à toutes et tous, et permettre que se négocie, au gré à gré, dans les entreprises, les règles qui régissent les relations entre un patron et les salarié-es. Y compris en faisant moins bien que la loi si les salarié-es sont d'accord. C'est ce qu'on appelle le renversement de la hiérarchie des normes (lire encadré 1). Car il s'agit bien de cela lorsqu'on parle de renversement de la hiérarchie des normes : un projet de société dans lequel le salarié-e, atomisé, ne représente plus que lui-même et une société dans laquelle toute notion de droit collectif disparaît au profit de droits individuels négociés³. Certes, on n'en est pas encore à la disparition de toute règle commune, mais on en prend le chemin.

Le Code du travail serait « obèse » !

Passons sur un argument aussi pitoyable que purement mensonger : le Code du travail serait « obèse ». Comparé aux autres Codes (du commerce, de la sécurité sociale, de l'éducation, des assurances...), il n'est ni plus gros ni plus compliqué. Ou, si l'on préfère, il l'est tout autant ! Le Code du travail régit la vie au travail de plus de 18 millions de salarié-es (et pour ce qui concerne la partie relative à la santé et à la sécurité au travail, de 5 millions de fonctionnaires en plus). Oui, le droit du travail s'est étoffé, la protection contre certains risques au travail s'est améliorée (amiante, produits chimiques, risques biologiques, exposition aux radiations, sécurité dans l'e-BTP...) et avec elle de nouvelles règles sont venues grossir les pages du Code du travail. La jurisprudence s'est accumulée, rendant les éditions de plus en plus volumineuses. Mais ce qui a rendu les règles parfois incom-

préhensibles et difficiles à appréhender, ce sont surtout les dérogations apportées par les lois successives de démantèlement d'un droit du travail unifié.

Le seul repos du dimanche, tant décrié, est traité dans 17 décrets et 38 articles de loi... Il existe plus de 24 contrats de travail différents (du CDI aux différents CDD en passant par le contrat de travail intermittent, le Contrat unique d'insertion, le contrat de professionnalisation, l'interim, etc.). Les lois Aubry sur la réduction du temps de travail ont entraîné une vague de dérogations à la durée du travail telle qu'il est devenu très difficile pour les salarié-es de s'y retrouver : modulation, annualisation, forfaits-heures et forfaits-jours... Si le Code du travail est devenu en partie « illisible », c'est surtout du fait des multiples dérogations à un droit simple et d'application générale à tous les salarié-es.

Ne laisser subsister qu'un socle minimal s'appliquant à toutes/tous

C'est justement avec cette norme générale (la loi) que le gouvernement (en bon serviteur du patronat) veut en finir. Fin de la loi et place au « dialogue social » : les chefs d'entreprise et les salarié-es seraient les mieux à même de définir la règle. Est-ce bien sûr ?

On nous rétorquera qu'il faudra des syndicats pour signer ces accords d'entreprise... Qu'ils ne signeront pas n'importe quoi... C'est oublier que, mis à part quelques très grandes entreprises, le rapport de force syndical est globalement très défavorable dans les entreprises, même si la présence syndicale en France n'est pas anecdotique (lire encadré 2). Mais présence syndicale ne signifie pas combativité, et le taux de syndicalisation global des salarié-es en toujours aussi bas en France, autour de 7% dans le privé. Les syndicalistes le savent bien : on ne négocie bien qu'avec un rapport de force ou dans le cadre de la grève. Si le taux de conflits a augmenté au début des années 2000, il a drastiquement diminué avec la crise de 2008 pour se situer à 1,3% des entreprises de plus de 10 salarié-es en 2012...

L'absence de présence syndicale dans certaines entreprises n'est évidemment pas un problème pour le patronat, puisque grâce à la loi Rebsamen, la possibilité de négocier avec les représentants du personnel (Délégués du personnel et élus du Comité d'entreprise), en l'absence de délégués syndicaux, a été étendue⁴. Désormais, un patron pourra négocier avec des représentants élus mandatés quel que soit l'effectif de l'entreprise, et l'accord n'aura plus besoin d'être ratifié par une commission paritaire (dans laquelle siègent des syndicats), mais uniquement par un référendum d'entreprise. À défaut d'élus mandatés, les négociations seront même possibles avec des élus non mandatés ou des salarié-es mandatés. Mais l'idée directrice

demeure : faute de syndicats pour signer les accords, des élus pourront signer des accords dérogatoires, sous la pression, sous la menace du chantage à l'emploi ou au licenciement...

