

C H A P I T R E X.REPRESSIONS CONTRE LES TRAVAILLEURS.

Par répressions contre les travailleurs, on entend les licenciements légaux, les refus d'embauche, les discriminations relatives aux salaires et aux primes, les refus de promotion, les déplacements d'office vers des postes moins intéressants du point de vue des conditions de travail ou de la paye. Ce genre de répressions occupe une place importante dans le système répressif en vigueur dans la Pologne Populaire. Elles ne sont pas aussi brutales que les meurtres commis par des fonctionnaires de la milice et du service de Sécurité (SB), les coups et blessures, les arrestations ou les internements. Cependant, leur emploi massif fait d'elles un outil dangereux entre les mains du pouvoir dans son entreprise de neutralisation et de démantèlement de l'opposition.

Les chiffres qui suivent témoignent de l'ampleur de ces répressions. Selon des données datant du 31 décembre 1981, la population active polonaise était de 12.219.400 personnes, dont 11.994.100 étaient employées dans le secteur public (Annuaire statistique, édité en 1982 par l'Office central des Statistiques (GUS)). L'arme de la privation d'emploi a déjà été modérément utilisée, avant août 1980, à l'encontre de personnes liées aux groupes organisés pour l'action sociale et politique et non reconnus par la loi. On s'en est resservi pendant la période de l'état de guerre, sur une échelle jamais atteinte depuis la période stalinienne.

Nous ne sommes pas actuellement en état de présenter des chiffres vérifiés reflétant l'étendue de ce genre de répression pour le

pays tout entier. Selon nos estimations, le total serait de l'ordre de plusieurs dizaines de milliers de personnes.

#### LE DROIT AU TRAVAIL PENDANT L'ETAT DE GUERRE ET SON APPLICATION.

Les contrats de travail reposent en Pologne sur des bases juridiques, notamment : le Code du Travail édicté par la loi du 26 juin 1974 (Journal des Lois n° 24/74, point 141), les décrets d'application du Conseil des Ministres, les circulaires du Ministre du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales, ainsi que les conventions de travail signées par le ministre et les syndicats.

L'état de guerre a apporté quelques changements notables dans ce domaine. Les changements les plus importants ont eu lieu à la suite de la militarisation de plusieurs entreprises et institutions. Effectivement, dès lors, le statut juridique des travailleurs de ces entreprises a changé. Conformément à l'article 186 de la loi du 21 novembre 1967 sur le devoir de tout citoyen de défendre la Pologne Populaire (Journal des Lois n° 18/79, point 111), les personnes travaillant dans les entreprises militarisées étaient considérées comme des appelés effectuant un service militaire dans ces entreprises. Leurs contrats de travail ont été suspendus, conformément à l'article 187 de cette loi, pour la période de ce service militaire ; parallèlement, un nouveau règlement intérieur de ces entreprises a été promulgué. Quelles sont les conséquences de ces changements ? D'après l'article 189 de la loi du 21 novembre 1967 :

1. les personnels assurant un service dans une entreprise militarisée ne peuvent rompre unilatéralement le contrat les liant à cette entreprise ;

2. l'entreprise en question ne peut congédier un employé que dans les cas suivants :

- a) manque de qualification pour assurer un emploi donné,
- b) arrivée à l'âge de la retraite : 65 ans pour l'homme, 60 ans pour la femme.

Pour toute autre raison, l'accord de l'échelon supérieur est requis. L'application de ces règlements a conduit à des controverses liées particulièrement à la question de savoir si les travailleurs pouvaient intenter une action en justice contre une décision de licenciement. Il y a eu à ce sujet deux interprétations. Selon la première, le licenciement n'impliquait pas automatiquement la résiliation du contrat de travail et donnait en conséquence au licencié la possibilité de faire appel auprès d'une commission ad hoc auprès du tribunal du travail. Les partisans de la deuxième interprétation affirmaient que le licenciement résiliait automatiquement le contrat de travail et donc excluait toute possibilité d'appel. Quoi qu'il en fut, cette procédure d'appel n'était pas réglementée jusqu'au 27 février 1982, date à laquelle la Cour Suprême (composée de 7 juges) a promulgué une loi (acte III PZP 7/82) précisant que la décision du directeur de l'entreprise militarisée de congédier un de ses employés n'était pas soumise au contrôle des organes (commissions d'appel et tribunaux du travail) statuant habituellement sur les conflits relatifs aux contrats de travail. Ainsi un travailleur pouvait désormais être congédié d'un jour à l'autre sans avoir la possibilité légale de faire appel de cette décision. Il ne trouvait pas non plus de soutien auprès des syndicats puisque ceux-ci étaient suspendus. Ce dernier point valait pour toutes les entreprises d'état, et non seulement pour celles qui étaient militarisées. Selon le code du travail, la décision de résilier un contrat de travail, avec ou sans préavis, est soumise à l'avis du comité syndical d'entreprise. Pendant l'état de guerre, les

syndicats n'existant plus, la décision de rompre un contrat de travail était laissée à la discrétion du directeur de l'entreprise. Les règlements laissaient, certes, au travailleur licencié d'une entreprise non militarisée la possibilité de faire appel de cette décision auprès des commissions d'appel et des tribunaux du travail, mais la lenteur de cette procédure la privait d'efficacité réelle. Jamais, mis à part la période stalinienne, les travailleurs n'avaient à ce point été sous la coupe des directeurs des entreprises dans lesquelles ils travaillaient.

C'est surtout contre les travailleurs exerçant des responsabilités à l'intérieur de Solidarité que l'arme des licenciements a été utilisée. L'article 39, § 1 du code du travail stipule que "l'entreprise ne peut licencier ni un membre du comité d'entreprise ni un délégué syndical". Cette interdiction n'a été supprimée ni dans le décret sur l'état de guerre ni dans d'autres lois. Parfois, le licenciement était accompagné de l'interdiction de pénétrer sur les lieux de travail. En voilà quelques exemples :

Le 17 décembre 1981, deux militants de Solidarité ont été licenciés de l'entreprise "Cezabud" à Sochaczew pour "ne pas avoir empêché une collecte de fonds dans l'entreprise au profit de la famille d'un interné". N'importe quel prétexte était bon.

