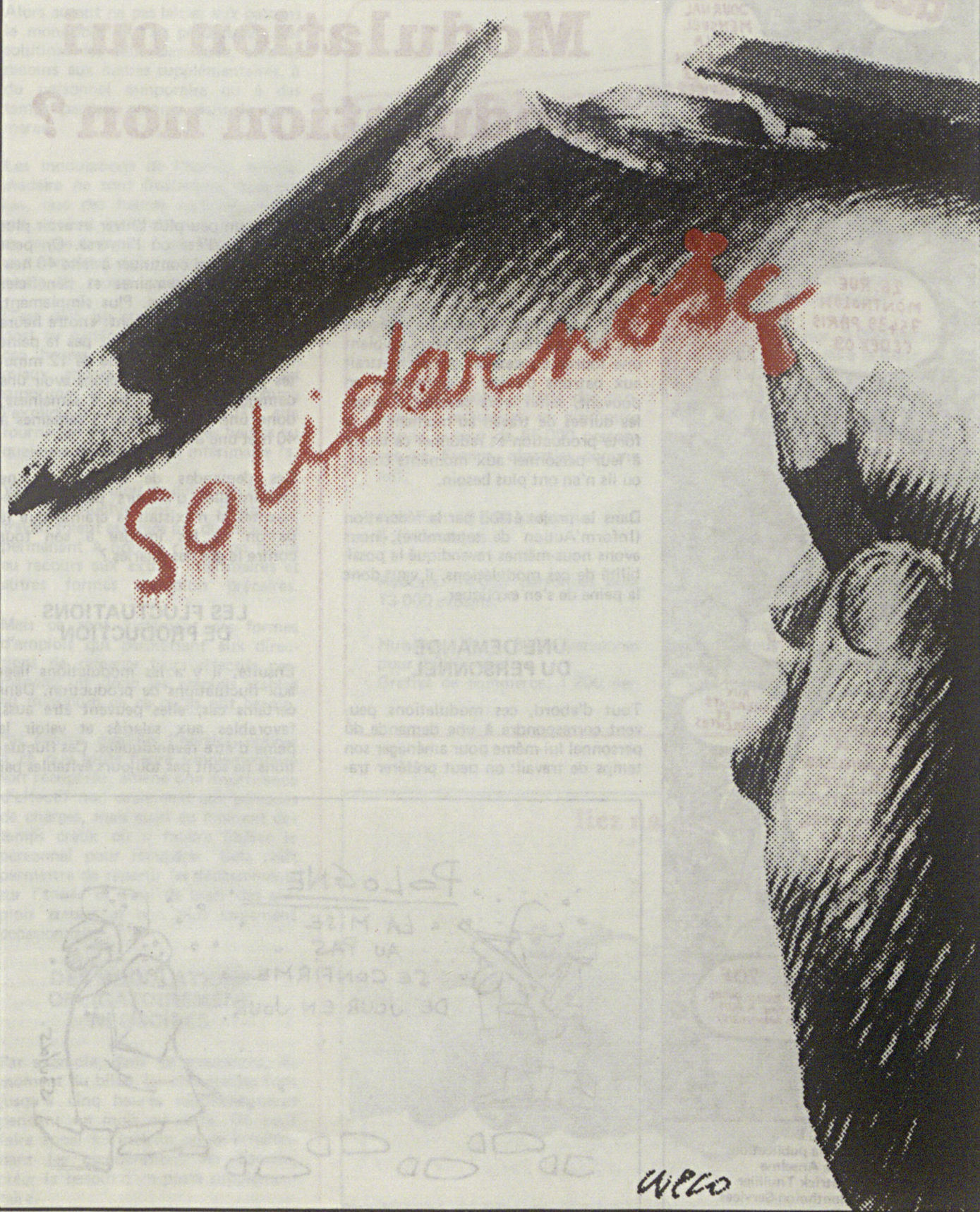


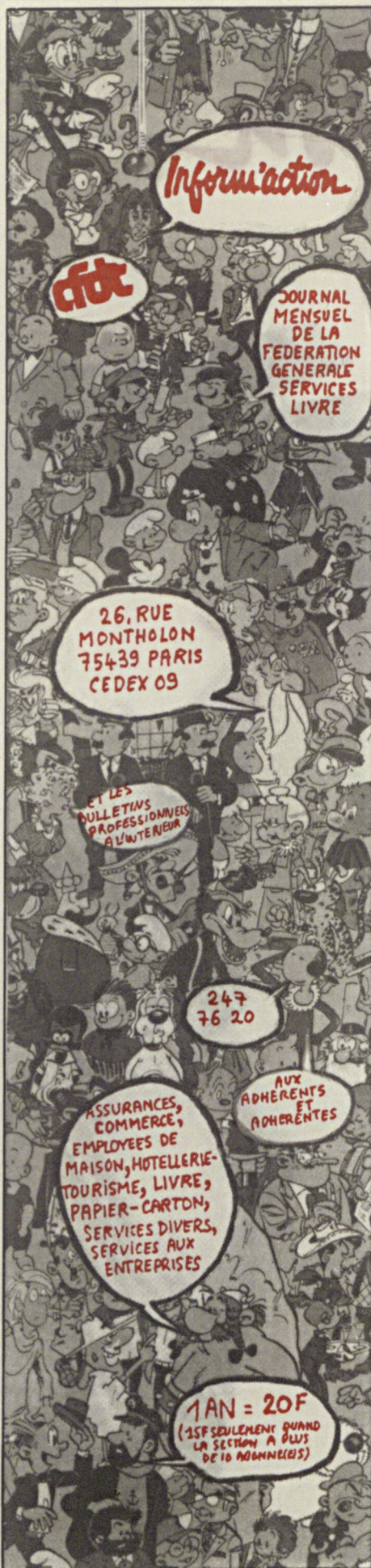
Fédération Générale Services-Livre CFDT

Inform'action

N° 87 février 1982 - 2 F



WPCO



CPPAP 510 D 73
Le directeur de la publication:
Jean-Pierre Anselme
Maquette: Patrick Thuillier
Impression: Montholon-Services

LA QUESTION DU JOUR

Modulation oui modulation non ?