Et si on laisse le dialogue social définir la règle, il faut donc en finir avec la loi. CQFD. Et donc ne laisser subsister qu'un socle minimal (les « principes fondamentaux ») qui s'appliquerait à tous les salarié-es et auquel on ne peut déroger (comme le SMIC ou la durée légale du travail). Ainsi que les règles applicables en l'absence d'accord, dont on peut d'ores et déjà supposer qu'elles seront... minimales. Un Code du travail du pauvre, en quelque sorte. Mais lorsque le droit sera différent dans chaque entreprise, il ne sera ni plus simple, ni plus mince. Et il génèrera un contentieux de plus en plus important (du moins pour ceux qui auront les moyens d'agir en justice).

Réduire au maximum la protection des salarié-es

Avec quel effet sur le chômage et l'emploi ? Sans aucun doute... rien ! L'introduction de la rupture conventionnelle, en 2008, qui permet de licencier sans avoir à justifier d'un motif « réel et sérieux », n'a pas eu pour effet de faire baisser le chômage, pas plus que les diverses mesures de sécurisation des employeurs dans le cadre des plans sociaux. Sans droit du travail, la plupart des pays du Sud ne connaissent pas pour autant la prospérité et le plein-emploi. Le Prix Nobel d'économie Jean Tirole, peu suspect de gauchisme, rappelait dans un rapport paru en 2003 que l'effet global d'une protection élevée des salarié-es face aux licenciements sur le taux de chômage n'était pas démontré... De fait, aucune étude économique ne démontre que le problème du chômage résulte du Code du travail. Au contraire, la réduction de règles protectrices a pour effet d'accroître la pression à la baisse des salaires et de faire exploser la précarité.

Le gouvernement a donné deux ans à une « mission de Sages » pour procéder à cette réécriture du Code du travail. Et il annonce dans le même temps un projet de loi en 2016 qui redéfinira les parties du Code consacrées à la durée du travail (durées quotidienne et hebdomadaire), au repos et aux congés, notamment à partir des propositions du rapport Mettling⁵ (encore un !). Il s'agit bien d'une volonté politique, non pas de « toi-lettre » le Code du travail mais de réduire au maximum la protection des salarié-es : affaiblir les droits des travailleurs d'un côté et de l'autre réduire les moyens des CHSCT, des comités d'entreprise, de l'inspection du travail, de la médecine du travail et des experts CHSCT. Les prochains sur la liste seront (sans doute) les fonctionnaires.

Si un coup d'arrêt n'est pas mis à la folie destructrice du gouvernement, la vie de millions de salarié-es au travail s'en trouvera détraquée durablement et le syndicalisme aura subi une défaite d'ampleur. Cette bataille doit donc être une priorité des organisations syndicales dans les mois à venir.

