

ISSN : 0980.028 x

LA TRIBUNE

de l'immigration

Journal de la CGT
pour les travailleurs immigrés

N° 20 Décembre 91

PRIX : 6 F



LE VRAI VISAGE DU RACISME

Dans une déclaration le 21 Novembre à propos des 50 mesures du Front National sur l'immigration la CGT souligne :

Lourdes sont les responsabilités de ceux qui du gouvernement, de la majorité présidentielle en passant par les représentants de la droite dite libérale, ont promotionné ou aidé à la promotion du milliardaire fascisant Le Pen.

En effet,

Après avoir pratiqué l'ambiguïté des propos, les phrases méprisantes telles que celles du détail ou de Durafour-crématoire ; le Front national prône aujourd'hui de plus en plus clairement la ségrégation et l'apartheid, la pureté de la race et l'ouverture de camps pour les immigrés.

Le Front national dénie des valeurs aussi fondamentales pour les libertés et les droits de l'homme que le code de la nationalité ou les lois françaises contre le racisme. En proposant d'instaurer des mesures discriminatoires comme la suppression des prestations familiales ou le regroupement des familles immigrées, il n'apporte aucune solution à la crise et au chômage. Il divise tous ceux qui ont intérêt à s'unir pour des solutions conformes à leurs besoins.

Au-delà des immigrés son programme vise l'ensemble des salariés.

Ainsi, pour celui-ci, les salaires doivent être négociés "selon la loi du marché", et le SMIC supprimé ;

L'autorité du "chef d'entreprise" doit être pleinement

rétablie : liberté totale d'embauche et de licenciement, limitation des droits syndicaux, du droit de grès (la grève sera subordonnée à un vote organisé hors de l'entreprise et sous contrôle judiciaire) ;

Pour lui la Sécurité Sociale que nous connaissons, ce "symbole du collectivisme" doit disparaître, ainsi que le RMI au bénéfice des assurances privées.

Dans ce programme sont contenus tous les ingrédients d'une des périodes les plus noires de notre histoire récente : celle du gouvernement de Vichy.

Les propos xénophobes de Le Pen incitant à la haine raciale doivent être sanctionnés. Le gouvernement doit prendre à son égard les mesures pour que soient appliquées les lois antiracistes de 1972 et 1990.

Combattre cette politique de régression sociale, de haine raciale et de recul de société suppose d'agir tous ensemble pour l'égalité de droits entre français et immigrés.

Supprimer la dette qui écrase les Etats du tiers-monde et instaurer un nouvel ordre économique mondial ; développer une réelle coopération assurant le développement et l'indépendance économique des peuples d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie, vraie solution à la maîtrise de l'immigration.

Droit d'asile

DANS UN COMMUNIQUE COMMUN CGT/UGFF (1)

La CGT, attachée au droit d'asile, n'a cessé de condamner les tentatives de remise en cause de ce droit, notamment à l'occasion de la signature par le gouvernement français des accords de Schengen.

Elle s'élève avec vigueur contre l'interdiction du droit au travail des demandeurs d'asile auprès de l'OFPPA.

Elle exige l'arrêt immédiat de l'envol dans les aéroports et "aux frontières" des agents de l'office, dont le but évident est un tri préalable sous la tutelle du Ministre de l'Intérieur se substituant à celui des Affaires étrangères. Ainsi, les officiers de protection de l'OFPPA se transformeraient, dès le 1^{er} Octobre 1991, en auxiliaires de la PAF (2), sans garanties professionnelles et de caractères, hors des règles légales nationales et internationales.

Les personnels de l'office expriment massivement leur rejet de ces mesures et leur attachement au droit d'asile en France. Ils réclament la satisfaction de leurs revendications, l'arrêt de la précarisation de l'emploi, la titularisation de tous les agents, le renforcement des droits dans le cadre de l'exercice des fonctions.

(1) UGFF : Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires.

(2) PAF : Police de l'Air et des Frontières.

A propos des événements en Yougoslavie

La CGT réaffirme sa position exprimée lors d'une récente déclaration :

Pour une solution négociée et pacifique

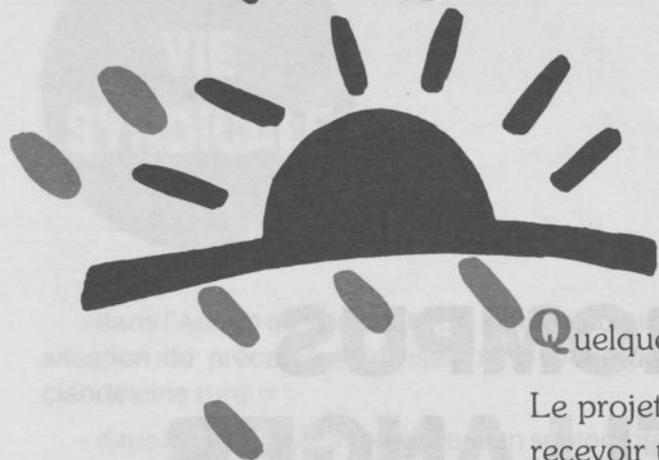
Dans cette déclaration la CGT exprimait : sa préoccupation devant les conséquences dramatiques des affrontements qui ont fait des centaines de victimes, source de graves dangers pour l'avenir de la population yougoslave, de risques d'extension du conflit et de menaces pour la Paix et la sécurité en Europe.

Son émotion est d'autant plus grande que des liens étroits d'amitié et de solidarité se sont créés entre les travailleurs de nos pays respectifs à travers les luttes communes pour le progrès social, la paix et les libertés, renforcés encore par la présence en France de nombreux travailleurs yougoslaves.

La CGT, conformément à ses traditions et convictions profondes, estime qu'en aucun cas la guerre ne peut constituer une solution aux situations conflictuelles, quelle que soit la nature des problèmes posés.

La discussion, les efforts pour une compréhension mutuelle, la tolérance et la négociation doivent être la voie pour un règlement pacifique des conflits, ceci dans l'intérêt de tous les peuples concernés.

EDITORIAL



DEBATTRE AGIR ET S'ORGANISER

Quelques semaines nous séparent du 44^e Congrès confédéral.

Le projet de document d'orientation, dont chaque syndiqué a dû recevoir un exemplaire, souligne dans son préambule :

“Dans leur diversité, les salariés aspirent à vivre mieux, à vivre autrement... Permettre l'expression la plus forte des aspirations, des besoins, des intérêts des salariés, construire avec eux les revendications, en faisant jouer aux syndiqués tout leur rôle.... pour cela, rassembler, unir les salariés et faire grandir l'unité d'action syndicale”.

Il souligne encore : “... Le monde bouge à l'Est comme à l'Ouest, au Nord comme au Sud... d'immenses problèmes se posent à toute l'humanité, misère ou développement, inégalités, exclusions ou justice, chaos ou Nouvel Ordre durable parce qu'équitable, pillages et gaspillages ou sauvetage de la planète, guerre ou paix.

“Ces problèmes nous concernent au quotidien. Comment jouer pleinement notre rôle au service du progrès et de la solidarité entre les peuples, dans le monde et sur notre continent ?”

Autant de questions auxquelles notre journal apporte sa modeste contribution.

Mais au-delà quelle place accordons-nous aux questions de l'immigration :

- insertion, intégration, égalité des droits, dignité, responsabilité, lutte contre le racisme.

Dans un édito de la Vie Ouvrière, François Duteil, Secrétaire de la CGT disait :

“... ce débat que nous voulons le plus large, le plus vivant, le plus démocratique possible. Oui, il faut débattre et le faire beaucoup plus en grand et au grand jour !

“Alors débattons... Faisons-le sans attendre car il n'y a pas de temps à perdre ; faisons-le partout sans préjugés et sans tabous. Que cela devienne l'affaire de tous”.

Notre journal vous y invite et vous ouvre ses colonnes.

- SOMMAIRE -

Le vrai visage du racisme	2
Edito.....	3
Vie syndicale : A bâtons rompus avec Jean Bellanger	4-6
Dossier : Réflexions sur les 4x10	7-17
La situation des bûcherons de la SEBSO.....	18-19
La fête de la CGT Haute-Garonne	20
Juridique Info.....	21-23

« TRIBUNE » N° 20 - Décembre 1991

Réalisation : SEPICCOM - REIMS - Tél 24.71.29.50
N° CP 1975 D 73

Directeur de la publication : J. BELLANGER

Rédaction-Administration :
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
Tél. 48.51.80.00

Travail exécuté par des ouvriers syndiqués
à la FILPAC-CGT

La Rédaction

A BÂTONS ROMPUS AVEC JEAN BELLANGER

On se souviendra longtemps de la fièvre de l'été 1991. Ce fut, pour l'immigration, l'année de tous les dangers : des discours haineux ou démagogiques, mais toujours odieux, aux mesures gouvernementales que ne renierait pas le couple PASQUA-PANDRAUD. Rien n'aura été ménagé pour flatter l'électeur tenté par la xénophobie.

Immigration : La CGT a son mot à dire

La CGT est concernée, au premier chef, par tout ce qui touche aux travailleurs, immigrés y compris et compte, en cette veille de congrès, être présente dans la mobilisation pour contrer cette campagne sans précédent. Nous avons eu, à ce sujet, un entretien avec Jean Bellanger, membre de la Commission exécutive confédérale, responsable du secteur migrants.