Le 31 décembre 1981, le contrat de travail de 5 membres du comité syndical d'entreprise de Solidarité dans l'entreprise d'approvisionnement pharmaceutique "Cefarm" à Varsovie a été résilié. Le texte du licenciement comportait cette mention : "Interdiction de pénétrer sur les lieux de travail".

En février 1982, 9 membres du comité syndical d'entreprise de la

Direction Centrale des Assurances (ZUS) de Varsovie ont été licenciés.

Le 26 février 1982, le président et le vice-président du comité syndical d'entreprise d'une usine de fils de fer à Gliwice ont été congédiés.

Pendant les premiers mois de l'état de guerre, profitant de la marge de liberté dont ils disposaient encore, les commissions d'appel et les tribunaux annulaient parfois les décisions de licenciements. Dans quelques cas, le licenciement a eu lieu seulement après une "procédure d'appel extraordinaire", enterinée par la Cour Suprême. En voilà un exemple dans les attendus d'un jugement du Tribunal Régional du Travail de Varsovie, au sujet d'une affaire où la Cour Suprême a confirmé en procédure d'appel extraordinaire une décision de licenciement. On peut y lire : "Etant donné la suspension de l'activité des syndicats, la Cour Suprême a décrété... nulles et non avenues les dispositions de tous les règlements sur l'inviolabilité des contrats de travail des militants syndicaux... L'ordonnance n° 31 du Premier Ministre portant sur la suspension de l'activité des syndicats régit toutes les affaires d'assurance des biens des organisations suspendues, celles des droits des syndicats tels qu'ils sont définis dans le code du travail et, par là même, n'annule pas leur existence. L'article 38 qui ordonne à l'employeur voulant licencier un employé de prendre l'avis du syndicat, ne peut évidemment pas être appliqué, car les comités syndicaux d'entreprise ne peuvent exercer leur activité. En revanche, aucune prescription ne supprime l'article 39 qui prévoit la protection des militants syndicaux durant 2 ans à compter de l'expiration de leur mandat syndical...". On peut citer aussi la décision en appel du premier Président du Tribunal Suprême, après un verdict de la commission d'appel régionale

de Varsovie, quartier Wola, ordonnant de réintégrer dans leur travail les membres du comité syndical d'entreprise Solidarité du Tribunal Suprême : Danuta Baldog et Jacek Juzwa (annexe 1).

Nous connaissons plusieurs cas où des directeurs d'entreprise ne se sont pas soumis aux décisions des commissions d'appel ou des tribunaux de réintégrer les employés licenciés, membres des comités syndicaux d'entreprises. En décembre 1981, pendant les premiers jours de l'état de guerre, Andrzej Gryga, président du comité syndical d'entreprise Solidarité de l'entreprise "Mera-Pnefal" et un membre du comité, Jan Zakiewicz, ont été licenciés sans préavis, en vertu de l'article 52 du code du travail, pour avoir refusé d'exécuter l'ordre suivant du directeur : recouvrir de peinture l'inscription "Solidarité" faite par un inconnu sur le toit d'un bâtiment de l'usine. Le Tribunal Régional du Travail de Varsovie les a réintégrés. En dépit de cette décision, ils n'ont pas pu pénétrer sur les lieux de leur travail. Ils n'ont pu le faire qu'après qu'un inspecteur du travail ait condamné le directeur cité à une amende.

Autres exemples : Bogdan Bujak et Ewa Dabrowska, employés à l'usine d'Ursus, ont été réintégrés dans leur travail. Leur directeur a pourtant refusé de les laisser entrer dans l'entreprise.

Le 6 août 1982, le Tribunal Régional du Travail de Varsovie a autorisé Jan Zdanowski, licencié à la suite de la grève du 13 mai 1982 à l'entreprise ZWPP et SM à Wlochy, à reprendre le travail. Mais son directeur n'a pas respecté ce verdict.

Le 30 juillet 1982, le Tribunal Régional du Travail de Lodz a autorisé Miroslaw Cieslakowski à réintégrer son travail ; ce dernier était membre du comité syndical d'entreprise Solidarité du Centre de Développement et de Recherche de l'Industrie Textile de Lodz. Son directeur ne l'a pas repris.

Même si le pouvoir n'était pas satisfait de ces jugements, il évitait de s'opposer ouvertement à leur application. Pour ce faire, il eut recours à la Cour Suprême : celle-ci prit le 5 mai 1982 et le 27 juillet 1982 des décisions indiquant que l'interdiction de licencier stipulée par l'article 39 § 1 du code du travail ne pouvait pas être appliquée lorsque les activités des syndicats étaient suspendues. A partir de là, les cas de réintégration dans le travail sont devenus plus rares.

Les décisions des commissions d'appel et des tribunaux du travail étaient dans ce domaine en désaccord avec les opinions du pouvoir. Les réintégrations dans le travail étaient, au goût des autorités, trop fréquentes, les organes cités mettaient trop souvent en cause les décisions des directeurs d'entreprises. Le 18 mai 1982 a eu lieu au tribunal de la voïvodie de Varsovie une conférence au sujet des problèmes essentiels liés à l'arbitrage des conflits portant sur les contrats de travail, avec la participation des représentants du KOK (Commission des Jugements Pénaux) du Ministère de la Justice, les colonels Kostrzewa et Dubiela. Les juges y ont été instruits du sens dans lequel devaient aller les jugements. Ils ont été menacés de sanctions disciplinaires au cas où ils se prononceraient en faveur des travailleurs.

Le 28 juillet 1982, le secrétaire général du Conseil des Ministres a adressé une lettre aux ministres et aux voïvodes dans laquelle il ordonnait aux directeurs d'entreprises de porter plainte contre les décisions "fautives" (c'est-à-dire au profit des travailleurs) des commissions d'appel et des tribunaux du travail. Il ordonnait aussi d'effectuer, selon une procédure accélérée, l'analyse de tous les jugements déjà appliqués qui réintégraient des personnes licenciées depuis le 13 décembre 1981 et de faire des suggestions appropriées pour une procédure extraordinaire d'appel dans toutes les affaires dans lesquelles

ces jugements, étant donné leur portée politique et sociale, devaient être annulés.

