



Le chômage, le travail dans nos vies, aujourd'hui

Les personnes nouvelles :

Baptiste Batifouller d'Aubervilliers
Jean-Pierre Daud de Noisy le Grand,
Patrick Valentin, Dominique Valentin d'Angers
Matthieu Lange de Saint Maur des Fossés
Les travailleurs de TAE : **Marle-Lorraine Vannier,**
Chantal Caudron, Jérémy Tusslot, Bourama Kadre

Notre invitée : Madame **Jacqueline Doneddu**,
syndicaliste CGT, membre du CES.

Nous avons peur de perdre le travail, puis le logement, puis les enfants...

Nous avons exprimé nos craintes et nos espoirs face à la crise financière et économique actuelle qui secoue le monde. Nous avons écrit nos craintes sur de gros nuages sombres et nos espoirs sur des rayons de soleil.

Chantal Peaudeau : Notre crainte c'est que plus ça va, plus on trouve des excuses pour pas nous faire travailler. On te juge sur la façon que tu t'habilles. On n'a pas à être habillé comme des ministres. On n'essaie pas de voir ce qu'on est capable de faire. C'est quelque chose qui existe depuis longtemps mais je pense qu'en ce moment, c'est de plus en plus difficile.

Quelqu'un a parlé aussi de la peur de perdre son travail parce qu'elle est illettrée, elle a beaucoup de capacités, mais elle ne sait pas lire, elle a peur qu'on le lui fasse remarquer.

Le travail, c'est la vie. Ça permet de s'épanouir, ça nous donne une certaine liberté.



Patricia Cardon : Notre espoir : du travail pour tous, que tu sois vieux, une femme ou un homme, que tu ne saches pas lire, que tu sois handicapé... Le travail est au cœur de tout.

Evelyne Dubols : Notre crainte c'est par rapport à la retraite. Notre génération va avoir un peu de retraite mais les générations qui viennent derrière nous, avec la crise et le chômage, ce n'est pas dit qu'ils aient quelque chose.

Patrick Caudron : Nos craintes c'est la perte d'emploi, suivie de la perte du logement et de la perte des enfants, c'est-à-dire le placement. Ce sont les trois difficultés qui se suivent. Mon espoir c'est moins de charges patronales pour des PME pour qu'il y ait plus d'emplois.

Claudine Solvar : Notre crainte c'est de tomber à la rue. Mon espoir, c'est de créer mon resto antillais.

Hawantee Pem : Mon espoir c'est de garder mon travail.

Marle Varon : Le licenciement et le chômage des jeunes, ça me fait peur.

Mon espoir c'est de garder la santé pour arriver à la retraite et faire un petit commerce avec ma sœur, à Saint Lucie.

Jacqueline Doneddu : Je voudrais insister sur le fait que vos témoignages sont très utiles pour une organisation syndicale. Pouvoir s'appuyer sur de vrais témoignages, nous permet de faire des revendications pour tous les salariés, qu'ils soient avec un emploi, sans emploi, en recherche d'emploi ou en situation de handicap.

La crise aujourd'hui peut avoir deux effets contraires : soit casser, soit renouer les solidarités. Il y a un tel chômage, il y a une telle angoisse par rapport à l'avenir, que les gens sont beaucoup plus perméables au fait qu'il y a des millions de personnes qui vivent l'extrême pauvreté et l'exclusion. Le droit au travail pour tous est un droit fondamental. Le travail crée les richesses qui permettent un développement économique et social et le travail permet de socialiser tout individu. Entre le moment où on perd son travail et le moment où on peut accéder à un autre travail, il y a une période compliquée : comment fait-on pour que cette période ne soit pas synonyme de la rue, de misère, de précarité, de perdre son logement, ses enfants...? Comment fait-on pour vivre ensemble, que l'on soit dans ou à l'extérieur de l'entreprise ? Il faut recréer de la solidarité.

Les conditions de travail se dégradent

Le groupe de Bourg La Reine joue une saynète. Marie est chef du personnel, Hawantee et Claudine sont deux employées d'une petite entreprise. Hawantee demande un jour de congé, elle l'obtient et remercie le chef du personnel en lui offrant un cadeau. Claudine demande aussi quelques jours de congé pour se rendre à l'enterrement de sa mère. Mais, elle vient de prendre ses vacances, le chef du personnel le lui refuse parce qu'il ne peut pas la remplacer.