D'emblée, il a mis l'accent sur la gravité des attaques contre l'immigration que les échéances électorales risquent d'envenimer encore. Objet de surenchères politiciennes, l'immigration n'en est pas moins un enjeu majeur de notre société. Et, en cette période préparatoire du 44^e Congrès de la CGT, nous devons garder notre sang froid et revenir à des analyses simples.

Au moment où on va discuter du contenu revendicatif de notre action dans l'entreprise - alors que nous avons moins de moyens -, dans l'Union locale - alors que nous avons moins de militants -, notre travail en direction de l'immigration est encore plus important que par le passé.

L'intervention du secteur migrants se situe à deux niveaux :

- D'abord auprès des militants, des UL, des UD, des Fédérations... Là, les animateurs de la Tribune ont un rôle important à jouer ;

- ensuite, au niveau des Pouvoirs publics. En particulier par notre présence dans le Conseil d'Administration du FAS (Fonds d'Action Sociale) et dans les dix régions qu'il couvre. Nous sommes également présents au CNPI (Conseil National des Populations Immigrées) et nous avons une "place" consultative dans l'OMI (Office des Migrations Internationales).

Il est essentiel d'articuler notre action à ces deux niveaux.

S'agissant de notre présence dans les structures institutionnelles, les options de la CGT sont défendues par des camarades qui siègent dans les CRIPI (structures régionales du FAS) chargées d'appliquer des Programmes Régionaux d'Insertion des Populations Immigrées (PRIPI).

Mais le lien entre l'activité militante de ces camarades dans leurs organisations syndicales et la tâche qu'ils assurent dans les instances régionales du FAS est flou et rarement réussi. Ce qui ne nous empêche pas d'avancer.

Nous nous battons pour augmenter le budget alloué aux stages de formation. Et des stages nous en avons organisés.

Quelques exemples :

- celui organisé par l'UD d'Albi dans la région Midi-Pyrénées en juin 1989 ;

- la session organisée en février 1990 dans un DSQ des 4 000 à la Courneuve avec des acteurs du quartier et un chercheur (Jean-Yves ROCHEIX), au cours de laquelle un échange fécond a eu lieu avec des femmes immigrées encadrées par l'AEFTI ;

- la journée organisée par l'UD de Paris à l'occasion du 21 mars (journée antiraciste) ;

- le stage de juin à Bordeaux ;

VIE SYNDICALE

- dans l'Ariège où une petite UL a mis le doigt sur la situation de précarité et d'insalubrité vécue par les clandestins ruraux ;

- dans la région PACA où se tient en septembre une Université d'été (à Marseille) sur l'immigration. La région CGT y sera présente. Elle a déjà préparé des questions concrètes. Il sera même procédé à des expériences pratiques à Marseille Nord...

Tous ces stages ont permis aux militants de toucher du doigt les problèmes vécus par les populations immigrées, d'explorer le terrain et d'évaluer les besoins. Il importe de multiplier les stages avec le souci permanent de faire de la question de l'immigration l'affaire de tous les militants, de décloisonner le débat et de le sortir du cercle des initiés, des spécialistes.

La CGT doit avoir son mot à dire sur des questions aussi diverses et aussi intimement liées que les grands ensembles, les ZEP, les jeunes de banlieue.

Au cours des stages, nous avons rencontré des élus, des associations ; ils ont leur mot à dire, la CGT aussi. Et pour cela, il faut responsabiliser l'ensemble de la CGT et engager une réflexion ainsi que des études en coordination avec les diverses fédérations et avec le secteur formation.

Restons attentifs aux évolutions

L'immigration n'est pas une abstraction. Elle est faite d'hommes et de femmes qui vivent parmi nous, travaillent à nos côtés. Qui donc des rapports entre les militants CGT et les immigrés ?

On peut parfois entendre des propos surprenants, voire scandaleux, dans la bouche de certains militants, des réactions de "Monsieur tout le monde" reprenant le discours dominant. Certes, ce sont des phénomènes marginaux. La CGT c'est autre chose. Il faut cependant être vigilant. Nous devons, d'une part, éviter d'y opposer le discours du 16^e arrondissement.

Oui, il y a un malaise dans les banlieues ; oui, il y a le chômage ; oui, il y a un problème d'insécurité...

Toutes les questions qui sous-tendent le racisme sont réelles. D'où le "crédit" d'un certain discours. Mais il faut apprendre aux militants à décortiquer. S'il est vrai

que le métro est encombré, ce n'est pas en renvoyant les immigrés que les choses vont s'arranger. Comme le répétait, récemment, Alphonse Véronèse "la France n'est pas malade de l'immigration mais d'une politique...".

Au moment de la grève des déboutés, qui s'est tenue dans 60 lieux, nos militants ont toujours été partie prenante. Il faut faire en sorte que la CGT, en tant qu'institution soit aussi présente et l'affiche.

Préalablement, il nous faut être à l'aise dans l'analyse et bien mettre en évidence les questions et les réponses adéquates.

A propos de la présence insuffisante des militants immigrés dans les structures de la CGT, Jean Bellanger se prononce pour "une opération vérité et pour cette interrogation frontale : est-ce que les militants immigrés ont déserté la CGT ?" et de répondre : "oui, dans certains cas." Mais en général, ils sont là et ont toute leur place dans les syndicats et pas seulement comme exécutants.

Il y a des organisations syndicales dirigées par des immigrés ; c'est le cas dans l'automobile mais aussi dans la chimie par exemple, et ailleurs.

Ces camarades ne sont pas des faire-valoir ou des figurants de congrès destinés à faire vibrer la corde sentimentale. Ils assurent toutes leurs responsabilités.

Pourquoi ne sont-ils pas légion dans les structures dirigeantes : UL, UD, régions, fédérations ? Et ceux qui y sont, sont-ils tellement "francisés" qu'ils en ont oublié leurs liens ? Quoi qu'il en soit, la CGT est faite de cette diversité et il faut en avoir conscience.

Le Mouvement associatif :

Respect de l'identité et action commune

Cette question en appelle une autre : celle des rapports avec le mouvement associatif et en particulier sa composante issue de l'immigration. Il est un fait que ce mouvement a gagné en importance. Qui s'en plaindrait ? Mais faut-il en déduire que ceux qui s'orientent vers cet espace boudent la "militance" syndicale ? Il y a une réflexion à faire là-dessus ; des études à réaliser.

VIE SYNDICALE

Mais un constat s'impose : beaucoup de militants sont à la CGT. Celle-ci ne cesse de réaffirmer sa reconnaissance de la nécessité et de la place du mouvement associatif comme force complémentaire du mouvement syndical.

Le gouvernement - à travers des institutions comme le CNPI - essaie de confondre tout le monde. La CGT, elle, respecte l'identité de chaque structure et la sienne propre. Aussi, nous ne le répèterons jamais assez : la CGT a une place spécifique, déterminée par sa fonction et sa responsabilité dans le monde du travail en tant qu'organisation syndicale française. Et c'est comme telle qu'elle entretient des liens avec d'autres organisations. Henri KRASUCKI l'a réaffirmé en décembre 1989 à Essen, en soulignant les responsabilités respectives des milieux politiques, associatifs et syndicaux, (ceux des pays d'accueil comme ceux des pays d'origine), en matière d'immigration.

La situation dans laquelle se débat le mouvement associatif, issu de l'immigration, a également appelé l'attention de Jean Bellanger : "le mouvement subit actuellement une crise très grave. Beaucoup de courants le traversent et la déception vis-à-vis du pouvoir et du Parti socialiste a accentué la morosité du mouvement. Qui plus est, les Associations "immigrées" sont aujourd'hui l'objet d'une attention meurtrière de la part des pouvoirs publics... Au moment où l'Europe se construit, ces Associations se trouvent confrontées aux clivages entre communautaires et non-communautaires (Maghrébins et Africains...)".

Un enjeu planétaire : le développement

Le sort réservé aux immigrés est un écho hexagonal de la condition des populations du tiers-monde. La CGT doit être attentive à la situation qui prévaut en Afrique, au Maroc, à l'UMA (Union du Maghreb Arabe...) et aux répercussions éventuelles qu'elles peuvent

avoir dans les milieux de l'immigration et dans le mouvement associatif.

L'enjeu est planétaire et il nous faut être moins timides et pousser plus loin les actions que nous avons engagées sur les questions de développement du tiers-monde et d'annulation de la dette. Nous devons être plus incitateurs et présenter des propositions concrètes, notamment à nos partenaires du mouvement associatif.

A l'heure où les Associations sont en butte aux manœuvres de court-circuitage, (comme le choix de "personnalités" parlant au nom des immigrés en lieu et place des Associations représentatives), la CGT doit multiplier les initiatives pour les aider à coordonner leurs efforts et à s'émanciper du giron politique ambiant. L'action envers les Associations doit être un des ressorts de l'élan du 44^e Congrès.

En conclusion, Jean Bellanger a tenu à évoquer quelques points forts et initiatives décidés en cette période de préparation du Congrès :

- Au niveau de la CGT, l'immigration doit être une des préoccupations prioritaires. L'affichette "Immigration, insertion... à la CGT on en débat" est significative de ce souci.

- Poursuivre la diffusion de la pétition sur la dette, lancée par nos camarades africains de la chimie et du nettoyage.

- En direction des Associations, le temps est venu de lancer quelques initiatives pour les mettre au fait des préparatifs de notre congrès et leur montrer que la CGT est prête à être le catalyseur éventuel de toute action unificatrice.