La réalisation des contrats de travail des permanents de Solidarité et de Solidarité rurale a posé au pouvoir un autre problème. Pendant les premiers six mois de l'état de guerre, des commissaires aux biens publics ont résilié les contrats de travail de plusieurs permanents de ces 2 syndicats. Prétexte formel de cette résiliation : l'impossibilité de leur trouver un autre travail et, dans le cas des permanents de Solidarité rurale, le manque de moyens financiers pour les rémunérer.

Ces licenciements ont commencé, selon nos informations, en février 1982 dans les régions de Malopolska (Cracovie) et Centre-Est (Lublin). Au mois de mars, c'était le tour de la région d'Opole, puis d'autres régions.

Les personnes licenciées ont fait, pour la plupart, appel auprès des commissions ad hoc, en contestant les autorisations des commissaires des biens publics de résilier les contrats de travail des travailleurs des syndicats, alors seulement suspendus, et non dissous. Les commissions d'appel ont repoussé l'examen de ces appels de plusieurs mois, attendant visiblement les consignes à suivre pour ces arbitrages. Le 15 juillet 1982, la Cour Suprême a aidé, une fois de plus, le pouvoir à résoudre ces problèmes. Elle a décrété que les commissaires des biens des syndicats avaient pleinement le droit de résilier les contrats de travail des permanents qui, en raison de la suspension de leur syndicat, ne fournissaient plus de travail. A l'heure qu'il est, alors que nous rédigeons ce dossier, il est impossible de faire le bilan de la résiliation de ce décret, car seule une petite partie des affaires devant être jugées par les commissions d'appel l'a été effectivement. Beaucoup d'autres attendent d'être examinées. Entretemps, la situation juridique a beaucoup changé. Les syndicats jusqu'

alors suspendus, ont été dissous par la loi du 8 octobre 1982.

Le but principal du pouvoir : l'expulsion des entreprises des personnes insoumises, afin de les priver de moyens de subsistance, a été recherché par deux voies. Premièrement, par les enquêtes de contrôle sur les travailleurs dans les secteurs de l'Etat particulièrement importants du point de vue de l'exercice du pouvoir, notamment dans l'administration, les tribunaux et le parquet, les mass media, les écoles et certaines institutions scientifiques. Deuxièmement, par différentes formes de répression des actions syndicales de protestation et des grèves, notamment par des licenciements sur indications du SB.

#### ENQUETES DE CONTROLES DES TRAVAILLEURS.

Pendant les premiers mois de l'état de guerre, ces "vérifications" consistaient à faire passer les travailleurs devant des commissions spéciales qui devaient les "qualifier" pour qu'ils puissent continuer à accomplir les tâches qui leur avaient été assignées. Les vérificateurs s'intéressaient particulièrement à l'attitude idéologique et politique de l'intéressé, à son opinion sur la réalité polonaise d'après décembre 1981, et lui demandaient de garantir par écrit sa loyauté envers le régime.

En cette matière, nous prendrons les exemples de l'administration publique et des mass media, notamment celui du comité chargé des affaires de la Radio et de la Télévision polonaises.

#### 1. L'administration

La circulaire n° OS-1/52/81, adressée le 17 décembre 1981 par le secrétaire général du Conseil des Ministres, le général Michal Janiszewski aux ministres, chefs des administrations centrales,

246.-

voivodes et présidents des communes instaure la procédure des "vérifications". Le texte précise : "...Il est exigé des fonctionnaires de l'Etat un engagement politique et un dévouement sans équivoque. L'appartenance de certains fonctionnaires au syndicat Solidarité ne les garantit pas... Afin d'accomplir pleinement et régulièrement les tâches qui incombent à l'Administration, je demande au nom du Premier Ministre de procéder pendant les 3 jours qui suivent à des interrogatoires des fonctionnaires des ministères, des administrations centrales, des voivodies et des communes, appartenant à Solidarité. Au cours de ces entretiens, on mettra en évidence l'incompatibilité du travail dans l'administration avec l'appartenance au syndicat à présent suspendu..." (annexe 1a). Pour conserver son poste, il fallait donc signer une déclaration de loyauté envers le pouvoir et la faire accompagner d'une lettre de démission de Solidarité. Le refus de démission était généralement sanctionné par un licenciement précédé d'un congé "spécial" correspondant à la durée du préavis.

Voici quelques résultats de ces "vérifications" :

Au Ministère des Transports, les 120 membres de Solidarité sur 250 qui ont refusé de quitter le syndicat ont été licenciés. A la direction des routes et voies publiques, 30 sur 50. Au Comité National de Normalisation et de Mesures, 17 personnes ont été licenciées pour le même motif. Ces 3 exemples ont été choisis au hasard. Le principe des "vérifications" et son exécution ont été contestés par l'Episcopat Polonais dont le Primat, Mgr Jozef Glemp a adressé une lettre à ce sujet au général Jaruzelski. Il y constate : "... A la suite de cette circulaire, les entretiens menés dans les administrations, les tribunaux et le parquet ont abouti à toute une série de licenciements de gens qui, pour sauvegarder leur dignité et leurs convictions, n'ont pas renié leur appartenance à un syndicat, toujours légal, bien qu'il soit suspendu... Les dispositions de cette circulaire ainsi que la

pratique qui en résulte suscite chez beaucoup de Polonais un sentiment d'amertume et de regret... Je vous demande, Monsieur le Général, d'annuler cette circulaire, d'abandonner la pratique des déclarations extorquées et de revenir sur les sanctions qu'elle entraîne..." (annexe 2).

Dans l'interview accordée le 24 mars au quotidien du parti "Trybuna Ludu", le vice-ministre de l'Administration de l'Aménagement du territoire et de la protection de la nature annonçait un changement dans la procédure des "vérifications" (N° 70/82) ; dorénavant, l'appréciation du travail devait se faire selon les critères suivants :

1. attitude idéologique et politique
2. attitude morale
3. qualifications professionnelles
4. aptitude à l'organisation et à la responsabilité.

Malgré ce "nettoyage" dans l'administration, il s'est produit au mois d'août 1982 un incident très significatif : à la voivodie de Legnica, on a licencié les 14 personnes qui, au lendemain du 13 décembre 1981, avaient rendu leurs cartes du parti. Ceci en dit long sur les méthodes et l'efficacité des "vérifications".

