

MOBILISONS-NOUS POUR RÉDUIRE LA DURÉE DU TRAVAIL

52 INFOS
ADHÉRENTS

Mars 1996

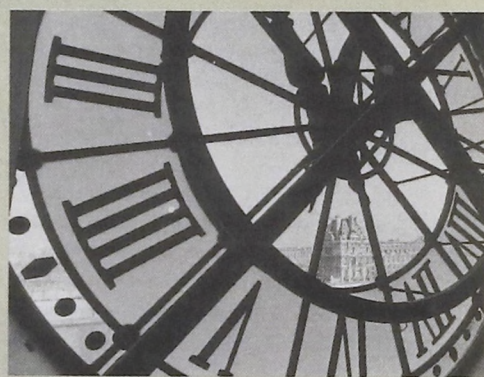
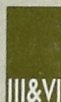


EDITO



DOSSIER

**UNE ENQUETE
SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**



**SYNDICALISATION /
DÉVELOPPEMENT**

● LA VALISE DEVELOPPEMENT



CONDITIONS DE TRAVAIL

● LE TRAVAIL EN QUESTION



Toute la CFDT est en action pour réduire le temps de travail. Les négociations de branches sont en route. Faisons connaître notre détermination dans les entreprises.

RÉDUIRE LA DURÉE DU TRAVAIL

Le point de vue majoritaire des 11 000 salariés qui ont participé à notre enquête est sans appel - 86 % d'entre eux se prononcent pour une forte réduction du temps de travail.

La synthèse de l'enquête publiée dans cet encart a été saluée par la presse pour sa qualité et son sérieux.

Nos résultats nous démontrent que jamais, peut-être, la CFDT n'a eu pareille occasion pour passer à l'action sur ce thème qui l'identifie bien au-delà de ses rangs.

A l'heure où toutes nos branches s'engagent sur une négociation sur le temps de travail, la CFDT, toute la CFDT, s'inscrit dans une campagne d'action.

Pour leur part, la FUC et la FGE ont lancé une action commune.

Le 16 février plusieurs centaines de responsables des deux Fédérations ont montré leur détermination pour agir sur la réduction du temps de travail et la création d'emplois.

Pour aboutir, notre campagne a besoin de l'implication de tous nos militants et adhérents au niveau des entreprises.

L'idée que la réduction du temps de travail puisse être un élément fort pour combattre le chômage fait son chemin, y compris parmi ses détracteurs.

Mais n'oublions pas le principal. Selon notre enquête, 60% des salariés sont prêts à se mobiliser et pensent majoritairement que leurs collègues de travail partagent leur point de vue. Il nous reste à passer de la volonté à l'action.

Michel Dauchot



enquête nationale sur la Réduction du Temps de Travail

LES SALARIES DE LA CHIMIE

Se prononcent pour une forte réduction du temps de travail.

Plébiscitent la semaine de quatre jours.

Sont prêts à négocier des aménagements d'horaires.

Sont favorables à une redistribution salariale.

Pendant plusieurs mois, des centaines de militants de la Fédération ont interviewé 11 000 salariés de 270 établissements de la Chimie, du Pétrole, de la Plasturgie, du Verre, du Caoutchouc, de l'Industrie Pharmaceutique, du Papier/Carton.

Indépendamment des régions, de l'activité des entreprises, des catégories professionnelles, du sexe, des sympathies syndicales, la majorité des salariés aspirent à une forte réduction du temps de travail.

Réalistes, ils sont prêts à négocier les conditions d'une mise en place effective tant pour créer des emplois que pour améliorer leurs propres conditions de vie.

La réduction du temps de travail n'est plus aujourd'hui simplement l'affaire des spécialistes et des syndicalistes, les résultats démontrent qu'elle devient incontournable pour les salariés.

PRECISIONS TECHNIQUES

■ Il s'agit ici d'une synthèse, issue d'un document plus détaillé.

