

# Tribune

de

# l'immigration

Journal CGT du Secteur Migrants  
Prix : 15 F. N° 30 - Septembre-Octobre 1998



- Des papiers pour tous
- Travailleurs saisonniers OMI, volonté de lutter
- Les discriminations mises à mal à l'hôpital de Colombes
- L'union locale de Carpentras bousculée par les réalités
- Une coopération syndicale originale

## DOSSIER

# L'immigration et la CGT

S

'il est un mot qui a pris de l'acuité, ces dernières années, c'est bien celui de citoyenneté. Peu ou prou, chacun est contraint de s'y référer. C'est dire qu'il y a là une exigence forte.

Oui citoyenneté dans la cité, sur son lieu de travail, dans son syndicat également.

Exigence universelle qui concerne tout le monde mais plus encore pour celles et ceux qui en sont privés, privés de droits, de papiers, de toit, privés de tout en définitive, privés du droit d'exister tout simplement. Comment un être humain peut-il être exclu de ce droit fondamental ?

Parmi celles et ceux là, nombreux sont les immigrés.

Notre responsabilité est grande.

La CGT est porteuse d'une longue tradition, de valeurs fondamentales,



## Tribune de l'immigration

263, rue de Paris  
93516 - Montreuil cedex  
Tél. 01 48 18 81 36

Directeur de la publication :  
Jean Bellanger

Responsable de la rédaction  
et de la diffusion :  
Georges Letellier

Collectif d'animation :  
Ali M'Saoura, Maryvonne Dumora,  
Isabelle Avran, Christian Paletti,  
Daniel Fauré, Patrick Schweizer

Réalisation : Amalgames

ISSN : 0980.028

Commission paritaire 1975.D.73



## S O M M A I R E

### Edito

- Une pleine citoyenneté .....2

### DOSSIER

#### L'immigration et la CGT

- Une activité redimensionnée .....4
- La sortie du ghetto .....8
- Humain, fraternel, chaleureux, tolérant, voilà le syndicalisme que nous voulons construire avec les syndiqués, les salariés... 45<sup>e</sup> Congrès .....10

fondatrices. La solidarité constitue un de nos fondements.

Parce que nous ne sommes pas épargnés par tout ce qui traverse la société française, nous avons décidé de décupler nos efforts face au racisme, l'antisémitisme ou la xénophobie.

Mais aujourd'hui, n'avons-nous pas à aller plus loin en terme de droits nouveaux, droits pour tous ?

Le Conseil des ministres vient de décider la mise en place d'un observatoire des phénomènes discriminatoires. C'est un pas important mais insuffisant. Les

actes discriminatoires ne sont pas véritablement réprimés.

S'il est vrai que la montée en puissance du racisme a pu se développer sur le terreau de la crise économique, il n'empêche que la question de la citoyenneté se pose en tant que telle.

Elle se pose dans la société. Elle se pose pour la CGT elle-même.

Relevons le défi. La préparation du 46<sup>e</sup> Congrès confédéral peut et doit nous y aider.

## Une pleine citoyenneté

**François Duteil**  
Secrétaire de la CGT

### **Campagne 98**

- Oser, c'est l'essentiel.....12
- Solidaires dans l'hôpital.....14
- Le racisme à son comble .....16
- Le vécu de l'union locale CGT de Carpentras, au pied du Ventoux les discriminations racistes poussent comme des champignons .....17

### **Actualité**

- Une volonté farouche de luttes, de gagner, d'être ensemble .....20

- Sans papiers de Marseille .....22
- Régulariser les sans papiers, c'est l'intérêt de tous les salariés.....23

### **International**

- Une construction d'une coopération liée aux besoins .....25
- Bulletin d'abonnement .....27

# L'immigration et la CGT

## Une activité redimensionnée

*A la veille du congrès confédéral, il nous a semblé utile de consacrer un dossier sur l'activité immigration de la CGT.*

*Il ne s'agit pas de rappeler nos positions sur tous les sujets concernant les immigrés ; nous ne voulons pas faire un document d'orientation bis consacré à cette activité spécifique, il s'agit de jeter un regard sur le chemin parcouru au cours de la dernière étape.*

Notre organisation a tout au long de son histoire pris en compte la défense des immigrés. Les actions pour qu'ils aient les mêmes droits furent nombreuses. Ces efforts impulsés par la Confédération étaient engagés par des militants sensibles à ces questions, dans des syndicats directement concernés. Il s'agissait d'une activité tournée vers les salariés appartenant à cette catégorie.

8<sup>e</sup> conférence nationale de l'immigration.



Cependant dès 1993, une inflexion était donnée pour que notre activité, nos positions soient plus largement partagées dans la CGT, y compris par des organisations qui interviennent dans des secteurs où les immigrés sont peu présents.

Cette conception s'est traduite par une modification de la ligne rédactionnelle de la tribune de l'immigration. Nous sommes passés d'une publication CGT pour les immigrés à un magazine s'adressant à tous sur les questions de l'immigration.

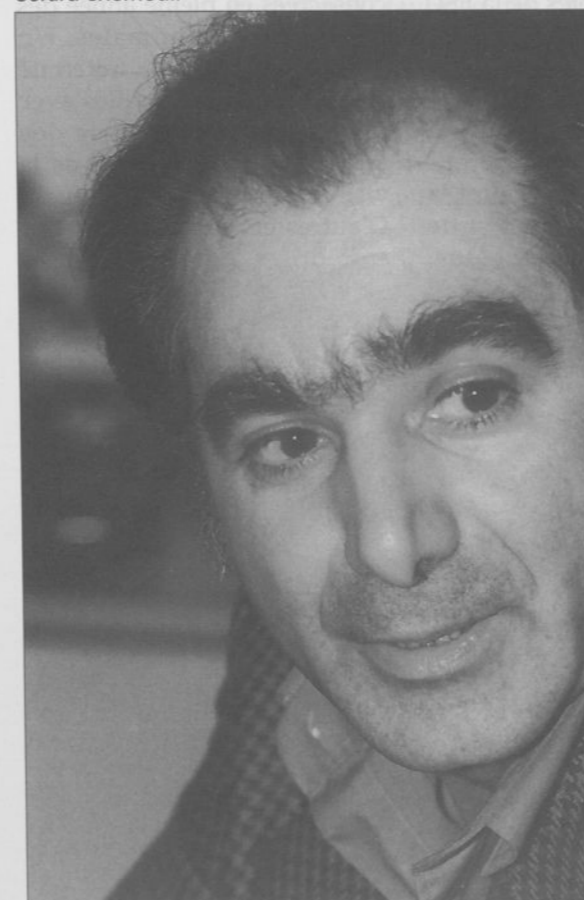
La session de formation spécifique ainsi que les stages de deuxième niveau ont été rebâtis en prenant en compte cette démarche d'élargissement.

1995, l'année du centenaire de la CGT, fut celle d'un redimensionnement ; alors que nous étions en pleine bataille contre les lois Pasqua, nous sommes

passés de réactions à l'événement ou d'initiative ponctuelle, nous sommes sortis de la pratique consistant à avoir une journée antiraciste lors du 21 mars à une campagne de janvier à la fin mars. Dans de nombreuses organisations, syndicats, unions locales, des initiatives contre le racisme furent prises. Des militants, des syndicats qui ne s'impliquaient pas précédemment le 21 mars furent cette fois mobilisés. Les initiatives festives qu'organisaient certaines unions départementales avec des associations ont été renforcées.

En septembre, à l'occasion du meeting de rentrée à Limoges,

Gérard Chemouil



nous popularisons notre cartepétition pour l'abrogation des lois Pasqua-Méhaignerie. A son verso, celle-ci comportait une interpellation des salariés : « Parce que la France ne peut construire son avenir dans le rejet, l'exclusion, la suspicion, la discrimination. Parce que l'emploi, la justice sociale et les acquis sociaux ne s'obtiennent pas en les refusant à une partie d'entre nous ».

Certes, les lois anti-immigrés étaient votées mais nous voulions ainsi poursuivre notre engagement et élargir encore le nombre de salariés opposés à celles-ci. Nous voulions aussi réduire les effets antagoniques entre salariés que ces lois légitimaient.

