

Répression antisyndicale : analyser et riposter

Documenter les pratiques de répression contre les syndicats et les syndicalistes est un enjeu du combat syndical car les médias, excepté quelques uns comme *l'Humanité* ou *Bastamag*, n'enquêtent pas et ne rendent pas compte de ces faits. Quant à l'Etat, les administrations policières et judiciaires refusent de considérer ce problème comme un enjeu d'intervention publique, quand elles ne participent pas tout bonnement à le légitimer ou à laisser faire. Il est pourtant établi aujourd'hui, notamment par l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales, que ces faits sont nombreux, loin d'être anecdotiques et qu'ils freinent la syndicalisation et la capacité des salariés à s'organiser et se défendre. Alors que les gouvernements successifs prétendent voter des lois pour renforcer la « démocratie sociale », le non respect des libertés collectives et syndicales est fréquent et fait systèmes dans les entreprises, parfois dans les administrations et services publics. Ces pratiques sont variées, allant de mesures répressives avérées (licenciements, discrimination salariale, etc.) à des tactiques moins visibles de harcèlement, d'entrave, de sanctions visant à contourner, dissuader et même parfois éradiquer l'action syndicale. Pas toutes les formes d'action syndicales. Le plus souvent les plus combatives et revendicatives, quelque soit d'ailleurs l'étiquette syndicale.

Le récit d'un syndicaliste dans la restauration rapide -Flunch- illustre les différentes stratégies patronales, propres à ce secteur d'activité, pour freiner et empêcher l'action syndicale. Le cas des Goodyear et de la condamnation de militants CGT suite à une grève avec séquestration, particulièrement médiatique, démontre que trop souvent les pratiques patronales antisyndicales sont prolongées par la criminalisation des syndicalistes par l'Etat et des juges mal formés aux questions sociales et syndicales. En réponse, deux papiers proposent des exemples de luttes contre ces pratiques antisyndicales en puisant à l'étranger. Le premier montre comment des salariés, immigrés et peu qualifiés, de petites entreprises américaines (restauration, nettoyage, commerce), où les syndicats ne sont pas présents, se sont organisés en comité pour mener des campagnes visant à faire appliquer le droit du travail dans ces entreprises. Solidarité populaire et communautaire, entraide entre salariés, action juridique, campagnes de médiatisation permettent de remporter des victoires et de « vaincre la peur ». Enfin, un détour par l'Allemagne illustre une autre forme de lutte : celle qui consiste à dénoncer, par le scandale et par des actions symboliques, les experts et consultants patronaux qui les forment à entraver et réprimer l'action syndicale. Face aux pratiques antisyndicales, des ripostes existent. Il faut les partager entre syndicalistes.

22. 1.

*TUER LA CONTESTATION
DANS L'ŒUF*
**Histoire d'une implantation
syndicale avortée dans la
restauration rapide**

Le syndicaliste dont nous relayons le récit, Manu, milite aujourd'hui dans les comités-chômeurs de la CGT. Avant d'être au chômage, il a connu de nombreuses expériences d'emplois temporaires dans divers secteurs. L'histoire de cette implantation syndicale avortée montre en quoi le faible niveau d'action collective dans la restauration rapide doit beaucoup aux politiques patronales de répression qui insufflent aux salariés la peur de s'exprimer.

p. 2

22. 2.

*GOODYEAR: UNE
CRIMINALISATION
QUI SE FAIT AU NOM DU
DIALOGUE SOCIAL*
Sur fond d'augmentation du chômage, la condamnation de 8 salariés, dont 5 syndicalistes de la CGT, de l'usine Goodyear à 2 ans de prison dont 9 mois fermes pour séquestration de deux cadres de leur usine afin de défendre leur emploi, fait l'effet d'une véritable déflagration dans le monde syndical et politique.

p. 4

22. 3.

*COMMENT VAINCRE LA
RÉPRESSION PATRONALE,
MÊME SANS FAIRE
PARTIE D'UN SYNDICAT*
Aux États-Unis, comme en France, la répression patronale ne touche pas seulement les syndicalistes, mais aussi les simples salariés quand ils essaient de faire valoir leurs droits. Dans ces situations, quelques constantes apparaissent pour riposter efficacement : ne pas agir seul sur son lieu de travail, disposer d'un appui extérieur et d'une expertise juridique solide, mobiliser des soutiens pour protester publiquement et rendre visible le problème... Exemple avec le cas d'un restaurant à Santa Fe, Nouveau Mexique.

p. 5

22. 4.

*En Allemagne
DES INITIATIVES
MILITANTES CONTRE
LES REPRÉSAILLES
ANTISYNDICALES*
Depuis quelques mois, les attaques à l'encontre du syndicalisme se développent singulièrement en France, à travers la remise en cause des hébergements municipaux des structures syndicales notamment, mais pas seulement. Face à ce constat, la CGT a organisé le 23 septembre 2015 une journée de mobilisation qui a rencontré un premier écho militant. Ces attaques – et ce n'est pas le moindre des paradoxes – sont souvent menées au nom du « modèle allemand » de relations sociales, loué à longueur d'intervention par les plupart des éditorialistes politiques ou économiques.

p. 7

22. 1.

TUER LA CONTESTATION DANS L'ŒUF

Histoire d'une implantation syndicale avortée dans la restauration rapide

Le syndicaliste dont nous relayons le récit, Manu, milite aujourd'hui dans les comités-chômeurs de la CGT. Avant d'être au chômage, il a connu de nombreuses expériences d'emplois temporaires dans divers secteurs. L'histoire de cette implantation syndicale avortée montre en quoi le faible niveau d'action collective dans la restauration rapide doit beaucoup aux politiques patronales de répression qui insufflent aux salariés la peur de s'exprimer.