## 2. La Radio et la Télévision polonaises.

Le 13 décembre 1981, tous les salariés de la Radio et de la Télévision ont été mis en congé "spécial", à l'exclusion de quelques rédacteurs et réalisateurs qui ont constitué de nouvelles équipes triées sur le volet. La première étape de "vérification" a duré 2 à 3 semaines, en mars 1982, et a abouti au licenciement de 513 personnes. 299 d'entre elles travaillaient dans les studios situés à Varsovie ; 109 personnes ont été écartées de

248.-

postes de responsabilité, 134 autres, malgré l'autorisation de réembauche qui leur a été accordée, ont été maintenues en congé "spécial" et interdites sur les lieux de travail. Ces chiffres ont été communiqués par le Président de la Radio et de la Télévision de l'époque, M. Wladyslaw Loranc.

La deuxième étape de "vérifications" a eu lieu en septembre 1982. 200 à 250 personnes ont été licenciées, chiffres qui ne concernent que Varsovie, car nous n'avons pas d'informations sur la province.

En janvier 1983, les contrats de 50 personnes supplémentaires ont été résiliés. Qui composait la commission de "vérification" ? Des représentants du parti, de l'armée, de la direction de la Radio et, dans la plupart des cas, un fonctionnaire du service de Sécurité. Tous les travailleurs ont été interrogés. L'entretien portait presque exclusivement sur l'activité du syndicat Solidarité et sur l'aspect politique de l'état de guerre. On avait recours à des provocations du genre : "Etiez-vous d'accord avec Solidarité pour liquider les communistes ?" De nombreuses questions touchant à la gestion financière du Comité syndical de l'entreprise suspectaient la bonne foi de l'interrogé par leur formulation.

Répressions contre les travailleurs participants des manifestations et des grèves.

Selon l'article 14 § 2 du décret du 12 décembre 1981 sur l'état de guerre : "la participation aux grèves est une infraction grave aux obligations fondamentales des travailleurs". Une infraction grave à ces obligations entraîne le licenciement sans préavis en vertu de l'article 52 § 1 alinéa 1 du code du travail. L'alinéa

2 du même paragraphe détermine les mêmes sanctions au cas où le travailleur aurait commis une infraction caractérisée ou qui aurait été confirmée par une décision du tribunal. En plus du code pénal et des directives concernant l'internement, la législation du travail était devenue l'instrument principal de la répression des grèves, des manifestations et des différentes actions de protestation. La menace de sanctions sur l'emploi est devenue un des éléments décisifs pour dissuader de participer ou d'organiser toute forme de protestation.

Le décret sur l'état de guerre considère la grève comme une infraction aux obligations des travailleurs. Il n'évoque pas le cas des manifestations mais les participants à celles-ci furent licenciés sous le prétexte, contraire à la loi, d'infraction grave aux obligations élémentaires des travailleurs.

Les sanctions sur l'emploi devinrent une sorte de punition contre ceux qui avaient manifesté leur désaccord. Elles commencèrent à être appliquées juste après les grèves de décembre 1981.

Le 21 décembre, les ouvriers grévistes de l'usine de roulements à billes de Krasnik ont été convoqués par la Direction qui leur a fait savoir que leur contrat de travail était résilié. Aussitôt après, on a procédé à la réembauche, mais dans des conditions moins favorables et avec des avantages très réduits. De la même façon, le 21 décembre 1981, à l'usine Predom-Polar à Wroclaw, une commission spéciale, convoquée par la direction et le commissaire de l'armée, délivrait de nouveaux laissez-passer. Quelques dizaines de personnes, punies "pour l'exemple", ont dû attendre pendant plusieurs jours les nouvelles autorisations.

A la suite de la grève à l'Aciérie Katowice, aucun laissez-passer n'a été renouvelé aux grévistes membres de Solidarité. Ainsi,

300 à 400 personnes ont été mises à pied par mesure disciplinaire. Ensuite, le licenciement a fait place au congé indéterminé permettant aussi à la direction d'écarter des lieux de travail la personne visée. Parfois, on avait recours à des mutations internes avec durcissement des conditions de travail et abaissement des salaires. Près de 2.000 personnes ont été touchées par les différentes formes de répression.

Dans l'usine Ursus, près de Varsovie, après la grève du 14 et du 15 décembre 1981, 500 personnes figurant sur une liste noire et pour une part suspectées d'activité syndicale, ont été incorporées dans les rangs de services de sécurité de cette usine (sections militaires de surveillance industrielle (ZOSP)).

Dans les houillères de Silésie, tous les mineurs ayant fait la grève pendant plus de trois jours ont été licenciés. Pour être réembauché, chacun d'eux devait adresser une requête au directeur, accompagnée d'une lettre où il avouait avoir été forcé à participer à la grève.

Voici un extrait d'une de ces requêtes : "Je vous demande d'excuser mon absence du 16 au 23 décembre 1981... Je n'ai pas participé au mouvement de protestation. Ce sont ses dirigeants qui m'ont forcé à rester au fond de la mine" (annexe 3).

Un scénario semblable s'est déroulé, entre autres, dans la mine Piast. Un lock-out y a été décidé. Mesure pourtant très rare dans les états socialistes ou états employeurs. Par la suite, elle a souvent été appliquée contre les grévistes. Dans les chantiers navals Warski, à Szczecin, la grève a été brisée dans la nuit du 14 au 15 décembre 1981 et le travail a repris le 16. La situation était jugée explosive et le commissaire de l'armée a décidé d'arrêter la production jusqu'au 21 décembre 1981. Le

28 décembre, on a commencé à délivrer de nouveaux laissez-passer. Le 4 janvier 1982, le travail a repris sans les quelques 1.500 personnes qui avaient été licenciées. La même procédure a été appliquée aux chantiers navals de Gdansk, où à la suite de 2 arrêts de travail, 2.000 personnes ont été mises à la porte. Chaque grève, chaque manifestation a été réprimée soit par des licenciements, soit par des mutations, soit par des suppressions de primes. Le 17 mars 1982, 30 personnes ont été licenciées à l'usine d'Ursus pour le simple fait d'avoir déposé des gerbes au monument des victimes de juin 1976. A la même époque, à l'usine Zremb, à Varsovie, une nouvelle méthode de répression a été inaugurée : à la suite d'une distribution de tracts, la direction a désigné 2 personnes dans chaque unité de travail qui seraient licenciées à la prochaine manifestation.