Nous avons ainsi pu recueillir vingt mille cartes que nous avons déposées à l'Elysée le 21 mars 1996.

Dans la même période, le 2 novembre 1995, à l'occasion du cinquantième anniversaire de l'Ordonnance de 1945 sur l'immigration, nous organisons une journée d'étude sur le thème « Cent ans de syndicalisme : la CGT et l'immigration ». Plus d'une centaine de personnes se pressaient dans la salle Jean Jaurès de la Bourse du Travail de Paris, syndicalistes, universitaires et militants associatifs ont contribué à cet échange d'opinions et d'expériences.

Bien sûr, la question de l'immigration fut l'objet de débats dans la préparation du 45<sup>e</sup> Congrès, une Commission exécutive confédérale y fut consacrée. Il suffit de lire les

nouveaux statuts de la CGT pour en percevoir l'avancée dans l'affirmation de notre solidarité et dans notre combat antiraciste.

Chacun a fraîchement en mémoire cette fin d'année 95 où la CGT menait de front le congrès et un conflit social majeur. Faut-il rappeler dans ces pages que les salariés immigrés y tinrent leur place dans le secteur privé bien sûr, mais aussi dans le secteur public comme les MAE ?

Ainsi donc, tout au long de l'année 95, la CGT a fait grandir l'idée que l'immigration mais aussi la lutte contre le racisme étaient des dimensions de combat syndical et sociétal et que nous entendions agir sur les deux aspects ; notre activité en était redimensionnée.

L'année 96 fut pour nous, comme pour d'autres, l'année des sans-papiers mais notre activité immigration ne fut pas limitée à cela.

Tout d'abord, au lendemain du congrès confédéral, nous impulsions la tenue de débats préparatoires à la 8<sup>e</sup> Conférence nationale immigration prévue pour les 4 et 5 avril 1996. Quatre-vingts procès verbaux de débats nous remontèrent. Deux cent cinquante militants mandatés y participèrent sur le thème : « place de l'immigration dans la société, place de l'immigration dans la CGT ». Cinquante et un départements y étaient représentés soit vingt et un de plus qu'à la 7<sup>e</sup> Conférence. Vingt-deux fédérations étaient aussi présentes.

Délégués et invités furent impressionnés par cette volonté collective de prendre la parole, d'échanger les expériences et de cette aspiration à faire bouger les choses. Le plus important est de regarder aujourd'hui si les axes de travail contenus dans la motion finale ou ont été oubliés dans les trains du retour au soir du 5 avril 1996 ou sont rentrés dans la vie.

Il s'avère que la quasi-totalité des axes de travail énoncés dans la motion finale a été mise en œuvre.

La lutte des sans-papiers, depuis la sortie de l'ombre des Saint-Bernard et notre décision d'être à leurs côtés, a évidemment modifié, bousculé ce que nous avons décidé à la 8<sup>e</sup> Conférence. Cela a surtout été un facteur accélérateur et amplificateur de l'engagement de nos organisations contre les lois Pasqua ainsi que dans la pratique élargie des rapports unitaires.

Dès l'occupation de Saint-Ambroise, l'union départementale de Paris a été présente, en juin, nous décidions d'élargir la pratique du suivi permanent des sans-papiers au troisième collectif en cours de création. C'était pour nous l'occasion d'être en rapport avec l'immigration chinoise qui exprimait, à cette occasion, une volonté d'être en contact avec la société.

Depuis, nombreux ont adhéré à la CGT à Paris comme en Seine Saint-Denis. Déjà des salariés chinois, en situation régulière, prennent contact

avec nos permanences juridiques pour faire valoir leurs droits auprès de leurs employeurs. Si ces rapports se pérennisent et s'amplifient, leur pratique sociale communautaire en sera affaiblie, au profit de leur insertion dans la société française, ce qui ne peut qu'être bénéfique pour eux.

La présence de la CGT aux côtés des sans-papiers a été affirmée, à maintes reprises, par des gestes forts. La visite de Louis Viannet à Saint-Bernard au mois d'août, la prise de parole de Madjiguène Cissé, porte-parole des Saint-Bernard devant huit mille militants CGT au meeting de rentrée furent de cela, le parrainage des Saint-Bernard par des syndicats CGT aux côtés de la FSU et de SUD, étaient pour nous la concrétisation de nos engagements. L'organisation de débats dans les entreprises, avec des sans-papiers, a permis de mieux faire comprendre la justesse de leur combat et de notre place à leurs côtés. Aujourd'hui, ce sont vingt-six unions départementales qui sont en contact avec les sans-papiers.

Cette lutte a permis que soixante dix mille d'entre eux soient régularisés mais ils sont tout autant à avoir été déboutés en raison du refus du gouvernement Jospin d'en régulariser l'ensemble.

Les rapports des sans-papiers avec la CGT ont pris des formes différentes ; certains ont décidé d'adhérer à la CGT, dans quelques cas, des collectifs CGT ont été créés mais notre règle de conduite a tou-

jours été de leur laisser la maîtrise de leur lutte.

Au cours de cette même année, des unions départementales et des fédérations ont créé des collectifs immigration, d'autres ont renforcé ceux qui existaient déjà. L'UGICT a créé son collectif de lutte contre les discriminations et le Centre confédéral de la jeunesse a mis en place un groupe de travail immigration en son sein.

1997, année européenne contre le racisme, fut pour nous l'occasion, sans relâcher ce que nous avions entrepris, de renforcer notre lutte contre le racisme. Ainsi, deux émissions expression directe y furent consacrées en pleine année des élections prud'homales. Un Tour de France de la fraternité comprenant douze villes avec des débats publics sur des thèmes différents permit de la visibilité à notre engagement. D'autres eurent lieu dans des entreprises, dans des séances de congrès, des commissions exécutives de syndicats, d'unions locales, de fédérations et d'unions départementales. Au total, ce sont près de dix mille personnes qui ont échangé sur le racisme, le besoin et la façon de le combattre.

En plus de cette activité de masse, un Colloque à l'Institut du monde arabe a réuni syndicalistes et universitaires. Ceci fut la première étape d'un séminaire triennal. Notre campagne 97 fut ponctuée par une exposition d'art de quarante plasticiens originaires des quatre continents.

Au soir des élections prud'homales, il ne faisait aucun doute, dans certaines unions départementales, que notre attitude aux côtés des sans-papiers, notre lutte contre la loi Debré et notre combat contre le racisme aient renforcé l'image de la CGT. Des salariés immigrés et des démocrates ont déterminé leur vote pour nos listes sur ces critères.

Cette même année, les saisonniers agricoles des Bouches-du-Rhône décidaient d'agir pour la transformation de leur titre de séjour. Soumis chaque année à l'obtention d'un contrat OMI pour pouvoir revenir travailler, cette précarité particulière, que certains connaissent depuis plus de quinze ans, favorise des pratiques patronales d'un autre âge : contact avec des produits dangereux sans protection, heures supplémentaires non rémunérées, logement dans des granges ou des baraques

insalubres... Depuis, régulièrement, ils manifestent devant la préfecture et des négociations sont en cours pour la transformation des contrats OMI, titres de séjour courants pour ceux travaillant plus de sept mois.

1998 est l'année du prolongement de notre activité contre le racisme avec un meilleur ancrage dans la démarche revendicative : ainsi, une campagne contre les discriminations raciales au travail a été lancée à l'occasion du 21 mars.

Un million de cartes-témoignages ont été tirées pour être utilisées par nos sections syndicales. Un argumentaire a été mis au point et diffusé à dix mille exemplaires. Le film intitulé « Brisez la haine » produit par la CGT est un support à de nombreux débats publics et dans certaines entreprises.

L'objectif est de sensibiliser les salariés sur les pratiques discriminatoires dont est victime une partie d'entre eux. Il s'agit de démontrer que ces pratiques, qui semblent satisfaire certains salariés, sont en réalité une arme contre tous. Des intérêts communs distendus ayant pour effet d'affaiblir la solidarité nécessaire pour la défense des intérêts de tous.

Parallèlement à cet enrichissement de notre activité revendicative, une banque de données contre les discriminations est mise en place avec l'appui de l'ISERES. Avec ce nouvel outil, nous entendons mesurer les évolutions en cours sur ce problème.