Tous les accords conclus de RTT prévoient la possibilité d'une modulation des horaires hebdomadaires. Celle-ci est souvent présentée comme la contrepartie accordée aux patrons d'une compensation salariale intégrale des horaires réduits. Certains y voient une lourde concession qui permettrait aux patrons d'éviter d'embaucher en pouvant, selon leurs besoins, allonger les durées de travail au moment de la forte production et redonner ce temps à leur personnel aux moments creux, où ils n'en ont plus besoin.

Dans le projet établi par la fédération (Inform'Action de septembre), nous avons nous-mêmes revendiqué la possibilité de ces modulations, il vaut donc la peine de s'en expliquer.

UNE DEMANDE DU PERSONNEL

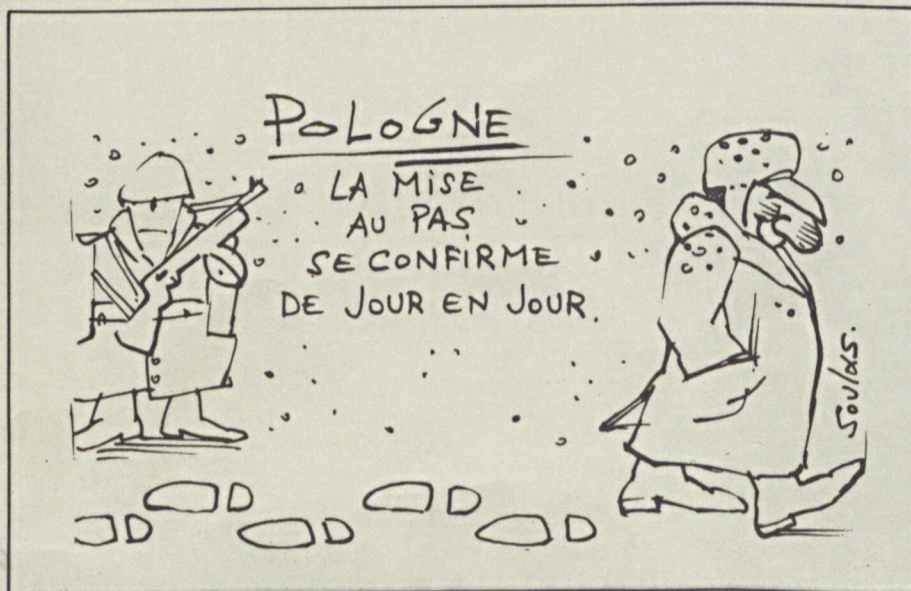
Tout d'abord, ces modulations peuvent correspondre à une demande du personnel lui-même pour aménager son temps de travail: on peut préférer tra-

vailler un peu plus l'hiver et avoir plus de temps l'été ou l'inverse. On peut préférer aussi continuer à faire 40 heures quelques semaines et bénéficier d'un pont en plus. Plus simplement, des sections nous disent: «notre heure de réduction, ça ne vaut pas la peine de la prendre sous forme de 12 minutes par jour, nous préférons avoir une demi-journée toutes les 4 semaines», donc une modulation: 3 semaines à 40 h et une à 36 h.

Ces demandes de modulations ne seraient-elles d'ailleurs pas plus fréquentes si n'existait la crainte que le patron ne les impose à son tour contre le gré des salariés ?

LES FLUCTUATIONS DE PRODUCTION

Ensuite, il y a les modulations liées aux fluctuations de production. Dans certains cas, elles peuvent être aussi favorables aux salariés et valoir la peine d'être revendiquées. Ces fluctuations ne sont pas toujours évitables par



Dessin de Soulas - «Libération» 27 janvier 1982

une meilleure organisation de l'entreprise par exemple: l'arrivée des commandes qu'il faut éviter de perdre, les afflux de clientèle ou les activités saisonnières. Elles ont des répercussions sur les conditions de travail et d'emploi.

CREER DES EMPLOIS

Alors autant ne pas laisser aux patrons le monopole de s'en préoccuper. Les solutions les plus classiques, c'est le recours aux heures supplémentaires, à du personnel temporaire ou à des temps partiels comme dans le commerce.

Les modulations de l'horaire hebdomadaire ne sont finalement dans ces cas, que des heures supplémentaires qui seraient intégralement récupérées en temps de repos: à une heure de plus une semaine, doit correspondre une heure de moins une autre semaine.

C'est déjà un grand progrès par rapport au système du seul paiement de ces heures. Mais ne faudrait-il pas mieux encore tout simplement les supprimer et permettre ainsi, comme l'expliquait un négociateur CGT, «de fournir un emploi, quelques heures ou quelques semaines à un intérimaire?».

Voilà bien le clou du débat: en évitant que les fluctuations de charge de travail soient assurées par du personnel permanent à horaire rigide, on incite au recours aux extras, intérimaires et autres formes d'emplois précaires.

Mais ce sont justement ces formes d'emplois qui permettent aux directions de ramener leurs effectifs permanents et donc les emplois stables au minimum de ce qu'ils ont besoin.

Par contre, moduler l'horaire, obliger à ce que toute heure supplémentaire soit récupérée, amène une insuffisance d'effectif non seulement aux périodes de charges, mais aussi au moment des temps creux où il faudra libérer le personnel pour récupérer. Cela peut permettre de répartir les dépassements sur l'année et ainsi de créer des emplois stables et non plus seulement occasionnels.

DES MODULATIONS OBLIGATOIREMENT NEGOCIEES

Par exemple, dans les assurances, au moment du bilan, les comptables font jusqu'à cinq heures supplémentaires pendant un mois ou deux. On peut faire appel à l'intérim ou en échelonnant les récupérations sur l'année, créer le besoin d'un poste supplémentaire.