Le 28 avril 1982, la notion de "responsabilité collective" a été introduite dans les entreprises. A l'Institut des Systèmes de commandes de Sosnowiec le service de Sécurité a arrêté quelques employés : sur l'un d'eux, on a découvert des tracts imprimés dans les ateliers polygraphiques de l'Institut. Par application du principe de la "responsabilité collective", 62 travailleurs, membres de Solidarité, ont été licenciés.

En mars et avril, la répression, malgré les différents mouvements de protestation, restait assez limitée. Après les manifestations du mois de mai, la tactique du pouvoir a radicalement changé. La répression des travailleurs a atteint le niveau des premiers jours de l'état de guerre. En voici quelques exemples :

Dans l'usine de coton Marchlewski, à Lodz, 35 personnes ont été licenciées après le 13 mai 1982. Dans l'usine d'appareils de communication à Swidnik, on a licencié 260 personnes. Les travailleurs étaient convoqués un par un, on leur reprenait leur



laissez-passer et on les reconduisait à la porte de l'usine dans leurs tenues de travail. La maîtrise, petite et moyenne (contremaîtres, chefs d'équipe) était invitée à dresser des listes de personnes à licencier. Les cadres qui refusaient de le faire étaient eux-mêmes licenciés. On ne tenait compte d'aucune circonstance atténuante, comme l'âge de préretraite ou l'ancienneté.

Dans l'usine Dolmel, à Wroclaw, 5 personnes ont été licenciées. 100 environ ont reçu des blâmes et 50 se sont vus refuser des primes. Dans l'usine d'automobiles à Varsovie (FSO) 59 personnes ont été licenciées, et à la régie des transports urbains (MZK) - 15.

Selon les statistiques officielles du Ministère des mines et de l'industrie, au lendemain du 13 mai 1982, on a licencié dans ce secteur 798 travailleurs sans préavis et 311 avec un préavis légal. 3.330 salariés, dont 117 cadres, se sont vus infliger des sanctions disciplinaires.

D'après nos sources, il semble que c'est en mai 1982 qu'on a utilisé pour la première fois depuis l'état de guerre des sanctions contre les travailleurs qui manifestaient de façon purement symbolique. Ainsi, à l'usine des camions (FSC) à Lublin, on a licencié Dariusz Taran qui, le 13 mai, avait allumé des cierges devant la plaque commémorative d'août 80. Le même jour, à Varsovie, un groupe de travailleurs de l'hôpital militaire a déposé des gerbes de fleurs devant une plaque commémorative. L'un d'eux a été licencié, quelques autres ont reçu des blâmes. Le même 13 mai, Mirosław Cieslakowski, employé au Centre de recherche et de développement de l'industrie textile de Lodz et membre de Solidarité a déposé des fleurs devant l'ancienne vitrine de Solidarité. Il a été licencié. Le 13 juillet, il a

été réintégré en vertu d'une décision du tribunal du travail et des assurances sociales (signalée plus haut).

A l'Institut expérimental de l'automatisation de l'énergie à Wroclaw, 70 personnes ont été licenciées après une grève de 15 minutes. Ensuite, l'Institut a été dissout. Il a réapparu sous un autre nom et a engagé du nouveau personnel avec des salaires plus bas. Il faut souligner que parmi les travailleurs licenciés, il y avait des femmes enceintes qui, en principe, bénéficient de protection spéciale du code du travail. A partir du 13 mai 1982, le pouvoir a changé de tactique : les licenciements se multipliaient dans de petits établissements et diminuaient dans les grands. Au début de l'état de guerre, la tendance était plutôt inverse et touchait surtout les travailleurs des grandes entreprises.

Une nouvelle vague de répressions s'est abattue en août 1982, à la suite des manifestations commémoratives des grèves d'août 80. Aux Chantiers Navals Warski, de Szczecin, environ 100 personnes ont été licenciées. La liste des personnes à licencier a été concoctée lors d'une réunion extraordinaire du Comité de voïvodie du POUP, pendant laquelle les secrétaires de sections et les chefs de service identifiaient, à l'aide d'une loupe, des photos prises pendant les cérémonies commémoratives.

A l'Aciérie Warszawa, 8 personnes ont été licenciées et 80 autres ont reçu des blâmes pour avoir déposé le 27 août 1982 des gerbes de fleurs devant la croix qui se trouve dans l'enceinte de l'usine.

Le 31 août 1982, les travailleurs de l'atelier de réparation des chemins de fer à Gdansk, après avoir déposé des fleurs devant la croix édiflée à l'usine et chanté l'hymne national et un chant

religieux, ont regagné dans le calme leurs postes de travail. Certains d'entre eux ont été licenciés (annexe 4). Le même jour, on licenciait à l'usine de jouets à Czestochowa pour simple refus d'ôter le badge Solidarité. La répression a continué les mois suivants : après une manifestation à l'usine Hydral de Wroclaw deux équipes ont été mises à pied (annexe 5).

Dans l'usine Predom, à Wroclaw, 250 personnes environ ont été licenciées. Une commission dirigée par un commissaire militaire a examiné les dossiers de réembauche. Dans la plupart des cas, les salaires ont été diminués et les conditions de travail ont été durcies.

Aux chantiers navals Lénine, à Gdansk, après la grève du 13 et 14 octobre 1982, 500 personnes ont été licenciées. Le chantier a été militarisé. Les licenciements décidés après le 10 novembre touchaient environ 100 personnes. Certaines sanctions, comme les suppressions de primes ou la diminution du salaire journalier et l'introduction d'une "prime d'efficacité", payée pour un nombre minimum d'heures de travail sans absence, ont été largement utilisées.

Selon nos sources, les personnes licenciées se trouvent dans des conditions économiques difficiles. Dans la plupart des cas, leurs recherches de travail durent plusieurs mois. Une véritable "liste noire" interdit à ceux qui y figurent l'accès à tout emploi.