Tout au long de cette année, de nombreuses initiatives ont été organisées par la CGT pour commémorer le cent cinquantième anniversaire de l'abolition de l'esclavage, contribuant ainsi à la diversité d'approche dans notre combat.

Enfin, deux journées d'études sur le thème « discriminations raciales à l'entreprise » sont en préparation. Deux cents syndicalistes de la CGT débattront avec les responsables de douze centrales syndicales d'Europe ainsi que ceux des autres syndicats français, des associations, des juristes et sociologues.

**Gérard Chemouil**  
Responsable  
du Secteur immigration

Soirée culturelle contre l'esclavage.



## La sortie du ghetto

*« Le tous ensemble ne souffre d'aucune exception » ! L'affirmation de Louis Viannet, dans le film « Brisez la haine », est à la fois tout un programme et le constat des résistances, dans la CGT, pour rassembler tous les salariés. Depuis quelques années l'activité Immigration est moins l'affaire de spécialistes, mais la route est encore longue pour que ce combat pour l'égalité des droits ait toute sa place dans l'activité revendicative de la CGT, notamment dans la bataille pour l'emploi.*

« C'est la société qu'il faut changer ! Le capitalisme met en concurrence les salariés et développe la division. Y mettre fin c'est tuer le racisme. D'ailleurs chez les ouvriers la solidarité de classe l'emporte sur le rejet de l'autre ! ». Ces propos, parfois tenus dans les débats publics ou les rencontres syndicales, se font de plus en plus rares et sont immédiatement contestés par d'autres participants. Loin d'ignorer les méfaits du capitalisme et la nécessité de le combattre, ces réactions témoignent d'une évolution de la CGT dans sa manière d'aborder les questions liées à l'immigration. D'un discours idéologique justifiant une bataille pour des principes et des valeurs, nous progressons vers une prise en compte, plus collective, des revendications des immigrés dans notre pratique syndicale.

Cela ne se fait pas d'un coup de baguette magique. Progressivement, en fonction des initiatives et des événements, l'activité de la CGT se transforme. Avant les années 70, elle

accueillait dans ses rangs des salariés étrangers arrivant en France, notamment d'Europe et des anciennes colonies. De nombreux journaux, édités par langue, leur permettaient de connaître et de s'appropriier la parole et l'analyse de la CGT. Il s'agissait rapidement de les intégrer dans les luttes générales du mouvement ouvrier.

Une telle pratique permit de nombreuses avancées sociales pour les immigrés. A l'opposé, elle restait l'affaire de quelques-uns et surtout celle des migrants risquant de s'enfermer dans une activité limitée à la communauté d'origine, laissant sereins les salariés et syndiqués français. Aujourd'hui les journaux en langue ont disparu, la « Tribune de l'immigration » s'adresse à tous, Français comme immigrés. Il s'agit d'informer des situations vécues par ces derniers et de donner des outils à tous les militants et syndiqués afin que la défense de ces salariés sorte de la marginalisation.

### Un travail de fond à long terme

Plus près de nous, la nouveauté c'est la permanence de l'activité de la CGT sur les questions de l'immigration et du racisme. Longtemps, le 21 mars a été le temps fort traditionnel, la journée pour condamner le racisme. En 95, une campagne de « 3 mois autour du 21 mars » a permis de prendre plus d'initiatives notamment en direction des salariés. Depuis, bousculés par l'actualité, à travers nos combats pour abroger les lois Pasqua-Debré, pour une autre politique d'immigration, pour la régularisation des sans papiers, etc., nous avons été continuellement sur la brèche.

D'un investissement collectif très saisonnier de la CGT, nous sommes passés à un travail de fond à long terme. Celui-ci est seul capable de faire reculer, parmi les salariés, les idées racistes et xénophobes avancées par l'extrême droite et tous ceux ayant intérêt à la division des salariés. La 8<sup>e</sup> Conférence Nationale de l'immigration en 96, a favorisé et étendu cette prise de

conscience. L'année européenne contre le racisme a été l'occasion pour la CGT de mener une campagne nationale contre le racisme. Elle fut un succès tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation et repositionna notre syndicat sur ce créneau. De nombreux militants CGT, ayant rejoint l'activité associative pour mener ce combat, se trouvent aujourd'hui interpellés pour le développer aussi, avec leur syndicat, sur le lieu de travail.

La campagne 97 a permis de réunir plus de 10 000 personnes. Dans sa forme elle a eu tendance à sortir de l'entreprise l'action contre le racisme, même si, et ce n'est pas rien, 41 débats se sont tenus sur le lieu de travail. A l'opposé elle a fait progresser l'idée que la lutte contre ce fléau doit se faire en priorité dans l'entreprise afin de supprimer les discriminations ethniques.

### Un élément de la bataille pour l'emploi

C'est le défi à relever en 98 et sans doute encore pour de nombreuses années.

Nous nous attaquons-là à un véritable tabou. Faire reculer les discriminations c'est s'attaquer à l'un des principaux obstacles sur le chemin de l'égalité et de l'unité des salariés. Parce qu'il remet en cause des situations établies, ce combat n'a pas encore mobilisé beaucoup de syndicats, ni même de salariés discriminés.

La première étape, loin d'être gagnée, est de donner la parole aux victimes ou aux témoins. Il faut mettre à jour ces situations d'inégalité afin de revendiquer et d'agir ensemble pour plus de justice. La difficulté pour utiliser les « cartes témoignages », de la campagne 98, révèle les efforts à poursuivre pour progresser dans la mise en œuvre de notre démarche revendicative.

Malgré des progrès sensibles cette activité spécifique est-elle assez prise en compte dans l'activité revendicative générale ?

Au fil des années et des efforts de toute la CGT l'action des chômeurs est aujourd'hui considérée comme un élément de la bataille pour l'emploi. La lutte contre les discriminations raciales au travail reste encore dans la sphère des questions de sociétés ou du domaine privé. Pourtant le plein emploi solidaire ne sera pas atteint en laissant certains sur le bord du chemin. Ne devons-nous pas être à l'initiative pour interpellier les directions syndicales, les syndiqués, les salariés afin de gagner à un autre état d'esprit dans les entreprises ? Les membres des commissions Immigration ou des collectifs discrimination, qui aujourd'hui se développent dans les UD et FD, sont en première ligne pour provoquer ce débat. Comment le prendre en compte actuellement, dans la mobilisation pour la réduction du temps de travail ?

Le projet de document d'orientation du 46<sup>e</sup> Congrès nous invite à construire un « syndicalisme de conquête sociale ». Celui-ci se fera avec tous les salariés, y compris les immigrés. Ils doivent avoir toute leur place dans la CGT, à l'opposé leurs revendications doivent être l'affaire de toute la CGT. Nous sortons du ghetto, nous pouvons ensemble et rapidement réduire la distance qui nous sépare de l'égalité.

Tour de France de la fraternité à Grenoble.



Didier Niel  
Secrétaire de la CGT

# « HUMAIN, FRATERNEL, CHALEUREUX, TOLÉRANT, voilà le syndicalisme que nous voulons construire avec les syndiqués, les salariés »... 45<sup>e</sup> Congrès

« Pour faire face aux défis de type nouveau en cette fin de siècle, nous devons parvenir à surpasser les différences en créant nos lieux d'expression démocratique, en favorisant un syndicalisme solidaire, mais aussi fraternel et convivial »... (Document - 46<sup>e</sup> Congrès.)

Entre une volonté exprimée et la réalité il y a souvent... un décalage ! Mais ne sommes-nous pas tous concernés pour « accélérer le renouveau syndical de la CGT » ?

Alors, en cette période préparatoire au 46<sup>e</sup> Congrès, sans doute n'est-il pas inutile de se poser la question de : « LA PLACE ET DU RÔLE DES SALARIÉS MIGRANTS DANS NOTRE ORGANISATION ».

Travaillant, vivant dans ce pays, ils font bien partie de la réalité sociale et constituent un élément du rapport de force. Ils sont une réalité constitutive du salariat. Ils ont des besoins,

des revendications en rapport avec leur place dans le salariat, celles que connaissent d'ailleurs l'ensemble des autres salariés, selon leur catégorie mais évidemment avec des spécificités.

Mais quels que soient les salariés, est-on prêt à prendre en compte les besoins dans leur totalité, dans leur diversité, dans et hors travail ?

