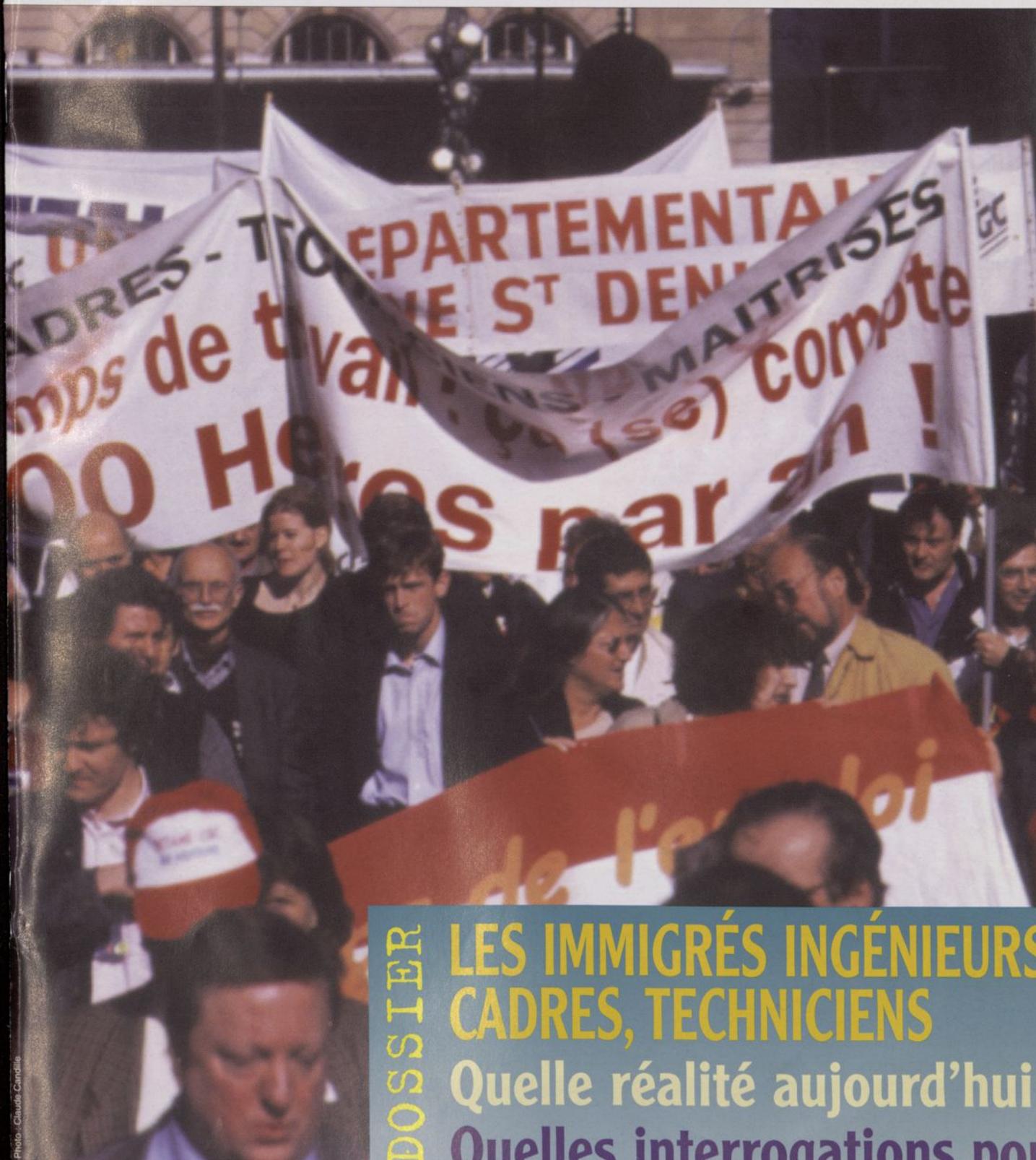


la Tribune de l'immigration

JOURNAL **la cgt** DU SECTEUR MIGRANTS



LE RACISME
ÇA SE COMBAT



DOSSIER

LES IMMIGRÉS INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS

Quelle réalité aujourd'hui ?

Quelles interrogations pour
l'UGICT/CGT

n° 37

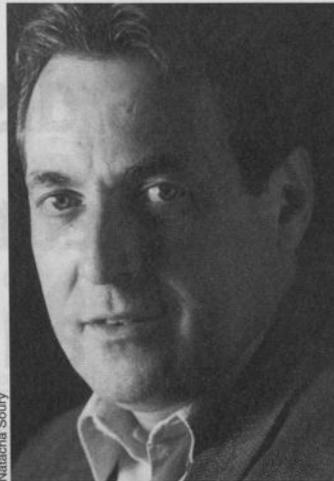
Janvier 2000 - Prix : 15 F

La Tribune
de l'immigration
vous présente
ses meilleurs vœux

PLAN DE FORMATION SYNDICALE 2000

Stage spécifique immigration	Stage droit et action juridique	Stage Administrateurs FAS/CRIP
13/03/00 au 17/03/00 20/11/00 au 24/11/00	17/01/00 au 21/01/00 25/09/00 au 29/09/00	10/05/00 au 11/05/00

Dans un même combat



Natacha Soury

Très souvent lorsque l'on parle d'immigrés, nous avons quelques difficultés à imaginer qu'il puisse s'agir de professeurs, de médecins, d'ingénieurs, de cadres et de techniciens. Et pourtant, la réalité est ainsi : les immigrés diplômés constituent une proportion importante du salariat étranger, proportion en croissance continue.

● Cela a conduit naturellement l'Ugict à se préoccuper de la situation de ces salariés. . Même si nous considérons les salariés étrangers comme les autres, notre rôle d'organisation syndicale ne peut se limiter à offrir à ceux-ci une simple défense revendicative.

● De par leur situation ils subissent des problèmes très particuliers. En premier lieu, ils sont victimes de discriminations raciales et ethniques.

● Cela conduit notre organisation tant au niveau national, qu'au niveau des Unions fédérales, des Commissions départementales et des syndicats Ugict à organiser des journées d'études pour sensibiliser nos adhérents, mais aussi nos collègues aux phénomènes de discriminations et de racisme.

● Des collectifs, des groupes de travail, des comités de vigilances se sont également créés pour organiser l'action et mobiliser contre ces phénomènes.

● Enfin, notre activité n'aurait pu trouver une réelle efficacité si dans le même temps nous n'avions pas mené

notre combat contre les idées de l'extrême droite. Idées qui s'appuyant sur l'ethnocentrisme, le racisme et la xénophobie tentent de rendre acceptable un discours tournant autour de la préférence nationale.

● Ce sont tous ces combats qui permettent à notre syndicalisme d'être reconnu, d'être attractif pour ces ingénieurs, cadres et techniciens étrangers travaillant en France, quel que soit leur continent d'origine. C'est dans le même temps, pour notre syndicalisme, faire acte de solidarité et d'efficacité.

Gérard Delahaye,

Secrétaire général de l'Ugict

Secrétaire de la CGT

S O M M A I R E

ACTUALITÉ

- La fierté et l'honneur du syndicalisme CGT au quotidien 4
- Solidarité 5
- Activité confédérale immigration .. 6

INTERNATIONAL

- Retraités du Bassin méditerranéen. Une première pleine d'avenir ! 7

Dossier

• Les immigrés ingénieurs, cadres, techniciens

- Quelques chiffres 9
- Etre fonctionnaire et... étranger ? 12
- J'ai porté plainte pour... discriminations ! 14
- Seraient-ils les "bouche-trous" de la santé publique française ?..... 15
- Les médecins algériens qui ont fui l'intégrisme 16
- Maîtres auxillaires étrangers : quel avenir ? 17

- Racisme, discriminations : quel engagement des ICT ? 19



CAMPAGNE

- Pour un même poste les Français gagnaient le double ! 21
- Le combat aux discriminations n'est ni facile ni gagné d'avance 22
- Discrimination dans le commerce girondin 23
- Banque de données Seredat 24

JURIDIQUE

- Français, prouvez-le ! 25

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, Christian Paletti, Daniel Fauré, Patrick Schweizer

Réalisation : Amalgames ISSN : 0980.028. Commission paritaire 1975.D.73

Le combat contre les discriminations est la fierté et l'honneur du syndicalisme CGT au quotidien



Photo : La tribune

4
TRIBUNE DE L'IMMIGRATION N° 37 - JANVIER 2000

● Ce n'est un cas parmi tant d'autres mais cela démontre qu'en matière de discriminations il ne faut rien banaliser.

● En effet, la Société SGREG « Groupe Bouygues » vient d'être condamnée par les Prud'hommes de Meaux, le 2 juillet 1999, parce qu'elle refusait de payer à Abdelkader Guerrouzi, « maçon au sein de l'entreprise », le complément de salaire suite à un arrêt pour maladie, suivi d'une hospitalisation au Maroc, au moment où celui-ci se trouvait en congés.

● Il nous semble qu'au-delà des manquements de la direction vis-à-vis de l'application des Conventions collectives du BTP ainsi que du Code de la Sécurité sociale, qui ne peut faire aucune distinction entre un salarié français ou immigré alors que celui-ci travaille et cotise normalement, et même s'il tombe malade pendant les congés en France ou à l'étranger, le complément de salaire est alors dû au-delà des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

● Il y avait bien un problème de discrimination à l'égard de Abdelkader Guerrouzi, puisqu'il a eu non seulement le malheur de tomber malade mais il a été hospitalisé et à sa sortie de l'hôpital il est rentré en France et son médecin traitant l'a prolongé vu son état de santé.

● Bien entendu, Abdelkader a envoyé tous les arrêts à l'entreprise et à la Sécurité sociale. Ceci n'a pas suffi à

convaincre la direction du bien fondé du malade, même les huit jours d'hospitalisation.

● Sans doute aveuglée par la volonté de discriminer, la direction a eu comme seul argument l'impossibilité de contrôler s'il s'agissait d'une vraie ou d'une fausse maladie.

● Sans doute, la direction s'est trouvée ridicule devant les Prud'hommes car ceux-ci lui ont retourné le compliment. Si la direction voulait contrôler s'il s'agissait d'une vraie ou fausse maladie, elle avait tout loisir de se rendre au Maroc pour effectuer le soi-disant contrôle.

● Pour la CGT, les choses sont claires. Derrière des arguments pas très convaincants se cachent des discriminations sournoises dont les salariés immigrés sont victimes au quotidien. Cela nous impose d'intensifier la vigilance et de mener un combat résolu contre toutes les formes de discriminations et cela à l'encontre de tous les salariés, afin que la citoyenneté à l'entreprise ne soit pas un mot vide de contenu.