Le groupe Flunch dispose depuis 1999 d'un réseau de plus de 80 restaurants franchisés en France. Manu est embauché dans l'un d'entre eux après avoir fini ses études, alors qu'il enchaînait les contrats précaires dans l'industrie et le commerce. Le restaurant compte 25 employés, encadrés par trois managers. En dépit d'une spécialisation qui s'opère de fait selon les différentes activités (plonge, cuisine, salle), chaque salarié se doit d'être en mesure de changer de poste dès que le besoin s'en fait ressentir. Cette polyvalence contrainte est le résultat d'une gestion en sous-effectif qui amène aussi les salariés à constamment dépasser les horaires prévus dans leur contrat. Si Manu est embauché avec un contrat de 20h, il est rare qu'il fasse des semaines de moins de 35h. En l'absence de représentant du personnel, le directeur a les moyens de décider seul des politiques d'emploi et de rémunérations, sans que les salariés puissent avoir leur mot à dire ou exercer un certain contrôle. Les promotions et les augmentations de salaires se font dans une opacité totale, « à la tête du client », sans respecter les grilles de la convention collective : « t'en avais qui étaient là depuis plus de 10 ans, ils touchaient moins que d'autres qui venaient juste d'arriver ». Cette gestion néo-paternaliste laisse logiquement la porte ouverte au directeur pour se livrer à de nombreux abus, dont Manu va être aussi victime, lorsqu'il se rend compte que le directeur a cessé de payer la totalité des heures travaillées à ses salariés.

DEVOIR CONSTRUIRE « EN DOUCE »

LE RAPPORT DE FORCE : « TU PEUX FAIRE CONFIANCE À PERSONNE DANS CES MOMENTS-LÀ »

Avant d'entrer dans le monde du travail, Manu avait eu l'expérience des mouvements étudiants. Ce savoir-faire militant lui donne le réflexe de proposer à ses collègues une réunion du personnel pour échanger entre eux et faire remonter collectivement les requêtes à la direction, sans pour autant évoquer l'idée de se syndiquer. Huit personnes assistent à cette première réunion, dans un bar à côté du restaurant : « C'est là, à cette réunion, où on se rend compte en fait qu'on a tous les mêmes problèmes, des heures impayées... Il y en a qui s'étaient vachement mis en avant, en disant que c'était le bordel, que le directeur ne respectait pas le droit du travail. Après cette réunion, ça commençait à jaser, à parler, donc on se disait que ce serait bien de faire une deuxième réunion, mais cette fois-ci un peu plus grosse. C'est à partir de là que ça a commencé à partir en couille »

La date de la seconde réunion est fixée deux semaines plus tard, ce qui laisse le temps à la direction de redoubler d'efforts pour intimider le personnel afin de le dissuader d'y participer. Certains salariés qui ont participé à la réunion sont « traqués » par les responsables, les plus fragiles sont insultés de « fouteurs de merde », accusés de vouloir « faire couler l'entreprise ». Ces pressions de l'encadrement attisent encore plus les tensions entre collègues, entre ceux qui étaient à la réunion et d'autres qui préfèrent rester en retrait ou qui

s'affichent clairement du côté de la direction : « plus personne ne se parlait, plus personne ne sortait boire un coup après le boulot. »

Constatant que la situation prend une tournure de plus en plus risquée, Manu propose à certains de ses collègues de se rendre à l'Union locale CGT la plus proche pour se faire appuyer. Un courrier est alors envoyé à l'inspection du travail pour lui faire part des problèmes dans le restaurant et du harcèlement subi par les salariés. Ces démarches doivent être menées « en douce », avec prudence et discrétion pour ne pas attirer l'attention de la direction. Le terrain est désormais clairement miné par les suspicions de « trahison » qui pèsent sur certains collègues. Manu fait donc en sorte de s'entourer de personnes dignes de confiance : Romain, un jeune collègue qu'il a rencontré à l'université pendant les luttes étudiantes, et deux « anciens », Assiah et Ibrahim, qui « ne sont pas là pour jouer ».

D'autres collègues suivent de près l'évolution des démarches, sans pour autant se syndiquer. Malgré les pressions du directeur et de l'encadrement, la deuxième réunion rassemble 15 employés, soit plus de la moitié du restaurant, au moment d'une pause collective. Cette fois-ci, Manu a apporté la convention collective et invité un militant CGT de l'UL, sans pour autant annoncer que lui-même et trois de ses collègues sont syndiqués, afin d'éviter de se faire dénoncer par des « taupes » potentiellement présentes à cette réunion. Les salariés listent alors un à un tous les problèmes rencontrés et formulent une liste de revendications, dans laquelle on retrouve notamment la demande d'élections de représentants du personnel, le règlement des problèmes d'horaires et d'heures impayées, la révision des fiches de postes et l'embauche de personnel. Les salariés décident d'avancer prudemment, aucune menace de grève n'est bien évidemment avancée : « on était pas kamikazes non plus ». Pourtant, l'ensemble des salariés sait pertinemment que cette réunion sera véritablement perçue comme une fronde par la direction, qui ne restera sûrement pas sans riposter. Les « fortes têtes » Manu, Ibrahim et Assiah sont mandatées pour aller apporter la liste des revendications au directeur, tandis que les autres resteront en retrait. Quant à Romain, il est toujours en période d'essai et veille donc « à ne pas trop se mettre avant », sachant très bien que son statut précaire l'expose fortement aux représailles de la direction. Malgré toutes ces précautions, la répression de la direction se montre rapide et féroce.

UNE RÉPRESSION FÉROCE POUR ÉTOUFFER LA CONTESTATION

« Là, on sort de la réunion et on retourne au travail. Tous les patrons savaient qu'on était ensemble en train de discuter de tout ça, 15 sur 25 c'est énorme. Donc on reprend le travail, on s'était donné la consigne de ne pas parler, on s'était dit de bien faire notre travail, bien disciplinés. On est retournés travailler... oh mon gars cette ambiance ! Dur ! Les chefs, personne ne se parlait, le silence. »

C'était tendu avec les chefs ?

« Et ouais, ils pensaient qu'on allait arrêter le travail, on revenait tous ensemble de la réunion, pour montrer qu'on était groupés et solidaires. On dit aux chefs qu'on veut rencontrer le patron. Le lendemain, le patron arrive, il refuse de nous recevoir, mais on insiste, jusqu'au moment où on finit par lui donner le papier (avec les revendications)... franchement faut avoir les couilles pour le faire, parce que moi à chaque fois, même si j'ai un fort caractère... devant la tension qu'il y a eu, le patron qui refuse radicalement de discuter et qui a commencé à dire ouvertement à ceux qui étaient dans les coins, qu'il allait y avoir des sanctions ; le fils du patron qui disait : "il y en a qui ont déjà essayé de faire ça, ils se sont tous fait virer", tu vois, ils étaient prêt à tout liquider. Pour te mettre dans le contexte, à la pause, il y a un chef qui est venu me voir et il m'a fait : "toi à la fin de tout ça, je vais t'enterrer vivant", c'est cette ambiance là tu vois, donc les gens se chient dessus. »

Ils allaient voir les gens un à un ?