Jacqueline Doneddu : D'abord, avec un patron, on reste poli mais on ne lui donne pas un cadeau. Il y a des droits, il faut les faire respecter. Comment passe-t-on du « je veux un jour de congé » au respect des droits qui existent ? Comment passe-on du « je » au « nous » ? Je suis syndicaliste, pour moi c'est par là que ça passe...

Patrick Bourse : En ce moment dans mon travail il y a le nouveau système américain qui est arrivé. C'est le picking. Ça change tout. Je suis cariste dans un entrepôt de vêtements. Quand il y a des coups de bourre, on n'embauche plus des intérimaires. On nous demande de travailler plus et de plus en plus vite. On

est devenu comme des robots. On ne peut plus penser. Les heures supplémentaires: ce n'est pas obligatoire, mais ils t'obligent. On pousse trop les corps. Le corps subit trop. Il faut revenir à un système plus calme. Le travail est moins physique qu'autrefois mais tu dois aller toujours plus vite. Ça monte à la tête. C'est vraiment le cerveau qui va prendre. Il y a 10 ou 20 ans, il y avait plus d'aide et de solidarité, plus de cœur, plus d'amour, entre nous les ouvriers. Maintenant, c'est du chacun pour soi. Maintenant, il n'y a plus de temps. C'est tout de suite l'argent. J'ai un rêve pour les autres: que tout le monde ait un travail. Mais avoir un travail pour être esclave, je dis non ! Il faut des patrons et des sociétés qui disent ce n'est pas l'argent qui compte, c'est l'être humain.

Jacqueline Doneddu : Effectivement, il y a, aujourd'hui, une dégradation très très importante des conditions de travail. S'il y a des tas d'entreprises qui ont été délocalisées en Inde, en Chine, puis ailleurs, c'est bien pour exploiter au maximum l'être humain et faire un maximum de profit. Il faut donc ré-inverser pour que tout soit organisé en France, en Europe et dans le monde, non pas pour faire un profit maximum pour une très petite partie des populations, mais pour que les fruits du travail soient mis au service du développement des sociétés. Aujourd'hui, on a d'un côté des chômeurs et de l'autre des personnes qui ont des conditions de travail qui se dégradent à tel point que certains vont jusqu'au suicide.

Patrick Bourse : Pourquoi travaille-t-on dans les sous-sols où il n'y a pas d'air ? C'est comme une prison. Il n'y a pas de lumière, il n'y a pas de chauffage. C'est inhumain tout cela.

Jacqueline Doneddu : J'ai connu une entreprise qui faisait travailler dans le noir, à 35°, ces salariés originaires du Mali ou du Sénégal. Ils étaient sans papiers. Puis ils ont relevé la tête. Ils se sont dit « de toute façon on va être expulsés, on ne peut plus continuer comme cela. » Ils sont venus me voir, ils m'ont dit « On est sans papiers, on est prêt à partir en grève, qu'est ce que vous faites pour nous ? ». On a dit « cela va être long mais on va le faire avec vous jusqu'au bout ». On a gagné leur régularisation. Ils ont créé un syndicat, et maintenant ils sont sur leurs conditions de travail.

Jean-Pierre Libert : J'ai travaillé à l'UFAC, on portait des sacs de farine de 50 kg, 100kg. J'avais 25, 30 ans, on était 4 copains, il n'y avait pas les tapis, les EVS, tout cela... Cela a formé notre jeunesse. On avait des bras à 25 ans, je ne le ferai plus.

Patrick Caudron : Je voudrais parler de l'Europe et de ses inconvénients. Vous avez des chauffeurs qui n'ont pas du tout la même législation qu'en France. Si on refuse un transport pour un client, il peut s'adresser à une société étrangère. C'est une question de disparité salariale entre la France et les pays européens.

Corinne Chevrot : J'aurai voulu parler des personnes qui sont utiles aux personnes âgées ou en difficulté.



Ces femmes sont payées uniquement à l'heure qu'elles passent chez les personnes mais on leur demande de passer d'une banlieue à une autre. Elles passent des heures en transport qui ne sont pas payées.