La répression touche aussi ceux qui ont été internés. Plusieurs d'entre eux n'arrivent à trouver ni un travail correspondant à leurs qualifications, ni aucun autre. Il est très difficile de se faire réintégrer dans son ancien emploi. Voici quelques exemples :

Anna Walentynowicz n'a pas pu obtenir de laissez-passer aux chantiers navals Lénine à cause d'un prétendu "non-accomplissement de formalités nécessaires" (en l'occurrence le refus de signer la déclaration de loyauté). Le 24 août 1982, on lui a proposé de "continuer à toucher son salaire sans travailler, jusqu'au règlement de son cas" (annexe 6). Le 30 août, elle a été arrêtée.

Avant l'instauration de l'état de guerre, Anna Kuczynska dirigeait le Centre Socio-Professionnel de la voivodie de Torun et s'occupait du secteur culturel à l'usine Elana. Internée en décembre 1981, elle s'est vue proposer, après sa libération, un poste subalterne dans le bureau du service social.

D'après nos informations, plusieurs ex-internés qui, formellement, restaient embauchés pendant toute la durée de leur détention, ont reçu la notification de leur licenciement après leur libération. Dans l'usine d'automobiles de Jelcz, on a licencié 4 personnes. Ces mesures continuent : de jour en jour, nous apprenons de nouveaux licenciements, c'est pourquoi il nous est difficile d'avoir une appréciation exacte de cette situation.

Dans de nombreux cas, les gens ont été licenciés pour des motifs sans lien direct avec des grèves et autres formes de manifestations. Il suffit que le directeur ou les services de Sécurité de l'établissement affirment qu'un tel reste actif dans l'opposition ou ne manifeste pas une totale loyauté envers le pouvoir en place pour qu'il soit licencié. C'est surtout le cas dans l'industrie où, à la différence des institutions administratives, on n'a pas procédé à des vérifications formelles. On a essayé de se débarrasser des personnes incommodes soit à l'occasion des licenciements qui ont suivi les grèves, soit selon les méthodes décrites plus haut. Dans ce genre de situations, on avançait

comme motif de licenciement : réduction de postes, réorganisation de l'établissement ou une prétendue faute de l'employé. Il faut souligner ici le rôle qu'a joué dans cette période le décret du Conseil des Ministres n° 169 du 17 août 1981, concernant les prestations supplémentaires versées aux employés des établissements nationaux qui changent de travail. Ce décret, élaboré dans de tous autres buts, a servi pendant l'état de guerre comme base de licenciement politique. Son inscription dans le livret de travail permettait de décrire la véritable raison du licenciement et fermait définitivement l'accès à l'emploi (annexe 7).

#### LE ROLE DES SERVICES DE SECURITE (SB) DANS LE MONDE DU TRAVAIL.

Le lieu de travail a toujours été, et demeure, en R.P.P., un lieu de confrontation politique. Les fonctions politiques des entreprises - activités des partis politiques, des unions des jeunesses socialistes, etc - ont toujours été, aux yeux des autorités, au moins aussi importantes que leurs fonctions productives. Les entreprises, de même que toutes les autres institutions et organisations, ont toujours constitué un champ d'activité des services de Sécurité (SB).

Après la proclamation de l'état de guerre, toutes les entreprises ont été le théâtre d'activités intensifiées des sections des services de Sécurité, renforcées en moyens et en effectifs. Ces activités avaient un caractère on ne peut plus ostensible. Le SB, aux côtés de l'armée et de la milice omniprésentes, devait sans doute constituer un élément de "démonstration de force". On a vu alors, dans certains établissements, les sections d'entreprise de la sécurité recruter des gens jusque là employés à des postes de travail ordinaires, laissant ainsi entendre que l'infiltration du monde du travail avait été sys-

tématique, menée depuis longtemps et de l'intérieur. Ainsi, à l'imprimerie "Révolution d'Octobre" de Varsovie, un lieutenant de la milice d'entreprise, créée après le 13 décembre, n'était autre qu'un aide imprimeur employé de longue date dans l'établissement.

Nous ne disposons pas actuellement de données précises sur ces infiltrations. Nous nous limiterons, par conséquent, à la description des objectifs et des méthodes des services de Sécurité. Ils se consacrent avant tout à la surveillance permanente de l'entreprise et à l'espionnage des travailleurs soupçonnés de participation ou d'appui aux activités de Solidarité, proclamée hors la loi. Les agents de ces sections d'entreprise des services de Sécurité se manifestent habituellement dans tous les ateliers, sur tous les lieux de travail, s'efforçant de persuader les employés de prendre part à des entretiens "qui n'engagent à rien". Au besoin, ils opèrent des fouilles dans les locaux, les tiroirs, les vestiaires, etc. Ces fouilles ne concernant pas des lieux "privés" s'effectuent en règle générale sans mandat ni procès-verbal.

Les sections d'entreprise de la milice et du SB pratiquent également des entretiens individuels en série avec les travailleurs soupçonnés d'activité oppositionnelle. Ce genre d'entretien se produit aussi avec des employés dont on suppose qu'ils pourraient grossir les rangs des indicateurs de la milice et du SB. La convocation à l'entretien émane habituellement du directeur de l'entreprise ou d'un de ses adjoints, ce qui lui confère un caractère "de service". Dans ces conditions, l'employé ne peut pas refuser. Deux règles se superposent : le règlement de travail et la procédure policière, ce qui fait que les sections d'entreprise de la milice et du SB agissent différemment des postes ordinaires de la milice et du SB. Ainsi, étant appelé à un "entretien", et non pas à un interrogatoire, on ne reçoit ni convocation écrite, ni communication des motifs et les prescriptions légales

s'appliquant à un interrogatoire ne sont pas observées, par exemple aucun procès verbal n'est dressé. Au cours de ces entretiens, les personnes interrogées sont menacées aussi bien de poursuites pénales que de sanctions dans leur travail telles que diminution du salaire, suppression de prime, licenciement, etc.

L'une des fonctions des sections d'entreprise de la milice et du SB, c'est le recrutement permanent d'indicateurs. Chaque entretien, chaque contact, même fortuit, avec les agents de ces services se termine par une proposition de collaboration, appuyée le plus souvent par des menaces, chantages ou promesses d'avantages matériels. Une forme spéciale de recrutement de délateurs a été mise au point pour l'enseignement supérieur. En 1982, les soldats libérables, après une prolongation de leur service à cause de l'état de guerre, purent s'inscrire sans examen à des études supérieures. La contre-partie, à Varsovie en tous cas, c'est qu'ils étaient convoqués toutes les deux semaines au commandement de la milice pour fournir des renseignements sur le personnel universitaire.