« Pas tous. Déjà ils allaient voir ceux qui n'étaient pas à la réunion. Il y en a une autre (collègue) qui est venue me voir pour me dire : "c'est pas bien ce que vous faites, Thierry (le directeur) il est gentil, t'as vu tout ce qu'il fait pour nous ?". On finit par lui donner nos revendications mais il refuse de nous recevoir, et le surlendemain, Romain - qui ne s'était pas montré pourtant ! -, il est convoqué dans le bureau et il est licencié. Là, on rentre le soir et on se dit : "qu'est-ce qu'on fait ?" »

En raison de son statut, Romain fait logiquement partie des premiers salariés à subir la répression de la direction. Grâce au soutien de l'UL, un rassemblement est organisé le lendemain devant le restaurant, avec banderoles et tracts pour alerter les clients ; il s'agit exclusivement des militants extérieurs de la CGT, Manu sera le seul salarié du restaurant à participer à ce rassemblement, pour des raisons de « sécurité ».

Suite à ce rassemblement, le directeur reçoit une délégation et feint de donner satisfaction à l'ensemble des revendications, avant de convoquer Manu pour lui annoncer son licenciement. Il avance une déposition d'une employée qui certifie l'avoir vu se disputer avec des clients et des responsables. Un autre rassemblement est alors organisé, toujours grâce à des militants extérieurs, pour tenter d'obtenir la réintégration de Manu. Mais il est déjà trop tard ; la répression a eu raison de la fragile dynamique collective que les salariés avaient impulsée : « À partir de là [son licenciement], dans la boîte c'est super dur, c'est difficile d'accès pour moi, je me rends toujours au restaurant, je me rends compte que les salariés ont pour consigne de ne plus me parler, trois d'entre eux se mettent en arrêt maladie... Je vois plus qu'Ibrahima, Assiah a craqué, elle s'est mis en arrêt maladie elle aussi, on n'arrive plus à se voir groupés, plus personne ne se voit collectivement, plus personne ne se montre, les gens se mettent en retrait, ils ont peur, le groupe s'est disloqué. Moi du coup, je dois déménager parce que je peux plus payer mon loyer, et le contact se perd peu à peu. »

Mais le directeur, il a pas dû organiser quand même des élections du personnel ?

« Si mais qu'est-ce qu'il a fait ? Et bah il a présenté son fils ! Donc quand même l'élection a été annulée parce que les liens de parenté entre délégué et direction sont interdits, mais personne ne s'est présenté aux élections suivantes [...]. Tu vois quand je te parle des gens divisés, explosés. T'as un groupe de gens qui ne peuvent plus se parler, que des tensions, des méfiances : "toi t'as mis en péril l'entreprise", "toi t'as rien fait !", "toi tu gueules pour rien !", "toi ton pote tu l'as laissé tomber !", c'est que ça, et personne se parle, tout le monde se renvoie la balle. Au point qu'il y a eu carence aux

élections. »

La répression, rapide et efficace, a balayé l'embryon d'action collective qui s'était constitué dans le restaurant. De son côté, Manu perd peu à peu le contact avec ses anciens collègues et poursuit seul le combat face à son employeur aux prud'hommes, pour contester le licenciement et obtenir la requalification de son contrat (il attend toujours le résultat de son jugement). Si Manu ne voit pas comment il aurait « [pu] faire mieux », il reconnaît avoir laissé une faille en n'ayant pas été mandaté représentant de section syndicale au moment où les salariés ont présenté leurs revendications ; il ne se fait pas pour autant d'illusion : « c'est un statut qui est largement moins protecteur que celui de délégué ; c'est pas ça qui aurait empêché le patron de me virer. »[1].

VIOLENCES PATRONALES ET PEUR DES SALARIÉS : UNE ACTION COLLECTIVE IMPOSSIBLE ?

Intimidations, humiliations, licenciements, la direction du restaurant n'a pas lésiné sur les moyens pour mettre hors d'état de nuire les salariés qui osaient remettre en question l'exercice de son pouvoir, même s'ils ne s'inscrivaient pas dans une démarche ouvertement conflictuelle. En raison du fort turn over de la main d'œuvre, dont une grande partie étudie à l'université, les chances de voir se constituer un collectif de travail soudé, capable de s'imposer face à la direction sont faibles. Mais il faut aussi tenir compte de la fragilité du personnel stable dans le magasin, ceux disposant de plusieurs années d'ancienneté et moins mobiles sur le marché du travail car démunis de véritable qualification. Même si ces salariés peuvent être convaincus de l'injustice des relations de travail, la « peur » de perdre son emploi provoquée par la répression patronale les maintient clairement en retrait de l'action collective : « Franchement, pour garder un travail à 1 000 € par mois pendant 17 ans, sans progression, ça veut dire que t'es coincé, clairement. Moi je suis encore jeune, je peux limite perdre un taf, je sais que je pourrai en retrouver, ça devient difficile mais c'est plus facile que pour une mère de famille qui peut pas se permettre de se retrouver au chômage. Se retrouver à 60 % de 800 euros, quand t'as des gamins c'est pas possible. Moi je suis célibataire etc., le risque est moins grand pour moi. Même Ibrahima il n'avait pas d'enfant, mais il avait ses études à côté. Quand t'es étudiant, tu peux pas avoir le chômage, donc s'il perd son taf il perd sa maison. [...] Après ce qui s'est passé aussi, pourquoi Ibrahima il était froid, c'est qu'à un moment, le patron a fait signer à Ahmed [un collègue qui travaille à la plonge] une plainte contre Ibrahima pour agression, sans-papier contre sans-papier. Il a fallu amener une copine de la boîte, algérienne, qui lui a traduit la lettre parce que Ahmed il parlait pas très bien français et il a pleuré devant nous en écoutant, il nous disait qu'il savait pas, il s'est effondré en larmes. Il n'en revenait pas. Ahmed, le gars en question, il est marocain sans-papier, c'est le patron qui lui fait ses papiers pour la préfecture, il sait pas lire ni écrire, c'est le patron qui lui fait tous ses papiers. Il loge dans un logement qui appartient à son patron, il loue à son patron. Un jour, je le vois fatigué alors qu'il revient de congé et là il me dit : "j'ai fait de la peinture ce week-end." Je lui fais : "toi t'es claqué ! Même le week-end tu bosses !" et là il me répond : "non je suis payé, c'est pour le fils du patron qui est étudiant". Là tu commences à te dire que ça sent mauvais. C'était scandaleux, Ahmed des fois il me disait que le patron il était raciste et c'est clair, c'est encore pire que ça, c'était de l'esclavage, t'as même pas idée. »

Mais t'essayais de lui parler ?