● Justice a été rendue à Abdelkader. La CGT y est pour quelque chose. Nous en sommes fiers, cela nous encourage à poursuivre.

Joao Ramos

Fédération de la Construction



Solidarité

A l'appel de la CGT, 5 000 personnes - salariés, chômeurs, militants -, sont venues apporter leur soutien et leur solidarité à **Charles Hoareau**.

C'est en effet aujourd'hui, 9 janvier 2000, que Charles Hoareau comparait devant le Tribunal correctionnel de Marseille à la suite d'une plainte déposée par un commandant des CRS.

A l'issue de l'audience, je confirme que nous avons affaire à une véritable machination à l'encontre de notre camarade. Non seulement aucune preuve sérieuse et tangible n'a pu être avancée pour prouver sa culpabilité mais, tout au contraire, les témoignages démontrent, s'il le fallait, que Charles Hoareau est innocent.

Je tiens, au nom de la CGT, à exprimer toute notre indignation à l'encontre du réquisitoire du Procureur qui a réclamé douze mois de prison avec sursis.

Comme nous l'avons déclaré à diverses reprises, nous nous trouvons engagés dans un processus qui vise à assimiler les militants syndicaux qui protestent, agissent, rassemblent à des délinquants. On cherche ainsi à criminaliser, un peu plus encore, l'action syndicale dans et hors de l'entreprise.

Je tiens à réaffirmer, à l'issue de cette audience, notre ferme détermination pour obtenir la relaxe de Charles Hoareau dont le délibéré sera rendu le 20 janvier 2000.

C'est parce que Charles Hoareau s'est élevé contre les injustices qu'on tente de le faire taire. L'intimidation, loin d'atténuer notre volonté de lutte, renforce notre combat aux côtés des plus démunis : les chômeurs.

Montreuil, le 9 janvier 2000

*Déclaration de Jacqueline Lazarre
Secrétaire confédérale de la CGT*

RASSEMBLEMENT TEMOIGNAGE A PARIS POUR LES DROITS ET LIBERTES SYNDICALES

Les mises en cause de l'exercice du droit syndical dans les entreprises, les tentatives de criminalisation de l'action syndicale se multiplient, au moment où l'exigence de pouvoir dire son mot avec des droits et libertés syndicales pour les salariés progresse. Le besoin de confédéralisation de l'action sur ces thèmes conduit le Bureau confédéral à organiser le **20 janvier 2000** une journée d'initiatives avec rassemblement-témoignage à Paris, Place du Trocadéro, de tous ceux qui subissent la répression, les pressions et faire grandir l'exigence de droits syndicaux pour les salariés.

Le **Activité confédérale immigration**

L'activité confédérale immigration sera déployée dans trois Espaces avec une cohérence transversale. Le Collectif national continuera à impulser l'activité confédérale. Dans les trois Espaces, chaque Camarade aura la responsabilité d'animer et de développer les champs d'activités qui sont contenues dans le tableau ci-dessous.

Espace vie syndicale	Espace revendicatif	Espace Société
<ul style="list-style-type: none"> ● syndicalisation ● connaissance forces organisées ● formation syndicale ● élus et mandatés ● cadres syndicaux ● collectifs nationaux (UD, FD) ● gestion de toutes les sollicitations (réunions, articles, colloques, etc.) ● communication : Tribune (réflexion sur le contenu, diffusion), Semaine confédérale. (Le contenu de la Tribune sera déterminé en secrétariat qui est la réflexion des trois Espaces de l'activité confédérale immigration). ● lien avec l'Espace Communication <p style="text-align: right;">G. Letellier</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● politique de la ville <ul style="list-style-type: none"> • délégation interministérielle à la ville, contrats-plans. • population migratoire. • zones franches - questions économiques, Code du travail. • la circulation, accès aux débats, les communautaires • accords bilatéraux ● foyers (Sonacotra, ADEF...) <ul style="list-style-type: none"> • résidences sociales ● revendications spécifiques ● luttes ● saisonniers OMI ● repères revendicatifs ● FAS - CRIPI Bulletin de liaison ● lien avec les Ministères ● collectifs de travail avec : Préfectures, FAS, OMI, OFPRA, naturalisation, Affaires sociales, Santé, la ville ● lien avec l'ISERES et les programmes liés à l'activité ● lien avec l'AEFTI 	<ul style="list-style-type: none"> ● les lois ● directives européennes ● stratégies migratoires ● sans-papiers ● OMI, OFPRA ● libre circulation (Europe) ● associations de lutte anti-racistes ● associations de travailleurs migrants ● lien avec les Ministères ● Affaires étrangères ● lien avec l'ISERES et les programmes liés à l'activité ● lien avec l'Espace International - Europe ● lien avec l'AEFTI ● Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) <p style="text-align: right;">G. Chemouil</p>

Une rencontre des retraités du Bassin méditerranéen Une première pleine d'avenir !

● 15 novembre 1999, veille du 6e congrès de l'UCR-CGT, un événement important a eu lieu sur le bord de la Méditerranée à Balaruc-les-Bains ; une rencontre inédite de 19 organisations de retraités du pourtour méditerranéen en provenance de 15 pays.

● Cette rencontre a fait suite à une proposition de nos camarades de la Fédération Nationale des Travailleurs Retraités de l'UGTA (Algérie) en juin 1997, propositions faites par eux aux organisations italiennes, par nous aux espagnols et ensemble à la CFDT française.

● A l'initiative de l'UCR-CGT, un groupe de travail, émanation de ces organisations, s'est réuni en juin 1999 dans une localité proche de Marseille.

● A ce moment, la règle du jeu est claire : aucun ordre du jour n'a été préalablement établi. Il s'agit d'une rencontre ouverte, sans qu'aucun pays, aucune organisation ne puisse prétendre au rôle de leader.

● Cette démarche a conduit, lors de cette rencontre préparatoire, à l'élaboration d'une déclaration d'intention⁽¹⁾ qui a été approuvée comme objectif commun lors de la rencontre du 15 novembre 99.

● Cette rencontre a reçu le soutien actif de la Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées (FERPA) et la Confédération Internationale des Syndicats Arabes (CISA) y a participé comme observateur.

● Dans une introduction liminaire, je rappelais les buts de cette rencontre : le besoin de mieux se connaître pour mieux créer les convergences et les différences qui existent entre nos diverses organisations et les différents pays.

● Je soulignais ensuite les contrastes existants entre les réalités économiques, sociales et politiques de cette région, puis l'intérêt de bien en intégrer les différentes valeurs pour être en capacité d'agir ensemble pour améliorer les conditions de vie des retraités et personnes âgées.

● En quelques brefs rappels était située l'histoire glorieuse et déchirée de cette région riche de civilisations successives nées de diversités politiques, culturelles, scientifiques, religieuses et philosophiques.

● Cette zone a vécu et vit encore des conflits dramatiques qui fragilisent les rapports entre les peuples et retardent les besoins de stabilité.

● Elle est aussi caractérisée par une grande hétérogénéité sociale, économique, de développement. Elle est un espace de migration très important lié aux conséquences du colonialisme jusqu'au milieu de ce siècle, et à la recherche de main-d'œuvre à bon marché pour répondre aux besoins de l'industrialisation intensive dans les pays du Nord. Emigration qui aujourd'hui est souvent liée à l'aggravation de la misère.

● L'ensemble de ces caractéristiques ont créé des liens de fraternité et de solidarité entre les organisations syndicales. C'est sûrement à partir de ces considérations qu'il convient de définir des pistes de travail commun.

● Cette rencontre est aussi un prolongement spécifique, des démarches entreprises par la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

● Par ailleurs, la conférence intergouvernementale Euro-Méditerranéenne de Barcelone des 27 et 28 novembre 1995 avait été présentée comme le point de départ d'une nouvelle politique de l'Europe vis à vis de cette région, force est de constater que les intentions trouvent peu de concrétisations. Enfin, lors du deuxième semestre 2000, il semblerait que lors de la présidence française de l'Union Européenne, celle-ci veuille prendre des initiatives particulières ce qui nous donne de grandes responsabilités.

● Le débat entre tous les participants a permis d'éclaircir les situations propres de chaque pays, de mesurer les écarts en matière de droit social, de retraite, de protection sociale, d'apprendre, par exemple, qu'un pays comme le Liban ne disposait d'aucun système de retraite, s'est affirmé aussi la volonté de défendre la retraite par répartition actuellement menacée dans les pays.

● Tous les participants ont convenu de la nécessité de prolonger cette rencontre, de débattre par thèmes, de travailler à la construction d'actions convergentes voire communes. Les participants se sont félicités de la décision des syndicats Arabes de créer une fédération regroupant l'ensemble des organisations de retraites qui leur sont liées

(1) Voir liste de la déclaration d'intention page 8.

➔ Suite de la page 7

● Le Secrétaire général de la FNTR UGTA, Azzi Abdelmadjid, a fixé un nouveau rendez-vous à Alger au quatrième trimestre 2000 afin que soit élaboré par les organisations syndicales de retraités du Bassin méditerranéen, une plate-forme d'objectifs à soumettre à la conférence intergouvernementale Euro/Méditerranéenne en décembre 2000.

● Il y a un défi à relever. L'UCR-CGT entend y apporter sa contribution et elle appelle tous ceux issus de cette région et vivant en France ou y ayant travaillé à faire connaître leur témoignage pour enrichir les débats et agir pour leurs revendications de travailleurs migrants.

Michel BRUNEAU

Secrétaire général de l'UCR

“DÉCLARATION D'INTENTION”

Réunies à Marseille les 22 et 23 juin 1999, les Organisations syndicales de retraités de la CGIL, UIL (Italie), CCOO, UGT (Espagne), UGTA (Algérie), CGT, CFDT (France) se sont concertées pour définir les objectifs de la Rencontre de Balaruc-les-Bains (France) du 15 novembre 1999 à laquelle sont invitées toutes les Organisations syndicales de retraités du Bassin méditerranéen, ainsi que l'Organisation européenne des retraités, la Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées (FERPA).

Ensemble, elles proposent, en première étape, de travailler à une meilleure connaissance de la situation des personnes âgées en matière de droits à la retraite, à la santé, des ressources et des actions menées.

Etablir des convergences pour :

- créer et/ou élargir ces droits,
- s'opposer à leur remise en cause,
- favoriser des initiatives d'action et de lutte,
- intensifier la solidarité,

sont des éléments indispensables du développement économique et social, d'une meilleure coopération entre les peuples et les Nations de cet espace méditerranéen.

Ensemble, elles appellent toutes les Organisations syndicales de retraités du Bassin méditerranéen à se mettre en contact avec l'équipe organisatrice pour participer à cette Rencontre.