Jacqueline Doneddu : Les services à la personne sont des emplois extrêmement précaires qui se développent de plus en plus. Il n'y a aucune garantie collective pour ces salariés. L'employeur est souvent un individu parce que maintenant il y a le chèque emploi-service, ou des associations. Avec Agnès Naton et d'autres syndicalistes on a travaillé et fait des propositions.

— ■ Pourquoi embauche-t-on des sans papiers ?

Michel Chéne : Je voudrais savoir pourquoi on embauche des gens sans papiers et pourquoi ils viennent chez nous sans papiers?

Jacqueline Doneddu : Des salariés sont sans papiers pour deux raisons : la première c'est qu'ils avaient des papiers, mais il y a eu des lois qui ont fait qu'ils se sont retrouvés sans papiers. Et la deuxième chose est qu'ils viennent de pays où la misère est telle qu'ils immigreront. Un jeune passe par une filière clandestine pour travailler en France. Le fruit de son salaire permet de nourrir un nombre impressionnant de

personnes dans son village qui sinon mourraient de faim.

Maryvonne Calliaux : Je connais un homme sans papier qui travaille au noir, pour une grande chaîne de restauration rapide connue à travers le monde entier, mais en sous-traitance par une boîte intérim. Il fait le nettoyage la nuit. Il sait au dernier moment s'il va être embauché. Il ne sait pas à quel endroit de la banlieue parisienne il va devoir travailler. Il ne peut jamais y avoir aucune solidarité entre les gens parce qu'ils ne se connaissent pas.

Jacqueline Doneddu : On a pu constater que des patrons savaient que leurs employés étaient sans papiers et ils les exploitaient de la façon la plus horrible qui soit. Les sans papiers ne peuvent pas être régularisés n'importe comment, il faut qu'ils soient sur le territoire depuis au moins 5 ans, qu'ils aient

travaillé durant 2, 3 ans avant, qu'ils aient un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au minimum 1 an.... Je voudrais vous dire que tous les économistes ont prouvé qu'il n'y a pas de liens entre immigration et chômage.

—■ On vit des discriminations

Florence Nikonoff : Dans mon entreprise j'ai été mise au placard : sans clients, sans ordinateurs, sans courrier, il fallait que je vienne au bureau sans rien avoir à faire. De temps en temps, lorsque mes collègues étaient absents, sans connaître leurs dossiers, je devais répondre à leurs clients au téléphone. J'ai appris que mon poste avait été confié au fils du président d'une des filiales de mon entreprise. Je ne pouvais pas faire le poids. Je suis allée trouver un syndicat. On m'a écoutée. Cela ne les a pas étonnés, je ne suis pas un cas d'exception.



Jacqueline Doneddu : C'est vrai que la discrimination existe. Pour vaincre les discriminations, il y a des possibilités. Au niveau national, il y a la HALDE qui a une efficacité. Dans les départements, on a des relations avec la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle pour voir comment on peut lutter contre les discriminations, soit au recrutement, soit dans les entreprises. C'est très compliqué de prouver la discrimination. Par exemple, pour la discrimination à l'embauche, comment prouver que c'est parce que vous êtes jeune, que vous avez une couleur de peau, que vous êtes originaire de telle cité.... que vous n'avez pas été recruté? Un exemple dans les entreprises, l'emploi des handicapés : normalement on doit atteindre un certain taux. Or ce taux est très très loin d'être atteint. Les organisations syndicales voient tout de suite le pourcentage de salariés handicapés présents et elles peuvent agir.

Chantal Peaudeau : Une personne nous a dit qu'elle aimait travailler mais qu'elle a démissionné d'un travail à cause du harcèlement sexuel.

Patrick Caudron : Je formais un jeune. On était ambulancier. Au moment de prendre la personne, elle tend son sac au jeune et lui dit « tenez, il n'y a rien à voler dedans ». Ce jeune c'était un maghrébin. Il a eu cette réflexion plusieurs fois. Il n'a pas voulu rester. En tant que responsable j'étais extrêmement gêné pour ce jeune.

Chantal Peaudeau : Je recherche du travail suite à une formation dans l'aide à la personne. Soit disant que le métier est en explosion, les associations n'arrêtent pas de passer des annonces comme quoi elles recrutent des personnes. Mais on me refuse, j'ai beaucoup de discriminations...

