



CAMPAGNE CONTRE LE RACISME : POURQUOI ?

L'Ufict, avec la fédération, s'engage dans une campagne contre le racisme. Un thème un peu décalé et plutôt éloigné de ses axes revendicatifs.

La situation économique et sociale que traverse notre pays, ses conséquences sur la vie des salariés, la désillusion qui s'installe nous ont donc conduits, avec la fédération, à décider qu'il était essentiel d'intervenir syndicalement sur cette question.

Essentiel, pour éviter aux salariés la tentation de succomber aux idées faciles et sans issue, et qui conduit à ce que la facture à régler soit amère pour tous, quelles que soient ses origines et sa couleur.

Nous proposons, au contraire, de choisir un autre chemin que celui qui divise et affaiblit.

Interview de Daniel Souty, Secrétaire général adjoint de l'Ufict-CGT mines-énergie



Photo : Richard Hannard

Options : La question des tensions autour du racisme ne date pas d'hier. Pourquoi aujourd'hui ?

Daniel Souty : C'est vrai, à chaque moment économiquement difficile de notre histoire récente, les gouvernements qui se sont succédés ont toujours usé de la division, de la peur de l'autre, de la recherche de bouc-émissaires pour détourner les consciences des véritables causes de ces situations, éviter la contestation de leurs choix et brouiller la vision de possibles alternatives. Mais aujourd'hui, peut-être parce que la crise est plus profonde, que les causes et les responsabilités en sont trop évidentes, cette stratégie tutoie les sommets et semble leur échapper. Son paroxysme a été atteint lors de la campagne des élections présidentielles. Les discours populistes de certain(e)s, et dont nous sommes abreuvés par les médias, instrumentalisent la question de l'immigration, amalgament délinquance et origine, diabolisent et opposent les cultures et les pratiques religieuses. La question centrale de l'injustice sociale est alors reléguée en arrière plan, au point de faire perdre l'objectif de transformation sociale et la nécessité du tous ensemble pour construire des alternatives et les porter. Ces discours contribuent à banaliser les idées, les comportements et les attitudes racistes dans notre quotidien.



Au point que les résultats du FN, certes inquiétants, ne suffisent plus à mesurer l'ampleur du mal. Ces idées traversent tous les groupes sociaux, les collectifs de travail, toutes les communautés, elles font surface souvent de façon insidieuse. Elles s'insinuent partout, et malheureusement, y compris dans notre organisation.

Cette situation a inévitablement des conséquences sur le développement de notre activité syndicale. Elle pèse sur notre capacité à rassembler. En effet, comment imaginer, sans affronter cette question qui divise nos collègues, favoriser la conver-

gence des aspirations de l'ensemble des salariés pour faire triompher leurs intérêts ? Comment imaginer peser sur les choix de gestion qui dominent les orientations de nos entreprises ?

Une autre raison nous pousse à nous

préoccuper avec urgence de cette question. Nos entreprises ont pris beaucoup de retard sur le renouvellement des compétences. Bon nombre de nos collègues partent ou vont partir à la retraite avec leur savoir-faire. Les directions sont lancées dans une course contre la montre et multiplient les recrutements. Par exemple, ERDF a recruté 2145 salariés cette année. Le solde des effectifs y a évolué positivement pour la deuxième année consécutive de + 963 en 2012 (+ 440 en 2011). Cette population qui arrive dans l'entreprise, souvent diplômée, reflète en partie la diversité de notre pays. Comment les accueillir ? Comment leur ouvrir grandes les portes de notre organisation sans questionner la relation que nos militants, nos adhérents entretiennent avec cette diversité ?

Options : Peu de salariés avouent être racistes et c'est d'autant plus difficile à combattre. Dans ces conditions quelle campagne la CGT propose de mener ?

DS : Sont-ils vraiment racistes ? Ils sont, comme beaucoup, confrontés à une réalité qui leur échappe. Ils ont peur de l'avenir. Ils sont, du coup, plus perméables aux idées qui, en apparence, proposent des solutions faciles. D'autant plus qu'ils ont le plus souvent du mal à percevoir nos solutions.