2004 et 2008 : deux précédents pour préparer le terrain

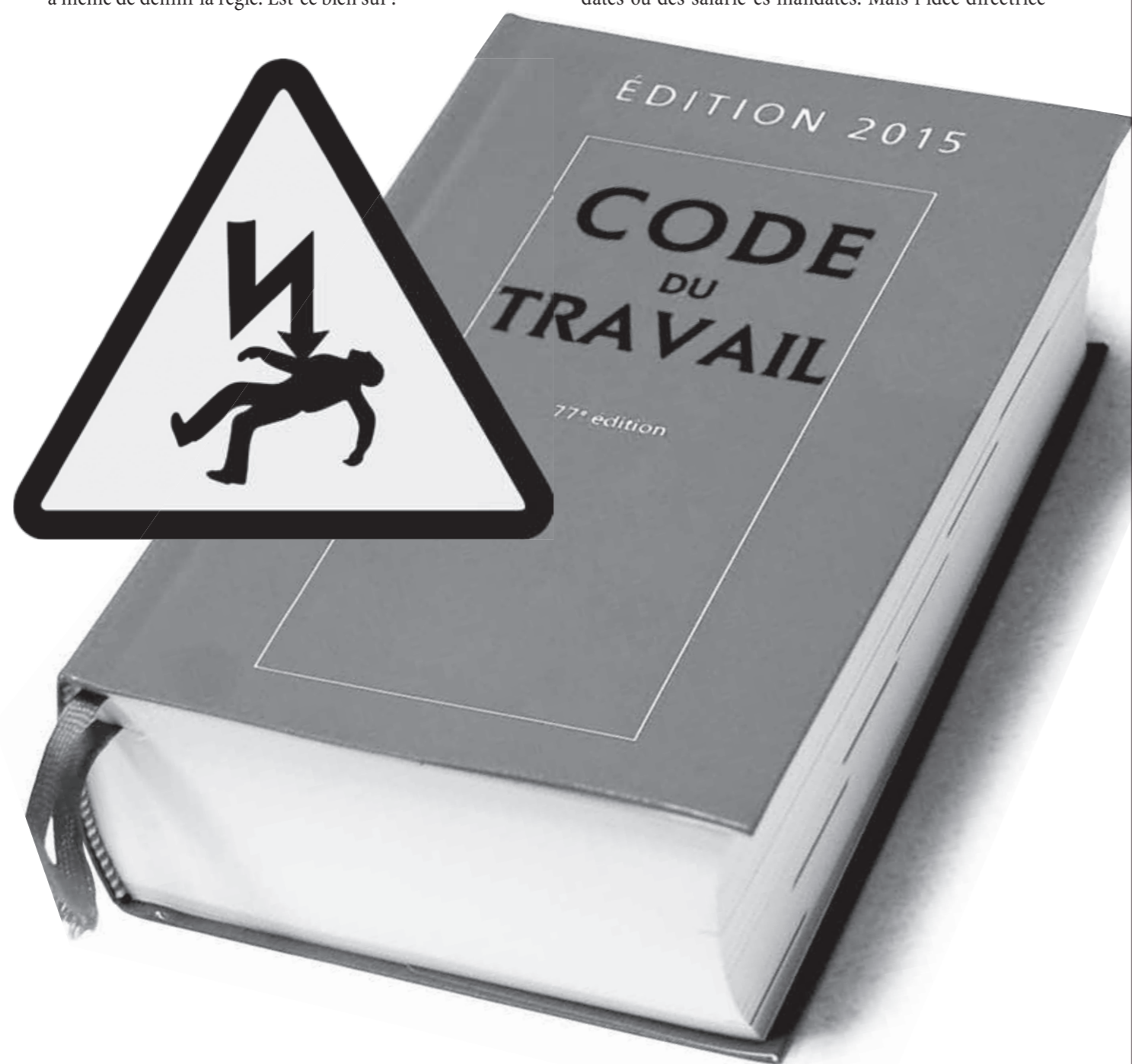
Mis à part quelques exceptions, jusqu'à 2004, une convention collective ne pouvait déroger à la loi que de manière plus favorable pour les salarié-es, et un accord d'entreprise ne pouvait déroger à une convention collective de branche là aussi uniquement de manière plus favorable pour les salarié-es. La loi du 4 mai 2004 avait mis deux conditions à cette possibilité, nouvelle, de déroger de manière défavorable : premièrement, il fallait que la convention collective n'interdise pas à l'accord d'entreprise de déroger ; deuxièmement, tous les accords passés avant la date de la loi restaient opposables et ne pouvaient faire l'objet de dérogation que si la convention collective y autorisait expressément. Des verrous trop restrictifs pour les organisations patronales

(et certaines organisations syndicales). Dans les faits, très peu d'accord de branche ou d'entreprise ont pu déroger à cette hiérarchie des normes. La loi du 20 août 2008 est venue simplifier ces dispositifs dérogatoires dans le domaine de la durée et de l'aménagement du temps de travail : désormais, c'est en priorité au niveau de l'entreprise que peuvent être fixées (par accord) les modalités d'organisation du temps de travail (modulation, forfaits-jours, compte-épargne temps, etc.). Cette fois-ci, la primauté de l'accord d'entreprise est totale, et les dispositions de la convention collective n'ont plus qu'un caractère subsidiaire, c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent que faute d'accord d'entreprise.

Une présence syndicale à géométrie variable, à l'image des futurs accords d'entreprise ?