- Dans tous ces domaines, la Tribune doit être le fer de lance du mouvement. Il s'agit d'impulser la diffusion, de tisser des liens humains efficaces, (multiplier les correspondants), autour de l'équipe de rédaction.

DOSSIER

REFLEXIONS SUR LES 4x10

LES ARGUMENTS DE LA DIRECTION

SUR LE VIF A LA GARE SAINT-LAZARE

L'AVIS D'UN ERGONOME

LES SALARIES DE POISSY

PSA EN UN COUP D'ŒIL

CHEZ PSA L'ACTION A L'ORDRE DU JOUR

POINT DE VUE DU SECRETAIRE DU SYNDICAT

En décidant, dès janvier 1990, d'imposer une nouvelle organisation de la semaine de travail par équipes en 4x10, dans son usine de Poissy, le Groupe PSA tente de trouver une solution pour tirer profit maximum de ses installations et des hommes.

Malgré ce choix, - Talbot-Poissy a connu depuis dix ans environ 18.000 suppressions d'emplois -, la résistance a été forte puisque les 4x10 n'ont commencé qu'en avril 1991, avec la complicité du syndicat maison, la CSL, des autonomes et de FO ; le syndicat CGT s'y étant opposé avec celui de la CFDT.

Nous avons dans "La Tribune" de mai/juin 1991 ouvert ce dossier des 4x10, - à partir du point de vue exprimé par des militants de la CGT lors d'une réunion du Collectif immigration du syndicat CGT, - à partir du résultat d'un référendum organisé par les deux syndicats opposés aux 4x10 et à travers lequel 3.268 salariés sur 4.293 consultés s'étaient prononcés contre.

Aujourd'hui, les 4x10 sont généralisés à l'ensemble de l'usine et concernent environ les 2/3 des 9.000 salariés. La consultation se poursuit. Nous aurions pu limiter notre information à cette consultation mais nous estimons que cette question intéresse tous les salariés, français et immigrés. En effet, ils peuvent être concernés demain directement ou indirectement par ce problème d'adaptation des conditions de travail par le patronat.

C'est la raison pour laquelle nous avons construit ce dossier autour du déroulement de la journée de travail d'un ouvrier dont le roulement s'effectue deux semaines en équipe du matin de 6 h 15 à 16 h 29 et deux semaines en équipe du soir de 16 h 29 à 2 h 42 du matin.

Nous avons recueilli les témoignages et l'avis de médecins, d'ergonome, de salariés de l'entreprise et hors de l'entreprise. Nous avons sollicité la direction mais celle-ci a refusé de répondre à la CGT. Malgré ce refus, nous avons décidé de vous faire part de sa position telle qu'elle l'a exprimée à travers différentes déclarations et notamment dans le n° 338 de sa revue "Contact".

Nous vous ferons part également dans ce dossier de quelques éléments publiés dans la revue "Partenaires" éditée par le Ministère du travail dans son numéro de juin sur le thème santé et travail intitulé : "le poids de la santé dans l'organisation du travail à partir de l'exemple de l'usine Peugeot de Passy".

Enfin, le secrétaire du syndicat CGT de l'usine donnera l'opinion de son organisation sur cette question.

DOSSIER

**EQUIPE DU MATIN
PENDANT DEUX
SEMAINES**

**3 h 50
du matin
REVEIL**

**4 h 46
passage du car
Talbot**

**5 h 24
Départ gare du
train Talbot**

**6 h 00
Arrivée dans
l'usine Talbot
Poissy**

**6 h 15
Début
du travail**

L	Repos	16 h 29 - 2 h 42	L	6 h 15 - 16 h 29	16 h 29 - 2 h 42
M	6 h 15 - 16 h 29	"	M	"	16 h 29 - 2 h 42
M	"	"	M	"	Repos
J	"	Repos	J	"	16 h 29 - 2 h 42
V	"	16 h 29 - 2 h 42	V	Repos	16 h 29 - 2 h 42
S	Repos	Repos	S	Repos	Repos
D	Repos	Repos	D	Repos	Repos

LES ARGUMENTS DE LA DIRECTION

Cette organisation du travail permet :

- 1) l'embauche de nouveaux salariés
- 2) de faire fonctionner les machines plus longtemps

Dans sa revue contact, la Direction Peugeot écrit :

Faire du Centre de Poissy un grand centre automobile européen et compétitif à l'horizon 92-93 tels sont les enjeux du plan Poissy 1991.

- 1.500 voitures par jour au lieu de 1.200 par l'allongement de la durée d'utilisation des installations et par l'instauration de la semaine de 4 jours ;
- l'embauche de 2.000 jeunes ;
- un plan de formation de plus de 600.000 heures ;
- un plan d'investissements de 2 milliards 400 millions de francs.

A fin mai 1991 : 1681 embauches

Depuis janvier 1990, le Centre de Poissy embauche des agents de fabrication, des techniciens, des agents de maîtrise, des ingénieurs. A fin mai 1991, les 3/4 du plan d'embauche sont réalisés, soit 1.681 embauchés. Le dernier quart doit être embauché d'ici la rentrée de septembre.

C'est entre 20 et 25 ans que se situe l'âge de la majorité de ces embauchés. Deux familles professionnelles dominent pour la catégorie des 794 ouvriers recrutés.

Les Agents Professionnels de Fabrication

30% sont titulaires d'un CAP et 50% en ont le niveau. Les métiers qui leur sont proposés sont variés : peintres en carrosserie, mécaniciens auto, contrôleurs, tôliers laques, etc...

CONTACT

Centre de Production de Poissy - N° 238 - Juillet 1991



2000 embauches à Poissy

DOSSIER

DOSSIER

L	6 h 15 - 16 h 29	16 h 29 - 2 h 42	L	Repos	16 h 29 - 2 h 42
M	Repos	16 h 29 - 2 h 42	M	6 h 15 - 16 h 29	16 h 29 - 2 h 42
M	6 h 15 - 16 h 29	16 h 29 - 2 h 42	M	6 h 15 - 16 h 29	16 h 29 - 2 h 42
J	6 h 15 - 16 h 29	16 h 29 - 2 h 42	J	6 h 15 - 16 h 29	Repos
V	6 h 15 - 16 h 29	Repos	V	6 h 15 - 16 h 29	16 h 29 - 2 h 42
S	Repos	Repos	S	Repos	Repos
D	Repos	Repos	D	Repos	Repos

Les ouvriers professionnels

Ils sont titulaires d'un BEP, d'un BAC F1 ou F3 ou d'un Bac professionnel et représentent 20% de l'effectif ouvrier. Ils assurent la maintenance, la conduite des installations, la mise au point des presses, etc...

Les BTS/DUT, quant à eux sont affectés à des emplois de techniciens, de pilotes d'installations, de techniciens qualité, etc...

1.681 EMBAUCHES SUR 16 MOIS

Unités	Année 1990	Année 1991	Total
	Janvier à Décembre	Janvier à Mai	
Peinture	121	108	229
Tôlerie	182	116	298
Montage	370	400	770
PGPY	62	46	108
Qualité	45	26	71
STC	32	9	41
Mécanique	34	44	78
Carrières	9	1	10
DPRS	21	3	24
Presses	30	17	47
DAPY	5	-	5
TOTAL	911	770	1681

**EQUIPE DU SOIR
PENDANT DEUX
SEMAINES**

**14 h
Départ domicile
pour gare
St-Lazare**

**15 h 30
Départ gare du
train Talbot**

**16 h 00
Arrivée dans
l'usine Talbot
Poissy**

**16 h 29
Début
du travail**

**18 h 30
Pause 10 mn**

DOSSIER

7 h 50

Pause 10 mn

9 h 30

Pause 10 mn

13 h

Repas 36 mn

14 h

Pause 10 mn

16 h 29

**Fin de la
journée
de travail**

**Le travailleur
dispose
de 21 mn
pour prendre
sa douche,
se changer et
prendre son
train.**

SUR LE VIF

Au gré des rencontres sur les quais de la gare Saint-Lazare, des correspondants de "La Tribune" ont approché quelques voyageurs pour leur demander leur avis sur l'organisation du travail en 4 X 10.

Cette mini-enquête ne peut évidemment pas prétendre donner une idée précise de l'état de l'opinion publique en la matière.

*Oui, je suis d'accord
pour travailler 10 h pendant 4 jours
de 7 h à 19 h. Mais travailler de nuit,
Jamais !*

Son principal mérite est d'avoir permis un échange spontané avec des salariés de diverses catégories socio-professionnelles ; ce qui donne aux réponses recueillies un caractère extrêmement intéressant.

Parmi les personnes qui ont aimablement répondu aux questions, il y avait des secrétaires, agents de police, promoteur, étudiants, cheminots, militaire, ingénieur, journaliste, pharmaciennes, cadres bancaires, etc.

Leur moyenne d'âge se situait autour de 35 ans.

Cette enquête nous a permis de constater, d'abord, qu'il y a un véritable problème d'information puisque 17% seulement des interrogés se déclarent être au courant de la mise en place des 4 X 10 à Talbot.

*Je ne suis pas d'accord
pour que les femmes travaillent de nuit.
Que deviennent les enfants ?*

Ce problème d'information est doublé d'une mauvaise compréhension du système que recouvrent les 4 X 10 puisqu'on a enregistré des réponses du type : "oui pour les 4 X 10 mais je ne travaillerai jamais la nuit" ou encore "c'est bien de ne travailler que quatre jours"...