Bien sûr, nous savons que là où les patrons le pourraient, ils choisiraient à la fois la modulation et pas d'embauche! C'est pourquoi, dans les accords que nous avons conclu, nous avons veillé à ce que les modulations soient obligatoirement négociées. Et même plus: que les modulations soient

bien plus limitées dans le cas où la négociation n'aboutirait pas à un accord conclu, que lorsqu'il y aurait accord du personnel au travers de ses syndicats. C'est là une ligne offensive où nous entendons accroître le pouvoir des travailleurs sur la gestion et sur la maîtrise de l'emploi.

Bienvenue aux professions juridiques

Le récent congrès de la fédération CFDT des Professions Judiciaires vient de décider son intégration à notre fédération au 1er janvier 1982.

L'effectif global salarié des professions judiciaires et juridiques tourne autour de 65 000 personnes en France, réparties comme suit:

Notariat: 40 500 personnes pour 5 200 notaires.

Avocats: 14 000 personnes pour 13 000 avocats.

Huissiers: 7 à 8 000 personnes pour 3 000 huissiers,
Greffes de commerce: 1 200 per-

sonnes pour 220 greffes de Tribunaux de Commerce.

Avoués à la Cour: 2 000 personnes pour 260 avoués à la Cour. La féminisation est très importante. Dans le notariat, on compte 26 500 femmes, qui représentent 65 % de l'effectif du collège «employé». Chez les avocats, la proportion de femmes atteint 90 % de l'effectif du personnel salarié.

Les 600 adhérents actuels viendront renforcer nos syndicats locaux multibranches sauf sur le Nord et Paris où ils constitueront des syndicats spécifiques de branche. Nous espérons que nos organisations aideront à leur développement.

licz na mnie

COMPTE SUR MOI



NSZZ
Solidarność

Affiche CFDT (cf. P. 8)

TRAVAILLER MOINS POUR VIVRE MIEUX

L'accord professionnel du 26 novembre 1981
sur le temps de travail

Un champs d'intervention nouveau pour le syndicalisme dans les assurances

Depuis 1970, date à laquelle la profession avait été enfin ramenée à 40 h, aucune négociation de branche avait eu lieu sur la question de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

Cela ne veut pas dire pour autant que les entreprises en étaient restées là depuis douze ans. En matière d'aménagement notamment, cela a été l'introduction des horaires mobiles dans la majorité des boîtes, l'extension du travail en équipe dû au dévelop-

pement des secteurs informatiques, la possibilité, sous certaines conditions (lorsqu'elles ont été négociées) de travailler à temps partiel.

La réduction de la durée du travail prenait également différentes formes: dans l'une, elle se concrétisait par des journées de repos supplémentaires ou des ponts, dans l'autre, c'était une réduction hebdomadaire obtenue à l'occasion d'un transfert du lieu de travail, par exemple, lors de l'implantation de certains établissements dans la périphérie parisienne.

De nombreuses actions menées ces dernières années, ont permis, dans plusieurs entreprises de franchir le mur des 40 h. C'est notamment en 79 le cas de nombreuses Mutuelles qui réduisent à 38 h 45.

Mais il restait pas mal de chemin pour que tous les salariés des compagnies d'assurances bénéficient d'une réduction de leur temps de travail.

La fédération patronale s'obstinait à ne pas vouloir négocier au plan de la profession, d'où une aggravation des inégalités entre entreprises, c'est ainsi que 70 % environ d'entre elles restaient à 40 h sans jours de repos supplémentaires autres que les jours fériés.

Le protocole du 17 juillet va permettre de débloquer la situation. Pour la première fois depuis 12 ans, des négociations s'ouvraient sur la réduction du temps de travail au plan de toute la branche. Dès leur ouverture, la CFDT affirmait sa volonté d'aboutir sur deux objectifs:

- une réduction significative de la durée réelle hebdomadaire du travail qui maintienne et crée des emplois,
- une plus grande maîtrise des salaires individuellement et collectivement, sur l'organisation de leur temps de travail.

Après deux mois de négociation et de multiples rebondissements les discussions débouchaient sur l'accord suivant:

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Durée hebdomadaire et jours de repos supplémentaires

- 38 h 30 en moyenne par semaine,
- 5 semaines de congés,
- 12 jours de repos garantis dont 7 jours fériés en 82.

La négociation permettra de choisir:

1) des horaires hebdomadaires plus courts avec moins de jours de repos dans l'année ou l'inverse. Par exemple: en 1982, en plus des 5 semaines de congés et des 7 jours fériés avoir: 37 h 40 par semaine et pas de jours en plus, 38 h par semaine et deux ponts, 39 h par semaine et 8 jours de repos en plus.

2) de faire des semaines plus courtes et des semaines plus longues, ceci pour répondre à des aspirations du personnel ou pour éviter des heures supplémentaires et ainsi créer des emplois.

jean marie charpentier - henri israel

SOLIDARNOSC

un an
de luttes sociales
en Pologne

cfdt

A la CFDT, un livre différent sur la Pologne

- L'organisation collective «Solidarnosc» au fil des mois replacée dans son contexte historique, social, politique et culturel.
- Les relations CFDT Solidarité en exclusivité.
- Nombreuses illustrations souvent inédites.

Prix franco: 47 F, au magasin:
35 F
Tarifs dégressifs par quantité

A commander à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75439 Paris

DU TEMPS POUR VIVRE



Si la négociation n'aboutit pas à un accord signé, la direction ne pourra faire varier de plus d'une heure la durée hebdomadaire

- soit entre 37 h 30 et 39 h 30, et en respectant la limite des 1725 heures (1750 jusqu'en juillet pour les entreprises qui faisaient plus de 1800 heures).

CONGES PAYES

Des jours de congés d'ancienneté (de 1 à 5) et de grade pour les agents de maîtrise, prévus dans certaines conventions, sont généralisés à toute la profession et s'ajoutent aux 5 semaines de congés payés.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Pour répondre à des tâches exceptionnelles dans des services précis ou partie de ces services, les directions pourront recourir à un contingent d'heures supplémentaires égal pour toute l'entreprise à: 10 heures par an et par salarié (5 heures au-dessus de 1000 personnes).