La conception de cette enquête est le fruit d'un travail commun entre experts et syndicalistes. Elle a été élaborée par l'IFEAS liée à l'UPSM-CFTD, la revue Alternatives Economiques et le laboratoire «IRIS TRAVAIL ET SOCIÉTÉ» du CNRS. Un économiste Gilbert CETTE et un sociologue Jean Yves BOULIN ont participé au groupe de pilotage.

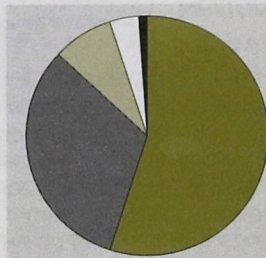
Concernant le traitement des données, la structure sociologique (âge, sexe, formation, catégories professionnelles, situation de famille) des salariés ayant répondu à l'enquête est très voisine de celle de l'ensemble des salariés des branches (d'après les données publiées par l'INSEE).

Par contre, les salariés proches de la CFTD sont davantage représentés que les autres. Aussi les réponses à l'enquête ont été redressées sur ce seul critère, afin de se rapprocher des affinités syndicales correspondant aux élections professionnelles dans les branches. Ce traitement, habituel et nécessaire pour toute enquête, a ici eu un impact très marginal sur les résultats.

OUI A UNE FORTE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

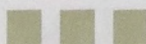
● 86 % des salariés la considèrent comme indispensable ou nécessaire. Le fait qu'elle soit perçue d'abord comme une mesure nécessaire parmi d'autres signifie qu'elle ne peut être dissociée d'autres facteurs comme la croissance, la redistribution du travail, le partage des gains de productivité ou la réorganisation du travail. Contrairement aux idées reçues, les cadres partagent à 82 % le même sentiment que les autres catégories professionnelles.

AU TOTAL, CONSIDEREZ-VOUS LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL COMME :



Ensemble des salariés

- 53% Une mesure nécessaire parmi d'autres
- 33% Une mesure indispensable
- 9% Une mesure pas très utile
- 4% Une mesure totalement inutile
- 1% Non réponses

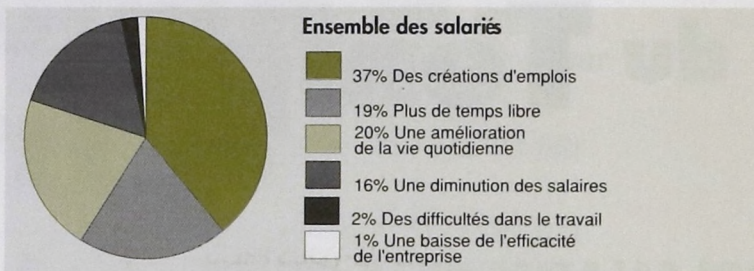


LE CHOIX DU TEMPS LIBRE

● 70 % des salariés veulent plus de temps libre. Plus que les autres catégories, les cadres et les femmes voient dans la réduction du temps de travail, l'occasion d'améliorer leur vie quotidienne. La création d'emplois et le désir de temps libre s'équilibrent dans les réponses. L'aspiration des salariés découle d'une double démarche : l'une, individuelle, vise à plus de temps libre, l'autre, collective, attend des créations d'emplois. Face à l'ampleur du chômage, le sentiment de solidarité progresse.

QUAND ON PARLE DE
REDUCTION DU TEMPS
DE TRAVAIL,
PENSEZ-VOUS A :

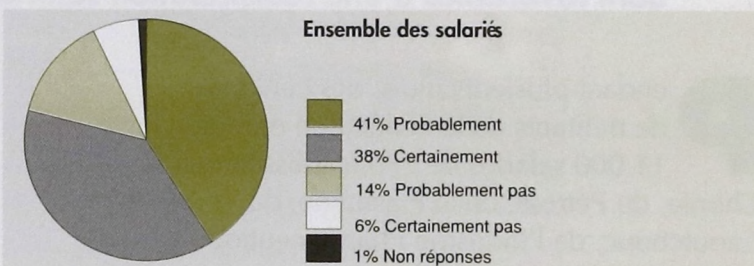
CLASSEMENT EN PREMIERE
POSITION



REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL PEUT CREER DES EMPLOIS

● Plus la réduction du temps de travail est importante, plus les salariés considèrent que l'impact sur l'emploi pourrait être ambitieux. Si les ouvriers sont 44 % à en être persuadés, les ingénieurs et cadres sont plus nuancés.