Autre tâche importante du SB : exercer une pression permanente sur les cadres et les membres du parti afin d'intensifier leur participation à la lutte contre l'opposition politique. Il est difficile de se prononcer sur les rapports mutuels de ces 3 institutions (la direction d'une entreprise, le SB et le parti) sans entrer dans le détail des problèmes complexes de l'exercice du pouvoir en Pologne Populaire. Une chose est certaine, c'est qu'au sein des entreprises, les prérogatives de la milice et du SB sont très grandes. Elles exercent une influence énorme sur la politique d'encadrement, sur l'embauche, les licenciements, les promotions et les rétrogradations des employés. Pour les décisions touchant le personnel, l'avis du SB, avec l'appréciation politique, constitue le critère principal.

L'objectif fondamental des organes de sécurité au sein de l'entreprise, c'est de détecter les activités indépendantes et de les prévenir. Dans ce but, ils instaurent un climat d'incertitude et de peur. Le travailleur craint de perdre son poste, voire son emploi, ou d'être victime d'autres persécutions. Ils distillent la suspicion ou l'hostilité dans les rapports entre travailleurs ou entre travailleurs et direction. Ils provoquent des conflits entre divers ateliers de l'entreprise, etc. Ceci afin de rendre impossible l'entraide, la coopération et la confiance. Autre méthode : donner l'impression que le pouvoir des organes de répression n'a pas de bornes. Les fonctionnaires de la milice et du SB laissent fréquemment entendre qu'ils ne sont soumis à aucune loi, ni à aucune contrainte.

Tous ces procédés conjugués sont destinés à enfoncer les employés dans la vision d'un monde composé de gens corruptibles, apeurés, et de délateurs, un univers gouverné par le droit du plus fort.

#### LE RELAI DES FONCTIONS PROPRES AUX ORGANES DE REPRESSION PAR LA DIRECTION DES ENTREPRISES ET D'AUTRES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

On observe dans une certaine mesure la prise en charge des fonctions répressives par d'autres institutions et groupes professionnels dont ce n'est pas à priori le rôle. Il s'agit essentiellement de la direction des entreprises ainsi que des cellules d'entreprise du parti. Expérimenté dans d'autres pays, le principe de la collaboration du citoyen avec les forces de l'ordre pour lutter contre la criminalité a été étendu en Pologne à la répression politique. Au lendemain du 13 décembre 1981, l'incitation à collaborer avec la milice et avec le SB visait avant tout à soutenir le combat politique. Les alliés naturels de la milice et du SB, ce sont les individus liés à l'appareil

du parti et de l'Etat, ainsi que toutes les catégories socio-professionnelles qui prennent une part quelconque à l'exercice du pouvoir dans les divers secteurs - politique, économique, administratif - et qui en tirent privilège. Ainsi, les fonctions de direction dans les usines, les écoles, et les administrations consistant à organiser le travail et à assurer son efficacité se sont "enrichies" des fonctions répressives, assurées en temps normal par des services spécialisés. Des cadres de divers échelons hiérarchiques ont été mis dans l'obligation d'informer l'appareil policier sur la situation dans les entreprises et sur le comportement de certaines personnes. A leurs devoirs ont été ajoutés la dénonciation d'éventuels meneurs de manifestations et la neutralisation de celles-ci, en collaboration étroite avec la milice et le SB. La presse indépendante a fourni des informations à ce sujet. En voici quelques exemples :

Aux établissements ZBM Sabinow, la commission régionale d'arbitrage a rétabli dans leurs fonctions 13 employés licenciés. Mais la direction de l'établissement fait campagne pour confirmer le licenciement. Se montrent particulièrement actifs à cet égard : le directeur Wodzislowski, le directeur Nocun, le chef du personnel Sliwczynski, secrétaire de secteur du POUP (archives de la rédaction du rapport).

Le 13 mai 1982, le directeur Kosecki du Centre d'études et d'applications de l'Informatique de Varsovie a convoqué les personnes qui portaient l'insigne de Solidarité. Il a enfermé dans la pièce celles qui refusaient d'enlever l'insigne, après quoi, il a appelé la milice. A midi, il a inspecté les couloirs pour dresser la liste des personnes en grève (Tygodnik Mazowsze n° 15/82).

Kazimierz Witkowski, vice directeur du Musée ethnographique de

Varsovie, a procédé à l'interrogatoire de toutes les personnes qui avaient pris part à la manifestation du 13 mai 1982.

Roman Czajkowski, directeur économique de l'Institut des machines mathématiques de Varsovie, menace d'internement les employés. Le 13 mai à midi, il est sorti dans le couloir et a appelé à la dispersion, après quoi, il a dénoncé au SB un des employés qui avait commencé à discuter son attitude.

La collaboration d'une directrice d'école avec le SB apparaît également dans les déclarations d'un instituteur de campagne victime de répressions (annexe 8).

Il ne faudrait pas généraliser et conclure que tous les cadres directeurs dans notre pays cèdent aux pressions et manifestent pareille attitude. Néanmoins, de telles pressions ont eu lieu et elles continuent. L'insubordination entraîne des conséquences fâcheuses. Ainsi, par exemple, aux établissements LZT Elgel de Lodz, un employé a été destitué de son poste de contremaître pour avoir refusé de rédiger un rapport dénonçant les travailleurs portant l'insigne de Solidarité (Akcja Konspiracyjna n° 23/32 12.IX.1982).

A Wawolnica, près de Naleczow, fin novembre 1982, a débarqué un groupe opérationnel militaire accompagné du secrétaire municipal du POUP, exigeant l'enlèvement des crucifix fixés aux murs. Le directeur, bouleversé par ces contraintes, est mort dans son bureau. D'autres cas semblables ont eu lieu.

Ce rôle de contribution à la répression revient, dans les entreprises, aux cellules du parti - aux activistes et aux simples membres du POUP. C'est là leur façon de mener la "lutte idéologique". Des informations à ce sujet sont également

publiées dans la presse indépendante.

METHODES DE REPRESSION, EXTENSION DE L'ECHELLE DES PEINES.