Seuls 7% des salarié-es et des salarié-es sont syndiqués dans le privé, un taux en baisse constante depuis les années 1960. Pourtant, depuis le début des années 2000, la présence syndicale en entreprise s'est renforcée, notamment suite à la grande vague de négociations sur les 35 heures. Plus de délégués syndicaux (DS) donc, qui ont capacité à négocier et signer des accords d'entreprises. Mais leur présence est très variable en fonction de la taille et du secteur d'activité : 97% des établissements de plus de 500 salarié-es ont un DS, contre seulement 49% dans les entreprises de 50 à 100 salarié-es

et 23% dans celles de 20 à 49 salarié-es (la moyenne est de 38%). Dans les secteurs du BTP et du commerce, seules un quart des entreprises ont un DS, contre près de 50% dans la métallurgie ou l'action sociale. Autre facteur d'inégalité face à la capacité à négocier, le nombre d'heures de délégation : 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 150 salarié-es, 15 heures jusqu'à 500 salarié-es, 20 heures au-delà. Même si le nombre d'heures doit être augmenté en cas de négociations, on sait qu'il est plus difficile de réclamer des heures de délégation quand l'entreprise est petite.



1 *Le Travail et la loi*, Ed. Fayard, 2015. 2 Cette revendication a repris de la vigueur dans les rangs patronaux depuis la transformation du vieux Conseil National du Patronat Français (CNPF) en MEDEF (Mouvement des entreprises de France) en 1998, cf. *Le Medef, un projet de société*, Thierry Renard et Voltarine de Cleve, Éditions Syllepse, 2001. 3 Un avocat, a ainsi récemment écrit : « Le Code du travail [...], c'est le Code du salariat, qui institue une présomption de salariat au détriment du travail indépendant [...] » (Geoffroy de Vries, *El Khomri en CDD : la réforme du Code du travail n'est pas pour demain*, 5/11/2015 sur www.lefigaro.fr). 4 Des dispositions en ce sens existaient depuis 2004 et 2008, mais peu utilisées et limitées aux entreprises de moins de 200 salarié-es. 5 Transformation numérique et vie au travail.

Remettre la question sociale au cœur : continuer à vivre, c'est lutter

Appel pour un droit du travail protecteur des salarié-es NON au rapport Combrexelle

Les réformes du code du travail envisagées par le gouvernement sont une nouvelle attaque contre les droits des salarié-es, chèrement acquis. Elles s'inscrivent dans la ligne du rapport Combrexelle.

Un appel invitant à une vaste campagne unitaire a été lancé à l'initiative de la Fondation Copernic et de syndicalistes du ministère du travail. Il est paru le 9 novembre dernier dans l'Humanité avec 100 premières signatures de sociologues, économistes, juristes, féministes, philosophes...

Cette première série est suivie des signatures de syndicats, syndicalistes et partis politiques. Parmi ces premiers signataires côté syndicats : une dizaine de fédérations et syndicats de la Cgt, le Syndicat de la Magistrature, le Syndicat des Avocats de France... Le Bureau national Solidaires de novembre a décidé la signature de notre Union syndicale. Dans ce cadre, ont été transmises des signatures émanant du Secrétariat national ainsi que de fédérations, syndicats, Solidaires locaux et de leurs représentant-es. Des initiatives locales sont prévues.

Le progrès social doit l'emporter au travail, pas l'exploitation féroce ! Il s'agit d'agir vite : c'est l'attaque de trop contre les salarié-es !



photo : François Giraudon

Nous n'oublions pas l'horreur des attentats et nous combattons pour que la solidarité et la liberté l'emportent sur la barbarie. C'est aussi pour cela que nous continuons à lutter contre les injustices sociales, le chômage et la précarité. Le patronat n'a de cesse de pousser son avantage plus loin. Le gouvernement s'est fait un devoir de lui donner satisfaction : baisse des cotisations patronales, réductions d'impôts, affaiblissement de la représentation des salarié-es dans les entreprises en particulier sur l'hygiène et la sécurité... Pour eux il n'y aurait pas d'alternative aux politiques de compétitivité qui loin d'agir sur le niveau de l'emploi, remplissent les caisses des actionnaires et les poches des plus riches.