Marseille, le 23 juin 1999

RENCONTRE DU BASSIN MEDITERRANEEN

Pays et organisations présentes :

<ul style="list-style-type: none"> ● Albanie : ● Algérie : ● Chypre : ● Egypte : ● Espagne : ● France : ● Grèce : ● Italie : ● Liban : ● Macédoine : ● Monténégro : ● Palestine : ● Portugal : ● Yougoslavie : ● Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées : ● Confédération Internationale des Syndicats Arabes : 	<p>FSNPSH FNRT-UGTA PASYDY CGSTE CCOO et UGT UCR-CGT et CFDT ESEAPP CGIL - UIL - CISL FENASOL Union des Syndicats Macédoine Confédération des Syndicats indépendants PGFTU CGTP Confédération des Syndicats Autonomes FERPA CISA</p>
---	--

Se sont excusés :

- La Croatie
- La Bosnie Herzégovine

Les immigrés ingénieurs, cadres, techniciens. Quelques chiffres Quelle réalité aujourd'hui ? Quelles interrogations pour l'UGICT/CGT

Selon l'enquête sur l'emploi de 1999, on compte 3,8 millions de personnes immigrées de 15 ans ou plus. Par immigrées on entend les personnes nées à l'étranger et entrées en France avec une nationalité étrangère ; 29 % d'entre elles sont devenues françaises par acquisition.

La place des ingénieurs, cadres, techniciens

En 1999, les immigrés représentent 8,1 % de la population active, c'est-à-dire ayant un emploi ou étant au chômage. Avec 361 000 personnes actives, la part des immigrés parmi les ingénieurs, cadres, techniciens n'est que de 4,8 %. Leur part varie de 6,3 % à 6,7 % parmi les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, les contremaîtres et agents de maîtrise, les professeurs et professions scientifiques ; elle est inférieure à 4 % parmi les professions intermédiaires du secteur public qui recrute surtout des Français. Globalement, un immigré sur six a comme profession ingénieur, cadre ou technicien.

Les immigrés ingénieurs, cadres, techniciens peuvent être répartis en quatre sous-groupes de catégories socioprofessionnelles : 38,3 % exercent une activité ou recherchent un emploi en tant que « cadres ou professions intellectuelles supérieures ». Parmi les « professions intermédiaires », 19,5 % font partie de l'environnement administratif ou commercial des entreprises, 22,3 % sont classés comme techniciens ou agents de maîtrise ; le reste exerce dans les catégories de l'éducation, de la santé et du travail social ou de la fonction publique.

Les immigrés devenus français se trouvent relativement nombreux dans cette catégorie : quatre ingénieurs, cadres, techniciens immigrés sur dix ont maintenant la nationalité française. Ce sont les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises qui regroupent le moins d'immigrés français, seulement le tiers de leurs effectifs.

La construction, un secteur à forte présence immigrée

Trois ingénieurs, cadres, techniciens sur quatre ont un emploi dans le secteur tertiaire, et les activités d'éducation, santé, action sociale regroupent un grand nombre de femmes. Cependant, dans ce secteur les immigrés sont sous-représentés et en particulier les femmes immigrées dans le sous-secteur social. Par contre, le secteur de la construction, où travaillent essentiellement des hommes, occupe une part importante d'immigrés ingénieurs, cadres, techniciens, proche de 10 %.

Des hommes jeunes en Ile-de-France

Les immigrés actifs sont souvent plus jeunes que leurs collègues. 46 % des immigrés ingénieurs, cadres, techniciens ont moins de 40 ans, et dans la tranche 35-40 ans ils représentent 6,7 % de l'ensemble des ingénieurs, cadres, techniciens. Ces professions sont relativement peu ouvertes aux femmes immigrées : 32,5 % des immigrés ingénieurs, cadres, techniciens sont des femmes. Elles sont plus jeunes que leurs collègues, et près d'une sur trois se classe dans la catégorie des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises. On sait que les immigrés sont fortement présents dans l'Ile-de-France où vivent 45,5 % des immigrés actifs, mais la concentration est encore plus forte pour les ingénieurs, cadres, techniciens puisqu'elle dépasse 52 %. La région Rhône-Alpes arrive en deuxième position mais avec seulement moins de 10 % de ces immigrés.



Répartition par secteur des ingénieurs, cadres, techniciens ayant un emploi

en %

	Ingénieurs, cadres, techniciens immigrés	Ensemble des ingénieurs, cadres, techniciens	Part des immigrés parmi les ingénieurs, cadres, techniciens
Industrie	18,9	19,6	4,3
Construction	6,0	2,8	9,6
Tertiaire	75,0	77,3	4,4
+ services aux entreprises	18,4	14,8	5,6
+ éducation, santé, action sociale	26,9	29,7	4,1
Ensemble	100,0	100,0	4,5

Source : Insee, enquête sur l'emploi, janvier 1999.

Les ingénieurs, cadres, techniciens d'origine européenne sont majoritaires, 39 % viennent de l'Europe des douze ; près d'un sur quatre vient du Maghreb. Les ingénieurs, cadres, techniciens immigrés représentent 48 % des immigrés actifs originaires des pays du Nord de l'Europe des douze.

Un chômage ciblé Le chômage, qui atteint en 1999 une personne active sur dix dans l'ensemble de la France, touche beaucoup moins les ingénieurs, cadres, techniciens pour qui le taux global est de 5,8 %. Les immigrés sont des cibles plus fragiles puisque 12 % subissent le manque d'emploi, mais ils restent protégés par rapport à l'ensemble des actifs immigrés qui subit un taux de chômage global de 21 %.

Les professions intermédiaires ont le taux de chômage le plus élevé, celui des catégories de l'éducation, de la santé et du travail social ou de la fonction publique est proche de 18 %, celui des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises dépasse 16 %. Dans cette dernière catégorie où les femmes sont majoritaires, leur taux de chômage est voisin de 22 %.

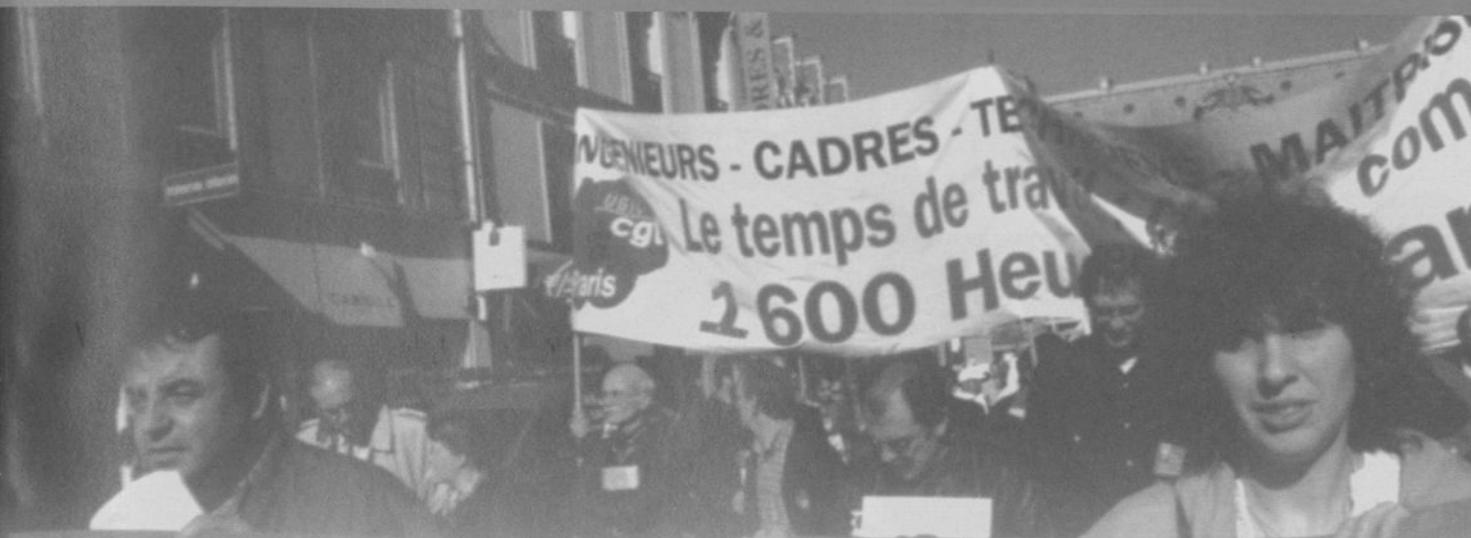
Globalement, le taux de chômage des femmes immigrées ingénieurs, cadres, techniciens est de 15 %, soit supérieur de plus de quatre points à celui des hommes.

La part des immigrés ingénieurs, cadres, techniciens au chômage est également différente selon leur nationalité ; ceux qui ont conservé leur nationalité étrangère sont beaucoup plus souvent sans emploi que ceux qui sont devenus français : 14,7 % contre 8 %.

Les immigrés ingénieurs, cadres, techniciens

Les données exploitées ici sont celles de l'enquête sur l'emploi de janvier 1999 réalisée par l'Insee. Ce type d'enquête ne concerne que les personnes de 15 ans ou plus vivant dans des logements ordinaires, et en particulier les personnes vivant dans des foyers de travailleurs ne sont pas prises en compte. Les personnes non-qualifiées sont donc légèrement sous-estimées.

Par Suzanne Thave,
Insee, Cellule Statistiques et études sur l'immigration



35 heures

Quelques indicateurs concernant la place des immigrés ingénieurs, cadres, techniciens

en %

Part des immigrés	
- dans la population active	8,1
- parmi les ingénieurs cadres techniciens	48
Part des ingénieurs, cadres, techniciens	
- parmi l'ensemble des immigrés	17,1
- parmi les immigrés devenus français	25,5
Taux de chômage	
- de l'ensemble des ingénieurs, cadres, techniciens	5,8
- des ingénieurs, cadres, techniciens immigrés	12,0
+ hommes	10,6
+ femmes	15,0
• français	8,0
• étrangers	14,7

Source : Insee, enquête sur l'emploi, janvier 1999.

Le champ de cette étude est réduit aux seules catégories socioprofessionnelles suivantes :

Parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures	
34	professeurs, professions scientifiques
37	cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
38	ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
Parmi les professions intermédiaires	
42	instituteurs et assimilés
43	professions intermédiaires de la santé et du travail social
45	professions intermédiaires administratives de la fonction publique
46	professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	techniciens
48	contremaîtres, agents de maîtrise



Etre fonctionnaire et... étranger ?