La place de l'immigration dans la CGT, même si cela consiste à la prise en compte des besoins, des spécificités revendicatives, il s'agit pour notre organisation d'intégrer cette réalité du salariat dans le travail de renforcement de la CGT. La syndicalisation des salariés, qu'ils soient immigrés ou français, est-elle posée en terme de rapport de force pour gagner ensemble ?

Bien connaître nos adhérents, dans leur diversité, n'est-ce pas

un élément de base pour : « une CGT en phase avec la diversité du salariat, il est indispensable que la CGT appréhende la composition précise de son organisation. Elle n'en connaît que les grandes tendances... y parvenir nous permettrait d'enrichir et d'élargir considérablement le contenu revendicatif et l'engagement militant »... (Document - 46<sup>e</sup> Congrès.)

## Comment progresser dans notre organisation ?

Louis Viannet disait à la Commission exécutive de novembre 1995 portant sur l'immigration : « il est plus facile de distribuer des tracts pour appeler à une manif ailleurs que de se « coltiner » les syndiqués les yeux dans les yeux pour engager le débat. »

Depuis la CE de novembre 95, le 45<sup>e</sup> Congrès, la 8<sup>e</sup> Conférence, la lutte des sans papiers, le Tour de France de la fraternité et notre bataille contre les dis-

criminations, cet ensemble d'initiatives nous a permis de réaffirmer les valeurs de notre organisation et d'avancer sur la prise en compte du racisme, de la xénophobie par notre corps militant.

Nous ambitionnons que ces questions, racisme, xénophobie, discriminations ethniques deviennent des questions revendicatives au même titre que les revendications « plus traditionnelles ».

Comment les avancées sur les lieux de travail, les unions locales se traduisent-elles en matière de syndicalisation ? des salariés migrants, d'élus aux élections professionnelles ?

N'y-a-t-il pas encore trop d'« hésitations » à mettre des camarades sur les listes au motif d'un risque de réaction des autres salariés ? donc d'une baisse d'influence ?

Est-ce que nous donnons aux syndiqués la formation syndicale et les responsabilités qui doivent leur revenir ? Ne doivent-ils pas devenir auteurs et acteurs d'une vie syndicale démocratique, disposant de mandats à tous les niveaux de l'organisation (syndicats, unions locales, unions départementales, fédérations, confédération) ?

N'avons-nous pas à favoriser, par tous les moyens possibles, l'accession à de multiples postes de responsabilité des militantes, militants, des syndiqués d'origine étrangère ?

Quand on regarde lucidement nos structures, il apparaît que leur place est très faible. Il nous manque incontestablement une sensibilité, une approche plus en direct avec le vécu, la réalité des choses.

Au même titre que nous devons poursuivre avec audace et volontarisme nos efforts pour une CGT plus jeune, plus féminine, ne devons-nous pas également multiplier nos efforts pour une place plus conséquente de la diversité des salariés migrants ?

**Les syndiqués et le 46<sup>e</sup> Congrès :** Nous avons par habitude de dire « c'est le Congrès des syndicats, des syndiqués » et nous avons raison !

Sans doute que ce 46<sup>e</sup> Congrès marquera, à condition que nous nous y mettions tous, une avancée qualitative de préparation avec les syndiqués, à l'appui du document d'orientation qui se veut plus court et un quatre pages incitatif aux débats.

*Réunion de la direction syndicale.*



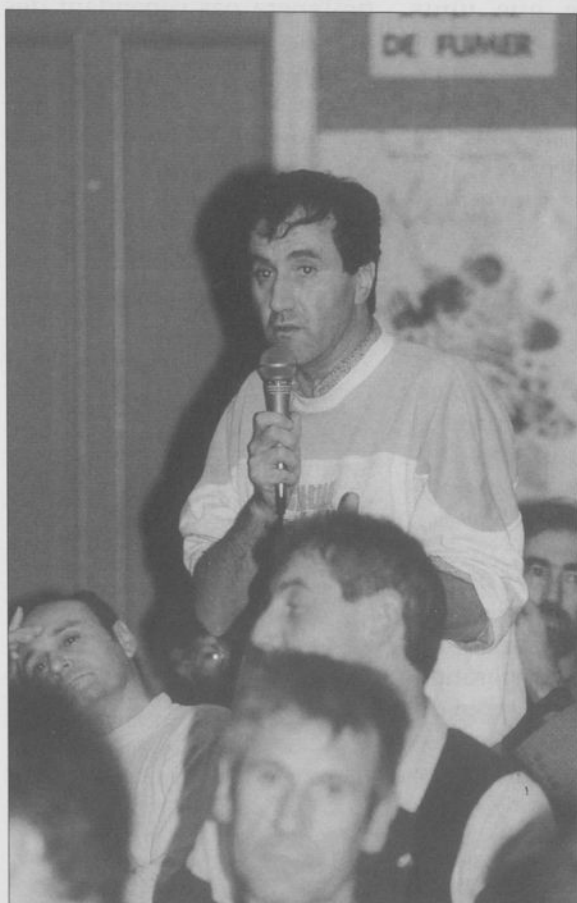
Il sera aussi novateur dans son déroulement et dans le mandatement. Si nous voulons un Congrès représentatif des syndiqués, ne devons-nous pas être attentifs au nombre de syndiqués immigrés au 46<sup>e</sup> Congrès ? On ne désignera pas cependant des immigrés par le simple fait qu'ils sont immigrés, c'est bien par un débat avec les syndiqués qu'il faut procéder. Ces quelques réflexions seront sans aucun doute enrichies lors de débats dans ton syndicat, ton union locale ou union départementale, ta fédération.

« Novembre - Décembre 95 - 35 heures - Progrès social - Syndicalisme Citoyen et Rassemblement Renouveau de la CGT - Immigration - Racisme »  
**PARLONS EN TOUS ENSEMBLE !**

**Maryvonne Dumora**  
Membre de la CE  
Secrétaire générale  
du Comité régional  
Franche-Comté



## Oser, c'est l'essentiel !



Débat Tour de France de la fraternité.

Quand le syndicat CGT de la CIAPEM\* se décide à discuter de la campagne nationale contre les discriminations raciales au travail ce n'est pas l'enthousiasme : malgré un débat riche, introduit par une vidéo et animé par un membre de la commission immigration de l'union départementale, les réticences sont multiples : « il n'y a pas de racisme dans l'entreprise », « ce n'est pas de notre rôle de nous en occuper », « on a déjà trop à faire ». C'est peut-être l'intervention d'un syndiqué immigré – qui « vide son sac » : « je n'en ai jamais parlé mais c'est de pire en pire, les étrangers cantonnés sur les postes les plus pénibles et de bas niveau, les insultes... » – qui aura emporté la décision : un tract sera distribué aux portes de la CIAPEM et la carté-témoignage proposée dans un premier temps aux ouvriers du montage et la carrosserie (pendant la pause).

La discussion dans les ateliers n'est pas facile ; elle suscite moins d'intérêt que pour les questions salariales, des ouvriers sont étonnés de notre intervention mais ils sont nombreux à être attentifs et d'accord pour dire que le problème mérite une vigilance de tous. Sur environ deux-cents dépliants distribués, soixante ont été remplis et remontés.

L'expérience est limitée mais significative : **LES SALARIES VICTIMES OU TÉMOINS DE DISCRIMINATIONS RACIALES PRENNENT LA PAROLE.**

29 % des salariés (ayant répondu) disent avoir été soit victimes, soit témoins de discriminations raciales concernant :

- prioritairement le poste et les conditions de travail (par exemple, les immigrés sont encore plus que les autres considérés comme des pions ; une personne a subi un chantage à l'expulsion lorsqu'elle s'est plainte des conditions de travail ; une autre, d'origine maghrébine, s'est vu refuser un poste à responsabilité) ;
- vient ensuite l'inégalité de traitement sur le salaire (ex. : les personnes d'origine étrangère ont encore moins d'augmentations individuelles que les autres) ;
- les discriminations sur la promotion (ex. : il est souvent répondu à un immigré qu'il a un niveau inférieur aux autres) ;
- et enfin les restrictions à l'embauche (ex. : une boîte d'intérim a déclaré ne pas employer de personnes d'origine maghrébine).