Les directions ne pourront imposer plus de 70 heures par an à un même salarié, elles devront en informer au plus vite le CE et les DP qui auront à faire des propositions pour les éviter. En tout cas, elles ne pourront imposer plus de 35 heures avant d'en avoir discuté avec le CE ou les DP.

L'EMPLOI

L'accord national indique la volonté des parties de porter leurs efforts sur l'emploi. Cela doit être concrétisé au plan des entreprises. Les négociations sur la programmation annuelle des horaires abordera les aspects emplois.

Ce sera également le cas lors de tout événement touchant à l'emploi, fusion, création de branche, restructuration. La fédération patronale s'engage, en outre, à fournir tout élément en ce sens, notamment sur les contrats de solidarité gouvernementaux.

LA NEGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

A partir d'un contrat écrit des horaires pratiqué, communiqué par l'employeur aux organisations syndicales, une négociation doit s'ouvrir dans chaque entreprise.

La négociation avec les organisations syndicales définira pour l'entreprise et les services, la répartition du temps de travail dans l'année:

- horaire quotidien durée hebdomadaire
- durée minima et modalité de prise de congés payés,
- attribution des jours de congés supplémentaires.

Elle traitera de l'emploi.

Toute disposition tendant à faire varier la durée hebdomadaire de plus d'une heure, à modifier le régime de repos le samedi ou le lundi ou à organiser le travail par relai ou par roulement doit faire l'objet d'un accord signé.

Cet accord engage un processus de longue durée permettant la négociation à tous les niveaux de l'ensemble des aspects du temps de travail.

Au plan de la branche, d'autres négociations sont permises afin de discuter des étapes pour parvenir à l'objectif des 35 h fixées dans l'accord.

Ces discussions par branche s'appuieront sur les négociations d'entreprises. Et c'est sans doute là l'aspect le plus important de l'accord professionnel. C'est qu'il confère aux travailleurs organisés dans l'entreprise la possibilité de peser collectivement sur l'organisation de leur horaires.

Jusqu'à présent, dans seulement une dizaine de boîtes, la durée du travail était négociée par voie d'accord d'entreprise. Pour le reste, cela ressortait plus des PV de comité d'entreprise voire même, de règlements intérieurs, faisant apparaître les améliorations comme le seul fait de la bonne volonté patronale plutôt que le résultat de l'action syndicale. Pas étonnant que les travailleurs aient l'impression que les syndicats étaient de ce point de vue à côté de la plaque et qu'il valait mieux s'adresser directement au patron pour avoir des aménagements.

Depuis le mois de décembre, des négociations se sont ouvertes dans toutes les sociétés, certaines ont déjà produit des résultats significatifs. Par exemple au GAN, la direction s'est engagée à ouvrir des négociations sur le volume des effectifs dès le mois de février, des pouvoirs étendus sont reconnus au CE sur le contrôle des heures supplémentaires.

A l'UAP, pour les établissements situés à La Défense, la durée hebdomadaire a été ramenée à 37 h 15 pour tenir compte des temps de trajet. A la Pré-servatrice des discussions sont en cours pour obtenir 36 h en 1983, dans le cadre d'un contrat de solidarité.

C'est en fait, tout un champ d'intervention nouveau qui s'ouvre au syndicat qui doit permettre au cours des prochains mois de ramener les niveaux d'action et de négociation au plus près des travailleurs, au plan de l'établissement et du service, afin que tous et toutes puissent maîtriser leurs horaires.

TRAVAILLER MOINS POUR VIVRE MIEUX

La durée et la répartition du temps de travail dans le commerce

Les 45 participants au conseil de branche commerce élargi réunis à Bierville les 1er et 2 octobre 81, délégués de leurs sections ou de leurs syndicats, représentent la majorité des forces organisées de la branche - en particulier la plupart des syndicats les plus importants - 26 questionnaires ont été remplis; l'enquête portait sur la situation actuelle du temps de travail et sa répartition. Le dépouillement des réponses permet d'avoir une bonne image de la réalité vécue par les salariés du commerce.

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Qui les fait ?

a) Certaines catégories professionnelles: les «ouvriers professionnels»: bouchers, pâtisseries, poissonniers, de façon habituelle, les cadres et agents de maîtrise (à noter qu'ils viennent presque à égalité avec la catégorie précédente dans nos réponses: préoccupation nouvelle dans la fédé (?); les employés des SAV, dépanneurs en électro; les chauffeurs livreurs, l'entretien, le gardiennage, les gérants.

b) Globalement les salariés de certains types d'activités commerciales: les employés des petits magasins (réalité moins bien connue en détail - ce qui veut bien dire aussi que nous y sommes moins implantés - une évidence !; les employés des MIN.

c) Des heures supplémentaires sont faibles à certaines périodes pour grand nombre d'employés du commerce - toutes catégories confondues: périodes des fêtes (décembre, fêtes des mères) rentrée scolaire - pour les fêtes locales, (style braderie ou semaines anniversaires) - pendant la période d'été (côte basque ou côte d'azur) - pour les inventaires (mensuels ou bi-annuels).

A l'inverse, pratiquement personne ne fait moins de 40 heures (38 h dans une chambre de commerce de Rodez) à l'exception des nombreux temps partiels.

On note une tendance à la diminution des heures supplémentaires par le jeu des temps partiels qui servent à «écrémer» les points d'activité. La question des heures supplémentaires est donc liée à celle des temps partiels au moins dans les hypermarchés.

LES OUVERTURES AU DELA DE 19 H

On a une situation très «étalée». Les centres commerciaux ou les petits magasins des centres villes ouvrent parfois jusqu'à 19 h 30 - 20 h. Les grands magasins jusqu'à 18 h 30 à Paris, 20 h sur la Côte. Les magasins d'ameublement jusqu'à 19 h 30/20 h avec souvent une ou deux nocturnes.

Les hypers en général ouvrent jusqu'à 22 h mais ce n'est pas aussi massif que ce qu'on en dit habituellement: en Ardèche un hyper n'a que deux nocturnes à la semaine.

Dans l'Avignon, le Mammouth a seulement 57 d'ampleur d'ouverture hebdo. Déjà maintenant une certaine réduction des nocturnes d'effectue localement, sans pour autant que les employés du commerce en aient la maîtrise.