12

TRIBUNE DE L'IMMIGRATION N° 37 - JANVIER 2000

Photo : La Tribune

- Bien que paradoxale, la juxtaposition de ces deux termes est devenue une réalité depuis 1994. En effet, depuis cette date, l'ensemble des statuts possédants une clause de nationalité ont été modifiés pour permettre, soit l'accès à certains corps aux ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne, soit l'accès à tous les postes de l'entreprise pour ces mêmes ressortissants. Depuis, ces mesures ont été étendues aux ressortissants de l'espace économique européen (c'est à dire des pays qui ont conclu des accords économiques avec l'Union Européenne).

- Je ne traite dans cet article que de la clause de nationalité dans le statut général de la fonction publique. Bien que l'exclusion des étrangers non communautaires ne se limite pas à la fonction publique, elle s'étend à des entreprises publiques comme Sncf, Ratp, Air France, Edf-Gdf ; ainsi qu'à certaines professions du secteur privé.
- Des professions libérales, des professions judiciaires

demeurent fermées aux étrangers, dans ces cas, il s'agit ni plus ni moins d'une clause de préférence nationale puisque les exclusions ne répondent pas à des préoccupations d'indépendance ou de sécurité nationale, mais traduisent une volonté de protéger les nationaux contre la concurrence étrangère.

- La question est de savoir si aujourd'hui, le lien entre fonctionnaire, nationalité et citoyenneté est toujours pertinent au regard de l'évolution de la fonction publique, et à partir de là, doit-on être français pour être fonctionnaire ?
- Afin d'avoir une vue plus précise de la clause de nationalité, quatre remarques préalables sont nécessaires :

1. Il n'y a pas de lien direct entre mission de service public et clause de nationalité. Des missions de service public sont assurées par des entreprises qui ne possèdent pas de clause de nationalité et ces clauses existent dans des entreprises qui n'exercent pas de missions de service public.



2. La clause de nationalité n'est pas liée à certains emplois hiérarchiques ou sensibles en terme de sécurité ou d'indépendance nationale. Sa présence dans les dispositions générales des statuts (notamment de la fonction publique) généralise l'application à l'ensemble des personnels de l'administration ou de l'entreprise.
 3. L'ensemble des services ou entreprises qui possèdent la clause de nationalité emploie des étrangers (hors statut) ou sous-traite une partie de leur activité à des entreprises privées, employant des étrangers (restauration, nettoyage).
 4. La clause de nationalité n'est pas liée à un mode de recrutement. On aurait pu croire que la clause soit nécessaire pour se présenter à un concours. En fait, elle s'exerce également pour des recrutements sur dossier ou entretien.
- Deux éléments nous conduisent à nous interroger sur le bien fondé d'une clause de nationalité dans le statut général de la fonction publique. L'évolution des services publics et la remise en cause du triptyque Etat - Nation - Territoire. L'assimilation qui a existé entre Etat et services publics est de moins en moins réelle. On assiste à un processus de désétatisation - décentralisation, entraînant un renforcement des compétences des collectivités territoriales. Un autre phénomène est la part de plus en plus importante prise par les entreprises privées, mixtes ou associatives dans l'exercice de missions de service public.
 - Deux grandes évolutions remettent en cause l'adéquation qui existait entre Etat, nation et territoire. La mondialisation et le développement des structures supra et infra nationales (Europe et régions) modifient ce qui constituaient le socle des Etats nation, à savoir, la souveraineté. Il n'est pas absurde de penser qu'aujourd'hui nous vivons dans ce que l'on pourrait appeler « une souveraineté partagée ». Lorsque l'on analyse les compétences transférées vers l'Union Européenne, on constate qu'il s'agit essentiellement des fonctions régaliennes qui, historiquement constituaient le noyau dur existentiel de l'Etat nation.

Quelques exemples :

- **La défense** : armée de métiers, projet de défense européenne, intégration dans l'Otan,
- **La diplomatie** : compétence communautaire dans les négociations mondiales (1 représentant Européen pour l'Omc),

- **La justice** : primauté du droit Européen sur le droit national. Plus de la moitié des textes traités par le Conseil d'Etat viennent de Bruxelles,
- **La police** : ouverture des frontières, accords de Schengen. Harmonisation de la politique des visas, droits d'asile, immigration
- **Et enfin**, et c'est un symbole, la monnaie unique, accompagnée de l'indépendance de la Banque de France et l'application des critères de Maästricht.
- Je pense que le maintien de clauses de nationalité favorise, ou pour le moins, sert de prétexte au développement d'une fonction publique à plusieurs vitesses. Une fonction publique composée d'un noyau de vrais fonctionnaires autour duquel ont trouveraient des contractuels, des non titulaires, des précaires et des sous-traitants ou intérimaires à statuts privés.
- Comment pouvons-nous expliquer que nous sommes pour la résorption de l'auxiliarat et des non titulaires, mais pas pour une résorption totale car notre revendication ne serait limitée qu'aux nationaux ?
- Je sais que la suppression de la clause de nationalité ne règlera pas les problèmes de mission des services publics, ni la situation de l'emploi public... Mais cela nous permettra pour le moins, de mettre nos revendications en conformité avec certains de nos principes et de régler la situation de quelques milliers de salariés étrangers.
- Je sais que certaines personnes établissent un lien direct entre fonctionnaire, droit de vote, nationalité et qu'à ce titre, ils soutiennent le maintien de la clause de nationalité et par voie de conséquences s'opposent aux droits de vote des étrangers.
- Déjà, des étrangers (Européens) ont accès à la fonction publique et possèdent le droit de vote, ce qui signifie que la citoyenneté n'est plus déterminée par la nationalité, mais par d'autres critères (résidence, cotisations sociales, imposition etc.)
- La CGT qui dans ses documents de congrès se déclare favorable au droit de vote des étrangers, en dissociant citoyenneté et nationalité, peut-elle soutenir les clauses de nationalité ?
- Ce sujet mérite pour le moins que la CGT mette en place un groupe de travail (que nous sommes plusieurs à réclamer depuis plus de deux ans) pour essayer d'harmoniser, si possible, le positionnement de nos différentes organisations.

*Jean-François Courbe,
Membre du Bureau de l'UGICT*



5 heures J'ai porté plainte pour... discriminations !

14

TRIBUNE DE L'IMMIGRATION N° 37 - JANVIER 2000

- Je suis arrivé en France fin 1978 dans un but bien précis qui est celui d'obtenir un diplôme scientifique supérieur, et j'ai fixé mon choix sur l'une des plus grandes universités parisiennes.
- Je n'avais au départ aucune idée sur les obstacles auxquels se confrontaient les étrangers durant leurs études, car tout simplement je croyais que la science était un domaine sans frontière qui n'obéissait pas aux différences d'origines.
- J'ai été convaincu alors, au fur et à mesure de mon cursus universitaire que les réalités étaient autres et que tout étudiant étranger rencontrait des obstacles nécessitant un double combat et une énorme réserve d'énergie pour réussir les deux fronts, théorique et discriminatoire.
- Un étudiant étranger et plus précisément Maghrébin, se trouve souvent confronté à l'exclusion de la part des camarades, ainsi que de la part de certains enseignants.
- Mon parcours universitaire était un combat sur deux fronts différents, celui de réussir mes études, mais également celui d'arriver à trouver des repères dans une société où l'étranger est considéré comme un intrus là où il va (université, préfecture...), et donc la grande difficulté était de vouloir trouver des repères dans une société qui a du mal à intégrer l'étranger dans son esprit.
- Avec beaucoup de volonté et une forte personnalité, j'ai pu obtenir un diplôme de troisième cycle (DEA en mécanique des fluides) qui m'a permis d'entrer dans la vie active dans l'une des plus grandes entreprises mondiales en CFAO. J'ai eu alors le sentiment d'assurance en arrivant dans un milieu de hauts cadres supposés aux mentalités « saines ».
- C'est là où le choix fut terrible, car j'ai du subir toutes sortes d'exclusion, de sabotage, de harcèlement moral, de discriminations, d'abord de la part de mes collègues, et ensuite j'ai du affronter la machine infernale des managers et ressources humaines.
- Aujourd'hui, j'ai le salaire le plus bas de l'entreprise, malgré tous les résultats, les performances que j'ai réalisées et les projets de pointe sur lesquels j'ai travaillé.

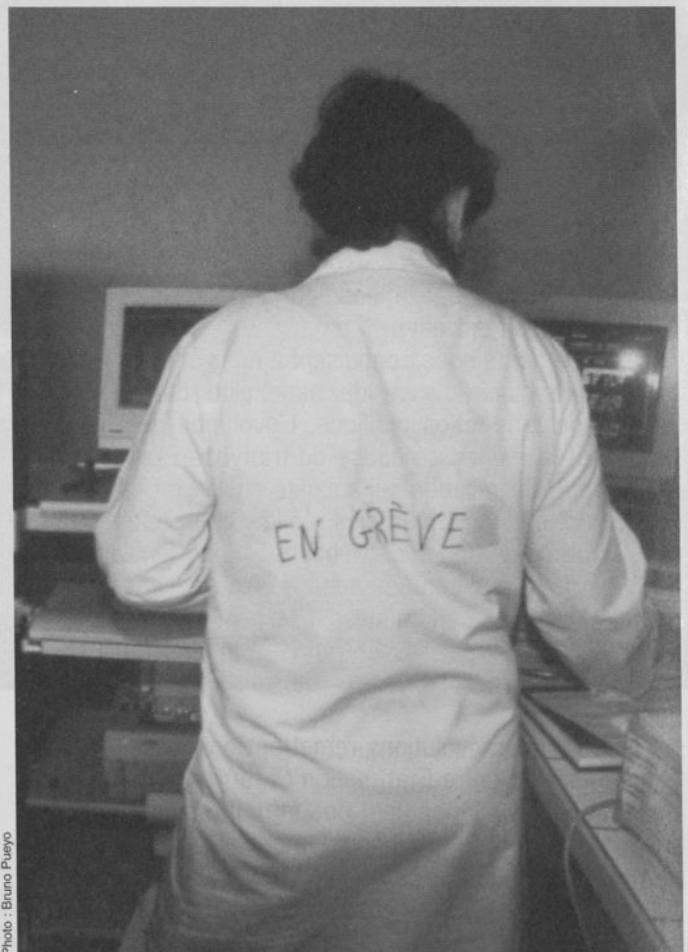


Photo : Bruno Pueyo

Je suis exclu de toute augmentation, de stock options... ma carrière est bloquée. Mais le combat continue, avec le dépôt d'une plainte pour discrimination.

Je ne dévoile mon identité, ni celle de l'entreprise pour raison de confidentialité.



Seraient-ils les "bouche-trous" de la santé publique française ?

● On les appelle les MDE ou médecins à diplômes étrangers. Ces initiales semblent bien mesurer leur situation professionnelle. En effet, plusieurs milliers (ils seraient 8 000) de médecins français ou étrangers, détenteurs d'un diplôme extra-union européenne exercent depuis plusieurs années (certains depuis plus de 15 ans...!) dans les hôpitaux publics. Leur diplôme a été reconnu par le ministère de l'Éducation nationale comme scientifiquement équivalent avec celui obtenu par les médecins en France.

