

tres partenaires sociaux, quel que soit le nombre des autres organisations. Donc, une pluralité syndicale, mais une seule organisation négociant avec les dirigeants et patrons. Au pire, plusieurs petits syndicats se battant pour être l'interlocuteur unique ou privilégié du pouvoir ou des autres partenaires sociaux. Ce duel risque non seulement de desservir les revendications des travailleurs, mais les syndicats eux-mêmes, puisque l'ambition de représenter distinctement tous les travailleurs risque de se traduire par l'inverse: la grande majorité des travailleurs restant en dehors de syndicats qui ne peuvent les défendre. Les nouvelles lois sont claires. Pour négocier, il faut se prévaloir de 20% des collectifs. Il est possible que personne n'atteigne ce seuil. Il est possible que les syndicats cherchent alors des formes de coordination. Mais on aura perdu du temps, on aura donné des occasions de casser des travailleurs. Maintenant, si des syndicats doivent se constituer sur d'autres types d'identification, alors, après les syndicats islamiques, certains peuvent revendiquer des syndicats arabes, africains, etc. Nous, nous disons syndicat algérien, UGTA.

La solidarité n'existe pas entre travailleurs des secteurs public et privé. L'organisation démocratique de la solidarité de tous les travailleurs assure leur unité contre les interférences des tendances politiques sur le terrain syndical.

De manière générale, je cherche toujours ce qui unit plutôt que ce qui divise. Avec les associations de cadres, nous pouvons partager un minimum essentiel: le secteur public. Par contre, la discrétion des syndicats patronaux nous intrigue. Tous ceux qui croient en la justice sociale, au rôle déterminant du secteur public doivent braquer sur eux les projecteurs, s'intéresser à ce qu'ils préparent, à ce que sont leurs alliances, avec l'étranger notamment. Nous envisageons de créer une fédération nationale des travailleurs du secteur privé. Bien souvent, leurs droits ne sont pas respectés. Mais on ne les entend pas, parce qu'ils ne sont pas orga-

nisés. Parce que lorsqu'ils essaient les grèves, ils n'ont pas droit à un sou. Parce que la solidarité n'existe pas entre travailleurs des secteurs public et privé. Cette solidarité nous allons l'organiser. L'organisation démocratique de la solidarité de tous les travailleurs assure leur unité contre les interférences des tendances politiques sur le terrain syndical.

A.A.: Le 8^{ème} congrès n'a pas véritablement défini de stratégie syndicale. Alors, quelle plateforme pour l'U.G.T.A., aujourd'hui?

A.B.: La conjoncture a pesé. Nous

n'avons pu définir que des grands principes. Ainsi en premier lieu, l'UGTA est un syndicat revendicatif. Mais n'est-elle pas intéressée par les intérêts supérieurs du pays? N'est-ce pas à cela que nous répondons en parlant de défense du secteur public? De plus, au sein de l'UGTA, il y a des collectifs qui se réclament toujours de la GSE. D'où cette contradiction entre syndicat revendicatif et participation à la gestion. Donc, notre stratégie, sur un plan purement syndical, c'est d'être réalistes. En ce qui concerne la GSE, nous disposons d'un bilan. Nous conserverons les aspects positifs de cette expérience. Notre stratégie, c'est aussi de mettre un terme aux différentes formes de syndicats découlant des lois. Nous voulons agir sur le terrain en organisant nos forces de la même manière, c'est-à-dire en conseil syndical et non plus, ici, en A.T.U. là, en section syndicale. Mais le plus important dans un syndicat, c'est de savoir négocier. Comment nous organiser pour appuyer les revendications des travailleurs, à court et moyen terme, et sans négliger les spécificités de branches? Enfin, nous sommes liés par des lois dans lesquelles le secrétariat national sortant s'est engagé. Tout en cherchant le renouveau nous sommes tenus par une continuité. Nous allons donc faire une mise à jour. Nous allons analyser le contenu des négociations UGTA - gouvernement et essayer d'adapter les points d'accords et de désaccords aux réalités. Nous fonctionnerons sur des positions fermes, justes dans les principes, mais pas figées dans l'expression et les formes.

A.A.: La centrale précédente avait rejeté les lois sur les relations de travail et le droit syndical. Vous sentez-vous tenu par ces prises de position?

A.B.: Nous ne pouvons rejeter une loi, ni accepter quelles qu'en soit les conséquences. Face au fait accompli, nous avons des réserves que nous voulons instruire en ouvrant le dialogue avec le gouvernement.