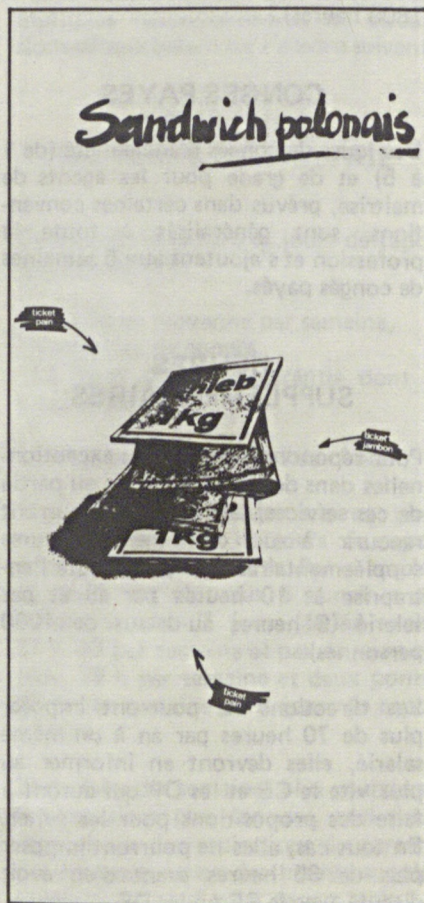
LES JOURS DE REPOS

Là encore, variété des situations locales. Globalement peu de cas où les employés bénéficient de deux jours de repos consécutifs de façon habituelle. Quand ces deux jours existent, leur attribution est souvent fonction soit de l'ancienneté, soit du «statut» de «temps complet» cependant que les «temps partiels» y ont peu accès. Quelques exemples sur Valencienne, tous les magasins sont ouverts cinq jours et demi (fermeture le lundi matin) les employés ont un jour et demi plus une demie-journée dans la semaine.

A Nantes, les temps complets ont, soit samedi/dimanche, soit dimanche/lundi par roulement, les temps partiels des roulements dans la semaine.

Dans l'Avignon, il y a deux demie-journées réparties dans la semaine.

A l'Euromarché de Toulon, actuellement, le personnel tous à temps partiel, travaille six jours sur sept.



Les gardiens à l'action

● Les gardiens de la SPI de Lille organisés à la CFDT sont en grève depuis le 16 janvier 82, ils demandent:

- la suppression des heures d'équivalences,
- revalorisation de la prime de panier à 4,53 F,
- les heures travaillées pendant le service de remplacement soient payées double.

OUVERTURE DU DIMANCHE

Sont ouverts de façon habituelle les magasins du petit commerce alimentaire, petites surfaces (supérettes, codec, intermarché). Beaucoup de commerces de meubles ainsi que l'électro ou l'habillement et la chaussure. Les cafétérias (à cheval sur le commerce et la restauration).

A signaler le cas de l'Avignon où un accord prévoit un tour de garde pour le petit commerce alimentaire et l'ouverture des hypers deux dimanches à l'année en décembre.

En Bretagne...

● Aux Nouvelles Galeries de Brest: quand les 39 heures seront effectives, nous demandons à avoir 1/2 journée de repos par mois plutôt que de commencer 10 mn plus tard chaque jour.

● Même chose aux Magasins Jan où la direction pourrait proposer au contraire d'ouvrir le magasin à 9 h 10 au lieu de 9 heures.

● Chez Gruel Fayer (Rennes), l'entreprise vend surtout des graines et produits du sol; la vente varie selon les saisons et il y a des semaines de travail longue et des semaines courtes. Pour cela les salariés bénéficient déjà d'une 5ème semaine et avec la CFDT ils s'organisent pour sauver cet avantage. De plus le patron est d'accord pour réduire la semaine à 38 h 20, mais les salariés veulent 1/4 d'heure de moins tous les soirs et le patron n'est pas d'accord. Finalement le personnel fera une heure de moins le vendredi soir. Autre débat: une bonne partie des employés souhaite plutôt une augmentation de salaires.

JOURS FERIES

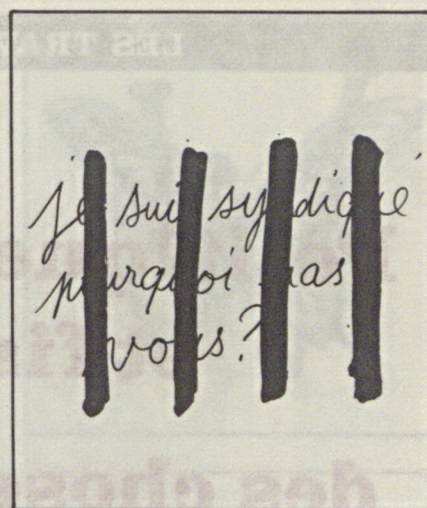
Globalement peu de jours fériés travaillés de façon systématique. Les hypers cherchant à ouvrir quand le jour férié tombe un samedi ou sur des jours fériés précis: 1er novembre, 11 novembre, Ascension, ou quand les jours fériés locaux sont en même temps des fêtes commerciales (ainsi la Saint Michel à Saint Brieuc).

Problèmes spécifiques sur ameublement et jardinières. De même aussi le petit commerce des centres villes où il y a souvent ouverture le matin du jour férié.

LA CINQUIÈME SEMAINE

Dans des groupes importants: Auchan, Carrefour, Continent, Euromarché, FNAC, ou quelques hypers Mamouth ou Squal: cinq semaines dès maintenant, aussi pour les gérants Coop, mais il y a toujours des conditions, soit de fractionnement 4 semaines plus une ou trois semaines plus deux, soit de présentisme.

Il y a aussi des jours supplémentaires pour ancienneté un jour pour douze ans au CNC, un jour par tranche de trois ans à Euromarché (ces deux cas semblant être les extrêmes) ou en contrepartie de certaines conditions de



Grapus (Galerie Nina Dausset)

travail (travail en sous-sol par exemple) Peu de pours pour les «parents» (à distinguer des jours conventionnels pour enfants malades).