Manuel Martin : Moi handicapé, je me pointe devant un patron: il me regarde de la tête au pied. Il me dit « ah vous, on ne vous prend pas ». Il me jette sans dire le pourquoi. J'ai dû prendre la maçonnerie pour nourrir mes enfants. Je suis aussi allé dans les espaces verts et je suis tombé avec un chef qui m'a regardé de travers. Je me suis fait pas mal jeté comme un rien. A qui vous voulez que je m'adresse ? Je n'avais personne. En plus, je ne sais pas lire ni écrire, c'est très difficile pour moi. Il y en a beaucoup comme moi, on est perdu, on est comme des aveugles, on est aidé par personne.

Patrick Caudron : Le mot Handicap fait peur, alors que handicap c'est avoir un obstacle à franchir, donc il n'y a pas de raison d'avoir peur. Ce mot doit devenir un mot normal. L'employeur se dit « si j'embauche un handicapé, un jour il va être là, un jour il ne va pas être là. ». Ça lui fait peur. Et les trois quart des patrons préfèrent l'amende plutôt que d'embaucher un handicapé.

Jacqueline Doneddu : Ce que l'entreprise recherche, c'est d'avoir des salariés les plus productifs possibles. On ne peut pas avoir la même productivité avec un travailleur handicapé. Mais est-ce que l'on peut continuer à aller vers une société où tous ceux qui ne rentreront pas dans les critères d'opérationnalité seront

rejetés ? Donc il faut essayer de travailler collectivement. Il n'y a pas que le syndicalisme, il y a aussi tout le réseau associatif qui peut travailler pour essayer de faire avancer des choses pour éviter des discriminations.

■ Une autre culture de l'entreprise : Travailler et apprendre ensemble

Chantal Caudron : Nous faisons partie de l'entreprise TAE qui veut dire Travailler et Apprendre Ensemble. C'est une entreprise solidaire qui compte 22 salariés ayant eu des parcours de vie très différents : certains se battent pour vivre de leur



travail, d'autres ont fait le choix de venir à TAE pour construire une autre relation au travail. À TAE les conditions de fonctionnement sont guidées par l'importance des relations humaines. Avant, au travail, j'avais la peur au ventre. Aujourd'hui je n'ai plus de crainte grâce au CDI et j'ai repris confiance avec la formation qui m'a permis de me reconstruire. À TAE nous démontrons qu'une entreprise qui met en priorité les relations humaines peut vivre et développer une nouvelle culture du travail.

Jérémy Tusslot : Je suis le benjamin arrivé à TAE. Je faisais un master sur l'économie solidaire. Maintenant que je connais TAE, mon ambition serait de créer une telle entreprise.

Chantal Caudron : Une journée à TAE c'est déjà se dire « bonjour », demander des nouvelles, c'est le sourire, c'est l'enthousiasme. On n'a pas de chef, on a chacun nos responsabilités. Les anciens apprennent aux nouveaux. On se détend mais quand c'est l'heure du travail, on travaille. On n'a pas le temps de se rendre compte que l'heure est arrivée. À la fin, tout le monde se met ensemble à balayer. Je crois que c'est une autre culture d'entreprise qu'on est en train d'apprendre à TAE et je suis très fière de pouvoir faire cette expérience. Demain on fête les 7 ans de TAE et cela fonctionne très bien.

Marle Lorraine Vannier : On voudrait faire beaucoup de petits TAE partout de façon à ce que tout le monde ait du travail et un travail comme celui qu'on vit avec grande joie et grand plaisir. Ce qui est important c'est d'influencer

les autres entreprises, à qui on pourrait dire : « nous on travaille comme cela, vous pouvez faire la même chose. »

Bourama Kadre : Ce n'est pas évident de faire vivre l'entreprise. On met beaucoup d'énergie pour que ça fonctionne. Mais je me sens privilégié vis-à-vis des personnes qui ont un travail difficile. On a pour objectif de développer cette façon de travailler autrement dans d'autres entreprises. C'est un idéal qu'on a.