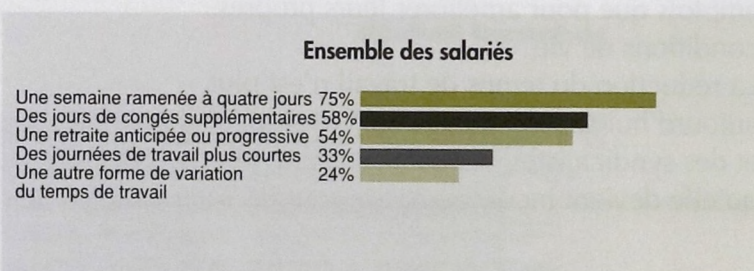
SELON VOUS,
UNE REDUCTION GENERALE
DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS L'ENSEMBLE DES
ENTREPRISES SERAIT-ELLE
CREATRICE D'EMPLOIS :



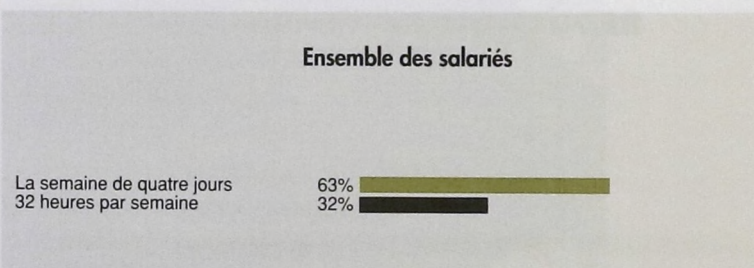
PRIORITE A LA SEMAINE DE QUATRE JOURS

● La semaine de quatre jours est plébiscitée par l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Les cadres en sont les plus grands partisans : sans doute y voient-ils la seule façon de réduire véritablement leur temps de travail. Pour les salariés, travailler une journée de moins par semaine prime sur l'ampleur de la réduction du temps de travail à effectuer. D'ailleurs, la semaine de quatre jours n'est pas majoritairement associée à une durée hebdomadaire de 32 H.

EN CAS DE
REDUCTION DU TEMPS
DE TRAVAIL, SERIEZ-
VOUS
INTERESSES PAR :



LES FORMULES
SUIVANTES
RESUMENT-ELLES BIEN
VOTRE IDEE DE LA
REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL :



LES HORAIRES SONT NEGOCIABLES

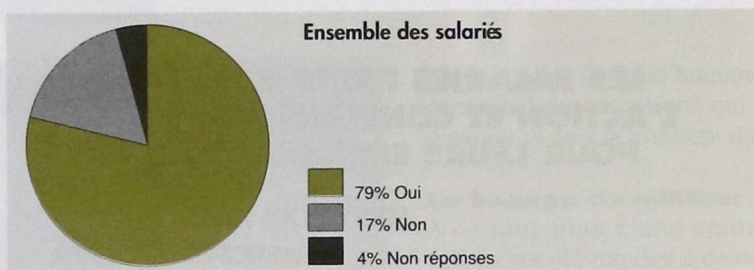
● 79 % des salariés accepteraient un aménagement de leurs horaires en cas de réduction du temps de travail.

Parmi les différentes formes d'aménagement proposées, les salariés se déclarent prêts à accepter, par ordre de préférence décroissante, le travail en horaires décalés (50 %), le travail en équipes de jour (47 %), l'annualisation du temps de travail (31 %), le travail en équipes de nuit (23 %), le travail du samedi (18 %) et le travail du dimanche (13 %).