Ce que nous proposons avec cette campagne, c'est de nous attaquer à ce qui gangrène les relations entre les salariés au travail. Et pour cela, nous voulons mettre nos adhérents en situation de traquer les petites phrases, les attitudes et les comportements vécus dans leur environnement quotidien. Toutes ces petites choses qui font le lit du « racisme ordinaire ». Les mobiliser pour qu'ils refusent leur banalisation, moins pour accuser ou culpabiliser, que pour gagner leurs collègues à cette prise de conscience.

Options : Cette campagne se propose de mobiliser d'abord les militants et les adhérents. Ne-sont-ils pas eux-mêmes traversés par ces questions ?

DS : Tenter de rendre acteurs nos syndiqués n'est pas un choix conjoncturel. La démarche que l'Ufict propose à ses syndicats s'inscrit dans la durée et doit être mise en œuvre à chaque instant. Mais, comme toujours, les choses sont plus faciles à énoncer qu'à réaliser.

Et effectivement, sur cette question, cela peut être un peu plus difficile. Nos adhérents ne sont pas plus protégés que les autres salariés des pressions idéologiques

et médiatiques auxquelles nous sommes tous soumis.

Il y a donc un préalable au lancement d'une campagne de masse sur les questions du racisme : convaincre nos militants et nos adhérents et ainsi lever toute hypothèque à leur engagement.

Si les militants questionnés ont validé sans ambiguïté la nécessité d'affronter fron-

talement ce sujet, les premiers échanges que nous avons suscités lors de la présentation de la campagne ont confirmé la confusion qui règne parfois dans nos rangs. Une confusion qui conduit certains de nos militants à mêler la question du racisme à celle de la laïcité, de la religion aux différences culturelles, des discriminations basées sur les différences culturelles (ou d'origines) aux inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes...

Autant de pièges tendus et dans lesquels trop souvent nous tombons en cantonnant nos échanges sur les frontières de nos différences. Alors qu'il faudrait plutôt accepter nos différences, et concentrer nos réflexions sur comment mesurer, et faire mesurer, que nos points communs sont plus forts. Loin de nous l'idée de nier les difficultés que pose parfois l'expression de ces différences dans le quotidien des salariés. Mais est-il possible d'apporter des solutions à nos différends au travail, quelle qu'en soit la cause, sans lever toutes les ambiguïtés sur le regard que nous portons sur ces situations conflictuelles ?

Options : Si nous comprenons bien, la CGT s'attaque d'abord à faire reculer ces idées dans son organisation ?

DS : Oui, c'est notre première préoccupation... Elle nous a conduit à proposer la construction d'une campagne articulée en deux temps : une première étape tournée sur nos organisations, avec l'objectif de permettre que s'instaure un débat serein, ouvert et sans tabou, entre nos militants et nos syndiqués sur cette question. Elle commencera au mois d'avril. Une deuxième étape en direction de tous les salariés de notre champ, avec l'objectif de faire régresser la place de ces idées. Elle pourrait démarrer en juin et se poursuivre jusqu'en fin d'année 2013, voire au-delà. ■



Jean-François Ben Yahia

DIALOGUE À LA FRONTIÈRE*

Options a choisi de donner la parole à Jean-François Ben Yahia, retraité depuis peu et à Fadi, jeune technicien supérieur dans une agence clientèle de l'opérateur commun. Tous deux Français d'origine algérienne.

Deux générations les séparent. Un monde ? Peut-être pas ! Ils nous racontent leur quotidien de travail. Avec des mots empreints de retenue, de pudeur... de colère parfois. Ils décrivent les blessures, la brutalité, les doutes qui rythment leurs relations aux autres. Des mots d'espoir pour que leur engagement dans le travail change le regard porté sur eux... Dialogue.