« Ouais j'essayais de discuter avec lui, mais de toutes façons il ne fallait pas le foutre dans la merde ! Je discutais avec lui, il était d'accord avec nous, quand on disait qu'il fallait faire une réunion,

discuter entre nous, Ahmed il était d'accord, il demandait ce qui avait été dit à la réunion, mais par contre il venait pas. Il ne se mouillait pas, et c'est normal ! Il suivait en arrière-plan, tu vois c'est le gars avec qui j'allais boire des coups le soir tranquillement... »

On ne peut pas comprendre les effets de la précarité sur les difficultés à développer l'action collective au travail, sans les relier à l'expérience vécue des rapports de domination qui en découle. La précarité rend les salariés beaucoup plus vulnérables face à aux menaces patronales, ce qui les dissuade de s'exprimer et les contraint à s'accommoder des mauvaises conditions de travail.

Cette histoire d'implantation syndicale avortée rappelle l'importance d'étendre les droits syndicaux et les sanctions disciplinaires contre l'employeur afin de protéger et garantir la libre expression des salariés

dans des secteurs aussi précaires que celui de la restauration rapide. En termes de pratique syndicale, cette expérience amène Manu à souligner la nécessité de développer les solidarités interprofessionnelles par le biais des Unions locales de la CGT, pour apporter des soutiens extérieurs et des connaissances juridiques indispensables au développement du syndicalisme dans ces terrains hostiles.

Charles Chamarre et Manu

[notes]

1. Le mandat de RSS, en conférant au salarié le statut de salarié protégé, contraint l'employeur à demander l'autorisation de l'inspection du travail pour procéder à son licenciement, laquelle apprécie l'opportunité de la décision.

22. 2. GOODYEAR: UNE CRIMINALISATION QUI SE FAIT AU NOM DU DIALOGUE SOCIAL

Sur fond d'augmentation du chômage, la condamnation de 8 salariés, dont 5 syndicalistes de la CGT, de l'usine Goodyear à 2 ans de prison dont 9 mois fermes pour séquestration de deux cadres de leur usine afin de défendre leur emploi, fait l'effet d'une véritable déflagration dans le monde syndical et politique.

La condamnation des Goodyear confirme un processus de criminalisation de l'action syndicale, déjà largement dénoncé par l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicale (ODRS) dans son dernier rapport. Cette criminalisation se fait au nom du « dialogue social » tant vanté par le gouvernement. Ainsi, la ministre du Travail, tout en faisant mine de comprendre « la désespérance des salariés », justifie pleinement la sanction envers les syndicalistes en rappelant que « *la séquestration et la violence sont inacceptables* », qu'« *elles ne font pas partie des outils du dialogue social* ». Or, c'est bien précisément parce que la démocratie en entreprise n'est que pure formalisme que la désespérance des salariés peut emprunter les voix de la séquestration comme arme ultime pour se faire entendre.

Rappelons d'abord que la séquestration de cadres ou de patrons, est extrêmement rare. Elle est utilisée dans moins de 1% des conflits et, contrairement à ce qui est dit dans les médias, ces modes d'actions ne sont pas plus fréquents aujourd'hui qu'il y a 20 ans (DARES, enquête REPONSE). Elle est parfois la seule forme de réponse que les salariés peuvent trouver pour se défendre, sans pour autant porter atteinte à la dignité des personnes. La colère exprimée par les salariés de Goodyear illustre parfaitement ce cas puisque les cadres retenus pouvaient communiquer, se mouvoir et sortir fumer librement. D'ailleurs, conscients du sens de ce mouvement et de son inscription dans le cadre d'un fait de grève, ces cadres ont retiré leur plainte à la fin du conflit.

L'exemple de Goodyear est dès lors particulièrement illustratif des pratiques patronales actuelles : pendant plus d'un an, la direction de l'entreprise a refusé de négocier ; elle a empêché la reprise du site par d'autres entreprises ou par les salariés. Le pourrissement de la négociation et le retrait de l'État n'ont donc laissé d'autres choix aux salariés que d'imposer un rapport de force par la grève et la séquestration. Cet acte ne constitue pas une atteinte

à la démocratie sociale, elle est le résultat de son inexistence. La séquestration temporaire de cadres de cette entreprise par des syndicalistes ne peut occulter la violence patronale à laquelle cet action répondait : 1 143 licenciements chez Goodyear avec leur cortège de ruptures familiales et pour plusieurs salariés de suicides.

Ce n'est donc pas la violence de ces actes qui expliquerait les sanctions envers les syndicalistes mobilisés. Jusqu'ici ce type d'action était le plus souvent puni par une amende, ou au maximum par des peines de prison avec sursis. Alors comment expliquer un tel acharnement ? D'abord, s'il est difficile d'affirmer que le gouvernement ait pu donner des consignes explicites de fermeté au parquet, il est clair qu'il encourage, depuis 2012, ce processus de criminalisation des mouvements sociaux : refus de promulguer la loi d'amnistie sociale, poursuite du fichage ADN des militants syndicaux, et aujourd'hui interdiction des manifestations et assignations à résidence de militants dans le cadre de l'état d'urgence. De ce point de vue les magistrats les plus sensibles aux discours sécuritaire ambiant se sentent légitimes à sanctionner aussi durement des salariés en colère. Ces mêmes magistrats, plutôt habitués à traiter des faits de délinquance civile, sont largement déconnectés du monde du travail. Il n'existe en effet plus au sein de l'école nationale de la Magistrature, comme cela était le cas auparavant (et comme le réclame l'ODRS) de formations qui regroupent magistrats, chercheurs et syndicalistes en vue d'analyser ensemble la réalité des relations sociales dans les entreprises.

Cette sanction illustre enfin l'inégalité de traitement réservé au patronat et aux militants syndicaux. L'énormité de cette sanction n'a d'égale que l'impunité d'un patronat qui sanctionne quotidiennement les syndicalistes qui s'opposent à l'arbitraire dont ils sont victimes. Depuis le début des années 2000, les

condamnations pour délit d'entrave à l'action syndicale ont été divisées par plus de trois et ce véritable délit vient d'être en partie dépenalisé par la loi Macron. Alors même que les faits de discrimination et de répression syndicales s'intensifient, le gouvernement se refuse à renforcer la législation pour protéger les syndicalistes et pire, donne de nouvelles garanties d'impunité au patronat. C'est pourquoi l'ODRS propose une accentuation des

sanctions pénales envers les patrons voyous et que la participation à un mouvement social soit considérée comme une circonstance atténuante pour les auteurs d'infraction commises à cette occasion.