L'ouverture est particulièrement importante pour le travail en équipes de jour puisque seulement 6 % des salariés pratiquent déjà ce type d'organisation.

A contrario, concernant le travail de nuit, l'ouverture est plus réduite : 16 % des salariés y sont déjà soumis. Dans tous les cas, les salariés posent des limites à leur acceptation, limites conditionnées par la vie hors travail.

EN CAS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, SERIEZ-VOUS PRETS A ACCEPTER UN AMENAGEMENT DE VOS HORAIRES DE TRAVAIL :



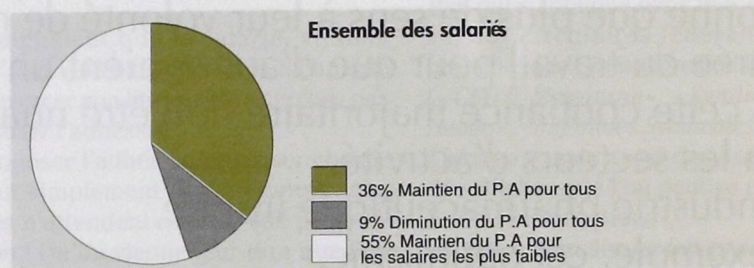
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET POUVOIR D'ACHAT

● En cas de RTT, 36 % des salariés préconisent un maintien du pouvoir d'achat pour tous, tandis que 9 % proposent une réduction de tous les salaires. 55 % des salariés se prononcent pour une redistribution salariale en faveur des salaires les plus faibles : ces derniers ne connaîtraient pas de réduction de pouvoir d'achat contrairement aux salaires les plus élevés.

Au sein de ces 55 % de salariés qui préconisent une redistribution salariale, 14 % accepteraient même une baisse de leur propre pouvoir d'achat. Ce point de vue est majoritaire parmi les salariés dont les rémunérations sont les plus élevées.

Ces réponses montrent que sur la question de la compensation salariale, les positions des salariés laissent une marge de négociation.

LE POUVOIR D'ACHAT EN CAS DE R.T.T.



L'ENJEU FORMATION

● 41 % des salariés considèrent qu'une partie du temps libéré pourrait être consacrée à la formation professionnelle et 44 % de ces mêmes salariés s'y déclarent personnellement prêts.

Il s'agit d'une importante prise de conscience du besoin de qualification face aux exigences des entreprises et à l'avenir des branches professionnelles.

Contrairement à de nombreux propos, les salariés en contrats précaires et les immigrés sont prêts majoritairement à utiliser une partie du temps libéré pour leurs formations.

TEMPS PARTIEL : DE NOUVEAU LES 4 JOURS

● Il n'est accepté que s'il fait l'objet de garanties. La semaine de quatre jours fait recette puisque le 80 % du temps est majoritaire (48 % pour les hommes, 66 % pour les femmes). Ne pas travailler pendant les congés scolaires arrive bien derrière, y compris chez les femmes.

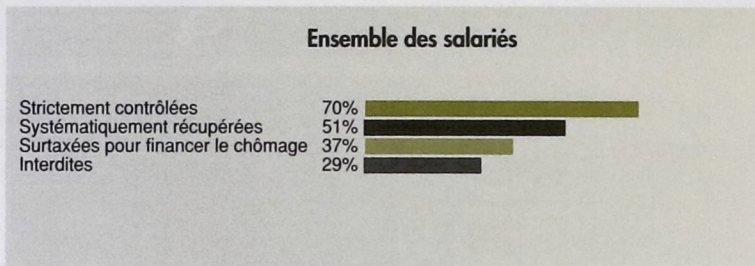
Le temps partiel n'est pas une demande aussi forte que la réduction collective du temps de travail. La volonté qu'il soit choisi et entouré de garanties s'oppose au temps partiel contraint qui devient une forme d'embauche dans de nombreuses entreprises.