Cette enquête-discussion a même permis de constater que les opinions peuvent évoluer pour peu qu'on donne quelques explications sur le fonctionnement de ce système :

Ils étaient 54% à se déclarer d'accord avec la mise en place des 4 X 10 et "seulement" 41% à maintenir leurs opinions (des agents de police (7), un promoteur, une étudiante et un journaliste).

Sur la totalité des personnes interrogées, il y a, par conséquent, près de 59% qui sont hostiles aux 4 X 10.

DOSSIER

*C'est intéressant d'avoir 3 jours
de repos par semaine.
Mais travailler 10 h par jour
plus les transports, c'est trop !*

Elles sont pourtant toutes d'accord (100%) pour estimer que les pouvoirs publics ont leur mot à dire et 67% à penser qu'ils ne font rien pour cela.

Quant à la signature de l'accord par les syndicats, 62% des interrogés ont répondu à la question : 14% sont pour la signature et 86% sont opposés.

Cette écrasante majorité peut être résumée par l'opinion de cette secrétaire qui s'est exclamée : "Les 4 X 10 quelle horreur ! je quitterai mon syndicat si jamais il ose signer un tel accord !"

Nous dirons en conclusion de ce mini-sondage que la bataille contre les 4 X 10 passe nécessairement par celle de l'opinion publique.

Interrogé par "Partenaires" sur les effets de l'allongement du temps de travail et les horaires de nuit sur la santé des employés, Charles GADBOIS, Directeur de recherche au CNRS souligne :

"Il faut distinguer deux types de problèmes, d'une part les semaines comprimées où l'on ne travaille que quatre jours mais pendant 10 heures, en période diurne. Et d'autre part, les situations de travail posté en continu ou semi continu, incluant le travail de nuit. Le cas des 3x8 est plus classique mais pas le seul. Le travail posté provoque une désynchronisation des rythmes biologiques de l'être humain qui se traduit par des perturbations de sommeil, des problèmes gastro-intestinaux et des troubles nerveux"

...Il ajoute :

"Dans le cas particulier de Poissy (les 4 jours x 10 heures, de 6 h 15 à 16 h 29 et de 16 h 29 à 2 h 42), il n'y a pas eu de réduction hebdomadaire du temps de travail ; par conséquent, la durée de travail journalière est plus élevée. De plus, il s'agit de travail posté empiétant sur la nuit. Deux problèmes se posent alors, d'abord la fatigue ajoutée des deux heures de travail supplémentaire, de travail quotidien et ensuite l'accumulation hebdomadaire de la fatigue.

Une situation source de troubles autant plus importants que le travail est pénible physiquement,"

19 h
Repas 36 mn

1 seule cantine
pour les
équipes de nuit
à 21 h

23 h
Pause 10 mn

0 h 50
Pause de 10 mn

2 h 42
Fin de poste

DOSSIER

Car au retour il n'y a pas de train Talbot. Il faut se rendre à la gare RER pour attraper celui de 16 h 50

Arrivée Paris vers 17 h 30

Pour se rendre à son domicile, le salarié doit emprunter le métro, le bus ou bien un autre train.

Arrivée au domicile entre 18 h 15 et 19 h 00

LES SALARIES DE POISSY ET LES 4X10

Quelques mois après la mise en place des 4 X 10, que pensent les salariés de Poissy de cette organisation du travail ?

Après avoir affirmé très largement leur hostilité à travers le référendum organisé par la CGT et la CFDT, ont-ils modifié leurs opinions ? Quels enseignements tirent-ils de l'expérience en cours ?

Pour répondre à ces interrogations, nous nous sommes adressés à quelques salariés de Talbot, vingt-et-une personnes ont pu répondre à cette mini-consultation.

*Avant les 4x10
je prenais 3 médicaments contre la
tension. Maintenant,
j'en prends 5 !*

Qui sont-ils ?

Ils sont, pour l'essentiel, des ouvriers (qualification 150 et plus) mais également un chef d'équipe, un intérimaire, etc.

Leur moyenne d'âge se situe autour de 34 ans.

*Avant je lisais beaucoup.
Maintenant mes jours de repos,
je dors !*

Ils ont en moyenne une ancienneté supérieure à 13 ans avec des pointes de 33, 30 et 28 ans "de maison".

Leur majorité est titulaire d'un CEP ou d'un CAP, on y trouve également des bacheliers.

Leur salaire moyen se situe autour de 6 500 F et pensent tous, (sans exception), que leur salaire n'est pas adapté à leur qualification.

*Depuis les 4x10,
je dors 4 h par nuit avec des calmants.
Lorsque je rentre à la maison, je m'assoie
et je ne participe plus aux travaux
de la maison*

IL S'EST ECOULE ENVIRON 15 H

Que pensent-ils de la mise en place des 4 X 10 ?

Y-a-t-il une amélioration de l'organisation du travail ?

A une exception près aucun salarié ne l'a constatée. Du chef d'équipe à l'intérimaire, ils déplorent la nouvelle organisation, synonyme à leurs yeux d'isolement, de fatigue accumulée, de nervosité et de baisse de la qualité des contacts entre salariés.

Elle est plutôt désorganisation et inefficacité pour l'écrasante majorité. Pour un salarié qui, pourtant, était d'accord, au début, avec la mise en place des 4 X 10 : "je n'imaginai pas que cela devait être aussi pénible, fatigant et sources de stress et de nervosité".

Quel impact sur leur vie quotidienne ?

Pour la totalité des personnes interrogées, les 4 X 10 ont bouleversé leur vie. Ils n'ont plus de loisirs. Ils ne peuvent plus "ni lire ni faire des courses", les jours de repos ils "dorment pour essayer de récupérer".

Ils ont des problèmes de concentration, d'appétit, etc.

*Je prends mon fils
tous les matins
à 3 heures chez la nourrice*

Pour l'un deux, la généralisation des 4 X 10 conduirait à une catastrophe pour la Sécurité Sociale.

Comment font-ils pour tenir le coup ?

Plus de la moitié des salariés interrogés déclarent prendre de plus en plus de tranquillisants et de calmants. "Un jour ou l'autre je craquerai" s'exclame un des ouvriers. Un autre renchérit "la direction devra arrêter le massacre sinon c'est toute l'entreprise qui craquera".

Que pensent-ils du refus de signature de la CGT et de la CFDT ?

Un seul salarié sur la totalité des interrogés estime que les deux syndicats ont eu tort.

Pour tout le reste, non seulement ils ont raison mais il faut tout faire pour s'opposer aux 4 X 10, y compris en allant jusqu'à la grève générale.

*Les 4x10 c'est dur
Je n'ai plus de vie de famille.*

**Départ de l'usine : 3 h du matin.
Le trajet retour s'effectue en car, il n'y a pas de train la nuit.
Pour les salariés de la région parisienne, ils sont déposés aux différents points de ramassage.
Pour les autres habitants les départements limitrophes (Oise, Eure, etc.) ils ont recours à leur propre moyen de transport.**

DEPUIS LE DEPART DU DOMICILE

PSA EN UN COUP D'OEIL

Avec l'aide de l'Institut EPI, nous avons sélectionné quelques indicateurs qui retracent, nous semble-t-il, assez bien l'évolution de la situation économique et sociale du Groupe PSA sur la période 1985/90.

Ces indicateurs sont regroupés dans le graphique suivant, ils sont représentés par leurs indices de progression par rapport à 1985.

On constate très clairement que sur la période, les choix de l'entreprise reposent sur la diminution des effectifs et la compression de la masse salariale.

En effet, la progression de la part revenant aux salaires et impôts (valeur ajoutée disponible) est beaucoup moins importante que celle des richesses créées et des profits estimés.

L'efficacité économique (rapport entre création de richesse et capitaux avancés) décroît dangereusement.

La productivité apparente du travail s'accroît à un rythme plus rapide que celui des salaires jusqu'en 1989 et décroît ensuite assez sensiblement.

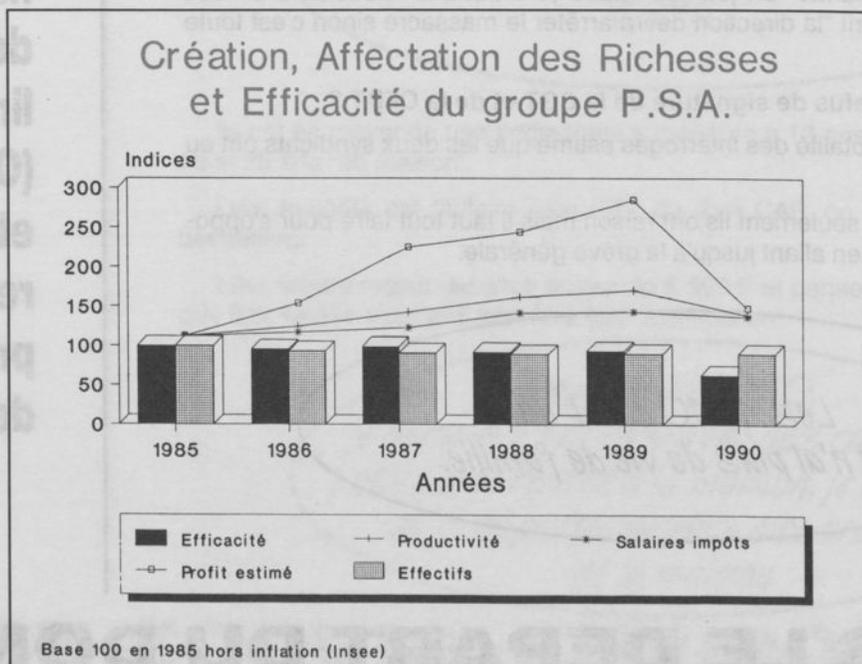
En un mot, ces indices montrent, si besoin est, que la situation du Groupe est loin d'être brillante : baisse des effectifs, compression de la masse salariale, décroissance de la productivité et chute importante de l'efficacité économique de l'entreprise.