● Ils ont été recrutés par les chefs de service et embauchés par les directeurs d'hôpitaux sur la base de leurs diplômes et de leur expérience. Ils représentent 20 % de l'ensemble des médecins hospitaliers et concernent en moyenne 65 % des gardes et urgences.

● Ces médecins ont une moyenne d'âge de plus de 43 ans. Une partie ont la nationalité française et ont un diplôme français de spécialité.

● Mais ils sont placés dans des statuts spéciaux, précaires, sous payés et de fait, discriminatoires. Ils ne peuvent s'inscrire à l'ordre des médecins (car leur diplôme de doctorat en médecine est extra européen) ce qui est totalement paradoxal, puisque le code de la santé est explicite sur l'obligation d'inscription à l'ordre des médecins pour pouvoir exercer la médecine...

● Les lois actuelles, même la dernière de juillet 1999, les obligent à passer examen et concours pour prouver, à nouveau, des compétences dont ils ont fait preuve depuis plusieurs années.

● Seraient-ils les « bouche-trous » de la santé publique française? Corvéables à merci, et soumis au risque d'être « remerciés » du jour au lendemain...

● Depuis 95, l'Ufmict les a rassemblés dans un collectif médecins à diplômes étranger et a mis en débat divers aspects revendicatifs pouvant servir de base de discussion :

● Tous les faisant fonction d'internes doivent bénéficier d'un salaire égal aux internes de 1^{re} année, rémunération des gardes également identique aux 1^{re} année, éga-

lité dans le domaine des temps réservés à la fonction

● Pour le statut de praticien adjoint contractuel (PAC), discrimination mise en place par la loi Veil de 95 : on demande d'élargir ces conditions d'accès (ce qui a été obtenu dans la loi de juillet 1999), que le nombre de poste soit public avant concours, qu'au bout de 3 ans ils obtiennent un véritable statut dans la fonction publique hospitalière.

● Pour ceux qui ne seront pas admis au concours de Pac : maintien de leur situation actuelle comme « attaché associé ».

● Abrogation d'une circulaire du 27 janvier 95 demandant aux préfets l'arrêt des naturalisations des médecins étrangers.

● Outre cette activité revendicative propre au collectif celui-ci s'est intégré, sous l'égide de la Ligue des droits de l'homme à la Commission pour l'égalité d'exercice de la médecine en France, rassemblant les diverses associations regroupant les MDE. Les actions impulsées par cette Commission ont été suffisamment suivies par les médecins et spectaculaires pour amener le gouvernement à sa loi de juillet 1999.

Parmi ces actions, il faut citer plus particulièrement :

● le colloque du 26 novembre 98 à l'Assemblée Nationale, rassemblant plus de 400 médecins, où les interventions de chefs de services hospitaliers ont dénoncé la situation scandaleusement discriminatoire faite à leurs collègues médecins à diplômes extra européen,

● la journée d'action du 10 mars 99 pour le dépôt des dossiers d'inscription au Conseil de l'ordre des médecins avec rassemblement sur le parvis des Droits de l'homme; le mot d'ordre en était : « nous médecins à diplômes extra européen, exerçant en France depuis des années dans les hôpitaux français sommes menacés. L'intégration partielles des uns, n'occultera pas l'exclusion complète des autres ».

● Cette action revendicative soutenue, menée depuis 3 ans n'a pas été sans effet sur la promulgation de la loi



du 27 juillet 99. Même si celle-ci élargit nettement les conditions d'accès au concours de PAC, il subsiste un verrou pour l'intégration de ces MDE. Dorénavant, il n'y aura que deux possibilités pour cette intégration :

- réussir l'examen - concours de PAC,
- réussir aux épreuves du CSCT (Certificat de synthèse Chimique et thérapeutique).
- Pour ceux qui n'auront pu satisfaire à ces deux types d'épreuves (il faut savoir que la partie orale, épreuve sur titre et travaux est particulièrement aléatoire et soumise au bon vouloir du jury) il n'y aurait plus guère de possibilité d'intégration, hormis le passage devant une commission de recours dont la composition et la marge d'action ne sont pas définies.
- Les insuffisances notoires de cette loi du 27 juillet 99 en matière de salaire et de statut ont amené la commission et notre collectif Ufmict à poursuivre l'action et à maintenir une extrême vigilance vis à vis de l'application

de cette loi : en particulier en ce qui concerne la commission des recours (dans laquelle nous voulons être représentés) et les modalités de fonctionnement de celle-ci.

- Quand au 1100 dossiers en attente (médecins ayant déjà satisfait aux deux types d'épreuves citées ci-dessus) de se voir délivrer l'autorisation d'exercer, nous exigeons que cette situation soit débloquée rapidement. Pour 98, 400 autorisations ont été délivrées, aucune annonce n'a été donnée pour les années suivantes sur la reconduction du même effectif.
- Le mécontentement va se traduire dans les semaines qui viennent, puisque des organisations de MDE (le syndicat national des PAC) décue par les réponses ministérielles, appelle à une grève des soins du 24 décembre au 3 janvier 2000 dans les hôpitaux publics...

*Odette Wak
Ufmict Santé*

Les médecins algériens qui, comme moi, ont fui l'intégrisme, sont soit au chômage, soit risquent de l'être

- D'abord merci à tous mes amis de la CIMADE, de l'AMPSRF, du Secours populaires, du CISA pour leur aide concrète, leur soutien et leur engagement, merci au docteur V pour son accueil et sa solidarité.
- C'est en 1994 que j'ai été contraint de quitter brusquement l'Algérie pour échapper à la menace, devenue oppressante, incontournable, des tueurs et assassins intégristes, à la suite d'une série d'attentats ayant visé des démocrates, des artistes dont le professeur Fardeheb et le chanteur Hasni, et après que avoir échappé à une agression de deux terroristes.
- Septembre 1995 me permet de trouver un poste de faisant fonction d'interne. Mon intégration à l'équipe de soins et aux activités de l'hôpital se fait naturellement. Seulement je suis en buttes aux conditions prévues par la loi Veil de 1995 (même si la nouvelle loi de juillet 99 améliore sensiblement les possibilités d'intégration dans le système hospitalier).

- Les médecins algériens qui comme moi, ont commencé à fuir les exactions et les attentats sont pour une part au chômage et les autres risquent de l'être à tout moment sans perspective de sortir de cette situation, sans perspective de retour au pays.
- L'actuel gouvernement a fait part, à plusieurs reprises, de la possibilité à aider les algériens. Alors je me permets de souhaiter une évolution de ma situation qui me permette de m'intégrer de façon stable à l'hôpital public. Je suis père de deux petites filles scolarisées en CM2 et CP, ce qui s'impose à moi, c'est de rester dans ce pays et je ne vois pas d'intégration possible sans le travail. Tout ce que je demande, c'est la possibilité de continuer à être utile là où je suis...

Moktar Keddi



Maîtres auxiliaires étrangers : quel avenir ?

- Le problème des maîtres auxiliaires étrangers (MAE), ces enseignants recrutés par l'Education nationale sous un statut précaire, est-il réglé? Pas vraiment, malgré les apparences...

- Anciens étudiants étrangers, les MAE ont connu des problèmes spécifiques d'emploi et de séjour à partir de 1993-1994, au moment où Pasqua reprenait du service comme ministre de l'intérieur. Jusque là, les étudiants étrangers étaient certes victimes de la circulaire Sauvé-Marchand, qui attribuait aux préfectures un droit de regard exorbitant pour contrôler la « réalité des études ». Mais ils n'avaient pas trop de mal à être embauchés par l'Education nationale dans des disciplines déficitaires et, sur cette base, à accéder au statut de salarié. Tout change avec Pasqua : ils ne parviennent plus à renouveler leurs titres de séjour, encore moins à changer de statut. Une circulaire interministérielle (intérieur-éducation-travail) en date du 19 juillet 1994, établit sans l'avouer une sorte de préférence nationale parmi les auxiliaires. Les rectorats jouent le jeu dans les opérations d'affectation, en attribuant des barèmes désavantageux aux MAE, voire en les écartant des listes d'attente. Très vite, les MAE sont à la fois privés d'emploi et de séjour, donc menacés d'expulsion.

- Ces discriminations font des MAE des sans-papiers, deux ans avant que ce phénomène ne prenne le devant de la scène médiatique. Les syndicalistes CGT de l'Education nationale se sont immédiatement impliqués, avec d'autres, dans la défense des MAE : logique engagement, à la fois contre les lois Pasqua et la précarité. Ils ont contribué à la création d'un collectif unitaire dans l'académie de Créteil qui a perduré, essentiellement animé par la CGT et le SGEN-CFDT. Des associations antiracistes y ont naturellement trouvé leur place. Ont participé à la naissance d'un collectif national de défense des MAE, animé par l'UNSEN-CGT : le SNES-FSU et le SGEN-CFDT. Ces syndicats ont obtenu en 1996 l'annulation par le Conseil d'Etat de la fameuse circulaire interministérielle, notamment à cause de la discrimination entre étudiants français et étrangers. C'était une victoire mais, dans l'intervalle, des MAE avaient

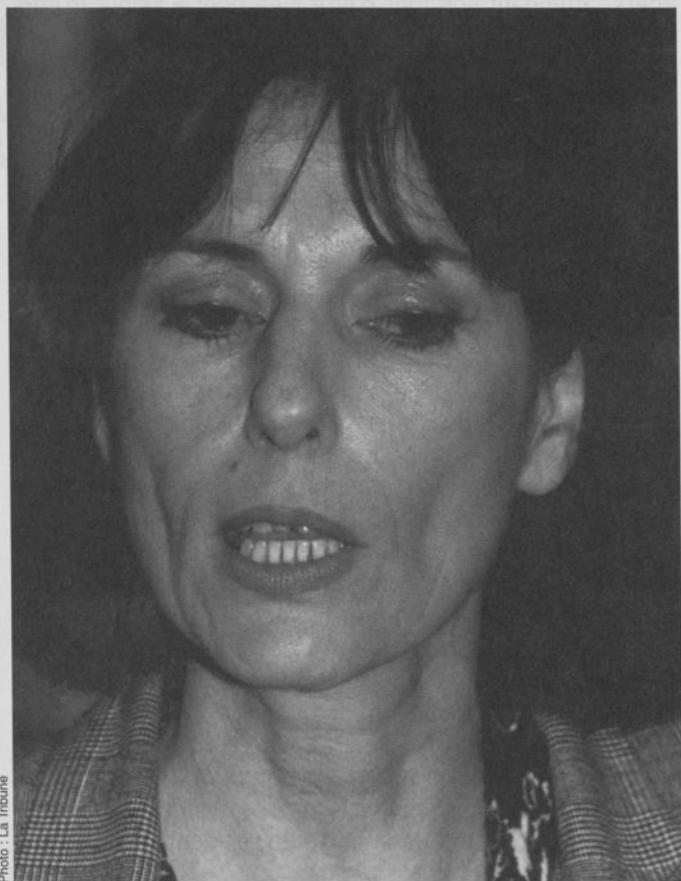


Photo : La Tribune

été éloignés du territoire ou avaient perdu le bénéfice de leur ancienneté. Ceux qui ont été réintégrés n'en sont pas moins restés précaires.