Didier Gelot, économiste,
et **Etienne Penissat**, sociologue,

sont membres de l'Observatoire de la Discrimination et de la Répression Syndicale, ce texte a été publié dans *l'Humanité* du vendredi 15 janvier 2016.

22. 3. COMMENT VAINCRE LA RÉPRESSION PATRONALE, MÊME SANS FAIRE PARTIE D'UN SYNDICAT

Aux États-Unis, comme en France, la répression patronale ne touche pas seulement les syndicalistes, mais aussi les simples salariés quand ils essaient de faire valoir leurs droits. Dans ces situations, quelques constantes apparaissent pour riposter efficacement : ne pas agir seul sur son lieu de travail, disposer d'un appui extérieur et d'une expertise juridique solide, mobiliser des soutiens pour protester publiquement et rendre visible le problème... Exemple avec le cas d'un restaurant à Santa Fe, Nouveau Mexique.

Lorsqu'on travaille sans protection syndicale, il peut sembler impossible de se mobiliser pour des conditions de travail meilleures, de crainte d'être licencié. Mais Somos un pueblo unido (Somos), un centre de travailleurs au Nouveau Mexique, est en train de mettre au point une méthode afin d'aider les groupes de travailleurs, aussi petits soient-ils, à améliorer leurs conditions de travail, tout en évitant la répression patronale.

Le principe ? Les travailleurs volontaires forment un comité, se mettent d'accord sur la stratégie à adopter et s'engagent à prendre des risques ensemble. Somos les aide à mettre au point leur stratégie, pour qu'ils bénéficient de la protection des lois fédérales et du soutien de la communauté.

Carlos Campos était employé depuis sept mois dans un restaurant à Santa Fe lorsqu'il a formé un comité avec deux collègues. Les vingt-neuf autres employés du restaurant, parmi lesquels des mères célibataires, avaient peur de grossir leurs rangs, de crainte de perdre leur emploi. Par le passé, chaque fois que Carlos et ses collègues avaient exprimé des revendications à propos de leurs conditions de travail, le patron leur avait répondu : « *La porte est grande ouverte. Vous pouvez la prendre* ». « *On savait qu'on devait s'organiser* », explique Carlos. Pour sa première action publique, le comité a remis au patron du restaurant une lettre où les employés exprimaient leurs revendications, en particulier le paiement des heures supplémentaires, le respect de la pause déjeuner ainsi que la suppression de l'obligation d'assister à une réunion mensuelle sans aucune rémunération. Le patron les a licenciés tous les trois sur le champ. Mais ce licenciement n'était que le début du combat...

Vaincre la peur

En effet, Carlos et ses collègues étaient protégés par la loi. D'après la section 7 du National Labor Relations Act, les travailleurs de la plupart des secteurs – qu'ils soient syndiqués ou non – ont le droit de « mener des actions concertées, afin d'obtenir la tenue de négociations collectives, ainsi que d'autres formes d'aide mutuelle ou de protection ». Le concept d'action concertée signifie que deux employés ou plus décident d'agir de concert, pour obtenir une augmentation ou une amélioration de leurs conditions de travail.

Néanmoins, de récentes décisions de justice ont établi que ce concept pouvait également s'appliquer à un seul travailleur, s'il agit au nom d'un groupe. Si les travailleurs sont victimes de représailles patronales, le National Labor Relations Board (NLRB) peut donner l'ordre au patron de leur « rendre ce dont ils ont injustement été privés ». Mark Gaston Pearce, président du NLRB a écrit en 2012 : « *Nous pensons que la protection des actions concertées est l'un des secrets les mieux gardés du National Labor Relations Act, notamment en ces temps de crise économique* ».

Sur les conseils de Somos, Campos et ses collègues ont immédiatement pris deux décisions : ils ont déposé une plainte auprès du NLRB et ont organisé une grosse manifestation devant le restaurant. Leur histoire a aussitôt été relayée par les médias locaux. En quatre mois, Carlos était de retour à son poste. Le NLRB avait ordonné à son patron de le réintégrer et de lui restituer les salaires non versés. Son patron a ensuite instauré des pauses déjeuners, a mis fin aux réunions non rémunérées et a procédé au paiement des heures supplémentaires. « *Les employés auront toujours peur et les patrons en jouent* » dit Carlos. « *Mais nous avons des droits et nous entendons les faire respecter* ». Le comité de Carlos a dû affronter un licenciement. Mais selon Somos, la plupart du temps, les patrons n'opposent pas la moindre résistance. Mener de telles actions peut être un moyen rapide de redonner confiance aux travailleurs et d'obtenir des résultats concrets.

Faire appliquer les droits

A l'origine, Somos n'était pas spécialisé en droit du travail. Mais l'organisation, qui fête ses vingt ans cette année, a à son actif un nombre impressionnant de victoires. Grâce à la mobilisation collective et au lobbying, Somos a obtenu une augmentation du salaire minimum à Santa Fe, une protection contre les salaires non versés ainsi qu'une loi accordant des permis de travail aux travailleurs clandestins. Mais, malgré les victoires obtenues sur le papier, les membres de Somos ne cessent de voir ces droits bafoués en pratique. « *Nous comptons parmi nous des gens incroyables, qui ont beaucoup de talent pour établir des stratégies, parler à la presse et faire du travail politique, mais qui finalement, se retrouvent très vulnérables sur leur lieu de travail* » déclare la directrice Marcela

Diaz. «*Ils ont souvent du mal à supporter cette contradiction*». En 2008, lorsque 14 femmes ont été licenciées d'un hôtel de la chaîne Hilton pour avoir exigé un entretien avec leur responsable au sujet de l'utilisation de produits chimiques corrosifs et du nombre très élevé de chambres qu'elles devaient nettoyer, Somos les a aidées à déposer une plainte auprès du NLRB, de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) et de l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Par le passé, Somos a soutenu les démarches de nombreux travailleurs, afin de les aider à déposer des plaintes auprès de l'OSHA, notamment concernant les salaires. Selon Diaz : «*Nous n'avons jamais eu à fournir beaucoup d'efforts pour réintégrer les employés. Légalement, ils sont protégés mais en pratique, ils ne le sont pas*». Ce cas des employées de l'hôtel Hilton était la première affaire dans laquelle le groupe déposait une requête auprès du NLRB. L'employeur a fini par accepter de verser les salaires et d'afficher sur le lieu de travail la liste des pratiques illégales.