Contre l'alliance des patrons et du gouvernement

Dans un avenir proche de nouvelles dispositions sont programmées : projet de loi Noé sur l'économie numérique, destruction du code du travail, salaire au mérite dans la fonction publique, application du nouveau régime des retraites complémentaires qui prépare le recul du départ de l'âge de départ pour tous et toutes, etc.

Le gouvernement laisse les mains libres aux libéraux de tous bords qui souhaitent inspirer à partir de dérogations locales les lois de demain. De telles pratiques participent au renversement de la hiérarchie des normes : faire primer l'accord obtenu par la contrainte de certains devant la loi pour toutes et tous. Nous participons avec d'autres à la dénonciation de ces projets, notamment avec l'appel CQFD (le Code Qu'il Faut Défendre) sur le code du travail [voir encart].

Bâtir l'unité syndicale sur des bases fortes

Le rejet des politiques gouvernementales est fort car elles n'ont aucun effet sur le niveau global du chômage qui touche 8 millions de personnes ou sur un véritable recul des inégalités. Le résultat pratique est programmé avec, aux différentes élections, la montée de l'extrême droite et d'une droite violemment antisociale. Tout ceci menaçant encore d'être aggravé par le renforcement du racisme après les attentats.

À la veille des attentats du 13 novembre nous étions dans une situation où certains conflits avaient pris une dimension symbolique forte, appréciée au-delà des seules entreprises concernées. Ces luttes

s'opposent de front aux méthodes patronales et gouvernementales. Elles sont l'expression d'une colère qui porte largement au-delà des entreprises et services concernés. Elles montrent aussi le décalage entre la combativité d'une partie des salarié-es et les orientations de certains syndicats. Les divergences de stratégie au sein du mouvement syndical ne peuvent justifier l'absence de stratégie nationale des organisations qui rejettent les politiques d'austérité.

Air France, AP-HP... avec les salarié-es qui prennent leurs affaires en main

Les salarié-es d'Air France, dans un contexte difficile, ne baissent pas les bras. Dans toutes les entreprises, nous connaissons ces pseudo-négociations d'accords qui ne sont que régressions sociales sous couvert de compétitivité. Cela s'appelle le *dumping social*. Les patrons sont à l'offensive pour faire reculer les droits sur le temps et l'organisation du travail et les salaires (ou leur blocage plus exactement). Les profits restent très élevés, les cadres dirigeants très bien payés.

À l'AP-HP (Assistance publique-Hôpitaux de Paris), la volonté de remettre en cause le temps de travail a trouvé des interlocuteurs complaisants représentant 18% du personnel et prêts à avancer au mépris même des règles de négociations requises. Les dirigeants de l'AP-HP jouent ainsi les poissons pilotes et d'autres se lâchent, comme le montre la remise en cause des 35h votée unilatéralement par le Conseil général des Alpes-Maritimes sans négociation du tout. Des précédents qui menacent de servir de modèles dans de nombreux endroits.

Défendre les droits sociaux c'est participer à une société plus solidaire

Dans un contexte où de nombreuses organisations syndicales anticipent les positions sécuritaires gouvernementales en appelant à ne pas manifester, s'appuyer sur ces conflits symboliques pour reprendre l'offensive va être difficile. Il n'est pourtant pas question de laisser un état d'urgence paralyser les luttes sociales. Nous avons besoin plus que jamais de solidarité, y compris sur le terrain social.

Nous voulons continuer à travailler à cette convergence. Nous nous adressons à tous les syndicats, au niveau régional, professionnel, interprofessionnel pour soutenir ces luttes et en impulser ensemble d'autres dans les secteurs touchés les premiers ou les plus fortement par ces attaques. Localement, il est possible de gagner plus de syndicats dans cette bataille. Nous voulons aussi étendre ces luttes pour réussir à peser sur les choix politiques qui nous menacent.

L'intersyndicale nationale, qui a appelé à plusieurs journées de mobilisation, dont celle du 9 avril qui avait été la plus réussie, doit assurer un rôle moteur de cet objectif. Dans cette perspective, il s'agit de s'en donner les moyens, de cesser de tergiverser et de préparer une véritable riposte à la hauteur des attaques subies.