- Mais les MAE n'étaient pas les seules victimes des lois Pasqua dans l'Education nationale. Les enseignants ont découvert que leurs élèves, au premier contrôle « au faciès » sur la voie publique, pouvaient être aspirés par la spirale de l'expulsion. Ceux du lycée Camille Claudel de Vitry, après avoir constaté l'absence prolongée de Moussa, lycéen assidu en classe de Bac-pro, ont ainsi appris qu'il était tombé dans les mailles du filet et s'était retrouvé à Bamako. C'est la mobilisation qui l'a fait revenir. De même, des syndicalistes CGT du LP de Bagneux, partis pour soutenir un maître auxiliaire au tribunal de Nanterre, y ont découvert un de leurs élèves, les menottes aux poi-





gnets, attendant son tour d'être jugé pour « séjour irrégulier », après un contrôle de police. Les exemples se sont multipliés, montrant les ravages des lois anti-immigrés. Les étudiants étrangers ont fréquemment contacté les collectifs, victimes eux aussi d'une politique de suspicion. Chacun a pu connaître, parmi ses amis ou dans ses relations, des victimes des lois Pasqua puis Debré. Au fantasme du « clandestin » a succédé le visage humain du sans-papier.

● Le changement gouvernemental de juin 1997 a-t-il réglé la question des MAE? Pas vraiment. La précarité de séjour des étudiants ou anciens étudiants demeure. La circulaire du 24 juin 1997, dite circulaire Chevènement, écarte d'emblée les anciens étudiants de la régularisation : par un doux euphémisme, elle dispose que les étudiants ont « vocation à mettre leurs compétences au service de leurs pays », autrement dit quitter la France à l'issue des études, sans espoir d'installation. La même volonté s'exprime dans la loi du 11 mai 1998 dite loi Chevènement. Sur proposition du ministre lui-même, cette loi a durci les conditions de régularisation pour les anciens étudiants. La carte de séjour d'un an, portant la mention « vie privée et familiale », accordée au bout de dix ans de résidence prouvée en France, exige « plus de quinze ans si, au cours de cette période, [l'étranger] a séjourné en qualité d'étudiant ». Quant à la disposition issue des lois Pasqua-Debré, écartant les étudiants de la carte de résident, elle n'a pas

été abrogée. Les anciens étudiants, donc les maîtres auxiliaires, n'en ont pas fini avec la précarité du séjour.

● Les discriminations liées au travail restent aussi solution. La résorption de l'auxiliarat suppose soit un concours, soit l'intégration à la Fonction publique. Dans les deux cas, la clause de nationalité française constitue un obstacle. Depuis son congrès de 1994, l'UNSEN-CGT se prononce pour le réemploi de tous, la titularisation sans concours et un statut de professeur associé pour les MAE, seul moyen de résorber totalement la précarité parmi les enseignants. Toutefois, la question a resurgi au congrès de 1998, pour deux raisons. D'une part, le statut de professeur associé tel qu'il existe dans l'enseignement supérieur, loin de garantir l'égalité des droits, est précaire et mal défini. D'autre part, les ressortissants communautaires ont accès à la fonction publique. Même si cette dernière disposition a été condamnée par l'UGFF, elle s'applique. Comment justifier une discrimination entre européens et extra communautaires? Le débat au congrès de Mâcon (1998) a donc porté sur le maintien de la revendication de « professeur associé » ou l'exigence d'une dérogation à la clause de nationalité du code de la Fonction publique pour assurer entre les personnels une véritable égalité des droits. Après de longues discussions, c'est la première proposition qui a prévalu, mais on peut s'interroger sur son avenir.

Pablo Krasnopolsky



Photo : La Tribune

Racisme, discriminations : quel engagement des ICT ?

19



Photo : Bruno Pueyo

● Interrogeons-nous sur les raisons qui ont engendré la sous estimation du combat contre le racisme et les discriminations.

Pour ma part, j'en vois trois :

● la première est une tendance à situer essentiellement la lutte contre le racisme sur le terrain idéologique, la lutte pour des valeurs. Cette tendance est déterminée par l'analyse que nous faisons du racisme. Il est évident que si nous faisons du racisme un produit du capitalisme et du patronat (en omettant de constater que les pays ayant abandonné le capitalisme n'en ont pas moins conservé racisme et discriminations), nous nous situons d'emblée sur le terrain idéologique, ce qui dégage notre responsabilité et ne nécessite pas de

modification de notre activité syndicale. Nous l'avons tous constaté, il est bien plus facile d'organiser un débat sur « comment combattre le Front national » que de débattre de « comment favoriser l'embauche de jeunes techniciens d'origine maghrébine ».

- la deuxième raison est notre difficulté à gérer le global et spécifique. Si nous sommes relativement à l'aise pour mener la lutte contre le racisme sur le terrain idéologique, nous sommes un peu plus embarrassés pour traduire cette lutte en terme revendicatif. Nous y parvenons lorsqu'il s'agit de définir des revendications globales, du style « même droits pour tous », mais plus difficilement lorsqu'il s'agit d'élaborer une démarche globale prenant en compte des revendications catégorielles, spécifiques et sectorielles. J'ai l'impression que les traitements différenciés et minoritaires heurtent notre culture syndicale. Ne retrouvons-nous pas d'ailleurs cette même difficulté dans notre activité en direction de jeunes, des femmes, des originaires des Dom-Tom ?
- la troisième raison est que la prise en compte de certaines revendications vient percuter, quelquefois remettre en cause nos plates-formes revendicatives. Des revendications de collègues étrangers par exemple remettent en cause des conceptions et des revendications historiques construites à partir de notre vision de la Nation, de l'Etat, du service public. Comment gérons-nous notamment la revendication de collègues étrangers d'avoir accès à certains statuts (celui de la fonction publique par exemple), ou bien la revendication des originaires des Dom, d'être prioritaire pour le retour au pays (nous touchons là au délicat problème de la discrimination positive) ?
- Au regard de tous ces éléments, quelle réorientation pourrions-nous envisager, que pourrions-nous faire pour améliorer l'efficacité de notre lutte contre le racisme et les discriminations ?



Photo : Claude Candille

Premièrement, il nous faut cultiver ce qui fait notre originalité d'organisation syndicale, à savoir notre capacité d'intervention dans l'entreprise, mais pas seulement, car nous pouvons très bien intervenir dans l'entreprise en restant sur le terrain idéologique, notre véritable créneau syndical est de pouvoir **intervenir sur le travail**. Nous devons professionnaliser notre lutte contre le racisme et les discriminations.

Cette professionnalisation pourrait s'effectuer de quatre manières :

- prioriser la lutte contre les discriminations au travail, aux niveaux de l'embauche, de la formation, des rémunérations et de la promotion,
- inclure cette lutte dans l'activité et les responsabilités professionnelles (comme le Snj l'a fait avec les recommandations pour les journalistes, ou les journées d'études de l'Ufict des services publics consacrées à «être fonctionnaire dans une municipalité Front national»),
- intervenir dans l'entreprise ou le service sur l'organisation du travail, les directives, les consignes, les textes

susceptibles de générer des comportements ou des actes racistes. C'est par exemple l'objectif du comité de vigilance contre le racisme mis en place par l'Ufict des organismes sociaux),

- enfin, élaborer des réponses individuelles et collectives en terme de revendications professionnelles, face à des phénomènes qui alimentent le racisme et les discriminations tels que l'échec scolaire, l'exclusion, l'insécurité, la délinquance,
- Malgré les progrès enregistrés, notre lutte contre le racisme et les discriminations doit prendre une plus grande envergure. La lutte contre le racisme et les discriminations n'est pas un problème à la marge de notre activité, au contraire, elle doit devenir un des éléments, une composante à part entière de notre activité syndicale. Dans ce combat c'est la situation sociale et professionnelle de nombreux collègues qui se jouent, mais aussi la crédibilité de notre syndicalisme.

Jean-François Courbe,
Membre du Bureau de l'Ugict



Pour un même poste les Français gagnaient le double !

● A cause de mon engagement politique et syndical, j'ai du quitter mon pays, le Chili, après le coup d'état de Pinochet en 1973. Après avoir passé 7 années en Argentine, je fus obligée de reprendre le chemin de l'exil à l'arrivée de la junte militaire en 1981.

● J'arrive donc à Bordeaux avec mon mari et mes deux enfants de 9 et 4 ans. L'accueil fut chaleureux, mais la recherche d'emploi difficile, d'autant plus qu'à l'époque, je ne parlais pas français. Malgré ma formation (Bac +2) et mon métier d'assistante de direction, en 1983 je trouve enfin un emploi... de femme de ménage.

● En 1985, grâce à un emploi réservé pour l'Ofpra (Office français pour les réfugiés), j'exerce les fonctions de femme d'office au restaurant de l'aéroport de Bordeaux.