Nous ne pouvons, par exemple, accepter qu'une loi nous dicte le nombre de délégués syndicaux, la forme d'un syndicat d'entreprise. Nous ne pouvons accepter qu'un employeur décide de la répartition de l'horaire légale consacrée à l'activité syndical. Nous craignons encore qu'il n'y ait dualisme, conflit de compétences, donc malaise, entre conseil syndical et comité de participation. Nous ne sommes pas hostiles à une loi donnée, mais nous ne sommes pas disposés à laisser le gouvernement ou tout autre partenaire s'attribuer les prérogatives des travailleurs et des syndicats. Par l'intermédiaire des médias, nous avons déjà réclamé la reconsidération de ces points. Notre groupe de travail «législation» prépare les importants dossiers à venir. Mais, concernant la sécurité sociale, nos revendications sont déjà arrêtées. Il s'agit de la récupération de tous les biens de la sécurité sociale ou de l'indemnisation, de la restitution de sa gestion aux travailleurs en premier lieu, et enfin de l'arrêt immédiat du financement de la santé publique par la sécurité sociale.

Nous revendiquons, y compris la récupération des «trop prélevés». Nous ne cherchons pas à vider les caisses de l'Etat, mais à défendre les travailleurs, à renflouer les caisses de sécurité sociale, les mutuelles, les caisses de retraite que l'Etat a vidées. Sinon, nous ne sommes pas un syndicat. Aucune autre couche sociale que les travailleurs n'a contribué au financement de la santé publique. Nous savons pourtant bien qui a principalement bénéficié de prestations un tant soit peu dignes de ce nom. Nous nous armons pour les autres dossiers sociaux importants; allocations familiales, retraites, accidents. Nous attendons du gouvernement, de l'APN, le sérieux qui permette la rectification des graves erreurs du passé (Lois Ounissi).

Nous sommes tous acquis aux impératifs de rentabilité. Mais le monde du travail marche sur deux pieds: économique et social. Ces dossiers peuvent être l'occasion de recouvrer la confiance des travailleurs, d'assurer au pays une certaine stabilité et de donner un contenu populaire à ce qu'on appelle l'Etat de droit.

Propos recueillis par Malika ABDELAZIZ



Unique en son genre

UNION islamique des syndicats ou Syndicat islamique du travail? Peu importe le sigle, non encore tranché, semble-t-il; ce qui retient l'attention, c'est une série de particularités propres à ce syndicat dont la création a été annoncée il y a 3 semaines environ à la salle Afrique.

Son Comité exécutif, réuni mercredi dernier au stade Bologhine, devant des centaines de travailleurs, en a tracé les contours. Le syndicat islamique ne se limite pas à revendiquer les droits des travailleurs mais aussi à veiller au respect des devoirs et du travail bien fait. Il a entre autres objectifs: la

protection des droits des individus et de la Nation sur la base des principes de l'Islam, la création d'emplois, la modification des méthodes de gestion, l'amélioration de la qualité et des méthodes de travail, des conditions sanitaires, d'hygiène, de transport, de restauration et des salaires.

Tout un programme pour ce syndicat à la fois revendicatif et gestionnaire, qui lui donne des allures de parti politique, puisque voulant «protéger les droits des individus et de la Nation». Mieux, ce syndicat travaillera, appelle son président, M. Ammar Almi, à resserrer les rangs pour le triomphe des droits de l'Islam.

Autre particularité: la création du Syndicat islamique du travail issu pour une grosse part des milieux enseignants, ne correspond pas à la loi sur le droit syndical. Celle-ci dispose d'un certain nombre de critères et conditions qui font que les structures syndicales sont issues (élues) des lieux de travail (unité, entreprise, secteur, branche); et selon le nombre de travailleurs, on aura une structure donnée (délégués, sections...).

Par ailleurs, le Syndicat islamique, unique en son genre, entend représenter et défendre les intérêts des employés et des employeurs. Dès lors, comment s'organiser la né-

gociation entre représentants des uns et des autres, lorsque l'on sait que l'essentiel des droits et devoirs au sein de l'entreprise doivent être le résultat de conventions collectives négociées à deux. Ce syndicat représentera lesquels des employeurs ou des employés? Quant à la modification des méthodes de gestion

Pour l'heure, sans plateforme ni base précises, sans tradition véritablement syndicale, c'est avec sa coloration et son instrumentation morale, idéologique et politique que le syndicat islamique tentera d'investir dans un monde du travail fortement perturbé.

LM