L'Union syndicale Solidaires, ne lâchera aucun terrain de luttes, ni celui des libertés et de la solidarité, ni la défense de l'emploi, des conditions de travail et des salaires contre les chantages patronaux. C'est le sens de notre appel aux autres syndicats.

Solidaires

Union syndicale

une organisation au miroir de ses militant-es

3 questions à :

**SOPHIE BÉROUD
et JEAN-MICHEL DENIS**

Université Lyon 2, Triangle,
et Université Paris Est Marne-la-Vallée, LATS

— Pouvez-vous revenir sur votre travail sur *Solidaires*, depuis combien de temps le faites-vous, quels en étaient les objectifs ?

— Cela fait longtemps que Jean-Michel suit de son côté le *Groupe des Dix* devenu l'*Union syndicale Solidaires*. Il s'est d'abord intéressé à l'originalité de ce regroupement (avec un ouvrage publié en 2001), avant de se centrer davantage sur les pratiques militantes, le recours au droit ou encore le lien aux mouvements sociaux. Pour sa part, Sophie s'était intéressée au rôle des *SUD* et de *Solidaires* lors des grandes phases de mobilisation sociale ou encore dans le mouvement des chômeurs.

À partir de 2008, à l'invitation du Bureau national de *Solidaires*, nous avons décidé de travailler ensemble à une sociologie des militant-es de *Solidaires*, de voir ce qui se joue à la fois via l'arrivée de nouvelles générations au sein des organisations de *Solidaires* et via la consolidation de l'Union, lié à son développement vers le privé et au renforcement des *Solidaires* locaux.

Un volet de notre étude a reposé sur la passation de questionnaires lors des trois derniers congrès nationaux (2008, 2011, 2014), mais aussi lors de congrès de fédérations (*SUD Santé Sociaux*, *SUD Rail*, *SUD-PTT*, *SUD CT*). Un autre volet, que nous menons avec Martin Thibault et Cécile Guillaume, donne lieu à la réalisation d'entretiens sur des thématiques différentes : le renouvellement générationnel, l'investissement dans les *Solidaires* locaux, la féminisation, la discrimination et la répression syndicale. Notre étude vise à comprendre ce que représente aujourd'hui *Solidaires* au travers de ses militant-es et de leurs pratiques, à saisir les formes de continuité (par rapport au projet des « fondateurs » et à leurs profils), mais aussi de transformation, réappropriation, renouvellement.

— Quels sont les principaux éléments que vous tirez de celle-ci ?

— D'abord, il nous faut préciser que les données quantitatives que nous avons recueillies sur le profil des délégué-es lors des congrès sont à la fois riches et limitées. Riches car il est assez rare de disposer ainsi d'un suivi sur la durée d'une partie du corps militant de l'organisation. Limitées justement parce que les délégué-es sont loin de constituer un reflet exact de la base sociale des organisations de *Solidaires* et que ce serait intéressant de pouvoir mener des études comparables directement auprès des adhérents.

Ensuite, avec les limites indiquées, il ressort de ces données un relatif décalage entre les orientations que porte *Solidaires* (sur le féminisme par exemple, sur la lutte contre la précarité) et la difficulté à transformer matériellement le corps de l'organisation : à le féminiser, à le rajeunir, à faire participer dans ce type d'instances des salarié-es au profil différent, c'est-à-dire moins diplômés, venant d'entreprises de taille plus réduite, en situation plus précaire, etc. *Solidaires* n'échappe pas, d'une certaine façon, aux tendances qui traversent les autres organisations syndicales françaises, en termes de vieillissement notamment.

Le corps militant, qui est celui présent dans ses congrès, se distingue par ailleurs par un très fort ancrage dans le public, un très haut niveau de diplôme et une très faible composante ouvrière. Il ne s'agit pas de dire qu'une organisation se résume au profil de ses délégué-es : elle est évidemment bien plus que cela et les revendications qu'elle porte sont tout aussi importantes. Mais cela permet de soulever la question du développement de *Solidaires*, de son ambition à organiser le salariat aujourd'hui et plus particulièrement les fractions les plus exploitées de celui-ci, celles qui subissent le plus le cumul des formes de domination.

— Avez-vous relevé des contradictions ou des cohérences entre nos objectifs et notre pratique et si oui, lesquelles ?

— Au travers des questionnaires, nous avons également recueilli des données sur les pratiques militantes et les conceptions du syndicalisme auxquelles adhèrent les délégué-es.