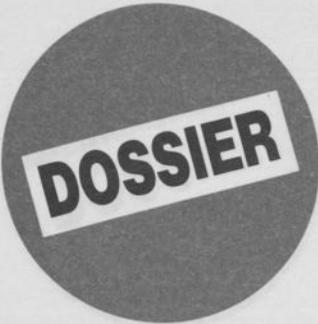
Interrogé par "Partenaires" sur les effets de l'allongement du temps de travail et des horaires de nuit sur la santé des employés, Charles GADBOIS, Directeur de recherche au CNRS souligne :

"Il faut distinguer deux types de problèmes, d'une part les semaines comprimées où l'on ne travaille que quatre jours mais pendant 10 heures, en période diurne. Et d'autre part, les situations de travail posté en continu ou semi continu, incluant le travail de nuit. Le cas des 3 X 8 est plus classique mais pas le seul. Le travail posté provoque une désynchronisation des rythmes biologiques de l'être humain qui se traduit par des perturbations de sommeil, des problèmes gastro-intestinaux et des troubles nerveux".

... Il ajoute : "dans le cas particulier de Poissy (les 4 jours X 10 heures, de 6 H 15 à 16 H 29 et de 16 H 29 à 2 H 42), il n'y a pas eu de réduction hebdomadaire du temps de travail ; par conséquent, la durée de travail journalière est plus élevée. De plus, il s'agit de travail posté empiétant sur la nuit. Deux problèmes se posent alors, d'abord la fatigue ajoutée des deux heures de travail supplémentaires, de travail quotidien et ensuite l'accumulation hebdomadaire de la fatigue".

"une situation source de troubles d'autant plus importants que le travail est pénible physiquement".





DOSSIER



DOSSIER

CHEZ PSA L'ACTION A L'ORDRE DU JOUR

Sur tous les sites du groupe PSA les salariés connaissent bas salaires et dégradation de leurs conditions de travail. Ils se heurtent au refus de répondre à leurs besoins d'augmentation des salaires, de réduction de la durée du travail, de formation et de reconnaître leurs qualifications.

Les suppressions d'emplois sont annoncées avec 3 000 chez Citroën dont les 1 800 à Rennes et 950 à Peugeot Sochaux.

Le projet de regrouper les études et méthodes de Citroën avec celles de Peugeot met en cause l'avenir de cette marque. Ces choix concourent au rabougrissement du groupe PSA et de l'industrie. De Talbot, il ne reste que le site de Poissy, tous les autres ont été sacrifiés, 18 000 emplois ont disparu, 300 concessionnaires éliminés. La pénétration étrangère s'est accrue de 10%. La mise en cause de Citroën conduit à sacrifier une part du marché aux marques étrangères, notamment japonaises.

La capitulation du gouvernement français levant les quotas japonais s'inscrit dans la même logique. Elle porterait un coup terrible à l'emploi et à notre industrie. Des entreprises, l'exigence de l'annulation de cet accord doit monter.

CALVET est en flagrante contradiction avec ses propres déclarations sur la levée des quotas japonais. Au nom de la concurrence avec ceux-ci, il tente d'imposer un véritable recul social. Ses actes comme ceux du gouvernement font la part belle aux japonais.

Gagner de la productivité sur le dos des hommes c'est mauvais pour les salariés et le groupe. L'instauration des 4 X 10 H à Paris, parallèlement au mal vivre qu'elle produit pour les hommes, se révèle être une catastrophe pour l'efficacité de l'entreprise. En trois mois, 8 000 véhicules n'ont pu être livrés du fait des retouches. A Rennes, il est projeté d'augmenter de 10% les charges de travail.

Les choix qui résultent de l'unique objectif marge/profit conduisent au recul de l'industrie et favorisent la pénétration étrangère. Seul le progrès social est en mesure d'inverser cette tendance.

Les militants de la CGT sont mobilisés pour faire débattre de ces questions.

Dans une déclaration, les syndicats CGT de PSA et la FTM CGT appellent à amplifier ce débat, ils formulent des propositions :

- un salaire décent reconnaissant la qualification, le SMIC à 7 000 F pour l'élaboration de la grille des salaires ;
- la réduction du temps de travail à 35 heures en cinq jours payés 39, la retraite à 55 ans, la création de milliers d'emplois qualifiés et durables ;
- l'amélioration des conditions de travail avec, en premier lieu, l'allègement des charges individuelles de travail ;

DOSSIER

Sur tous les sites du groupe PSA les salariés connaissent bas salaires et dégradation de leurs conditions de travail. Ils se heurtent au refus de répondre à leurs besoins d'augmentation des salaires, de réduction de la durée du travail, de formation et de reconnaître leurs qualifications.

Les suppressions d'emplois sont annoncées avec 3 000 chez Citroën dont les 1 800 à Rennes et 950 à Peugeot Sochaux.

Le projet de regrouper les études et méthodes de Citroën avec celles de Peugeot met en cause l'avenir de cette marque. Ces choix concourent au rabougrissement du groupe PSA et de l'industrie. De Talbot, il ne reste que le site de Poissy, tous les autres ont été sacrifiés, 18 000 emplois ont disparu, 300 concessionnaires éliminés. La pénétration étrangère s'est accrue de 10%. La mise en cause de Citroën conduit à sacrifier une part du marché aux marques étrangères, notamment japonaises.

La capitulation du gouvernement français levant les quotas japonais s'inscrit dans la même logique. Elle porterait un coup terrible à l'emploi et à notre industrie. Des entreprises, l'exigence de l'annulation de cet accord doit monter.

CALVET est en flagrante contradiction avec ses propres déclarations sur la levée des quotas japonais. Au nom de la concurrence avec ceux-ci, il tente d'imposer un véritable recul social. Ses actes comme ceux du gouvernement font la part belle aux japonais.

Gagner de la productivité sur le dos des hommes c'est mauvais pour les salariés et le groupe. L'instauration des 4 X 10 H à Paris, parallèlement au mal vivre qu'elle produit pour les hommes, se révèle être une catastrophe pour l'efficacité de l'entreprise. En trois mois, 8 000 véhicules n'ont pu être livrés du fait des retouches. A Rennes, il est projeté d'augmenter de 10% les charges de travail.

Les choix qui résultent de l'unique objectif marge/profit conduisent au recul de l'industrie et favorisent la pénétration étrangère. Seul le progrès social est en mesure d'inverser cette tendance.

Les militants de la CGT sont mobilisés pour faire débattre de ces questions.

Dans une déclaration, les syndicats CGT de PSA et la FTM CGT appellent à amplifier ce débat, ils forment des propositions :

- un salaire décent reconnaissant la qualification, le SMIC à 7 000 F pour l'élaboration de la grille des salaires ;
- la réduction du temps de travail à 35 heures en cinq jours payés 39, la retraite à 55 ans, la création de milliers d'emplois qualifiés et durables ;
- l'amélioration des conditions de travail avec, en premier lieu, l'allègement des charges individuelles de travail ;

**Je veux gagner ma vie
pas la perdre !**

**CGT
TALBOT**

**STOP
aux 10 h par jour**



Nous avons rencontré Yves Bongiorno, Secrétaire du syndicat CGT Talbot. Il nous a fait part de la situation dans l'usine après la généralisation des 4 x 10, de l'attitude des salariés et de l'appréciation du syndicat sur la situation dans l'entreprise.

Nous assistons, depuis la mise en route des 4 x 10, à un disfonctionnement qui s'est encore accru au fil des mois.

Les retouches sont importantes, la direction doit avoir recours aux heures supplémentaires le samedi pour les effectuer.

D'autre part, pour faire face à tous ces problèmes la direction a dû procéder à une augmentation des effectifs de l'ordre de 2.200 plus 1.400 intérimaires. De ce fait, on arrive à un effectif équivalent à ce que la CGT réclamait comme nécessaire sans que soient mis en œuvre les 4 x 10.

Si ça ne veut pas dire pour autant que nous ayons gagné la partie sur cette question de l'embauche de personnel, puisque l'usine tourne en 4 x 10 comme le souhaite la direction, cela signifie que, pour l'instant, la direction subit un échec relatif.

D'autre part, une question se pose quant à l'efficacité industrielle, compte tenu du nombre important de retouches.

Mais une chose est certaine, ce sont les travailleurs qui en subissent toutes les conséquences, sur leur santé, de plus, il y a recrudescence des accidents du travail.

Après un peu plus de six mois de 4 x 10, le refus global est plus important que le résultat du référendum ne le laissait paraître.

Quelles sont les propositions du syndicat ?

Nous avons une proposition concrète : les 35 heures.

A partir de là, on est ouvert à toutes les propositions. Une chose est sûre, les 4 x 10 c'est foncièrement mauvais pour les travailleurs et cela n'est pas bon non plus pour la production. Il faut faire autrement et pas forcément revenir à la forme de travail avant les 4 x 10.