Ainsi, force est de constater qu'à la CIAPEM (sûrement comme partout ailleurs), des



discriminations raciales existent, même si le climat n'est pas trop dégradé, peut-être grâce à l'implantation syndicale (et aux prises de position antiracistes de la CGT comme de la CFDT), mais aussi grâce à la reconnaissance générale de l'apport des immigrés à l'entreprise (où il y a 24 % d'étrangers : dans les années 70, c'est la direction elle-même qui allait les chercher en Afrique).

**LES SALARIÉS COMPTENT D'ABORD SUR LES SYNDICATS POUR REAGIR FACE AUX DISCRIMINATIONS RACIALES.**

Parmi les salariés ayant rempli le questionnaire (où deux choix étaient possibles), 72 % disent que les syndicats doivent intervenir. 53 % sont prêts à se mobiliser, 37 % regrettent mais pensent ne pas pouvoir faire grand chose, 26 % indiquent que voilà de quoi

convaincre les militants les plus hésitants du bien-fondé de notre campagne !

Loin de rejeter notre action, les salariés semblent nous donner raison : intervenir contre les discriminations est partie intégrante du combat syndical, lutter contre le racisme mérite de se mobiliser.

La carte-témoignage a permis de lancer le débat, plusieurs salariés ont apprécié que la CGT pose le problème et leur donne l'occasion de prendre la parole ; c'est un point marqué, d'un côté contre la peur et le fatalisme, de l'autre contre les discours de haine et d'exclusion.

Mais les résultats de l'enquête donnent aussi de nouvelles responsabilités au syndicat : les discriminations maintenant mises à jour, comment les faire cesser ? Le syndicat a décidé de dénoncer, dans un nouveau tract, la façon dont certaines

personnes d'origine étrangère sont traitées et de demander une rencontre à la direction sur ces questions. Comment transformer en revendications, portées avant tout par les intéressés eux-mêmes, les problèmes vécus par les immigrés dans l'entreprise ? Comment bannir les propos racistes ? Voilà de nouvelles questions sur lesquelles il est urgent que la CGT se penche.

**MAIS D'ABORD, NE RATEZ PAS CETTE OCCASION, UTILISEZ LA CARTE-TEMOIGNAGE POUR LANCER LE DEBAT DANS VOTRE ENTREPRISE !**

**Florence Lavalie**  
Syndicat CGT CIAPEM

\* CIAPEM : usine de la métallurgie lyonnaise avec 1 050 salariés (dont 77 % d'ouvriers).

Réunion sur les discriminations.





## Solidaires dans l'hôpital

**A** l'hôpital Louis Mourier à Colombes, depuis une dizaine d'années, plusieurs services (restauration, cafétéria, lavage du linge, chaufferie, nettoyage) sont assurés par des entreprises privées plus ou moins filiales de la Générale ou de la Lyonnaise des Eaux.

Dernièrement, ce sont les services salubrité, gardiennage, sécurité, téléphone qui ont été privatisés et sont passés sous la coupe des géants de l'eau.

L'argument invoqué pour privatiser, c'est pour gagner en efficacité, en rentabilité en recentrant le public sur les seules activités médicales.

Avec la pratique, l'expérience des années écoulées, nous pouvons mieux mesurer aujourd'hui l'arnaque et les conséquences de ces changements de structures au sein de l'hôpital. Ce sont les salariés du public et du privé, les malades et assurés sociaux qui en subissent vraiment les conséquences plutôt que d'en tirer avantage.

La particularité de ces entreprises privées, installées dans l'hôpital, c'est qu'elles utilisent une grande majorité de travailleurs immigrés (maghrébins, portugais, africains).

Bien que les salariés immigrés n'aient pas accès au statut de la

Fonction publique du fait de leur nationalité, la grande majorité se retrouve de fait sur des emplois publics sans avoir la possibilité d'y être reconnue, d'en avoir les avantages et le déroulement de carrière.

Avec la réforme hospitalière, le plan Juppé, l'Assistance publique des hôpitaux de Paris (l'AP-HP) exerce une pression continue sur ses hôpitaux, en particulier sur Louis Mourier pour resserrer et réduire les budgets de personnel. Cela se traduit par des appels d'offre à bas prix.

Un faux jeu de concurrence fait que c'est l'entreprise qui demande le moins et fera le plus qui garde ou emporte le marché. Après pour tenir et rentabiliser, c'est sur les salaires et sur les emplois qu'elle récupère.

C'est ainsi que progressivement le nettoyage de l'hôpital était assuré, il y a dix ans par cinquante personnes. Par le non-remplacement des départs, licenciements, par le développement de la précarité (temps partiel, mi-temps) avec la mise en place d'un système de contrôle et de notation pour accroître la charge de travail individuelle, aujourd'hui seulement vingt-cinq à trente salariés assurent péni-

blement le nettoyage de certains endroits de l'hôpital. La société de nettoyage Hôpital Service n'est plus tenue à des moyens humains et matériels mais seulement à des « obligations de résultats » comme le répète sans cesse son directeur.

C'est ainsi que certains endroits sont nettoyés régulièrement, que d'autres, moins visibles, le sont qu'épisodiquement. Cela crée des problèmes dans le travail et dans les relations au travail.

Par exemple, il est indéniable que le passage de la monobrosse chaque semaine facilite le nettoyage quotidien, maintenant, avec le manque de machinistes, les mono-brosses ne sont passées que tous les quinze jours.

Cette organisation du travail papillonnaire où les salariés ne font que courir d'un service à un autre, est frustrante pour les intéressés mais aussi pour le personnel soignant qui n'est pas satisfait de l'état de propreté des services.

A la question abordée lors d'un CHS-CT, une proposition a été faite que pour pallier ces manquements le personnel soignant dispose de matériel pour lui-même pour effectuer ce travail si c'est nécessaire.



Pourquoi avoir privatisé si une partie de ces tâches doit revenir au personnel de l'AP-HP déjà en sous-effectif ?

Etant organisés à la CGT parmi les nettoyeurs et le personnel soignant de l'hôpital, nous avons pu nous concerter et apporter des explications, des réponses aux uns et aux autres pour démontrer que cette situation découle non pas d'une mauvaise volonté des personnels mais d'une mauvaise organisation du travail.

Nous avons décidé de mener ensemble d'autres combats : contre le racisme, pour les 35 heures.

Le patronat et la direction de l'hôpital essaient de brouiller les cartes pour allonger la

semaine de cinq à six jours, modification du pointage pour ne plus permettre aux salariés de maîtriser leurs heures et horaires de travail, avec l'éclatement du service nettoyage (lavage du sol, des vitres, ramassage des ordures, etc.) pour qu'il n'y ait plus de délégués du personnel (moins de dix salariés). Il nous reste donc à combattre ces opérations qui visent à diviser, à opposer les salariés entre eux pour abaisser le « coût » du travail.

Le rassemblement des Français et des immigrés est indispensable pour défendre l'hôpital et l'emploi public.

**Michel Sénépart**  
Responsable immigration  
union départementale  
des Hauts-de-Seine

Salariées solidaires.





## Le racisme à son comble

**“ Prendre  
un Arabe  
par la main  
et le foutre  
sous le train ”**

C'est comme ça que débute un tract diffusé début mai dans une petite entreprise de Haute Saône, Etablissements Prétot à Larians.

Ce tract s'adresse à notre camarade Alain Pourcin, délégué syndical CGT qui, pour la première fois, demande l'organisation des élections professionnelles.

Alain aurait commis deux erreurs :

- celle d'avoir adopté deux enfants d'origine marocaine ;
- celle d'être candidat CGT aux élections professionnelles.

Devant cette odieuse attaque, Alain porte plainte, l'Union départementale se porte partie civile et appelle à une large mobilisation autour de cette question, (les débats furent difficiles aussi bien dans l'entreprise que dans l'UD).

Bien que le fait de porter plainte sur des questions de discrimination raciale faisait peser un risque sur les chances d'Alain d'être élu, nous avons effacé ce risque et nous avons bien fait, Alain a été élu.

Après une campagne de presse autour de la gravité d'un tel événement, le Procureur de la République retient la plainte : l'affaire est appelée en correc-

tionnelle à Vesoul le 19 novembre 1998.