● Ensuite j'obtiens, après 8 mois de formation, un poste de chef d'équipe, poste à responsabilités, puisqu'il s'agit d'assurer le ravitaillement des avions et d'encadrer, suivant les équipes, de 5 à 20 personnes. (Il est intéressant de noter que pour les mêmes responsabilités, les Français gagnaient quasiment le double). C'est à ce moment là que je décide de me syndiquer. Je passe sur les commentaires du responsable CGT de mon entreprise qui ne souhaitait pas que je me syndique sous prétexte que j'étais femme et étrangère. Heureusement, à la Bourse du travail et à l'Union locale, le discours était différent et je

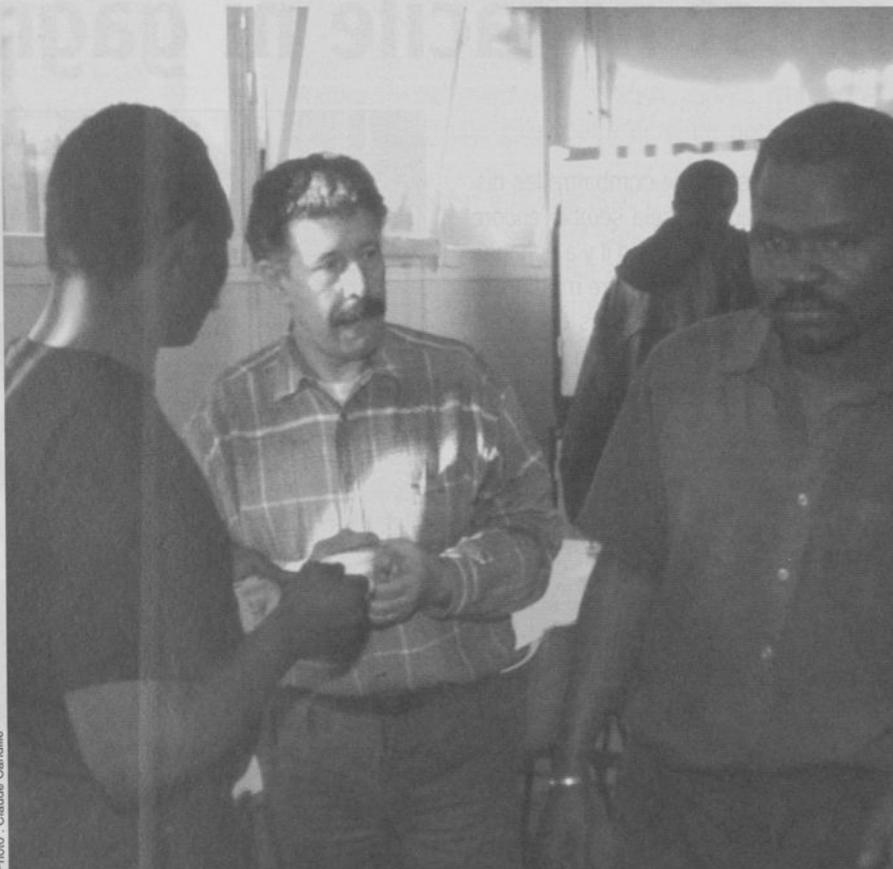


Photo : Claude Candille

deviens adhérente de la CGT. Quelque temps après je suis élue déléguée syndicale à la place de celui qui avait refusé de me donner ma carte. L'activité syndicale fut extrêmement difficile et les pressions de la direction pour me faire craquer très importantes. A ma demande de reconnaissance de qualification, dans le respect de la convention collective, la direction était prête à céder à condition que j'abandonne mes responsabilités syndicales. Il n'en était évidemment pas question, et le syndicat a engagé une action pour dénoncer cette discrimination syndicale.

● A la suite de distribution de tracts,

de pétitions signées par la quasi-totalité du personnel, en 1993, j'obtiens le statut d'agent de maîtrise, mon salaire augmente alors de 2500 francs. Depuis, ma situation professionnelle est restée inchangée.

● Sauf mon inscription dans le collège cadre pour les élections prud'homales, mais sans pouvoir bénéficier du statut cadre. Aujourd'hui, je me rends compte que seule, je n'aurais pas tenu le coup, c'est avec le syndicat que l'on a pu faire tout cela, ce n'est pas terminé, nous continuons le combat.

Angélica Palma,
Responsable UGICT Commerce
de la Gironde

Le combat aux discriminations n'est ni facile ni gagné d'avance

● Et quand il s'agit de combattre les discriminations raciales cela semble encore plus compliqué mais quand il y a échange d'expériences de débats entre militants et syndiqués et que l'on met ces questions en débat avec les salariés, en lien avec les revendications, les choses semblent moins difficiles et chacun constate que débattre de ces questions n'est pas du temps perdu, bien au contraire.

● C'est ce que vient de démontrer le débat organisé par l'Union locale d'Arras en lien avec l'Union régionale de la Métallurgie et de la Construction du Nord/Pas-de-Calais ainsi que l'USTM du Pas-de-Calais le 1er octobre toute la journée.

● Dans l'introduction au débat, le Secrétaire de l'Union locale a pointé quelques questions fortes, à la fois sur le comportement patronal en matière de discriminations qui pour arriver à ses fins n'hésite pas à dresser une ethnie contre une autre, à opposer une nationalité à une autre, à sanctionner les militants qui se dressent contre les atteintes à la dignité et les discriminations.

● Il a été souligné également les difficultés d'une réelle prise en compte syndicale du fait que les victimes d'atteintes à la dignité, de brimades ou de discrimination raciale ont du mal à le faire savoir par crainte de perdre leur emploi. Mais il est également souligné que le syndicalisme doit prendre ses responsabilités et qu'à chaque moment où les syndicats pren-



nent en compte ces questions, en lien avec la bataille revendicative, les victimes s'expriment plus facilement et le patronat recule.

● Est venue également la place des immigrés dans la construction européenne et la mondialisation où une large place est faite aux marchandises et capitaux et où les besoins des populations et des pays en voie de développement sont laissés pour compte. A été souligné comme exemple le sort fait au peuple algérien et l'impérieux besoin de développer la solidarité.

● Ont été pointés la question de la dette des pays « pauvres » et le comportement des pays les plus riches à leur égard.

● Est venue également la question des sans-papiers et le comportement du gou-

vernement à leur égard et le besoin pour le syndicalisme d'être plus à l'initiative, plus solidaire.

● Les participants à ce débat conviennent que les choses ne sont pas simples et que malgré la situation sociale actuelle, avec son cortège d'exclusions, de chômage, de précarité, de mal-vivre dans des cités complètement déshumanisées, ce n'est pas pour autant que le syndicalisme et notamment celui de la CGT ne doit pas prendre ses responsabilités, à tout moment, en tout lieu et en particulier dans les entreprises où la citoyenneté et les droits fondamentaux doivent être respectés.

Joao Ramos
Fédération de la Construction

Discrimination dans le commerce girondin

A la SERCAM à Mérianac :

La SERCAM (Restauration à l'aéroport) n'est pas la dernière à pratiquer les discriminations et pourtant elle voudrait donner des leçons aux salariés et à la CGT.

Alain, cadre, ayant une mauvaise analyse et avec la bienveillance de la Direction, croyait que les immigrés venaient prendre le travail des Français et, à ce titre, avaient quelques propos racistes.

Profitant de cela, la Direction qui voulait s'en débarrasser, veut le licencier en s'appuyant sur la section CGT.

Bonne idée, la CGT a pu, une fois de plus, dénoncer les autres discriminations pratiquées dans l'entreprise concernant :

- les salaires entre hommes et femmes,
- les handicapés,
- le sexisme (refus d'être commandé par des femmes et encore moins par des immigrés).

En rappelant cela, la CGT a précisé qu'il faudrait alors licencier beaucoup de salariés et y compris la Direction.

Alain n'a pas été licencié.

A ECA à Lormont en Gironde :

Manuel, salarié immigré espagnol, travaille à ECA (Etude Construction Aquitaine) à Lormont. Mi-septembre 1999, il reçoit une lettre de son entreprise pour un entretien préalable de licenciement, pour motif économique.

L'entreprise lui fait signer le 10 septembre, au chantage, en échange de son salaire de juillet 1999, un document antidaté (15/10/99) d'accord de licenciement. Or, Manuel ne sait ni lire ni écrire le français.

La CGT lui fait une lettre qu'il envoie à la Direction.

En réponse, la Direction lui fait passer un mot « Monsieur Marin, vous n'avez pas honte? signé Isabelle ».

Isabelle est la secrétaire de direction.

Aujourd'hui, Manuel se présente tous les jours à son travail et la Direction lui dit pour l'instant (jusqu'au 25/10) qu'il n'y a pas de travail pour lui.

Au Buffet de la gare :

Après de nombreuses provocations et insultes, **Malika**, jeune marocaine, craque auprès d'une collègue, lui met une gifle. Cette dernière porte plainte.

Résultat :

10 000 F à payer à la collègue. C'est cher payé pour une gifle, combien seraient sanctionnées pour provocations et insultes si Malika avait porté plainte? Mais Malika a la malchance d'être marocaine!

A Carrefour à Mérignac :

Bénédicte, d'origine laotienne, stagiaire cadre à Carrefour Mérignac et en Contrat à durée déterminée, devait avoir un contrat à durée indéterminée de cadre titulaire.

Peu avant la date d'expiration du CDD, elle reçoit un préavis de licenciement.

L'entretien préalable s'est fait avec un élu CGT.

Les raisons évoquées par l'administration : « Ne correspondait plus à l'image de marque de Carrefour ». Or, après discussion, la Direction l'accuse d'être homosexuelle et laotienne.

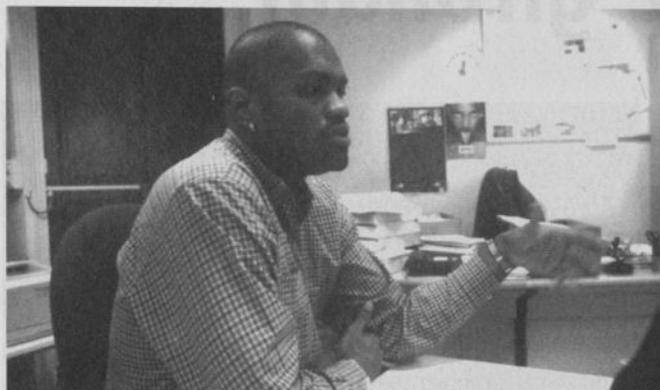
Deux griefs de discrimination : « Il n'en fallait pas tant à la Direction ».

Les syndiqués et les salariés de son service prennent les choses en main et le service complet débraye, va rencontrer la Direction avec aussi une copine cadre de l'UGICT/CGT du Commerce. La Direction confirme les motifs « homosexualité et laotienne ». Sur son travail, aucun reproche.

Donc, les grévistes demandent sa réintégration immédiate. La Direction recule et Bénédicte a repris son poste. Première victoire.

Mais, très vite, des pressions viennent sur sa vie privée. Nerveusement elle craque, se retrouve en dépression et arrêtée en maladie pour trois mois. La Direction profite de cette absence pour la licencier. En effet, une autre discrimination apparaît : le contrat d'embauche des cadres précise que trois mois d'absence valent licenciement. Son dossier est en cours. Carrefour, décidément, ne recule devant aucune forme de discrimination.

Banque de données Seredat : autres expériences



Propos racistes et licenciement

A., syndiqué CGT à la SERCAM (Société de restauration implantée sur l'aéroport de Bordeaux), a commencé comme apprenti à l'âge de 14 ans dans cette société et a gravi les échelons dans la même entreprise. Actuellement, il est cadre. Il a fait récemment l'objet d'une procédure de licenciement de la part de la direction qui voulait s'appuyer sur la section de la CGT. La direction invoque les propos racistes : « *Les Arabes sont venus prendre le travail des Français* », tenus par ce salarié syndiqué.