QUI DECIDE DES HORAIRES ?

Massivement la réponse est: les patrons !

A noter: dans deux cas on indique qu'il y a négociation avec le patron au niveau du CE. Les horaires mobiles pour les services administratifs ou dans un cas d'entrepôt laissent une certaine souplesse à la disposition du salarié. Dans un cas on indique que sous la pression des travailleurs d'un service les horaires sont aménagés.

Le phénomène des «temps partiels» s'est plusieurs fois retourné contre les patrons: dans plusieurs cas c'est précisément avec les temps partiels que des actions ont été menées avec succès pour la répartition du temps de travail en s'appuyant sur les désirs des intéressés(e)s.

Mais la réalité est: pour vingt réponses la répartition du temps de travail c'est l'affaire des patrons. Ceci manifeste bien toute la portée de notre enjeu. Devenir maître de notre temps de travail, gagner ce combat pour ce pouvoir dans l'entreprise.

C'est sur cet arrière fond que nous avons toujours bien présent à l'esprit, très varié, très différencié, tenant compte des réalités professionnelles différentes, des réalités locales constatées que se développe notre action pour une maîtrise par nous-mêmes de notre temps de travail; avec la volonté qu'il n'y ait pas d'exclus mais que les temps partiels, les employés du petit commerce, toutes les catégories jouent leur rôle, sans restriction, pour travailler moins, travailler tous, avoir du temps pour vivre.

Politique familiale et fiscale : des choses doivent changer !...

La gouvernement a augmenté très sensiblement les allocations familiales. C'était nécessaire, mais une réforme de grande ampleur est à entreprendre si nous voulons réparer un certain nombre d'injustices qui entre autre pénalisent les foyers ayant des bas salaires, et les femmes exerçant une activité professionnelle.

Expliquons-nous: ce système est tellement compliqué qu'il est difficile aux non-spécialistes de s'y retrouver. Il existe deux formes d'aides à la famille: les prestations familiales et les réductions d'impôts.

En 1980 ont été versés:
77 milliards d'aide par réduction d'impôts,
55 milliards de prestations familiales.

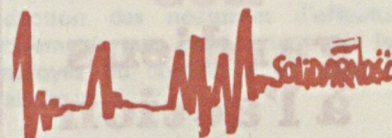
L'aide fiscale aux familles au titre du quotient familial (une part pour l'épouse, une demie part par enfant donnant droit à des déductions fiscales) est plus importante que le montant des prestations familiales.

PLUS ON GAGNE PLUS ON A DE REDUCTIONS D'IMPOTS !

Cela peut paraître surprenant mais plus on gagne, plus on a de réductions d'impôts.

Prenons l'exemple de deux familles de quatre enfants dont la femme est au foyer:

'44 '56 '68 '70 '76 '80



● Les cartes postales ayant servi à illustrer ce numéro ont été réalisées par des artistes polonais et français pour l'Association Banque d'images pour la Pologne. Elles sont disponibles au prix de 50 F les 16 cartes postales à la Galerie Nina Dausset, 16 rue de Lille 75007 Paris.

● Affiches, badges, autocollants, (prochainement un disque)... Ce matériel CFDT est à commander à votre Union départementale ou directement à Montholon-Services, 26 rue de Montholon 75009 Paris, tél: 247 75 04

Dans le premier cas le mari gagne 15 000 F par mois, la déduction fiscale mensuelle est de 1191 F pour l'épouse et de 1470 F pour les enfants.

Dans l'autre cas le salaire du mari est de 3500 F, la déduction fiscale mensuelle pour la femme est de 202 F et de 107 F pour les enfants.

Quand les salaires sont faibles, les déductions plafonnent rapidement, le nombre d'enfants quel qu'il soit, n'ouvre plus droit à des déductions supplémentaires.

Une épouse de famille aisée est plus aidée qu'une épouse de milieu populaire, de même pour les enfants.

Pour un couple sans enfant, à hauts revenus, dont l'épouse est au foyer, la collectivité attribue des réductions d'impôts supérieures au SMIC. C'est donc nous tous et toutes qui payons, aux très hauts salaires, aux patrons, aux professions libérales etc... chaque mois plus que le salaire d'une employée de maison.

Les prestations familiales ne corrigent pas ces inégalités. Chaque enfant n'a pas droit aux allocations, c'est le cas du premier et du dernier quand il reste seul à charge.

Chaque enfant n'ouvre pas droit au même montant d'allocation, pour le troisième l'allocation est plus importante. Plusieurs prestations sont soumises à certaines conditions notamment à un plafond de ressources: le complément familial (alloué aux mères de famille) et l'allocation logement.



Pierre Le-Tan (Galerie Nina Dausset)

UN SYSTEME QUI DECOURAGE LES FEMMES DE CHERCHER UN EMPLOI

La femme mariée qui souhaite reprendre son travail fait ses comptes. Quel avantage financier y-a-t-il à se lancer dans le marché du travail ?

En ajoutant au complément familial perdu, toutes les dépenses nouvelles du fait de son travail, à l'extérieur la femme mariée s'aperçoit très souvent qu'elle va travailler pour presque rien, sauf si elle possède une qualification professionnelle d'un certain niveau. Mais nous savons que la grande majorité des travailleuses encore actuellement occupent des postes à bas salaires. Une politique qui aboutit à ce que l'emploi des femmes ne leur rapporte rien financièrement est en fait contre l'emploi des femmes.

LES PROPOSITIONS DE LA CFDT

Face à cette situation la CFDT propose :

- Une politique familiale qui compense le coût des enfants, qui rémunère le travail nécessaire pour chaque enfant en bas âge et qui garantisse des droits sociaux à la personne qui s'en occupe.
- Une politique d'équipements collectifs (crèches, garderie).
- Une politique fiscale plus juste et qui ne soit plus un frein à l'emploi des femmes.

C'est l'enfant qui doit ouvrir des droits :

Nous demandons de remplacer la quinzaine de prestations existantes par une prestation à l'enfant qui tienne compte de la situation de l'enfant et non de celle des parents.