Le 28 septembre, Alain se voit notifier une mise à pied conservatoire avec convocation à entretien préalable pour le 1<sup>er</sup> octobre, en vue de son licenciement pour faute grave.

Oralement, le patron lui dit : « comme tu n'as pas retiré ta plainte, je te fous dehors. »

Par écrit, la lettre de convocation à entretien stipule : « déstabilisation des salariés de l'Entreprise ».

Aujourd'hui, cette affaire prend une autre dimension.

Alain sait que la lutte va être dure, que son emploi est menacé mais il sait aussi que la CGT va se mobiliser. Alain ne regrette pas son engagement à la CGT et surtout pas d'avoir porté plainte.

A l'entendre dire aujourd'hui « qu'il est fier d'avoir protégé ses enfants » et « oui, répondre au racisme c'est aussi ça », je crois objectivement qu'il y a tout lieu d'être fier d'appartenir à une organisation « la CGT » qui permet à un individu de mener une action collective et de mettre en œuvre l'idée : « le racisme, ça se combat ».

**Claude Dupain**  
Union départementale CGT  
de Haute-Saône



# Le vécu de l'union locale CGT de Carpentras, AU PIED DU VENTOUX LES DISCRIMINATIONS RACISTES POUSSENT COMME DES CHAMPIGNONS

**A**u-delà du cimetière juif, de la venue de Le Pen dans la capitale comtadine, le quotidien révèle une mosaïque de discriminations d'origine raciste.

Pour s'en rendre compte, il suffit de venir aux permanences d'accueil de l'Union

locale CGT. Ce n'est pas une vue de l'esprit mais une réalité envahissante.

Face à cela, nous essayons de construire des réponses intelligentes pour faire reculer les discriminations.

Tout ceci dans un contexte local pesant, où la peur de s'exprimer est une règle d'or.

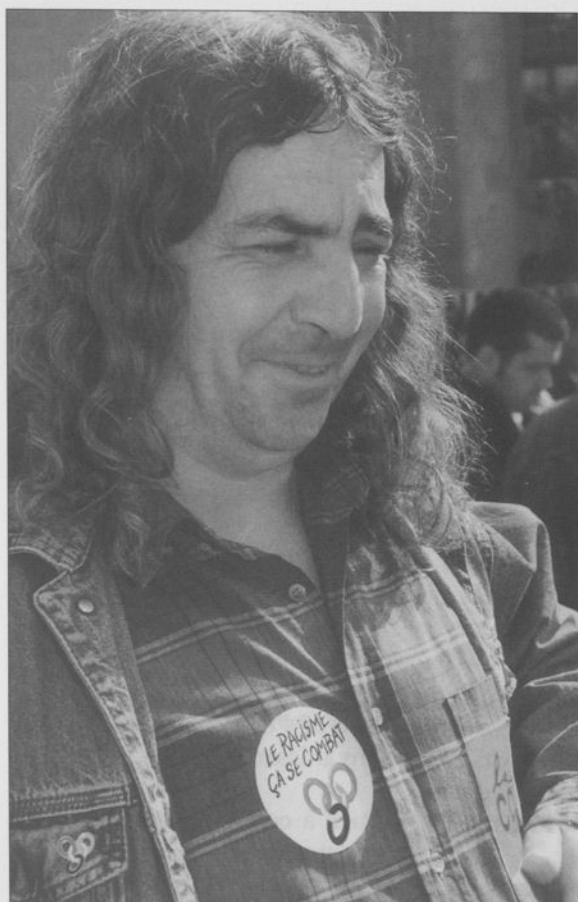
La peur si elle existe n'est pas étrangère aux pressions de tous ordres (mutations, licenciements disciplinaires, etc.) dès l'instant où on touche à l'ordre établi, mais peu à peu des têtes se relèvent et osent s'exposer.

C'est ainsi qu'au début de l'automne 1997 nous avons appris que le service des étrangers, dans les locaux « de la police municipale », invoquait divers problèmes pour retarder le renouvellement de cartes de séjour à de nombreux salariés maghrébins.

Manifestation à Orange.



Orange - défense du service public.



Militant anti-raciste.

C'est ainsi que certains se sont retrouvés exclus de tous leurs droits (travail, ASSEDIC, compte bancaire, versement RMI...).

Après de multiples interventions auprès de la Mairie, de la Préfecture du Vaucluse et du Ministère de l'Intérieur, les dossiers ont été réglés et aujourd'hui, nous venons d'apprendre que le responsable de la « Police municipale » aurait été remplacé.

Pendant l'hiver écoulé, au moment de l'action des chômeurs et des résultats que celle-ci a permis d'obtenir, nous avons mis en place un accueil pour aider et piloter les dossiers du FUS<sup>1</sup>. Nous avons contribué au dépôt de plus de trois cents dossiers à la Commission départementale du FUS. Parmi ces trois cents dossiers la majorité sont des personnes maghrébines.

Trois cents dossiers ce n'est pas rien pour une petite union locale de province, mais quel révélateur de discriminations.

Par exemple, alors que l'emploi agricole ne diminue pas, le chômage des salariés agricoles maghrébins est en forte extension, chômeurs ou très souvent RMIstes. De nombreux accidentés du travail, transformés en maladie, se retrouvent en RMI, exclus du travail et d'une certaine manière du droit à pension d'invalidité, du droit à la santé. Pourtant, ils ont cotisé en tant qu'assurés à la MSA !

Plus, j'ai même rencontré des RMI à mi-temps (1 000 F par mois !)

Pour ceux qui travaillent dans l'agriculture, les droits conventionnels sont loin d'être respectés, sans oublier que certains, par peur de perdre leur emploi, admettent le travail dissimulé (travail au noir) pas toujours payé d'ailleurs.

**Nous avons aussi un gros problème d'accueil dans les structures**

Le fait de ne pas savoir lire et de mal assimiler le français, les travailleurs immigrés, mais pas seulement eux, perdent des droits dans leurs démarches administratives :

- droit au chômage ;
- droit aux indemnités maladie ;
- droit aux pensions d'invalidité ;
- droit au RMI ;
- droit à la retraite ;
- droit du travail ;
- droit d'être respecté comme tout citoyen ;
- droit au logement.

L'absence d'accueil en langue maternelle est durement ressentie par ces populations comme d'ailleurs l'insuffisance d'efforts et de moyens dans le domaine de l'alphabétisation.

Quelquefois, ils sont reçus comme un chien dans un jeu de quilles.

Et pourtant, quand on veut, on peut développer l'accueil, par exemple à la poste de Carpentras, un emploi jeune est consacré à l'accueil, notamment des



touristes anglais, allemands mais pas d'accueil en langue arabe.

**Les comportements racistes et xénophobes traversent les personnes qui font de l'accueil soit volontairement ou involontairement et sans doute aussi sous la pression des directions.**

C'est une grande question à laquelle nous réfléchissons sur le terrain syndical à comment la traiter, pour construire des réponses afin de faire reculer cette réalité.

**L'exclusion, le parkage : une pratique qui nourrit l'intolérance, le danger du rassemblement autour des idéaux racistes et fascistes**

Par exemple, nous venons de découvrir que la municipalité de Carpentras, dans un plan de restauration du centre-ville, est en train d'évacuer en silence des locataires, voire des propriétaires de logements de modestes conditions dont des maghrébins. Certes,

restaurer de vieux immeubles est une bonne chose en soi mais que vont devenir les habitants de ces lieux ? Le silence est-il démocratique, respectueux de l'être humain ? Avant d'écrire, de faire, cela mérite, même au sein de notre organisation syndicale, débats, échanges et décisions ; c'est ce que nous allons faire.

**Enfin, le racisme en action**

Nous sommes confrontés dans une exploitation agricole aux environs de Carpentras, dans un village provençal connu pour son vin à travers la France, à une situation qui peut devenir grave et dangereuse.

Deux salariés maghrébins, qui ont osé demander à l'Inspection des lois sociales en agriculture de venir contrôler leur employeur sur le non-paiement des heures supplémentaires, font l'objet de toutes sortes de discriminations : (travail au bon vouloir de l'employeur, injures racistes, provocations, fausses accusations de détérioration de produits agricoles).

L'inspection des lois sociales est informée de cette situation.