A. a demandé à la CGT de l'assister à l'entretien préalable. La direction a été surprise d'y voir des représentants CGT. Témoignages à l'appui, le syndicat s'est appuyé sur toutes les formes de discrimination existant dans l'entreprise refusant le caractère exemplaire de ce licenciement et demandant à ce que tous les auteurs de propos racistes soient également sanctionnés et y compris au sein de la direction. A. n'a finalement pas été licencié.

Cumul de discriminations et licenciement

B., d'origine laotienne, stagiaire-cadre à Carrefour-Mérignac en contrat à durée déterminée, devait avoir un contrat en durée indéterminée. Peu avant l'expiration de son CDD, elle reçoit un préavis de licenciement. L'entretien préalable s'est fait avec un élu CGT. Les raisons invoquées par l'administration concernant cette salariée : « *Ne correspondait plus à l'image de marque de Carrefour* ». Or, après discussion, la direction l'accuse d'être homosexuelle et Laotienne!

Les syndiqués et les salariés de son service prennent l'affaire au sérieux. Le service complet débraye, puis ren-

contre la direction en présence d'un cadre de l'UGICT-CGT du commerce. La direction confirme les motifs « homosexualité et Laotienne » et n'exprime aucun grief contre le travail de cette salariée. Les grévistes demandent une réintégration immédiate, la direction recule et B. reprend son poste. Mais assez rapidement des pressions sont exercées sur sa vie privée. Elle finit par « craquer » nerveusement, se retrouve en dépression et arrêtée pour 3 mois. La direction profite de cette absence pour la licencier. En effet une autre discrimination apparaît : le contrat d'embauche des cadres précise, que 3 mois d'absence valent licenciement. Son dossier est en cours.

Chantage au salaire et licenciement

M., salarié migrant espagnol, travaille à ECA (Etude Construction Aquitaine) à Lormont. Mi septembre 1999, il reçoit une lettre de son entreprise pour un entretien préalable de licenciement pour motif économique. L'entreprise lui fait signer le 10 septembre, en échange de son salaire de juillet 1999, un document antidaté (15 octobre 1999) d'accord de licenciement. Or, M. ne sait ni lire, ni écrire le français. LA CGT lui fait une lettre qu'il envoie à la direction. En réponse, la direction lui fait passer un mot : « M. M., vous n'avez pas honte??, signé : I. ». I. est la secrétaire de direction. M. a continué à se présenter à son travail les jours suivants sans que la direction lui en accorde.

Mohammed Ouaddane
Chercheur à l'ISERES

Contact : M. Ouaddane, Anita Ardura, Valérie Simon –
Secrétariat : Christelle Sonnevill
ISERES, 263, rue de Paris 93516 Montreuil cedex
Tél. 01 48 18 85 42, fax. 01 48 18 85 43.
E-mail : ouaddane@iseres.org,
Site Internet : [Http://www.iseres.org](http://www.iseres.org)

Français, prouvez-le !



Photo : Bruno Pueyo

- Nous avons déjà fait une analyse dans ces colonnes des dispositions nouvelles en matière de nationalité après les modifications introduites dans le Code civil par la loi du 29 juillet 1998 (JO du 31 juillet).
- Mais, malgré tout ce qui a pu être écrit sur le contenu de cette loi ou des décrets pris pour son application, les Français continuent à être victimes de tracasseries de toute sorte, plus humiliantes les unes que les autres.
- Ainsi, il nous a semblé utile de revenir sur ces questions en cette fin de siècle en espérant que le prochain ne verra pas entrer dans la pratique des administrations à tous les niveaux le mot d'ordre Front national "FRANCAIS, prouvez-le".

- En France, la nationalité est donnée par le sang ou pour le sol à la deuxième génération ou par la naissance en France depuis la loi de 1998.
- Dans ces conditions, le législateur a prévu les conditions par lesquelles la preuve pouvait être rapportée lors de la demande ou le renouvellement de la carte nationale d'identité française.
- Le décret n° 93-1362 du 30 décembre 1993 (modifié par le décret n° 98-720 du 20 août 1998) notamment en son article 17 pris pour application de l'article 21-13 du code civil dit que pour faire la preuve de sa nationalité il faut avoir joui de la possession de l'état de français dans les dix dernières années précé-

dent la demande et que la preuve peut être faite par tout document dont CNI - passeport, carte d'électeur, papiers militaires, carte professionnelle de la fonction publique, etc.

- L'article 30-2 du code civil renforce cette condition de possession d'état de français si les parents du demandeur ont joui de cet état. Dans ce cas l'état de possession est transmis par filiation.
- L'arrêté du 24 avril 1991 rétablit le livret de famille comme preuve de la filiation et la circulaire du 27 mai 1991 (int/d/91/00146) dispense de la production du certificat de nationalité les demandeurs qui peuvent prouver jouir de l'état de français dans les conditions énoncées plus haut.
- Il en va de même pour les Français nés dans les pays d'Afrique du Nord, circulaire du 21 février 1996 (int/d/9600032c).
- Dans tous les cas vous devez vous faire remettre par écrit les raisons du refus de la police ou la mairie, de recevoir votre demande de CNI. Seul le refus écrit peut constituer une preuve que vous avez été victime d'une tracasserie voire un abus de pouvoir. En effet, la circulaire du 23 mai 1997 (int/d/9700221c) précise que les



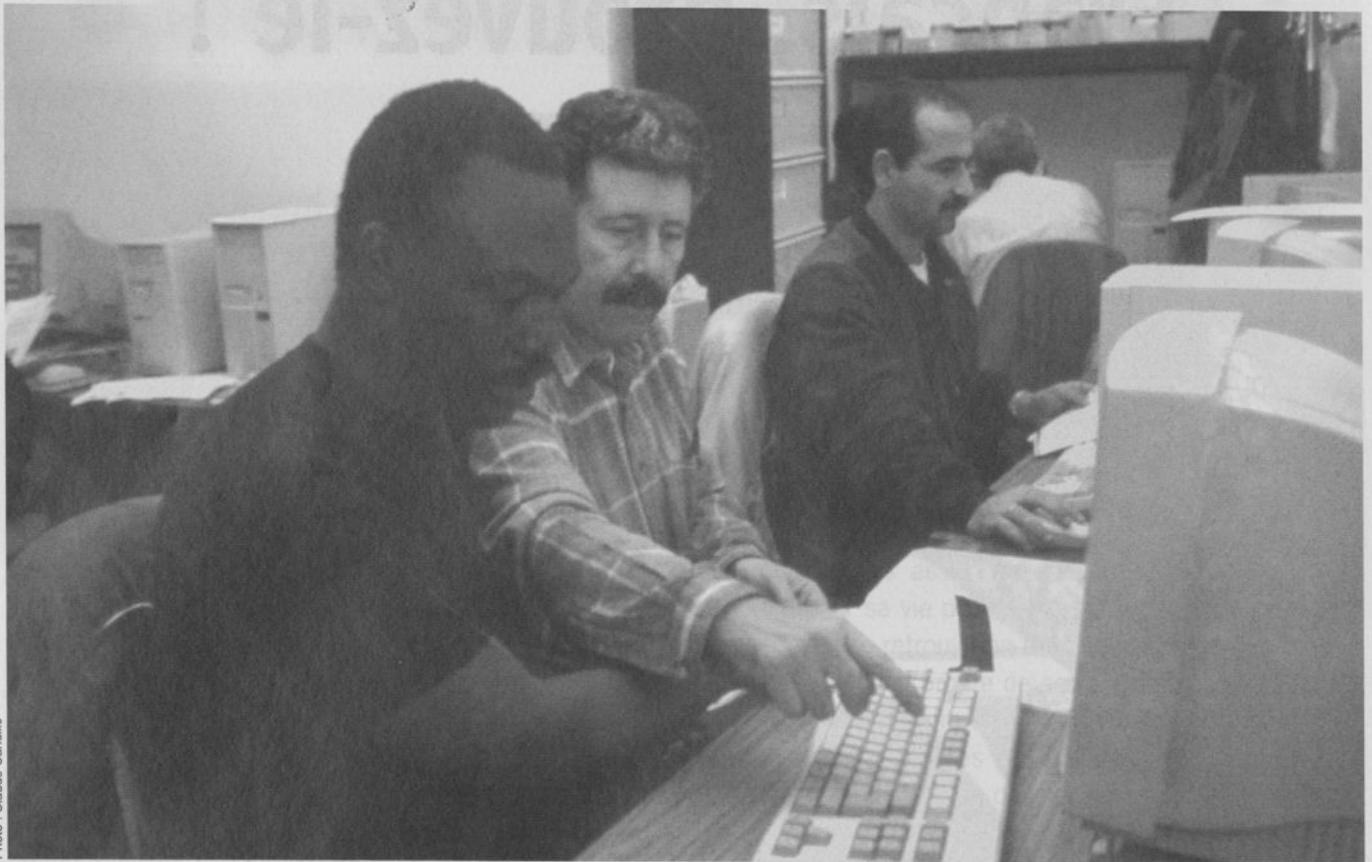


Photo : Claude Candille

agents des guichets dans les mairies et commissariats "ne doivent pas se substituer aux préfets dans l'examen des questions de nationalité" et ils n'ont pas non plus le droit de refuser de transmettre votre demande au Préfet.

- Nous ne le dirons pas assez, exiger par écrit le motif du refus de prendre votre demande et les raisons pour lesquelles votre nationalité est mise en cause.
- Le procureur saisi est le seul à pouvoir décider de votre nationalité au cas où votre nationalité serait mis en cause. Mais celle-ci ne peut l'être sans une raison valable.
- Le fait d'être né à l'étranger, ou de parents étrangers ne constituent pas une preuve suffisante pour mettre en cause la nationalité. La préfecture a les moyens de savoir si vous remplissez ou pas les conditions pour être français. Il va sans dire que le

fait de renouveler votre carte d'identité est une preuve suffisante du fait que vous avez depuis plus de dix ans la possession de l'état de français et, si vos parents sont nés en France et vous aussi, vous bénéficiez de l'article 19-3 du Code civil que dit "est Français l'enfant né en France lorsqu'un de ses parents y est lui-même né".

- N'hésitez pas à saisir votre syndicat ou l'union locale CGT quand vous avez été victime de ces tracasseries. Les journaux et les radios en font déjà un assez large écho de cette question pour que cela continue.
- Les idées d'un LE PEN ne sont pas au pouvoir, à nous de veiller à ce qu'elles n'y soient jamais.

José PINTO

Collectif national immigration

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.

6 numéros

80 F

BULLETIN D'ABONNEMENT

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 F :

Merci de remplir clairement l'ensemble des renseignements

DISCRIMINATION RACISME



*au travail
et dans la vie*