Somos a appris beaucoup grâce à cette première affaire. «*On a commencé à se demander : et si on anticipait pour protéger les droits des travailleurs ?*» dit Diaz. Au cours des cinq dernières années, Somos a accompagné la formation de cinquante comités dans des lieux aussi variés que des hôtels, des restaurants, des stations de lavage automobile, des entreprises de nettoyage, etc. «*On n'avait pas prévu de créer notre propre modèle. Quand on n'a pas le pouvoir de négocier, il faut se montrer créatif. C'est comme lancer de la boue contre les murs pour voir ce qui accroche*».

Le modèle Somos

Comment les comités de travailleurs Somos sont-ils protégés par la loi ?

- La lettre adressée à la hiérarchie, signée par au moins deux employés, peut servir à se défendre en cas de sanctions. En cas de licenciement, les employés peuvent apporter la preuve qu'ils ont participé à une action concertée et que leur hiérarchie était au courant.
- L'organisation d'un rassemblement immédiatement après l'annonce des sanctions patronales a pour but d'attirer l'attention sur l'entreprise, publicité dont tous les patrons préfèrent se passer. Ce rassemblement est l'occasion d'une démonstration de force : il permet de montrer que les employés ont la communauté avec eux. Pour Somos, c'est un moyen essentiel de maintenir la pression sur les patrons. Ainsi, les employeurs voient ce qui les attend s'ils décident de réprimer un mouvement social.
- D'après l'expérience de Somos, le dépôt d'une plainte auprès du NLRB facilite la réintégration des employés en cas de licenciement, ainsi que le versement de leurs salaires (grâce à une décision administrative ou à un accord). À mesure que la liste des victoires de Somos s'allonge, les employeurs se rendent compte que le combat judiciaire n'en vaut pas la peine.

Chaque fois que des employés contactent Somos pour leur faire part d'un problème, Somos commence par les aider à comprendre leurs droits. «*Une violation du code du travail entraîne d'autres*» précise Diaz. «*En général, lorsqu'un employeur est prêt à voler ses employés, il n'hésite pas à s'asseoir sur le code du travail*». L'étape suivante est de demander si d'autres employés sont confrontés aux mêmes problèmes. En général, la réponse est affirmative. Somos aide les employés à mobiliser leurs collègues et organise des réunions publiques où les représentants d'autres comités font part de leurs expériences. C'est généralement le moment où les esprits commencent à s'échauffer. Les employés parlent de ce qu'ils voudraient changer et cherchent à mettre au point des stratégies pour bénéficier des retombées des expériences d'autres travailleurs. Ensuite, ils établissent une liste écrite de leurs revendications.

Souvent la lettre adressée à la hiérarchie sert à prévenir les patrons que les employés déposeront un recours auprès d'une agence fédérale si la situation ne change pas. Les employés demandent à rencontrer leur employeur pour discuter de leurs revendications. Somos exige des membres du comité qu'ils signent un contrat avec l'organisation – mais également entre eux – pour mettre au point les règles de base. Les employés doivent s'engager à ne pas accepter de rencontrer seuls leur employeur et à ne pas signer quoi que ce soit sans en avoir préalablement référé à leurs collègues. Si le comité doit déposer une plainte, le contrat établit comment les sommes récoltées seront réparties entre les différents membres. Tous les membres du comité doivent accepter de parler aux médias de leurs revendications. «*Si personne n'est au courant de ce qui se passe, on n'a pas le rapport de force*», dit Diaz. Une fois la lettre envoyée, l'employeur est au courant que les employés sont organisés. Somos insiste sur le fait que les employés ne doivent pas laisser à leur employeur la moindre chance de riposter. Les employés imaginent alors les réactions possibles de leur hiérarchie à cette lettre. Par exemple, comment doivent-ils réagir si l'employeur propose d'organiser une rencontre avec un seul membre du comité ? Une fois que la lettre a été remise, dans de nombreux cas, les travailleurs constatent immédiatement un changement de leurs conditions de travail. «*Ils ont le sentiment que la lettre les protège*» dit Diaz.

La bataille contre la répression

La stratégie impose également de rendre publiques les violations du code du travail qui ont lieu au sein de l'entreprise. Si un employeur décide de réprimer le mouvement, les employés organisent immédiatement des manifestations, pour montrer qu'ils ont le soutien de la communauté et des membres d'autres comités. Somos encourage les médias locaux, y compris les journaux hispanophones, à couvrir ces mouvements sociaux. Dans une petite communauté comme Santa Fe, l'information circule rapidement. Selon Diaz, il y a eu assez d'affaires rendues publiques jusqu'à présent pour que «*les employeurs sachent qu'il n'ont pas intérêt à résister. Ils savent ce à quoi ils s'exposent s'ils le font*». Jusqu'à présent, les cas de répression sévère sont rares : 12 des 50 affaires traitées par Somos ont abouti à des licenciements. La plupart du temps, les employés n'ont même pas besoin de déposer une plainte auprès du NLRB car les employeurs n'opposent pas la moindre résistance.

Les affaires qui vont jusqu'au bout finissent souvent par des décisions administratives imposant aux employeurs de réintégrer les employés et de rembourser les salaires non versés. Néanmoins, le dénouement n'est pas toujours rapide. Dans un cas, il a fallu cinq ans de bataille judiciaire aux employés pour gagner face à un patron qui ne cessait de faire appel. Et qu'en est-il des travailleurs sans-papiers ? Ils sont protégés par le NLRA et d'autres lois du code du travail. Comme les autres travailleurs, ils ont donc le droit de mener des activités concertées. Leur statut d'immigrés clandestins n'est pas pris en compte avant la toute fin de la procédure auprès du NLRB. Mais un arrêt de la Cour Suprême «*Hoffman Plastic Compounds*» limite leur accès aux seuls droits de base – réintégration et versement des salaires. Dans la grande majorité des cas, selon Diaz, ces questions de statuts n'ont pas été abordées. Même lorsque les employeurs ont voulu les mettre en avant, les employés ont malgré tout gagné, grâce à des accords.