Les droits sont bafoués et cela peut déboucher à tout instant sur une agression physique.

L'employeur serait un partisan du FN. Faire travailler des maghrébins dociles qui acceptent du travail gratuit et donc d'être partiellement déclarés n'est-ce pas là une discrimination raciste ?

Syndicalement, nous avons notre part de travail à faire mais pas que nous, c'est un danger qui concerne la coopération des autorités (préfecture, police, gendarmerie, Inspection des lois sociales en agriculture) mais plus largement celle des citoyens car admettre cela c'est encourager le chemin de la précarité, de l'intolérance, du racisme, de la xénophobie.

Ceci est un petit résumé des problèmes vécus par l'union locale. La CGT s'est renforcée dans cette période d'une centaine d'adhésions. A nous de transformer ces adhérents nouveaux en acteurs du combat contre les discriminations et l'état de précarité grandissant.

**Gérard Rolland**

Secrétaire de l'Union locale CGT de Carpentras



Orange : défense du service public.

<sup>1</sup> FUS : Fonds d'urgence sociale.

# Une volonté farouche de luttés, de gagner, d'être ensemble

Les luttes se multiplient, les grèves aussi pour faire valoir un droit au travail et un droit à la carte de séjour comme tous les autres étrangers.

Vous êtes sûrement à la page de nos luttes au sein de la CGT et ça fait une année que nous réclamons toujours haut et fort le changement de notre statut.

Malgré les promesses tenues des ministères, la préfecture des Bouches-du-Rhône s'oppose et refuse de nous recevoir.

Nos revendications sont claires :

- la sauvegarde de nos emplois ;
- faire appliquer le Code du travail ;

• la CGT a déposé 280 dossiers complets (CDI, compris). Jusqu'à ce jour, aucune suite n'a été donnée.

Cette situation relève d'une réglementation d'exception, née d'un accord patronat-gouvernement qui ne s'applique que dans ce département, les Bouches-du-Rhône.

De plus, les conditions de travail sont inadmissibles. Nous utilisons des produits phytosanitaires et c'est interdit pour les saisonniers. Je ne vous dis pas les degrés de température qui dépassent les 70° dans les serres. Aucun suivi médical, aucune protection et aucune visite médicale.

Le patronat et le gouvernement veulent remplacer les ouvriers maghrébins par des espagnols et des portugais, c'est une politique européenne.

Mais la question qui se pose : quel est le sort des salariés qui ont contribué à l'agriculture locale depuis 15 ans, 20 ans, 25 ans, 30 ans et au nom de quelle réglementation on laisse les Marocains, après tant d'années de travail, sans indemnités de licenciement ni d'ancienneté ?

Avec la CGT, on a entrepris plusieurs initiatives de toutes sortes pour faire connaître nos revendications et demander l'application du Code du Travail.

Saisonniers des Bouches-du-Rhône à Paris.



# Régulariser les sans papiers, c'est l'intérêt de tous les salariés

La lutte a apporté ses fruits :

- on ne vient plus en train maintenant avec toutes les tra-casseries qui suivent ;
- plus d'attente pour les visas au pays d'origine ;
- carte de séjour temporaire, avec cette dernière, on a la possibilité de changer d'employeur et normalement de statut.

Le 17 août, quatre cents saisonniers sont descendus dans les rues de Marseille en criant : « carte de séjour et on est toujours là pour sauver nos emplois ».

Pour le syndicat des employeurs, le FDSEA, le contrat OMI est un avantage acquis. Ils veulent le conserver pour continuer à surexploiter les salariés marocains.

Comme dans les années 30, aucune garantie pour le renouvellement du contrat que d'obéir au patron et surtout de payer ce contrat qui varie entre 2 000 F et 4 000 F.

Les choses ont bougé, on attend toujours la table-ronde pour discuter et prendre des mesures et soumettre des propositions au patronat, au gouvernement.

Le gouvernement et le patronat, avec la complicité du FDSEA, veulent nous instituer une précarité perpétuelle mais quand les salariés organisés se dressent pour vivre, le destin se plie à leur volonté.



La lutte continue.

**Assane**

un salarié saisonnier OMI  
Syndiqué CGT

Poème

SANS PAPIERS DE MARSEILLE

Dans la nuit du temps, tu n'étais qu'un compatriote.

Sur le banc de l'école de la République, à côté de Pierre ou de Janine, tu n'étais qu'un frère ou une sœur.

Plus le temps passe, la mesquinerie de l'homme s'empresse à effacer l'empreinte de l'histoire !

Cet égocentrisme de l'homme qui, peu à peu est en train de renier son passé, ne prouve rien que son arrière pensée enchevêtrée pour son gagne pain.

Or, s'il persévère à clamer la vérité, il serait parmi les grands pour la mémoire de demain !

Sans-papiers souviens-toi, lorsque tu as mené tambour battant, dans les coins et recoins du pays, dans les rues et ruelles du village, le message de l'homme providence qui voulait te faire sortir des méandres de la vie !

Oui, cet homme qui, à force de ta voix est aujourd'hui devenu roi, essaie d'étouffer ta voix pour que tu finisses dans le néant.

Sans-papiers de Marseille vante la douceur de la Seine, relève ton front, regarde le sommet du Mont-Blanc et par le vieux port de Marseille ton horizon du lendemain.

Lorsque le jour viendra, la lumière du soleil t'extirpera des ténèbres de la nuit, dans ce pays de liberté, ancêtre des Droits de l'Homme, tu crieras ta victoire qui est au bout de tes bras.

Ali-Moegni Abdérémane



# Régulariser les sans papiers, c'est l'intérêt de tous les salariés

« Il faut donc que l'investissement de la CGT soit plus important », propos tenus par Louis Viannet lors des conclusions du CCN du 1<sup>er</sup> octobre 1998.

Si le soutien de la CGT est sans équivoque depuis trente deux mois de la lutte, si l'engagement de militants de la CGT est apprécié, il n'en demeure pas moins vrai que cette lutte reste l'affaire d'un petit nombre, au regard d'un élargissement de l'action sur tout le territoire national.

Des manifestations, des rassemblements, des grèves de la faim, des occupations des lieux se multiplient dans de nombreux départements.

A Orléans, à Marseille beaucoup de sans-papiers se sont syndiqués au comité des privés d'emploi CGT. La CGT est à l'initiative de l'engagement de syndicats dans le parrainage, de mobilisations qui font partager coutumes, solidarité et lutte. Cette volonté de régulariser tous les sans-papiers par un soutien des syndicats, associations, partis politiques, personnalités demeure forte.

Pour peser encore plus fort, la CGT a décidé de lancer une pétition nationale, principalement vers les entreprises pour que s'exprime un soutien plus large des salariés envers les sans-papiers, à partir de leur intérêt commun de refuser leur mise en concurrence.

Cet investissement de la CGT doit permettre de débattre de sujets qui, à l'évidence, bousculent les organisations. L'affrontement des idées, l'égalité des droits pour tous doit nécessairement passer par cet engagement.

La pétition nationale sera de ce point de vue un baromètre, le premier rendez-vous est fixé au **21 novembre 1998, journée nationale d'action à l'appel de la Coordination nationale des sans-papiers par département.**

**Georges Letellier**  
Secteur immigration

*Manifestation à Paris.*



# Pétition

CGT  
*Régulariser les sans papiers,  
 c'est l'intérêt de tous les salariés*

70 000 sans-papiers, soit près de la moitié de ceux qui ont déposé un dossier de régularisation, ont été déboutés de leur demande.

50 à 100 000 autres, par incrédulité ou conscients de ne pas correspondre aux critères restrictifs du ministère de l'Intérieur, ont préféré ne pas se signaler auprès des autorités préfectorales. La plupart sont installés depuis plusieurs années dans notre pays.

Sortis de l'ombre depuis mars 1996 pour demander leur régularisation, ils ont espéré qu'un pouvoir de gauche les sorte de la précarité la plus absolue. Leur régularisation assainirait leur situation, lèverait la suspicion qui pèse sur l'ensemble des immigrés et cette question cesserait de peser sur le débat public.

La plupart de ces salariés sont contraints de travailler pour des rémunérations au-dessous du SMIC et des temps de travail qui dépassent les cinquante heures hebdomadaires. Pour eux, conventions collectives, Sécurité sociale, retraites.... sont des droits dont ils sont privés.