Jacqueline Doneddu : Dans la période actuelle, c'est du grand rêve, de l'utopie mais c'est une expérience pleine d'espoir : travailler avec joie et plaisir, faire la démonstration que tout le monde peut s'insérer dans le monde du travail. Il faut plein de petits TAE pour faire la démonstration que c'est possible. Il faut un accompagnement, un environnement qui permette à l'individu de progresser vers un emploi dans lequel il sera inséré dans un collectif beaucoup plus large, il faut du respect et de la formation. En tant qu'organisation syndicale on peut s'appuyer sur ce type d'expérience pour que cela serve à d'autres.



Le pôle emploi

Le groupe d'Ermont joue une 1^{re} saynète. L'action se passe au pôle emploi. Un père de famille a une formation de cariste et dix ans d'expérience. Il a rendez-vous au pôle emploi. On lui dit qu'il n'y a pas de poste de cariste mais on lui propose un autre emploi. Pour ses enfants il est prêt à tout accepter. Il s'agit de laver et de repasser des draps. Mais l'employeur le trouve trop qualifié pour le poste et le refuse.

Le groupe joue une 2^e saynète. L'action se situe à l'ANPE. Une jeune se présente pour avoir un CAP petite enfance. On lui donne les renseignements pour cette formation. Mais lorsqu'elle se présente, il s'agit d'une formation de mécanicien. Elle est très en colère.

Le groupe d'Ermont propose une morale à ces histoires : « Les carottes que l'on tend aux chômeurs ne sont pas toutes bonnes à manger »



Patrick Caudron : J'ai été à l'ANPE au bout de plusieurs mois. On a fait le point sur mes recherches

actuelles. Puis, on a discuté et je suis reparti avec un courrier qui me dit : « Voila, nous avons déterminé ensemble l'action suivante : trouver et choisir des offres d'emploi. Vous êtes actuellement suivi par une structure et vous envisagez de reprendre contact avec une autre structure. Vous nous avez autorisés à transmettre votre CV à des entreprises. Nous vous rappelons toutefois que vous pouvez consulter les offres d'emploi et de formation, que vous avez des outils en libre accès. (...). Pour tout ceci vous êtes maintenu dans vos droits ».

Jacqueline Doneddu : Il y avait besoin d'une réforme. ASSEDIC et ANPE séparés, c'était très compliqué. Mais le pôle emploi s'est créé au pas de course, sans aucune consultation. La crise est arrivée, puis il va y avoir les bénéficiaires du RSA qui vont entrer. Tout explose. De plus il y a une logique de devoirs vis-à-vis des bénéficiaires qui va se substituer à une logique de droits. Auparavant, par exemple, on avait travaillé tant de mois, et on avait le droit à tant de mois d'allocation chômage, maintenant on est tenu à accepter x offres d'emploi. Pour le RSA, c'est pareil. Ensemble, on peut aller exiger plus d'emplois, on peut aller exiger plus de droits, on peut aller exiger des voies de recours. On peut arriver à faire des choses en partant des réalités et par le collectif.

Marle Françoise Ferlaque : On a interrogé nos jeunes. L'un a dit : « J'ai eu des formations pour être boulanger, cariste, m'occuper des personnes âgées. Je veux un boulot, même si cela fait des bagages ». Un

autre a dit : « à l'ANPE, ils voulaient que je travaille dans la restauration, mais je n'aimais pas ça. C'est une voisine qui m'a trouvé un travail dans une maison de retraite et cela me plaît. »

Jacqueline Doneddu : Les formations, c'est très compliqué de s'y retrouver. On peut exiger d'être reçu dans de bonnes conditions, qu'on prenne le temps d'examiner la situation de la personne. Pour un certain nombre de demandeurs d'emploi, il y a certainement des exigences d'accompagnement professionnel et social.

Je ne peux que vous inviter à avoir des relations avec les organisations syndicales. Le syndicat c'est un espace de dialogue, d'échange collectif et son rôle est de représenter le monde salarial, quelle que soit la situation de l'individu, avec ou sans l'emploi. On a vocation à négocier sur tout ce qui touche la vie des salariés. Vous avez toute votre place dans l'organisation syndicale.

Compte-rendu réalisé par Micheline Mahier, Patrick Caudron et Brigitte Jaboureck

Photos : François Philiponeau

Mise en page : Jean de Castelet

Contact : Université Populaire Quart Monde Île de France
Mouvement ATD Quart Monde

15, rue Maître Albert

75005 Paris

Tél. : 01 46 33 35 31

E-mail : upqmldf@atd-quartmonde.org