**HEURES SUPPLEMENTAIRES :
CONTROLE ET
RECUPERATION**

● Les salariés, majoritairement, demandent un strict contrôle des heures supplémentaires. L'idée d'une récupération en temps progresse comme celle d'une surtaxe pour financer le chômage. Nous avons là des éléments à mettre en perspective pour créer de nombreux emplois.

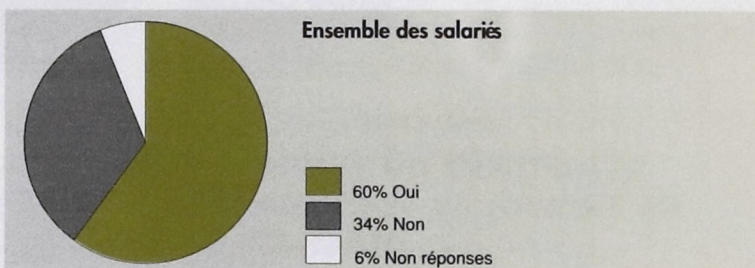
**PENSEZ-VOUS QUE
LES HEURES
SUPPLEMENTAIRES
OU
EXCEDENTAIRES
DOIVENT ETRE :**



**LES SALARIES PRETS A
L'ACTION ET CONFIANTS
POUR LEURS EMPLOIS**

● Les salariés sont prêts (60 %) à se mobiliser. Mieux, ils pensent que leurs collègues sont majoritairement du même avis. Il s'agit d'une grande avancée qui démontre que les salariés sont favorables à une négociation sur le temps de travail.

**SERIEZ-VOUS PRETS
A PARTICIPER
A UN MOUVEMENT
EN FAVEUR DE LA
REDUCTION DU TEMPS
DE TRAVAIL :**



52% des salariés des branches de la Chimie sont confiants pour leurs emplois.

Cet optimisme relatif quant à leur propre avenir ne donne que plus de sens à leur volonté de réduire la durée du travail pour que d'autres aient un emploi. Mais cette confiance majoritaire doit être nuancée selon les secteurs d'activité.

Si l'industrie pharmaceutique inspire, par exemple, cet optimisme, celle du caoutchouc suscite de l'inquiétude.

Les salariés connaissent donc bien la situation de leurs propres branches.



Ils font pourtant preuve de solidarité et de réalisme face aux conditions nécessaires à réunir pour que la réduction du temps de travail devienne effective.

FÉDÉRATION CHIMIE CFTD

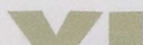


Photo : Caroline Lespinasse/Réa
Réalisation Fge-Cfdt
Paris, janvier 1996

“Valise développement” : prendre la valise et partir !

En ce début mars, partout dans les régions, secrétaires et trésoriers de syndicats ont pris stylos ou ordinateurs et mesurent ce qu'il en est de la rentrée des cotisations. C'est une opération comptable bien sûr, mais pas seulement. Au-delà des chiffres, cette opération permet d'apprécier la santé et le poids des syndicats et ainsi la représentativité de toute la CFDT. Ce résultat traduit le nombre d'adhérents de l'organisation..

Des adhérents qui, à l'instar d'une expérience faite en novembre dernier lors du colloque développement en Haute-Normandie, s'ils se tenaient la main formeraient une chaîne qui joindrait Dunkerque à Perpignan, ou Brest à Strasbourg comme une démonstration de lien social de grande ampleur.

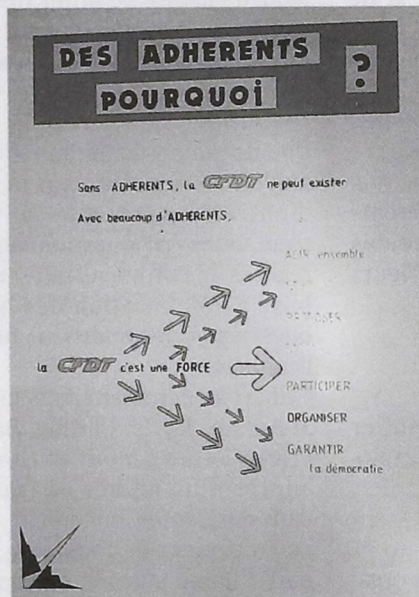
Des adhésions en hausse

Pour la Fédération, la pente du développement a été marquée par une progression de + 5,9 % en 1993 et + 3,5 % en 1994.