Leurs employeurs et les donneurs d'ordre qui les surexploitent se soustraient aux cotisations sociales et aux impôts divers. Ils prennent appui sur ces situations pour peser plus encore sur les droits de l'ensemble des salariés :

- la régularisation, c'est rétablir toute leur dignité ;
- la régularisation, c'est réduire leur précarité sur le sol français, au travail et dans tous les actes quotidiens ;
- la régularisation, c'est leur permettre d'engager d'autres combats avec tous pour les droits sociaux.

Le refus d'entendre la demande des sans-papiers et leurs soutiens ne peut que conduire à une impasse où certains mettent leur vie en danger.

C'est pourquoi, nous pensons qu'il y a urgence à procéder à la régularisation des sans-papiers et à une véritable politique migratoire correspondant aux besoins de notre temps.

Noms - Prénoms	Signatures	Noms - Prénoms	Signatures

# Une construction d'une coopération liée aux besoins

Lors de son 4<sup>e</sup> Congrès tenu à Strasbourg du 8 au 12 mars 1998, la FILPAC a invité le secrétaire général de la Fédération des métiers divers (dont l'imprimerie) de l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT).

A cette occasion, un contact a eu lieu entre le responsable syndical tunisien et les responsables de l'AFIG (Association pour la formation dans les industries graphiques), organisme de formation géré par le Syndicat du livre CGT et la FILPAC, basé à la Plaine Saint-Denis.

L'objectif de ce contact tournait autour de la formation professionnelle et l'échange d'expériences réciproques ainsi que les moyens et les outils à mettre en place, en vue d'une coopération permanente entre les deux centrales syndicales, à travers leurs fédérations respectives dans un secteur aussi important que la formation professionnelle.

Un deuxième contact a eu lieu au mois de mai 98 suivi d'une visite organisée à l'AFIG pour la délégation tunisienne.

Ensuite, le président de l'AFIG a été reçu à son tour à Tunis pour visiter le centre sectoriel de formation en arts graphiques, organisme émanant de l'UGTT.

Les contacts se sont accélérés et un colloque a été organisé à Tunis du 14 au 17 septembre 1998 sur le thème : la formation professionnelle et la formation par alternance dans les industries graphiques ; colloque auquel ont participé le président de l'AFIG : J. Michel Floret et le directeur technique : Michel Roliand.

Cette réunion a rassemblé plus de cinquante personnalités et démontré l'intérêt porté aux questions de la formation, notamment en regard des évolutions intérieures, en utilisant la formation de manière préventive pour faire face aux conséquences attendues des restructurations industrielles, d'autant que les accords de partenariat entre l'union européenne et la Tunisie nécessitent une mise à niveau d'une grande partie des salariés tunisiens.

Une convention de partenariat a été signée entre les deux délégations qui conviennent de :

- développer leurs relations paritaires sur l'évolution technologique dans l'industrie graphique et les industries connexes;
- d'échanger chaque année leurs expériences sur les pratiques professionnelles constatées dans chacun des deux pays,

Congrès Filpac, soirée internationale.



les grandes... technologiques, économiques et sociales ;

- elles conviennent, une fois par an, de recevoir alternativement à leur charge (frais de transport et de séjour) deux représentants mandatés par les parties signataires, sur la Tunisie et la France ;

- l'AFIG s'engage à répondre favorablement à des demandes de formation émanant de la Fédération des professions diverses pour des stagiaires sur le site de la Plaine Saint-Denis, sur la base des « stages standards » AFIG ;

- outre la formation, les séjours comprendront :

- des discussions, des informations ainsi que des visites au sein des entreprises graphiques tunisiennes et françaises ;

- la présente convention sera poursuivie par tacite reconduction.

Une telle initiative reflète la volonté de la CGT à développer la coopération et à multiplier les moyens d'échange et les liens de solidarité entre les différentes organisations syn-

dicales, sur la base de la défense de leurs intérêts communs.

Cette coopération sectorielle représente un des moyens à mettre en œuvre d'une manière commune pour faire face à la mondialisation et ses conséquences dramatiques sur le monde du travail qui, lui aussi, devient de plus en plus mondial et de ce fait il est amené à être plus coopératif et plus solidaire.

**Ali M'Saoura**  
Syndicat CGT  
du Livre parisien



Délégation centre formation tunisien.

## Connaître pour agir...

« La Tribune de l'immigration », journal de la CGT est un support pour les syndiqués et les directions syndicales.

Support pour aider au développement de notre activité syndicale sur des questions de politique migratoire et de la lutte contre le racisme.

L'objectif est de donner des éléments de connaissances, de réflexions, d'informations, d'expériences... pour que toute la CGT prenne en compte ces questions dans la démarche revendicative et syndicale que cela suppose dans chaque entreprise.

L'objectif est donc d'avoir au minimum une « Tribune de l'immigration » dans chaque syndicat. L'idéal étant que chaque militant soit en capacité d'intervenir.

80 F  
les 6  
numéros

### Bulletin d'abonnement 80 F les numéros

La Tribune de l'immigration, journal de la CGT ;

**A retourner au secteur immigration CGT,**

au 263, rue de Paris - 93516 Montreuil cedex,

avec le chèque de paiement de 80 F pour 6 numéros à l'ordre de la CGT.

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

..... Code Postal .....

Téléphone .....

Syndicat-entreprise .....

Adresse .....

..... Téléphone .....

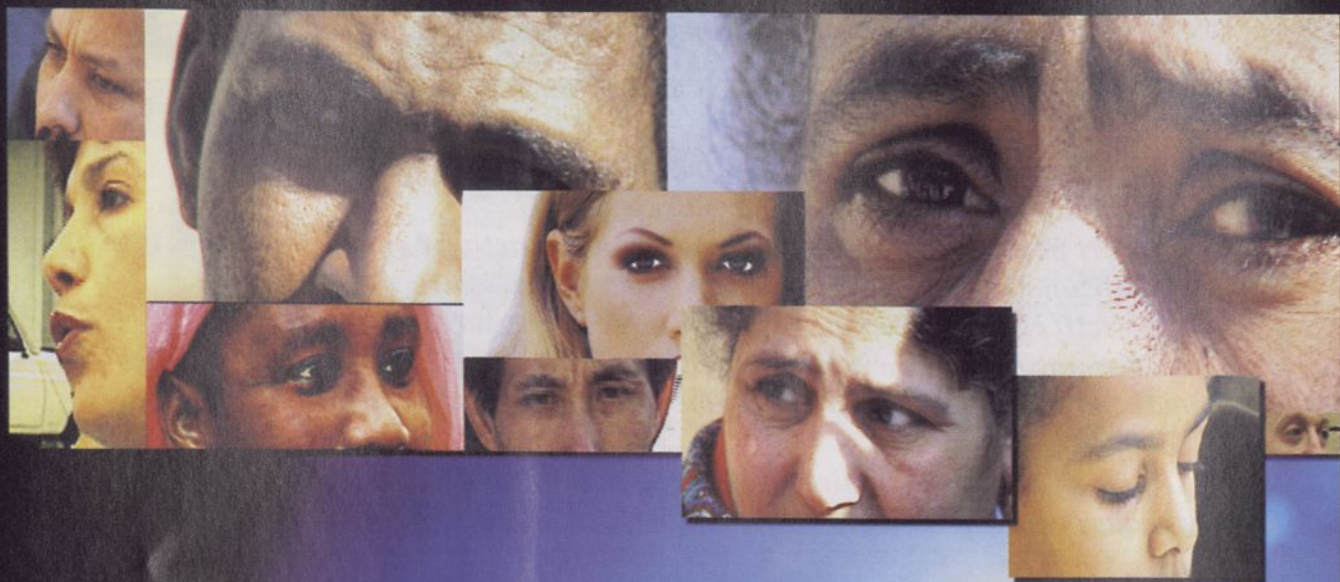
Union locale .....

Union départementale .....


Fédération .....

Nombre d'abonnements ..... x 80,00 F .....

Merci de remplir correctement l'ensemble des renseignements



**LE RACISME  
SE COMBAT**

 **égaux, ensemble**  
**et fraternels**

© 2004 CGT