Ce qu'il faut, c'est faire autre chose. Notre syndicat va en débattre avec tout le personnel, le consulter, écouter ce qu'il pense, ce qu'il propose. Nous sommes certains qu'ils ont des idées, de bonnes idées même et après tout ne leur appartient-il pas d'en décider. Nous considérons qu'ils sont majeurs.

Mais, cela ne veut pas dire que notre syndicat n'a pas réfléchi, qu'il n'a pas de propositions.

Nous avons fait des propositions à la direction pour qu'elle réalise des investissements en machines et en hommes, je viens de te dire au début de cet entretien qu'en ce qui concerne les hommes, la direction arrive à l'équivalent de ce que nous proposons. Pour ce qui concerne les machines, elle disait manquer de place.

Pourtant, elle vient de trouver une place énorme au B3 pour installer des préparations de portes ; c'est l'équivalent en place pour mettre quatre chaînes supplémentaires et de plus, ce ne sont pas de gros investissements car les chaînes, ce ne sont pas des machines.

D'autre part, en procédant de la sorte, la direction prétend que cela va améliorer les conditions de travail, ce qui est totalement faux car en fait on multiplie les manipulations et par là même, on augmente les risques de

retouches supplémentaires ; dans le même temps, la direction a alourdi la charge de travail en récupérant les temps morts, (la préparation s'effectuant directement sur la voiture), donc plus de portes, donc plus de fatigue, donc un risque d'accidents de travail supplémentaires.

Avec des chaînes supplémentaires, on pourrait produire plus car il y a des parts de marché à reprendre en France. En effet, la pénétration des marques étrangères c'est 41% du marché.

En réalité avec les 4 x 10, PSA ne vise pas cet objectif. Ce que veut PSA c'est nous imposer un recul social, une surexploitation car aujourd'hui ce que nous produisons de plus à Poissy avec les 4 x 10 l'est au détriment des autres usines du groupe.

Ce qu'ils veulent, c'est faire du fric sur le dos des hommes.

De notre correspondant dans l'Ariège

La situation des Bûcherons de la SEBSO

Il n'y a pas à notre connaissance, de clandestins. Tous les bûcherons que nous connaissons sont en règle quant à leur titre de séjour.

L'implantation de la CGT n'est pas à ce jour structurée, cependant, les bûcherons nous font confiance et s'adressent à nous, lorsqu'ils rencontrent des problèmes personnels (accidents de travail, maladie, poste de travail aménagé en fonction de leur état de santé, etc...), et parfois aussi, pour nous exposer leurs dures conditions de travail.

Mais visiblement, la maîtrise a eu vent d'une éventualité d'implantation de la CGT à la SEBSO, et réplique en divisant les bûcherons. De "bons" !! chantiers sont attribués à certains qui semblaient avoir quelque volonté de monter une structure CGT. Ils se "sont faits" ce qu'ils appellent quelques "bons mois", mais souvent, en travaillant le samedi...

Celui avec lequel j'ai des contacts amicaux (nous nous invitons mutuellement de temps à autre), s'est entendu dire par son chef de chantier : "Mais qu'est-ce que tu fous avec ce type ? !..." Depuis, il passe beaucoup plus rarement à l'UL...

À l'UL de St Girons, une permanence est organisée en direction des immigrés presque tous les samedis matin ; certains d'entre eux (mais en général pas ceux qui travaillent à la SEBSO, plutôt les chômeurs, les accidentés du travail, quelques uns d'autres entreprises) viennent nous y exposer leur situation, le plus souvent pour une aide juridique ou des renseignements. Ceci dit, l'un de ceux de la SEBSO m'a laissé entrevoir la possibilité d'une réunion de l'ensemble des bûcherons dans un avenir pas trop lointain (sous l'égide de l'UL de St Girons).

Nettoyage

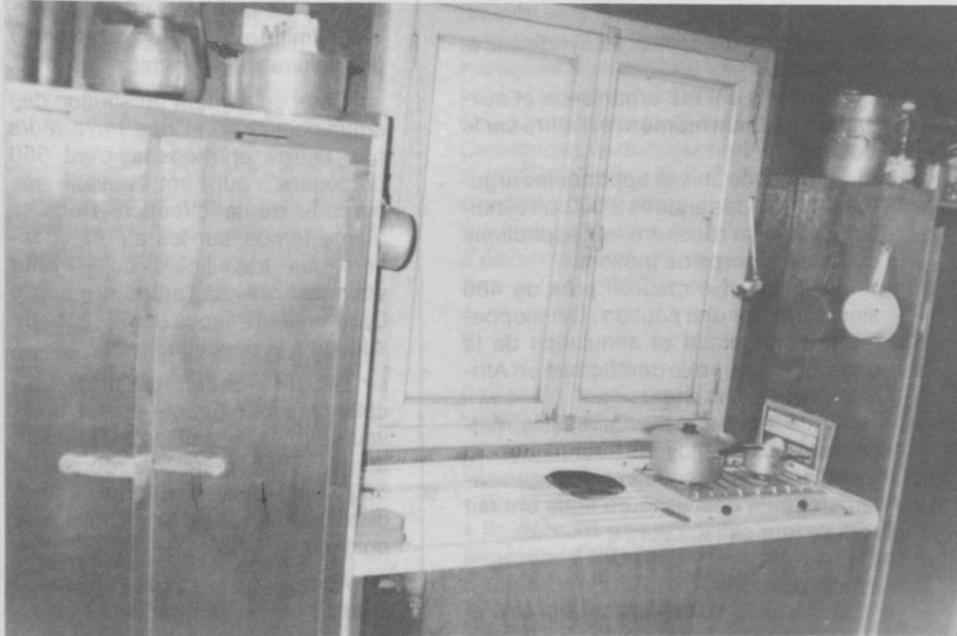
Entreprises d'entretien (S.F.G.M.)
Prime de fin d'année
1 500 F décembre 81
2 000 F décembre 82
Entreprises d'entretien (S.F.G.M.)



Le bâtiment est en métal et est installé dans un terrain rural.



Le bâtiment est en métal et est installé dans un terrain rural.



Le bâtiment est en métal et est installé dans un terrain rural. Les matériaux de construction sont de qualité et les finitions sont soignées. Le bâtiment est conçu pour résister aux intempéries et offrir un environnement sûr et confortable pour les occupants. Les équipements sont modernes et adaptés aux besoins de la population locale. Le bâtiment est une véritable œuvre d'art et une source d'inspiration pour les architectes et les designers.

Le bâtiment est en métal et est installé dans un terrain rural. Les matériaux de construction sont de qualité et les finitions sont soignées. Le bâtiment est conçu pour résister aux intempéries et offrir un environnement sûr et confortable pour les occupants. Les équipements sont modernes et adaptés aux besoins de la population locale. Le bâtiment est une véritable œuvre d'art et une source d'inspiration pour les architectes et les designers.

VIE SYNDICALE

FETE DE LA C.G.T. Haute Garonne

UN COLLECTIF IMMIGRATION BIEN STRUCTURÉ ET PLUS ACTIF

Comme pour les années écoulées, le collectif immigration Toulouse 31 n'a pas manqué son rendez-vous avec la fête de la C.G.T. Cette année ses membres ont été particulièrement organisés et actifs pour donner à cette fête l'éclat qu'elle se doit.

Dès la matinée du samedi 29 septembre, deux expositions sont mises sur pied et prêtes à être admirées des visiteurs.

L'une portait sur l'économie du Tiers-Monde et particulièrement de l'Afrique toujours en état de sous-développement et de sous-alimentation et à cet effet, des titres tels que : dette, la mécanique infernale, le vertige démographique, la démocratie reste à inventer, terre, attention fragile, un tiers-monde, des tiers-mondes, les jeunes au travail avec des photos et graphiques à l'appui, ont suscité l'intérêt de bon nombre de visiteurs.

La deuxième exposition est celle du scientifique français Albert Jacquard, qu'un des membres du collectif (parfois deux) était chargé d'expliquer à chaque visiteur du stand qui voulait bien l'écouter lorsque son attention n'est pas complètement absorbée par la lecture ou l'admiration des photos.

D'une telle exposition, il fallait tirer la leçon et la philosophie qui s'impose et qu'il convient de méditer et d'appliquer, que l'auteur lui-même résume ainsi :

"Demain n'existera pour les hommes qu'au prix d'un sursaut de conscience et de solidarité. Pour des notions telles la vie, la spécificité de l'Homme, la démographie, les races humaines, l'économie, la science, la liberté, l'éducation, les données sont bouleversées. Un choix s'impose : celui de l'Homme. Il n'est pas trop tard pour prendre le risque de survivre."

La soirée non stop de ce samedi a attiré une foule que le stand international avait du mal à contenir et pour cause ! Il y avait les Violettes de Toulouse, de la percussion, du Raï avec le groupe Atlas, du Brassens avec le Mej Trio, de la musique classique et de l'opérette avec la chorale de Castanet, de la danse avec Martine Rondet et surtout de l'adresse et des exploits avec un jongleur de renom, le tout avec une remarquable présentation du clown Gépéto.

Les gourmets de cette soirée n'étaient privés de délicieuses spécialités espagnoles : Cuba libre, sangria, vin blanc (Albear), tapas, tortillas, chorizo ; portugaises : cocktail : cacharolete, delicias de Algarus (gâteaux) ; maghrébines : thé, makrout, faklaous, griouche.

La journée du dimanche n'a pas été moins animée.

En fin de matinée, la gracieuse Maria et son groupe ont donné un répertoire de flamenco créant ainsi une ambiance de danse et en début d'après-midi, le gala donné par Isabelle Aubret était on ne peut plus sensationnel.