Pour cette année 1995, le résultat connu à la fin mars, sera alors comparé aux objectifs que nous nous sommes fixés : atteindre une progression de + 6 % au niveau de la Fédération et voir tous les syndicats clôturer leur «exercice» avec des résultats positifs.

Les chiffres que nous avons enregistrés tout au long de l'année 1995 laissent à penser que la progression sera réelle mais que tous les objectifs ne seront pas atteints.

L'on peut déjà affirmer qu'au niveau des équipes syndicales les résultats seront inégaux. Les raisons en sont multiples mais pour l'essentiel ces résultats tiennent à la difficulté, -certains diraient ce handicap-, qu'est cette habitude, pour nombre de nos militants, de ne pas proposer l'adhésion aux salariés, comme par pudeur, pour ne pas leur forcer la main. Comme s'ils



Des adhérents, encore des adhérents.

craignent que le salarié, victime « d'une vente forcée » soit incapable d'exercer son libre arbitre et n'ose pas refuser l'adhésion.

Proposer l'adhésion et laisser choisir tout simplement. De nombreux salariés n'attendent que ça, une proposition ! Qu'on vienne leur dire que l'on est bien à la CFDT et qu'on ne souhaite que partager avec eux cette convivialité et cette envie de construire un lendemain meilleur, sans cacher pour autant que des surlendemain pourront se révéler plus durs.

La Fédération consciente que ces difficultés existent a, en quelque sorte, créé la trousse de premiers secours, ou pour parler plus juste, a mis en place la valise «nouvelle section».

Il ne s'agit pas d'imaginer alors que l'on devient «super-militant» et que l'on entre dans l'un de ces «livres dont vous êtes le héros». Il ne s'agit pas de partir dans l'entreprise pour affronter des monstres et déjouer des pièges à chaque instant... Mais quelquefois la réalité peut hélas rattraper la fiction. Des nombreux dossiers examinés par

les tribunaux de prud'hommes émergent ainsi des situations qui sont en quelque sorte à la frontière du réel.

Le bagage du militant

A ce jour plus d'une centaine de valises ont été remises à de nouvelles sections syndicales. On ne peut ici en faire la liste, mais des régions telles Rhône-Alpes, Ile-de-France, Haute et Basse Normandie ou bien encore l'Aquitaine pour ne pas toutes les citer ont vu naître de nouvelles équipes. Toutes les branches professionnelles sont représentées : Chimie, Plasturgie, Papier-Carton, Répartition Pharmaceutique, etc.

Dans la valise, les nouveaux élus, car souvent la création de section s'accompagne d'élections professionnelles, trouvent la Convention Collective qui s'applique dans leur entreprise, des circulaires fédérales de la branche, des exemplaires de la presse («CFDT Magazine», «Syndicalisme Hebdo», «Initiatives Syndicales», «Bref-Chimie»), mais aussi des «outils» et des affiches que l'on peut se procurer à «CFDT Productions».

La valise bien sûr ne fait pas tout. La section doit s'inscrire dans le fonctionnement collectif du syndicat, des liens vont se créer avec certains militants, le courant passera mieux. Mais la valise sera en quelque sorte la matérialisation de l'existence d'une structure, la concrétisation de l'organisation syndicale. Une façon de toucher la CFDT avant de se rendre compte qu'on est soi-même la CFDT.

A la Fédération, à défaut de «valises sous les yeux» qui traduiraient quelques signes de fatigue, l'équipe fédérale a des valises sous la main pour les nouvelles sections que ne manqueront pas encore de mettre en route les militants dans les régions.