Le quotidien de travail

A son embauche, Fadi est affecté dans une agence clientèle comme agent d'intervention. L'intégration n'a pas été très facile. Il raconte : « l'agence dans laquelle je travaillais était située au cœur de quartiers réputés difficiles et la première réaction de mes collègues était de m'assimiler à cette population ». Une vision qui entretenait une certaine distance et un climat de méfiance à son égard. « J'avais l'impression d'être le petit Beur qui devait faire plus que les autres, qui devait toujours faire ses preuves ». Un sentiment difficile à décrire par des éléments factuels, sauf quand il se produisait un petit événement lors d'une tournée. A la machine à café le lendemain matin, certains m'interpellaient : « Si j'avais un fusil, ça serait vite réglé ! Vous n'avez rien à foutre ici,

retournez chez vous ! »...

Longtemps, il a pris sur lui, imaginant que ces réactions exprimaient plus « la méconnaissance des situations que vivent les gens dans ces cités » que du racisme à proprement parler et que, justement, sa « présence pouvait contribuer à leur faire faire la part des choses ». Fadi garde, encore aujourd'hui, la conviction que c'est en « travaillant ensemble qu'on apprend à se connaître. On fait partie d'une équipe, on doit être solidaire, partager nos connaissances, nos savoirs faire... On se juge sur ce que l'on fait ».

« A mon époque, c'était un peu différent », intervient Ben, « on était rarement interpellé ouvertement ». Les choses étaient plus insidieuses. « Personne n'aurait osé dire ouvertement des choses comme on peut les entendre aujourd'hui. La vérité, c'est qu'on nous ignorait ». Ben avait le sentiment de n'être personne, d'être « transparent ». « Quand je croisais des collègues, dans les couloirs ou dans l'atelier, beaucoup ne me serraient pas la main : un petit salut de loin... ».

Des petites choses insignifiantes, mais surtout imperceptibles pour qui n'y est pas confronté. Des petites choses qui font mal, qui isolent. Avec qui en parler ? Et de quoi parler ? « Pas facile » explique Ben ! « Quand je racontais ça



aux copains ils me disaient que je devenais parano. J'ai fini par le penser et à ne plus en parler ».

Fadi rebondit : « Moi aussi j'ai cru être devenu parano. Je me suis même mis à culpabiliser. Comment t'expliques aux autres « les réflexions à deux balles » qui te blessent, les attitudes hostiles que tu ressens ? ». Et de raconter : « Quand nous mangeons au restaurant d'entreprise, comme je suis musulman, je ne peux manger que des œufs. Tous les jours, je mange des œufs. Et tous les jours, j'ai droit à : tu vas finir par te transformer en poule ». Ou, plus insidieux encore : « Quand on part en intervention avec la nacelle avec trois collègues, c'est toujours moi qui me retrouve à grimper ».

La prise de conscience

Au fil des années, ces petites choses que l'on pense isolées, prennent une tournure tout à fait concrète. Fadi constate que l'écart de déroulement de carrière se creuse entre lui et ses collègues. Les impressions, les sentiments que suscitent les mots et les attitudes des collègues, deviennent alors réalité. Au bout d'un moment, « je me suis rendu compte que tout le monde progressait autour de moi... Sauf moi ! ». Cela a été le déclic ! Fadi a alors pris

conscience qu'il « ne devait plus subir ». Il décide, alors, d'engager une formation et de passer un BTS. La réussite à son examen déclenche des réactions violentes, en particulier de sa hiérarchie directe : « Ça me ferait chier de me faire commander par un bougnoule ».

D'abord l'abattement, et le sentiment qu'il « n'a plus (sa) place dans cette entreprise. Elle véhicule de bons discours, mais elle refuse de refléter toute la diversité qu'elle est censé servir ». Puis la prise de conscience et l'envie de se « battre pour faire respecter mon travail ». Il a fallu d'abord que « je passe outre tout ça, et puis j'ai pris contact avec la CGT pour qu'elle m'aide à faire valoir mes droits ». Il a réussi son BTS mais a dû changer de lieu de travail...

Ben a connu les mêmes déconvenues dans ses tentatives d'évolution de carrière... avec la violence. Le résultat est le même. « Un jour je postule sur un poste avec un peu de management. Je suis convoqué à l'entretien, et là, mon chef de service m'explique que techniquement il n'y a aucun problème... mais que je n'aurai pas le poste. Je lui demande quelles en sont les raisons ? Gêné, il bafouille : vous ne l'avez pas parce que ça serait difficile pour vous d'assumer ce rôle... ».