L'Association pour la Défense des droits de l'Homme au Maroc (ASDHOM) a trouvé en cette fête, un terrain favorable pour faire connaître tous les noms des martyrs célèbres pour délit d'opinion dans le royaume de Hassan II. Le Président de cette association a pris la parole devant une foule nombreuse pour que tous ensemble nous exigeons que :

"Toute la lumière soit faite sur le sort des disparus, sur les prisonniers de Tazmamart, ainsi que sur les 2 250 militaires passés en Algérie le 4 février 1991 et dont 1 400 ont été remis aux autorités marocaines."

De même qu'il faut exiger : "La libération sans condition des détenus politiques, syndicaux et militaires et le retour sans condition de tous les exilés au Maroc.

Durant les deux journées de la fête, deux conférences-débats ont été organisées et auxquelles les membres du collectif ont participé : l'une portait sur le désarmement et l'autre sur le thème : De quel syndicat C.G.T. les travailleurs ont-ils besoin ?

Une conférence, sous forme d'interrogation pour que l'assistance puisse apporter les arguments afin que la C.G.T. devienne le syndicat de classe et de masse des années 2 000, un syndicat qui puisse répondre aux aspirations

de tous les corps de métiers.

Le collectif a recueilli près de 400 signatures sur une pétition : Développement économique et annulation de la dette, pour une vraie démocratie en Afrique et dans le monde.

Cette fête a été de plus réussie, malgré le peu de moyens techniques et matériels dont disposaient les organisateurs et bien des visiteurs nous ont fait part de leur satisfaction.



Mohand BELLAGH

Nettoyage

Entreprise Hôpital Service (S.F.G.H.)

Prime de fin d'année : 1 500 F décembre 91 2 000 F décembre 92

Entreprise Penauille SA

Une prime annuelle versée en décembre à tous les salariés ayant 2 ans d'ancienneté. Elle sera de :

1 100 F pour les 169 h 750 F pour les services de 5 h 550 F pour les services de 3 h au 31/12/92 elle sera portée à 30% du salaire de base mensuel.

Société A.G.S.

A compter de décembre 91, une gratification annuelle équivalente à 30% du salaire de base. Elle sera portée à 60% du salaire de base en décembre 92.

Entreprise REYNIER à Toulouse

Il aura fallu 20 jours de luttes pour que la direction de cette entreprise de nettoyage, sous-traitant de la SNCF, accepte de négocier et d'annuler les 36 licenciements prévus.

C'est une victoire importante.

En effet, nous avons déjà rendu compte dans nos colonnes il y a un an du succès remporté par les travailleurs de cette entreprise, particulièrement acifs et unis.

Cette unité, forte d'un syndicat CGT puissant, renforcé par 19 adhésions dans le conflit, vient de faire une fois encore ses preuves, et a mis en échec la volonté de ce patron qui, au nom de la rentabilité financière, veut diminuer les effectifs et payer des salaires toujours plus bas.

Forts également du soutien des cheminots CGT et des travailleurs des autres entreprises, c'est 350 personnes qui ont envahi les bureaux de la direction. Dans le même temps, sur les autres chantiers, les travailleurs de Reynier étaient en grève à Tarbes, et ceux de Lyon avaient envoyé des motions de soutien à la direction.

Devant cette détermination, celle-ci devait renoncer à ses mauvais coups, les licenciements étaient annulés, une prime de reprise de 500 F accordée et l'ouverture immédiate des négociations sur les autres points du conflit.

Au moment où nous publions le journal l'action se poursuit.

L'OMI est un établissement public national, existant depuis 1945, qui assure une double mission : mettre en œuvre la politique d'immigration arrêtée par les Pouvoirs Publics.

Faciliter l'expatriation des Français vers l'étranger.

En ce qui concerne l'immigration, l'OMI est compétent pour :

assurer l'organisation des mouvements migratoires des étrangers : introduction en France des travailleurs et des membres de famille et réinsertion dans le pays d'origine des populations immigrées, apporter une assistance médicale aux étrangers à l'occasion du contrôle obligatoire.

Mener des actions d'accueil, d'information et d'aide aux immigrés, participer à la lutte contre l'emploi clandestin.

Siège
44, rue Bargue
75732 Paris Cedex 15
Tél.(1) 45.66.26.00

DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

Lille - Tourcoing
NORD - PAS-DE-CALAIS
PICARDIE
15, rue Ferdinand Buisson
59200 Tourcoing - Tél. 20.25.34.69

Lyon
AUVERGNE - BOURGOGNE
RHONE-ALPES
7, rue Quivogne
69286 Lyon Cedex 02
Tél. 78.42.42.19

Marseille
CORSE
LANGUEDOC - ROUSSILLON
PROVENCE - ALPES
COTE D'AZUR
16, rue Antoine Zattara
13331 Marseille 03 - Tél. 91.50.45.20

Nancy
ALSACE - CHAMPAGNE
FRANCHE-COMTÉ - LORRAINE
53 à 55, Av. de la Garenne
54000 Nancy - Tél. 83.40.26.01

Paris
BRETAGNE - CENTRE
ILE-DE-FRANCE
HAUTE-NORMANDIE
BASSE-NORMANDIE
PAYS DE LOIRE
45 bis, rue de la Procession
75015 Paris - Tél. 45.66.26.00

Toulouse
AQUITAINE - LIMOUSIN
MIDI - PYRENEES
POITOU - CHARENTES
19, Chemin Lapujade
31200 Toulouse - Tél. 61.48.73.53

L'Office des Migrations Internationales vient de publier...

**REGROUPEMENT FAMILIAL,
QUI PEUT EN BENEFICIER ?**

L'Office des Migrations Internationales vient de publier un dépliant rappelant les modalités du regroupement familial ainsi que les conditions à remplir pour en bénéficier.

Il nous a semblé utile de porter à votre connaissance les éléments essentiels de ce document très bien fait, très clair.

Avant son installation en France, la famille doit avoir reçu, au préalable, l'autorisation des autorités françaises.

En effet, le décret n° 76-383 du 29 mars 1976 modifié par le décret n° 84-1080 du 4 décembre 1984, précise que la voie normale de venue en France de la famille est celle de l'introduction par les soins de l'Office des Migrations Internationales.

La procédure d'admission au séjour alors que la famille est déjà présente en France, n'a qu'un caractère exceptionnel. Il est donc indispensable de suivre la procédure normale d'introduction.

Il s'agit exclusivement du conjoint (épouse ou mari) et des enfants de moins de 18 ans (légitimes, naturels ou ayant fait l'objet d'une adoption plénière).

La famille peut être regroupée partiellement ou totalement.

La limite d'âge est toutefois portée à 21 ans pour les enfants d'un ressortissant d'un pays signataire de la Charte sociale européenne (Autriche, Chypre, Islande, Malte, Norvège, Suède, Turquie) à condition qu'ils soient à la charge de leurs parents.

Cas particulier : les enfants recueillis d'un ressortissant algérien, âgés de moins de 18 ans, peuvent également bénéficier du regroupement familial à condition que le recueil légal ait été prononcé par une décision de l'autorité judiciaire algérienne.

LES CONDITIONS A REMPLIR

Par le demandeur

Pour être autorisé à faire venir sa famille, il doit :

• **séjourner régulièrement en France**

c'est-à-dire sous le couvert d'un titre de séjour en cours de validité, depuis au moins un an ; **par exception**, le demandeur algérien n'est pas soumis à cette obligation de séjour d'un an mais doit détenir un titre de séjour.

• **disposer de ressources stables et suffisantes pour subvenir aux besoins de la famille ;** Un salaire (ou pour les non-salariés : commerçant, artisan, agriculteur..., un revenu) égal au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est considéré comme suffisant.

Pour un salarié, la justification est assurée par la production des 3 derniers bulletins de salaire ; pour un salarié travaillant dans une société d'intérim / ou de travail temporaire et pour un non-salarié la vérification porte sur les revenus des 12 mois précédents.

• **assurer à sa famille un logement,**

conforme aux conditions générales tenues pour normales pour une famille semblable (il peut en être propriétaire, locataire ou être détenteur d'une promesse ferme de location) ;

Ces conditions de logement (surface et confort) sont appréciées par référence aux normes minimales fixées pour le versement des allocations logement.

Confort : poste d'eau potable, moyen d'évacuation des eaux usées, chauffage, WC... ;

Surface : elle varie en fonction de la taille de la famille :

2 personnes*	25 m ²	6	61 m ²
3	34 m ²	7	70 m ²
4	43 m ²	8	79 m ²
5	52 m ²		

par personne supplémentaire 5 m²

(*) Par exception pour un ménage sans enfant, une surface de 15 m² peut être admise, mais la famille risque de se voir refuser le bénéfice de l'allocation logement.

Par les membres de la famille

Pour que les membres de la famille soient autorisés à résider en France :

• **Ils ne doivent pas constituer une menace pour l'ordre public ;**

• **Ils doivent passer dans le pays d'origine la visite médicale obligatoire de l'Office des Migrations Internationales et être reconnus aptes.**

L'administration française peut opposer un refus à la demande de regroupement familial si l'une de ces 5 conditions n'est pas remplie.

LA PROCEDURE

1. La demande

Où la retirer ?

Le formulaire de demande de regroupement familial est retiré :

- soit auprès des directions départementales des affaires sanitaires et sociales (D.D.A.S.S.),
- soit auprès des bureaux d'accueil.