Nous n'avons pas repéré de contradictions sur les valeurs essentielles qu'entend défendre *Solidaires*, sur les formes de démocratie interne qui sont au fondement de l'organisation. De même, l'importance de pratiques de mobilisation (manifestation, grèves), de confrontation aux directions, d'organisation d'assemblées générales semble constituer un vécu commun des militant-es les plus investi-es.

En revanche, il est certain que des tensions existent, dans un contexte politique extrêmement défavorable, par rapport au projet de faire vivre un autre type de syndicalisme. Comment franchir de nouveaux seuils ? Comment faire que *Solidaires* soit en capacité de peser davantage face aux politiques mises en œuvre par le gouvernement et le patronat ? **On voit que des points de clivage existent sur des enjeux comme la place attribuée aux *Solidaires* locaux, les moyens alloués pour les renforcer (avec des postes de permanent-es) ou encore sur les conséquences d'une plus forte reconnaissance de *Solidaires* par les pouvoirs publics (participation à des institutions comme les CESER – Conseil économique, social et environnemental régional).**

infos solidaires

Boycott, désinvestissements, sanctions... BDS

Face au durcissement de la politique israélienne et à l'absence de volonté des institutions internationales de faire respecter le droit, les campagnes de boycott portées par les citoyen-nés, associations ou syndicats portent leur fruit : selon un rapport de la CNUCED (Conférence des Nations-unies sur le commerce et le développement), l'investissement étranger en Israël a chuté, en 2014, de 46% par rapport à l'année 2013 (cité par Omar Barghouti dans une interview à Mediapart).

Le gouvernement israélien tente de contre attaquer face à une campagne qu'il avait largement méprisée. Il proteste contre la décision de l'Union européenne d'étiquetage des produits issus des colonies, menace d'interdiction d'entrée sur son territoire de toute personne ayant appelé au boycott. Mais il n'est pas le seul. Ainsi la Cour de cassation vient de condamner des militant-es pour appel à la discrimination sur le simple appel au boycott des produits israéliens. **Pour *Solidaires*, raison de plus pour revendiquer la liberté d'expression, le droit de tous et toutes de combattre avec ses propres moyens une politique criminelle.**



États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs

Le collectif issu de l'appel pour ne plus perdre sa vie à la gagner organise les états généraux les mercredi 16 et jeudi 17 mars de 9h00 à 20h00 à la Bourse du travail rue du Château d'eau, à Paris. Un site internet permettra les inscriptions.

L'Encyclopédie internationale de l'autogestion

Cet ouvrage, publié en format pdf, est édité par Syllepse en partenariat avec l'association Autogestion. Des camarades de l'Union syndicale Solidaires y ont contribué à des titres divers. Ces 2 368 pages représentent une œuvre de référence sur un sujet qui nous concerne. En lien, une présentation et un aperçu de cette Encyclopédie : <http://www.solidaires.org/L-Encyclopedie-internationale-de-l-autogestion>.

Intersyndicale Femmes 2016

L'Intersyndicale femmes regroupe des militant-es de la CGT, de la FSU et de l'Union syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation "femmes", ouvertes à toutes/tous, sur deux jours qui rassemblent entre 300 et 400 participant-es venu-es de toute la France, et de secteurs divers. La session 2016 se déroulera les 21 et 22 mars. Réservez ces dates !

Sortons de l'âge des énergies fossiles ! Manifeste pour la transition

En dix étapes, organisées autour du principe des 3D (Déverrouiller, Déminer et Déclencher la transition), ce livre essaie de lever les verrous, débusquer les pièges et déterminer les voies de passage pour un monde décarboné, soutenable et convivial. Publications aux Editions du Seuil, dans la collection *Anthropocène*.

Expressions solidaires

Journal bimestriel édité par l'Union syndicale Solidaires
Rédaction : 144 bd de la Vilette
75 019 Paris

Téléphone : 01 58 39 30 20
Fax : 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org

Directrice de publication :
Cécile Gondard-Lalanne

N° CPPAP : 1 008 S 05397
Dépôt légal : à parution

Imprimerie : Rotographie,
Montreuil-sous-Bois (93)



Graphisme : Atelier Du Bonjour