Les travailleurs soupçonnés de sympathies pour Solidarité, d'activités oppositionnelles, ou même simplement de concours passif, les militants de Solidarité, les anciens internés, les membres du parti qui avaient rendu leur carte, de même que tous les autres employés susceptibles d'appartenir à l'une de ces catégories, subissent divers traitements. En voici quelques uns parmi les plus souvent appliqués :

a) Menaces. Individuelles ou collectives. Exemple : le 12 juillet 1982, dans les Etablissements Energétiques de Bialystok (Centrale électrique) a eu lieu une rencontre obligatoire des travailleurs avec un colonel de l'armée polonaise qui les a informés de l'arrivée de troupes soviétiques. Au cours de cette réunion, le colonel a déclaré que si on y mettait de l'ordre et si on n'éditait pas de bulletins clandestins, etc, l'armée n'entrerait pas. Ainsi, en plus des fonctionnaires de la milice et du SB, de la direction des entreprises et des activistes du parti, les représentants de l'armée se joignent aux manoeuvres d'intimidation. Il faut dire cependant que l'action d'intimidation principale dans les entreprises s'opère au niveau individuel, les personnes visées se voyant menacées à la fois de poursuites pénales et de sanctions économiques - aussi bien directement qu'à travers leurs familles.

b) Les travailleurs récalcitrants furent souvent mutés à des postes moins bien payés, avec des conditions de sécurité et d'hygiène moins bonnes, et déplacés parfois dans des filiales de l'entreprise très éloignées de leur domicile. Ces cas sont rarement décrits dans la presse indépendante et les documents d'archives à ce sujet sont également fragmentaires. Des informations sont publiées, par exemple, dans le bulletin FAT

de Wroclaw (n° 16/82). Le 17 décembre 1981, l'ex-interné Grochulski a été engagé comme inspecteur du travail avec un salaire inférieur à celui qu'il percevait précédemment.

A côté de l'avalanche d'autres sanctions plus "sérieuses" et plus sévères, ce type de répressions était considéré comme peu significatif.

Néanmoins, la rétrogradation dans l'échelle des salaires ou dans l'ordre hiérarchique avait inévitablement une influence sur le comportement des gens en instaurant un climat permanent d'incertitude et de menace. Facteur aggravant : il était habituellement impossible de se défendre de quelque manière que ce soit contre de pareilles pratiques.

c) Le traitement suprême, c'était la mutation continuelle de l'employé d'un secteur à l'autre ou d'un poste à l'autre - méthode utilisée dans de nombreux établissements. Ce fut, par exemple, le cas aux établissements Elgal de Lodz où l'on a ainsi poussé à démissionner un membre du comité d'entreprise de Solidarité. Un cas semblable eut lieu aux Etablissements Energétiques de Varsovie où l'une des consultantes techniques fut déplacée à plusieurs reprises d'un bâtiment à l'autre, de même qu'un consultant en matière de rationalisation, muté, lui, dans un des secteurs les plus éloignés (les centrales électriques sont territorialement dispersées).

Dans certaines entreprises, une partie considérable du personnel subit ces pratiques ou encore, des cellules de production entières considérées comme foyers d'opposition. Le résultat recherché est d'engendrer un sentiment d'insécurité et aussi d'écoeurer le travailleur qui (comme celui d'Elgal) finit par donner sa démission. Il s'agit encore de fragmenter les équipes, de rompre les liens existants, de disperser les groupes qui se

forment et de semer la méfiance générale en propageant des informations sur l'omniprésence des délateurs.

d) Il y a des entreprises où la libre circulation de certains travailleurs à l'intérieur de l'établissement est entravée, ou empêchée. Au commencement de l'état de guerre, de nombreux salariés considérés comme "dangereux" ont été mis en congé d'office. Leurs laissez-passer leur ont été retirés et ils se sont vu interdire l'entrée de l'établissement. Les militants de Solidarité dont le travail exige des déplacements à l'intérieur de l'entreprise ont fait l'objet d'une surveillance particulière. Durant les premières semaines de l'état de guerre, un technicien membre du comité d'établissement de Solidarité d'une usine de textile de Lodz a été accompagné en permanence dans tous ses déplacements, par 2 membres du SB, faisant eux-mêmes partie de l'entreprise.

Dans les établissements Elgal, déjà cités, existe un registre confidentiel pour les portiers, dans lequel a été inscrit un ordre du directeur interdisant l'accès des ateliers de production au président du comité d'entreprise de Solidarité, le 13 de chaque mois. Les militants du syndicat Solidarité ont souvent été tenus pour responsables des manifestations par le seul fait de leur présence ce jour-là dans l'établissement.

e) Une des méthodes destinées à paralyser les activités extra-professionnelles des employés, et aussi à les brimer, consistait à "réorganiser" le travail. Le but de la réorganisation pouvait être, par exemple, l'"encadrement" de l'employé par des personnes ayant la confiance de la milice et du SB. Certaines réorganisations étaient effectuées à seule fin de priver telle ou telle personne d'un poste de responsabilité. Une réorganisation de ce genre a eu lieu, entre autres, à l'Imprimerie "Révolution d'Octobre" de Varsovie : en fusionnant deux unités de production, on a liquidé un poste de contremaître occupé, comme

par hasard, par le président du comité d'entreprise de Solidarité.

Tous ces procédés comptent parmi les plus répandus et aussi parmi les moins connus des observateurs extérieurs. Ils constituent le lot quotidien dont il ne vaut pas habituellement la peine de parler, au regard des lourdes peines d'emprisonnement, des internements, et des coups de feu dans les manifestations.

Les relations politiques ont subi depuis longtemps dans notre pays des altérations graves. Cela découle du monopole du pouvoir au profit du POUP. Ces défauts se sont aggravés ces temps derniers à un rythme encore plus rapide. Le mot d'ordre de Lénine "Chaque membre du parti doit être un tchékiste infailliable" a commencé à être mis en pratique en Pologne durant l'état de guerre, avec un zèle particulier. Cela aboutit à l'association, dans la conscience de beaucoup de Polonais, du concept de "combat politique" avec la chasse aux sorcières contre des gens considérés comme ennemis politiques avérés ou potentiels. Le mot "combat" prend ici un sens littéral, physique, particulièrement sur les lieux de travail.