L'effet domino

Diaz fait remarquer qu'il existe malgré tout des limites à ce qu'un comité d'employés peut accomplir. Sans un syndicat établi, l'employeur n'est pas contraint de s'asseoir autour d'une table pour négocier avec les employés. Mais, lorsque la force d'un syndicat ne suffit pas – par exemple parce que les employés ne peuvent rallier

qu'une minorité de travailleurs, que l'entreprise est trop petite pour intéresser un syndicat, que le turnover est trop important ou qu'elle compte beaucoup d'intérimaires, ces comités sont un outil important pour améliorer les conditions de travail. A travers cette expérience, les membres de Somos développent des compétences qu'ils mettent à profit dans les différentes campagnes de Somos sur le racisme à l'embauche, les retenues de salaires et les réformes sur l'immigration. Certains comités continuent à se réunir après la victoire. D'autres se reforment lorsqu'un nouveau problème apparaît. D'autres employés se tournent vers les membres des comités pour obtenir des conseils ou du soutien. Campos n'est pas resté longtemps dans son restaurant après avoir été réintégré car

son patron a trouvé d'autres moyens de rendre ses conditions de travail difficiles. Mais il est fier de dire qu'il a trouvé un meilleur emploi, et que la lutte qu'il a menée en a inspiré d'autres. « *Les gens qui sont dans la même situation que moi ont vu qu'il était possible de faire changer les choses* » dit-il. « *Notre lutte a incité d'autres travailleurs à se mobiliser pour défendre leurs droits* ». Selon Diaz, « *ces campagnes créent de forts liens de solidarité et de camaraderie. De tels liens sont inestimables pour organiser les travailleurs et les aider à défendre leurs droits dans une ville comme Santa Fe.* »

Sonia Singh

Article originellement publié par Labor Notes.

Traduit de l'anglais par Claire-Lucie Polès

22. 4.

En Allemagne

DES INITIATIVES MILITANTES CONTRE LES REPRÉSAILLES ANTISYNDICALES

Depuis quelques mois, les attaques à l'encontre du syndicalisme se développent singulièrement en France, à travers la remise en cause des hébergements municipaux des structures syndicales notamment, mais pas seulement. Face à ce constat, la CGT a organisé le 23 septembre 2015 une journée de mobilisation qui a rencontré un premier écho militant. Ces attaques – et ce n'est pas le moindre des paradoxes – sont souvent menées au nom du « modèle allemand » de relations sociales, loué à longueur d'intervention par les plupart des editorialistes politiques ou économiques.

Terrains de Luttés propose un nouvel éclairage venu d'outre-Rhin, en mettant cette fois l'accent sur les efforts d'organisation et de mobilisation contre le développement de pratiques antisyndicales de plus en plus agressives en Allemagne. Pour illustrer cet effort militant, nous avons choisi de traduire l'édition du Bulletin d'infos de la gauche syndicale n°57[1] du mois d'octobre 2015. Ce texte vient compléter le tableau dressé dans une étude publiée par l'institut scientifique de l'IG Metall [2], à laquelle on se reportera d'ailleurs utilement.

Ces initiatives viennent prolonger les mobilisations militantes qui s'efforcent de perturber les différents séminaires patronaux. Ainsi, l'équipe qui anime le site internet Arbeitsrecht a mis en ligne une carte interactive, baptisée Carte de l'Union busting : cet outil permet de lister les différents séminaires et formations organisés par des cabinets enseignant les différentes stratégies antisyndicales. Il s'agit, à terme, de faire en sorte que pas une seule initiative antisyndicales ne reste sans réponse. Cette stratégie commence d'ailleurs à porter ses fruits : l'édition 2015 de l'un des principaux séminaires du genre a été tout simplement annulée !

Ces différentes initiatives, qui restent encore modestes, montrent cependant la volonté de faire face au défi que pose le développement de l'antisindicalisme, et de faire en sorte que les organisations syndicales se décident à sortir de leur léthargie. Souhaitons que ces initiatives parviennent à inspirer également les équipes syndicales en France !

HARCÈLEMENT DES ÉLUS DU PERSONNEL.
DES CAS ISOLÉS ? NON, UN SCANDALE GÉNÉRALISÉ !

C'est bien d'un des cas les plus récents que rend compte le quotidien *Frankfurter Rundschau* dans son édition du 11 août. Dans un article

intitulé « *La sorcière doit dégager* » sont présentées les méthodes employées par le fabricant de médicaments Multipharma contre une déléguée du personnel engagée. Il ne s'agit malheureusement pas d'un « cas isolé », contrairement à l'opinion exprimée par un des responsables de son syndicat national, Alexander Wiesbach. La réalité, c'est plutôt que les cas de répression syndicale, et le harcèlement des militants qui l'accompagne, font rarement l'objet d'un traitement médiatique. Les dimensions énormes qu'atteint ce scandale le plus souvent ignoré, les méthodes d'intimidation systématique, de violation ouverte du droit et de destruction brutale des conditions d'existence sont rarement mises en lumière.

Des procédés brutaux

Des entreprises de tailles diverses s'en sont prises et s'en prennent encore à des délégué-e-s ou à des militant-e-s syndicaux combattifs/ves dans le but de s'en débarrasser. Aux côtés de Multipharma, de nombreux cas du même genre ont connu une certaine publicité. Des entreprises comme Albert Hackerodt, AMG, Alstom, Bauhaus, Bilfinger, Burger King, Enercon, H&M, Hyundai, IKEA, KiK, Kömmerling, Maredo, Meyer Werft, Nora Systems, Rhenus ou la Volksbank Kraichgau ont eu droit, dans le meilleur des cas, à des articles dans la presse locale. Mais il ne s'agit là que de la partie émergée de l'iceberg – par ailleurs plus ou moins visible.

Des cabinets d'avocats spécialisés

Il y a bien sûr des membres des C.E. « compréhensifs », mais beaucoup plus encore des cabinets d'avocats très bien payés spécialisés dans ce type de services (Naujoks, Schreiner & Partner, etc...), ainsi que des entreprises de conseil qui jouent là un rôle déterminant. D'après des estimations prudentes, ce sont des

centaines de syndicalistes qui sont victimes chaque année de leurs manigances. La conséquence : une fois leurs représentant-e-s mis au pas, c'est tout le personnel qui est durablement dissuadé d'agir. De la même façon, les familles de ces représentants sont soumises à une pression énorme qui a souvent des effets destructeurs.