Un exemple parmi d'autres de situations qui ont émaillé sa carrière professionnelle, et qui lui ont fait intérioriser l'idée qu'il n'aurait « jamais les mêmes droits que les autres ».

Dans la CGT

Ben, qui est passé par les écoles de métiers, est dans la CGT depuis de longues années. Il a le sentiment d'être intégré dans l'organisation et d'en faire totalement partie. Pourtant, les choses n'ont pas toujours été simples, là non plus. Le sont-elles aujourd'hui ? Il ne répondra pas ! Il préfère se rappeler que « c'est au moment de prendre des

responsabilités dans l'organisation, que souvent se sont révélés (à lui) les problèmes ». Qu'il a été confronté « aux mêmes attitudes rencontrées au travail... ». « Les premières fois quand les copains m'ont proposé de rentrer à la commission exécutive du syndicat, au moment du vote, lors des congrès, mon nom était largement rayé par les délégués. Ça fait mal. Tu recommences à te poser des questions sur tes capacités... ». Mais, « à la différence de ce à quoi j'ai été confronté dans le boulot, j'ai eu le sentiment que dans la CGT les choses pouvaient avancer : on peut en parler. Et finalement, les militants et les adhérents te reconnaissent vraiment pour ce que tu fais, et ce que tu apportes ». Aujourd'hui il est toujours syndiqué et s'occupe de la section des retraités CGT à Montpellier. Il se sent parfaitement bien, même s'il reconnaît

« Je me suis rendu compte que tout le monde progressait autour de moi... Sauf moi ! »

qu'il y a encore beaucoup à faire. Il a confiance et pense que la « la Direction du syndicat, plus jeune, est attentive à ces questions ». Fadi n'a pas une grande expérience du syndicalisme. Il est adhérent mais ne s'affiche pas. La crainte, comme il dit, d'être doublement mal accepté : « le petit Beur CGT ! ». La crainte de voir décupler une violence qu'il subit déjà. Et d'expli-

quer le climat de tension que certains entretiennent autour de la CGT, s'acharnant à « renvoyer d'elle l'image d'une organisation qui refuse tout, qui est toujours en opposition ».

Lui se reconnaît particulièrement dans l'équipe qui s'occupe du syndicat sur son territoire. « Ils sont très respectueux des différences. Ils ont été à mes côtés pour faire respecter mes droits... Cependant, j'ai le sentiment qu'ils ne sont pas réellement soutenus et que les actions qu'ils entreprennent sont affaiblies ». Comme Ben, Fadi n'ira pas plus loin sur le sujet... Peut-être parce que, comme Ben, dans le secteur où il a vécu cette situation, la CGT y réalise des scores qui approchent les 60 %.

Aujourd'hui, Fadi continue de se battre, à sa façon. Il souhaite poursuivre ses formations pour devenir cadre. Ben donne toujours autant de temps pour son organisation syndicale. Il leur arrivent sûrement encore de faire comme si, de faire avec... Ils aspirent tous deux à « une entreprise qui reflète réellement la population telle qu'elle est ». Et pour cela, ils comptent sur la CGT. ■

*La Frontière

« La Frontière évoque la relation. Elle dit que les peuples se sont rencontrés, quelque fois dans la violence, la haine, le mépris, et qu'en dépit de cela, ils ont enfanté du sens. Ma multi appartenance est porteuse de sens. Elle rappelle, à ceux qui croient en la fixité des choses, des identités notamment, que non seulement la plante ne se réduit pas à ses racines, mais que ces dernières peuvent être rempotées, s'épanouir dans un nouveau sol. Une plante peut également croiser ses racines avec celles d'une autre, et engendrer un nouvel être vivant. Le monde auquel nous appartenons est d'abord celui que nous portons en nous... ».

Léonora Miano. Romancière.

Son dernier livre a obtenu le Prix Goncourt des lycéens.