Jacques CALTOT

Le travail en question

La CFDT a engagé toutes ses fédérations et régions dans un grand chantier sur le travail. Son objectif est de revitaliser l'action revendicative sur le terrain du travail en captant mieux les réalités vécues et les aspirations des salariés.

L'axe du chantier est de faire de la vie quotidienne au travail :

- Un terrain d'action en profondeur qui s'inscrit dans la durée.
- une voie de renouvellement du lien entre le syndicalisme et les salariés.
- une occasion de dynamiser nos pratiques syndicales avec nos adhérents et les salariés pour construire des revendications en phase avec leurs aspirations :

L'implication de notre Fédération Chimie

Dans le cadre de ce grand chantier confédéral, nous avons choisi d'explorer 4 domaines :

- le temps de travail
- le stress
- les conséquences des nouvelles organisations du travail,
- le travail des cadres.

Le temps de travail

Cette enquête lancée il y a un an a connu un grand succès dans sa réalisation grâce aux militants et aux adhérents. Les résultats sont maintenant connus, il reste à exploiter dans l'action revendicative et dans la négociation les grands résultats des 11 000 questionnaires dépouillés.

Cette enquête, construite un peu avant le lancement du chantier confédéral «le travail en questions», n'a donc pas intégré le volet confédéral du questionnaire habituel : ce qui n'affecte en rien la qualité des résultats ni la richesse des analyses. (voir article page 3)

Le stress dans les établissements d'Atochem

Le choix d'Atochem pour ce projet correspond à une demande des res-

ponsables CFDT de la Commission Sécurité Environnement du Comité Central d'Entreprise.

Notre objectif est de mettre en évidence et d'évaluer les correspondants et les plaintes des salariés affectés par le stress dans leur situation de travail. Il faudra ensuite se doter des moyens d'intervention syndicale sur ces questions pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs concernés.

Une douzaine de militants relais ont suivi des formations sur la conduite d'entretiens et sur la pratique d'enquêtes par questionnaire. Ils ont réalisés 42 entretiens qui serviront de base à l'élaboration des questions ouvertes et des questions fermées de l'enquête.

Celle-ci se déroulera dans les sites de St Auban, Jarrie, Carling, Balan, Fos, Pierre Bénite, Mont et Gonfreville, auprès d'un millier de travailleurs dans différentes fonctions.

Le lancement de l'enquête se fera à partir d'une journée rassemblant 60 militants enquêteurs à Paris le 4 mars 1996.

Les conséquences des nouvelles organisations du travail

Notre objectif est d'évaluer et d'apprécier les conséquences des nouvelles organisations du travail sur la vie au travail des salariés et sur les conditions de l'action syndicale.

Nous souhaitons défricher les caracté-

ristiques du statut individuel et des droits collectifs des salariés, l'impact sur les qualifications, l'effet d'insertion ou d'exclusion, l'évolution des rapports de pouvoir et l'incidence sur l'emploi.

Nous voulons aussi examiner les effets sur les institutions représentatives du personnel et sur la négociation d'entreprise.

Les établissements retenus pour l'enquête connaissant des expériences particulièrement novatrices comme Canson d'Annonay, Aluminium Dunkerque, Exxon Chemical Gravenchon ou Lever St Vulbas. D'autres sites seront sans doute sollicités pour participer à cette enquête afin de comparer les situations de changement radical et de changement plus progressif. Après la formation des militants relais et la construction du questionnaire, les militants enquêteurs seront réunis le 21 mai 1996 à Paris pour le lancement de cette enquête qui durera environ un mois.

Le travail des cadres

Cette enquête a pour but de préciser les principales évolutions du travail de différentes catégories de cadres. Ce projet devrait être conduit en collaboration avec l'Union Confédérale des Cadres CFDT et l'Union Régionale d'Ile-de-France. Les militants ou adhérents CFDT intéressés pourront prendre contact avec la Fédération ou avec le STIC Paris.

Dominique OLIVIER