Les tribunaux du travail et les instances juridiques se refusent en général à prendre en considération ces atteintes importantes aux droits inscrits dans la constitution et dans la législation du travail, et encore moins à s'attaquer à elles. De la part du gouvernement fédéral il n'y a pas non plus d'initiatives contre ce scandale généralisé.

Construire une résistance au plan national

Il existe bien des initiatives dont le champ d'action est limité, comme à Mannheim le « comité contre le harcèlement de délégués », ou l'association « aktion./arbeitsunrecht e.V », qui se battent depuis des années contre ces scandales insupportables. De même, des structures syndicales se sont engagées sérieusement sur ce terrain. Ce qui manque, c'est une résistance à la hauteur sur le plan national à cette forme de lutte de classes par en haut. Ce devrait être une tâche de premier plan pour les fédérations et la confédération DGB, car c'est un des moyens utilisé pour détruire leur implantation dans les entreprises. Il faut donc se féliciter que cet automne se tiennent deux conférences qui permettront de mieux prendre la mesure du harcèlement syndical et de consolider les liens entre tous ceux qui veulent construire une contre-offensive publique efficace.

Wolfgang Alles, du comité de Mannheim,
Solidarität gegen BR-Mobbing
Traduit par P.V

[notes]

1. Ce bulletin d'information est publié par un réseau de militants syndicaux baptisé Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftlinken (Initiative pour la mise en réseau des gauches syndicales). Ce réseau est implanté dans une douzaine de villes et regroupe quelques centaines de militants syndicaux. S'il dispose d'une certaine audience, son influence réelle sur l'activité syndicale reste toutefois limitée pour le moment.
2. Elmar Wigand et Werner Rügemer, « Les cabinets spécialisés dans la lutte antisyndicale », traduit par Henri Clément, *Terrains de luttes* (<http://terrainsdeluttes.ouvaton.org/?p=4211>)

ANNEXES

1. Les élus du personnel dans la ligne de mire : Harcèlement patronal, harcèlement moral et Cie comment réagir ?

CONFÉRENCE avec la participation de collègues concernés de différents secteurs, Albrecht Kieser (work-watch), Klaus-Dieter Freund (avocat)... SAMEDI 17 OCTOBRE 2015, de 13h à 19h, à la maison des syndicats de Mannheim. Initiative organisée avec le soutien de IG Metall Mannheim, ver.di Rhein-Neckar, work-watch Köln, ainsi que les structures locales IG BCE et les délégués du personnel IG Metall d'Alstom Mannheim. <http://www.gegen-br-mobbing.de>

2. Initiative unitaire en défense du droit de grève et contre l'union busting : stoppons l'encadrement du droit de grève et les pratiques antisyndicales !

SAMEDI 7 ET DIMANCHE 8 NOVEMBRE 2015, à Kassel.

SAMEDI 7 NOVEMBRE :

11h-16h15 : « Harcèlement des syndicats et remise en cause du droit de grève »

14h-15h : le harcèlement des syndicats en Turquie

15-16h : Groupes de travail **1**/répression des grèves spontanées contre la délocalisation chez Daimler Benz (délégués de DB) **2**/la fin de la grève lors de la renégociation de la convention des services sociaux et d'éducation (militant-e-s de verdi) **3**/le conflit pour des embauches à l'hôpital de la Charité à Berlin (Kalle Kunkel, animateur de la lutte) **4**/la grève de la Poste : l'organisation nationale de l'offensive anti-grève, la répression et le rôle du syndicat (une déléguée du personnel animatrice de la lutte) **5**/particularités du harcèlement anti-syndical en prison (Oliver Rast, porte-parole du syndicat des prisonniers)

DIMANCHE 8 NOVEMBRE :

9h30-10h30 : signification et conséquences de la nouvelle loi d'unification tarifaire – Ses effets sur le mouvement syndical (secrétaire général adjoint du syndicat combatif des cheminots GDL) 10h30-11h30 : comment répondre aux attaques contre le droit de grève et à la répression syndicale ? propositions des groupes de travail 11h45-13h : fin des discussions, conclusions et décisions

Organisations représentées dans le comité de préparation : AG Betrieb und Gewerkschaft der Linkspartei, Aktion Arbeitsunrecht e.V.; Förderung Demokratischer Arbeitervereine (DIDF), express (Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit), Gefangenen-Gewerkschaft/Bundesweite Organisation (GG/BO), Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken (IVG), Komitee « Solidarität gegen Betriebsratsmobbing » Mannheim, laboumet.de, Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di, Sozialistische Alternative (SAV), tie-Germany, ver.di Linke NRW.

Bulletin d'infos de la gauche syndicale n°57 - octobre 2015.

Qui sommes-nous ?

Terrains de luttes est un nouveau site Internet d'information et de réflexion critiques...

Terrains de luttes est un site Internet qui propose un espace d'échanges où l'on prend le temps de l'examen concret et du recul historique pour donner à voir la situation des classes populaires et comprendre les stratégies des classes dominantes. Il a vocation à incarner, pour mieux y résister, les transformations et les effets du capitalisme à travers des visages et des figures, des adresses et des lieux, des institutions et des organisations, des pratiques et des événements. Il vise à construire des ponts et des échanges entre travailleuses/eurs, militant-e-s et chercheuses/eurs engagé-e-s afin d'alimenter et de solidariser nos Terrains de luttes.

Pour ce faire, nous publions des entretiens réalisés par des militant-e-s, des chercheuses/eurs ou des journalistes ; des récits et des analyses d'événements (grèves, manifestations, etc.) et d'activités (actions de lobbyistes, répression patronale, etc.), des reportages vidéos, des « bonnes feuilles » d'ouvrages ou encore des chroniques. Nous proposons également des passerelles avec les luttes et les connaissances produites par des collectifs de syndicalistes et de chercheurs dans d'autres pays ou par des associations anti-lobbys en Europe.

Terrains de luttes est animé par des syndicalistes (CGT, Solidaires, FSU), des militant-e-s associatives/ifs ou politiques (Front de Gauche, NPA, Alternative Libertaire) et des chercheuses/eurs en sciences sociales. Nous travaillons de manière privilégiée avec des éditeurs indépendants (Agone, Le Croquant, La Dispute, Libertalia, etc.).

Pour nous contacter et/ou nous proposer un entretien, un témoignage, un article, une vidéo, etc. : contact@terrainsdeluttes.org