Ce formulaire comporte un engagement de versement de la redevance d'introduction due à l'Office des Migrations Internationales ; en effet, à l'occasion de son intervention, l'OMI perçoit une redevance dont le montant est forfaitaire, révisé annuellement et fixé par arrêté interministériel.

Où la déposer ?

Elle est obligatoirement déposée à la D.D.A.S.S. du futur lieu de résidence de la famille ; en échange le demandeur reçoit une attestation de dépôt.

2. L'instruction de la demande

- La délégation régionale de l'OMI compétente en raison du département de résidence de la famille procède à une enquête sur le logement et les ressources (voir encadré)

La D.D.A.S.S. saisit en même temps l'OMI et la Préfecture

- La direction de la réglementation de la Préfecture du département formule un avis au regard de l'ordre public.

En principe, le délai entre le dépôt de la demande et la décision du Préfet ne doit pas dépasser deux mois.

- La D.D.A.S.S. communique au Préfet son avis sur le regroupement familial au vu des résultats des enquêtes de l'OMI et de la direction de la réglementation.
- Le Préfet, saisi de la proposition de la D.D.A.S.S., prend la décision finale d'accorder ou de refuser le regroupement familial.

Le Préfet informe le demandeur et l'OMI de sa décision

Si la décision est favorable

La délégation régionale de l'OMI, invite le demandeur à régler le montant de la redevance due qui restera acquise à l'OMI.

- Le montant de la redevance est fixé, par l'arrêté du 21 janvier 1991, à 1.500 F pour le regroupement de la famille (conjoint et enfants) d'un travailleur étranger non CEE.

• Quelles pièces présenter lors du dépôt de la demande ?

- le titre de séjour (en cours de validité),
- le livret de famille ou si ce document n'existe pas dans le pays d'origine, extraits de naissance justifiant la composition de la famille et l'identité de ses membres,
- les bulletins de paie des 3 mois précédents (cas du travailleur salarié) ou justificatifs des revenus des 12 derniers mois précédents (cas du travailleur salarié d'une société d'intérim ou de travail temporaire) ou justificatifs des revenus de l'année précédente c'est-à-dire déclaration de revenus (pour l'impôt sur le revenu) (non salarié et personnes sans activité),
- l'engagement de location du logement destiné à la famille ou quittance de loyer ou toute autre pièce justifiant l'existence du logement.

L'INTRODUCTION DE LA FAMILLE

Le dossier d'introduction de la famille est adressé à la Mission de l'OMI ou, s'il n'en existe pas une dans le pays, au Consulat de France compétent.

La Mission ou le Consulat informe alors la famille de l'autorisation de regroupement familial donnée par le Préfet et l'invite à entreprendre les démarches nécessaires pour l'établissement du passeport par les autorités de son pays.

La famille passe ensuite la visite médicale obligatoire, assurée, selon le cas, par un médecin de l'OMI ou un médecin agréé par le Consulat de France.

L'aptitude médicale constatée par le médecin rend exécutoire la décision prise par le Préfet.

Le visa de long séjour est alors délivré

- Soit sous la forme d'une mention apposée par la Mission de l'OMI sur le passeport.

- Soit par le Consulat de France.

- **L'émigration de la famille est possible.**

Au jour qu'elle a fixé pour son départ, la famille reçoit :

- un certificat médical,
- une carte lettre à adresser à la préfecture dès son arrivée, et en règle générale :
- un bon à échanger contre un titre de transport gratuit par train valable sur le territoire français du point d'entrée en France au domicile de la famille,
- à partir de certains pays, notamment le Maroc, la Turquie et la Yougoslavie, l'OMI peut, en plus, mettre à la disposition des familles, aux meilleures conditions, des titres de transport international ferroviaire valables du point de départ à l'étranger.

UNE FOIS EN FRANCE

Dès l'arrivée de la famille en France, l'OMI adresse un avis d'introduction à :

- la préfecture, en vue de la délivrance du ou des titres de séjour,
- la D.D.A.S.S. afin de déclencher la visite d'accueil d'un travailleur social,
- la caisse d'allocations familiales, pour le versement des prestations familiales auxquelles la famille peut prétendre.

La préfecture établit ensuite le ou les titres de séjour des membres de la famille qui sont de la même nature que celui détenu par le demandeur.

Il appartient à la famille d'adresser, dès son arrivée, la carte lettre destinée à la préfecture.

Un travailleur social, envoyé par la D.D.A.S.S., rend visite à la famille afin d'évaluer ses problèmes éventuels d'adaptation et déclencher, le cas échéant, et en accord avec la famille, l'intervention d'une travailleuse familiale pour 60 heures au maximum.

Le rôle de cette travailleuse familiale est de faciliter l'adaptation sociale et économique de la famille à son nouveau cadre de vie.

A l'occasion de sa visite, le travailleur social remet à la famille le guide d'accueil "Vivre en France" qui donne des informations essentielles sur la vie en France.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

Ces dispositions concernent les familles des ressortissants d'un état membre de la CEE, du Burkina Faso, de Centrafrique, du Gabon, de la Mauritanie et du Togo.

Ressortissants de la CEE

Ils peuvent être librement rejoints par les membres de leur famille, quelle que soit leur nationalité ;

L'admission au séjour concerne le conjoint, les enfants de moins de 21 ans ou, s'ils sont à charge, de plus de 21 ans, les ascendants à charge du demandeur ou de son conjoint ;

L'admission au séjour est prononcée sur déclaration, faite à la préfecture, par le demandeur sous la condition qu'il dispose d'un logement considéré comme normal ;

• ils peuvent demander le bénéfice de la procédure d'introduction de l'OMI (procédure dite "assistée") ; le montant de la redevance due, prévu par l'arrêté du 21 janvier 1991, est fixé à 850 F (pour le groupe familial - conjoint et enfants -, par personne - cas des ascendants -).

Ressortissants du Burkina Faso, de Centrafrique, du Gabon, de la Mauritanie et du Togo

• Ils peuvent être rejoints par leur famille sans avoir recours à la procédure d'introduction par l'OMI ;

- l'admission au séjour est prononcée lorsque la famille est entrée régulièrement en France (c'est-à-dire avec un passeport et un visa) ;

- le contrôle médical est assuré par l'OMI ;

- les enquêtes relatives au logement et aux ressources sont assurées par la D.D.A.S.S. ;

- ils peuvent demander le bénéfice de la procédure d'introduction par l'OMI.

QUELQUES CONSEILS

Dossier

• Si vous souhaitez prendre contact avec l'Office à propos du regroupement de votre famille, pensez à rappeler le numéro de dossier qui vous a été donné par l'OMI.

Enquête-logement

• Lors de l'enquête-logement, si vous ne pouvez être présent au rendez-vous pris avec l'agent de l'OMI, informez l'en dès que possible, afin d'éviter qu'il se déplace et afin qu'il puisse fixer un nouveau rendez-vous.

• Si, pour un motif légitime, vous n'avez pu être présent au rendez-vous prenez immédiatement contact avec l'OMI.

Redevance

Lorsque vous recevez la demande de paiement de la redevance, procédez rapidement à son règlement afin de ne pas retarder la venue de votre famille. Pensez également à informer votre famille de l'aboutissement de cette partie de la procédure, afin qu'elle puisse, sans tarder commencer les formalités de délivrance du passeport.

Carte lettre

• Dès l'arrivée de votre famille en France, pensez à expédier immédiatement la carte-lettre destinée à la Préfecture, qui lui a été remise avant son départ. Cela facilitera la délivrance du ou des titres de séjour.

Certificat médical

• Conservez soigneusement le certificat médical délivré à l'issue de la visite médicale obligatoire. C'est une pièce importante qui prouvera que votre famille a passé la visite médicale et qui pourra vous être demandée.

Enfants mineurs

• Si vous avez des enfants mineurs de moins de 18 ans, l'OMI leur délivrera une attestation individuelle qui leur facilitera la preuve de la régularité de leur entrée et de leur séjour en France. Il conviendra de la conserver.

A noter : Les travailleurs saisonniers, les étudiants autorisés à travailler, les titulaires d'une autorisation provisoire de travail, les boursiers et stagiaires de formation en perfectionnement professionnel, les demandeurs d'emploi ne remplissant pas les conditions de stabilité de l'emploi ne peuvent bénéficier de la procédure de regroupement familial.

**POUR LA PREPARATION
DU 44^{ème} CONGRES DE LA CGT
DE LA 7^{ème} CONFERENCE NATIONALE**

A paraître prochainement

**3 Numéros exceptionnels
3 Dossiers de questions d'actualité**

ABONNEZ-VOUS

**LA TRIBUNE
de l'immigration**

- seul journal syndical spécifique qui traite des positions de la C.G.T. sur l'immigration,
- outil du syndicat et des syndiqués,
- joue un rôle important dans l'affrontement des idées sur les problèmes de l'immigration.

BULLETIN

d'abonnement individuel à la tribune

NOM _____ Prénom _____

Adresse _____

Code postal _____ Ville : _____

désire recevoir un abonnement à "La Tribune".

Ci-joint le règlement de 30 F correspondant à l'abonnement.

Pour les moins de 10 exemplaires, remplir un bulletin d'abonnement et indiquer le nombre d'exemplaires (ex. : 9 abonnements à 30 F = 270 F) accompagné du règlement à l'ordre de

T.I. INFORMATION - case 432
263, rue de Paris - 93516 MONTREUIL Cedex