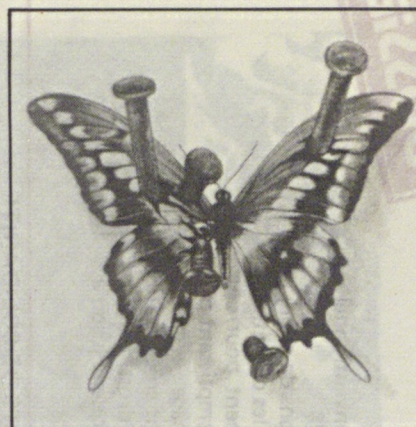
Pour une politique claire exempte d'inégalité l'aide aux familles ne doit venir que d'une seule source : les prestations.

Il faut dès maintenant, remplacer les déductions fiscales proportionnelles aux revenus, par des déductions fiscales forfaitaires par enfant.

Comme première étape en 1982, quel que soit le salaire annuel, nous demandons que les déductions fiscales ne dépassent pas 4000 F par an et par enfant. Et diminuer progressivement chaque année cette déduction.

En résumé il faut :

- que les avantages fiscaux n'augmentent pas avec les ressources.
- le travail des mères de famille où des personnes assumant la charge d'enfants en bas âge soit reconnu et ouvre des droits nouveaux.
- le travail professionnel des mères n'entraîne pas la perte des prestations.



Ernest Pignon-Ernest (Galerie Nina Dausset)

Quelques vérités sur le quotient familial

Cette année, pour la première fois, les avantages fiscaux liés aux enfants à charge sont limités à un maximum de 7500 F par demi-part. En adoptant ce plafond, le législateur a reconnu la profonde inégalité du quotient familial que nous dénonçons depuis des années. Le pas ainsi accompli est positif mais ce n'est qu'un petit pas... Voyons un peu les chiffres et les idées fausses qui circulent à cet égard.

● Le plus important, ce sont les prestations familiales, pas la fiscalité :
FAUX !

En 1980, les sommes redistribuées aux familles au moyen des diverses prestations familiales ont atteint 55 milliards de francs, tandis que les subventions accordées par le biais du quotient familial étaient de 77 milliards !

● Le quotient favorise les familles qui élèvent des enfants :
FAUX !

Parmi les 77 milliards redistribués grâce au quotient familial, 50 l'ont été pour l'épouse et 27 seulement pour les enfants. Cette disproportion va être aggravée cette année par l'effet du plafonnement qui ne touche pas la seconde part de l'épouse mais seulement les parts supplémentaires.

De plus, les enfants sont d'autant moins «subventionnés» qu'ils sont plus nombreux dans la famille.

● Le quotient familial est une aide aux familles ouvrières :
FAUX, ARCHI-FAUX !

La déduction d'impôt liée au quotient familial est d'autant plus forte que le

revenu est élevé. En bas de la hiérarchie salariale, elle est faible ou nulle. Les exemples calculés dans le tableau sont sans appel à cet égard.

Ainsi pour deux salariés recevant respectivement 120 000 et 36 000 F par an, le premier gagne 3,3 fois plus que le second, mais sa déduction fiscale pour l'épouse est 6,52 fois supérieure.

Des deux salariés recevant 360 000 et 36 000 F par an, le premier gagne 10 fois plus que le second, et sa déduction fiscale pour l'épouse est 21 fois supérieure !

Cette déduction représente 4,3 % du revenu annuel à 36 000 F et 9,2 % à 360 000 F !

Même inégalité criante pour les enfants Pour le premier héritier, le PDG à 30 000 F par mois à une déduction 28,4 fois supérieure à celle du balayeur à 3 000 F par mois !

Le plafonnement de cette déduction à 7 500 F par enfant cette année est une limitation portée à cette inégalité de traitement fiscal, pas une disparition.

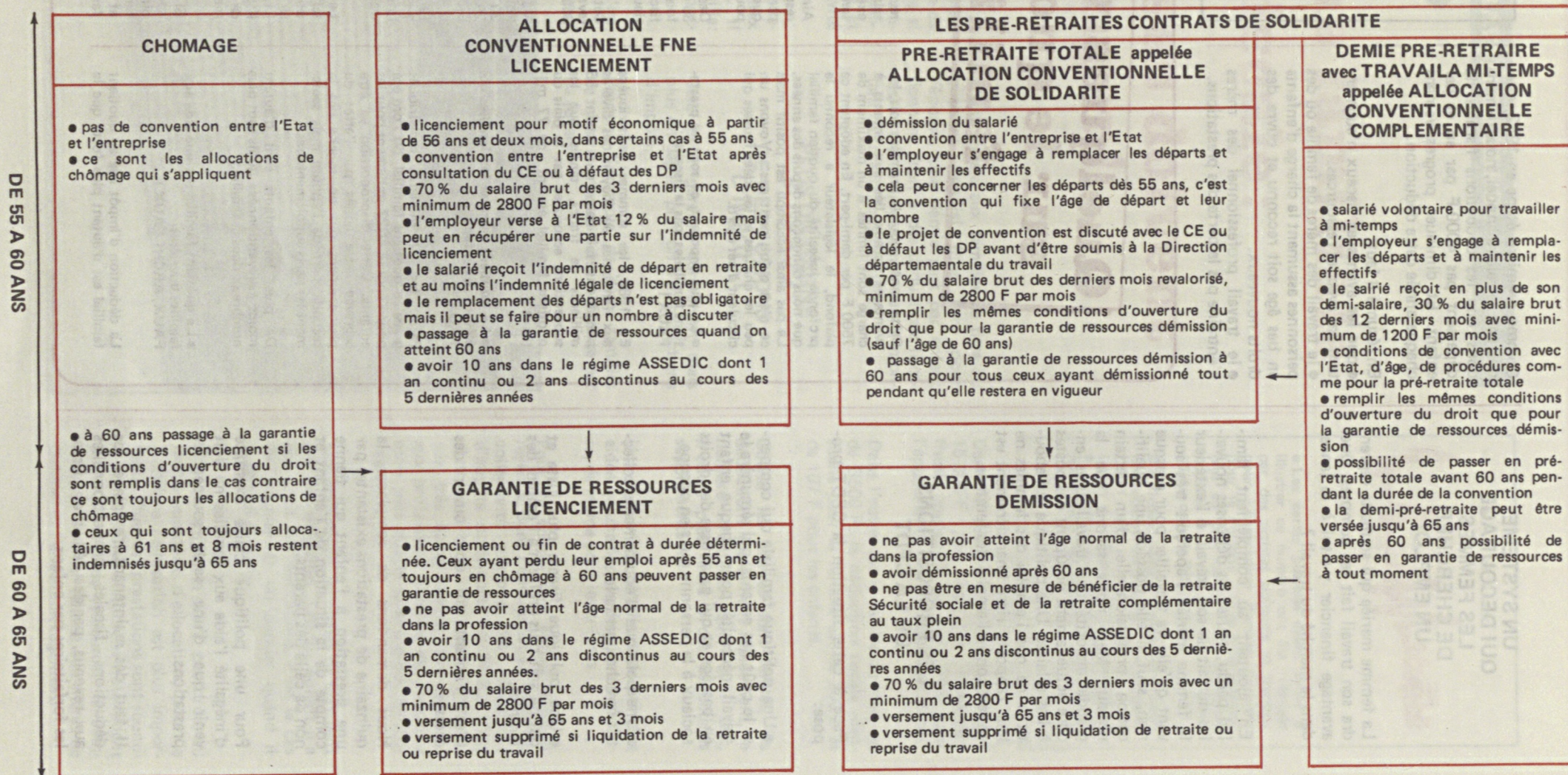
La CFDT continue à demander, à terme, la suppression totale des réductions fiscales, chacun devant être imposé proportionnellement à son revenu. Et, parallèlement une distribution égalitaire de l'aide aux familles par le biais de prestations directions substantiellement améliorées.

Si les 55 plus 77 milliards, total des sommes actuellement réparties, étaient ainsi redistribués, les allocations familiales pourraient s'en trouver doublées et parfois triplées pour la plupart des familles...

Droit seulement aux allocations de chômage sur la base des taux et des durées indiquées dans le schéma ci-joint. Aucune possibilité de passer dans un système dit de pré-retraite c'est à dire ni dans les contrats de solidarité entre 55 et 60 ans ni même à la garantie de ressources lorsqu'on l'on atteint 60 ans.

Les systèmes dits de pré-retraite entre 55 et 60 ans ne sont pas un droit individuel pour le salarié. Ils ne peuvent s'appliquer qu'à ceux pour lesquels l'entreprise a conclu une convention avec l'Etat soit dans le cadre

Lorsqu'il n'y a pas eu de telle convention ce sont les allocations de chômage qui s'appliquent entre 55 et 60 ans. Ceux qui remplissent les conditions d'ouverture du droit à la garantie de ressources licenciement pourront bénéficier de celle-ci lorsqu'ils atteindront 60 ans. Ceux ne remplissant pas ces conditions restent, après 60 ans, dans les allocations chômage. Ceux qui perdent leur emploi après 60 ans passent directement en Garantie de ressources s'ils remplissent les conditions d'ouverture du droit, dans le cas contraire ce sont les allocations de chômage qui s'appliquent jusqu'à 65 ans.





Essai de force

A. MAJEWSKI, 1981

Barème des cotisations 1982

Salaires nets (primes de toutes
sortes comprises, 13 mois, ancien-
neté, etc...)

Minimum 0,75 % du salaire
Moins de 3000 F 22,50

3001 à 3100 F	23,00
3101 à 3200 F	24,00
3201 à 3300 F	25,00
3301 à 3400 F	26,00
3401 à 3500 F	27,00

3501 à 3600 F	28,00
3601 à 3700 F	29,00
3701 à 3800 F	30,00
3801 à 3900 F	31,00
3901 à 4000 F	32,00

4001 à 4100 F	33,00
4101 à 4200 F	34,00
4201 à 4300 F	35,00
4301 à 4400 F	36,00
4401 à 4500 F	37,00

4501 à 4600 F	38,00
4601 à 4700 F	39,00
4701 à 4800 F	40,00
4801 à 4900 F	41,00
4901 à 5000 F	42,00

5001 à 5100 F	43,00
5101 à 5200 F	44,00
5201 à 5300 F	45,00
5301 à 5400 F	46,00
5401 à 5500 F	47,00

5501 à 5600 F	48,00
5601 à 5700 F	49,00
5701 à 5800 F	50,00
5801 à 5900 F	51,00
5901 à 6000 F	52,00

A partir de 6001 F le taux est por-
té à 1 % du salaire. Plusieurs
syndicats adoptent un barème
supérieur (jusqu'à 1 % du salaire
pour toutes les cotisations) pour
se doter de moyens plus impor-
tants.

(1) pour les travailleurs à mi-
temps, partiel, chômeurs, 0,75 %
du salaire ou revenu.

Les parts de la cotisation

Confédération: 4,17

Fonctionnement confédération	3,08
Part Syndicalisme	0,074
Fonds d'organisation	0,46
Fonds immobilier	0,35
Solidarité syndicale mondiale	0,28

Fédération (FGSL) 7,72

Fonctionnement fédéral	6,72
Développement	1,00

Régions

Alsace	5,62
Aquitaine	6,43
Auvergne	6,43
Bourgogne	6,00
Bretagne	6,29
Centre	6,77
Champagne-Ardenne	6,77
Franche-Comté	6,37
Languedoc	5,93
Lorraine	5,60
Midi-Pyrénées	6,61
Nord	6,77
Haute-Normandie	6,04
Basse Normandie	6,04
Pays de Loire	6,05
Picardie	6,27
Poitou-Charente	6,77
Limousin	6,77
Provence-Cote d'Azur	5,96
Rhône Alpes	5,65
Union régionale Paris	5,59
DOM	5,10

Union confédérale des Cadres

Soit cotisation à l'année	74,26
Soit cotisation par timbre mensuel	8,43

CNAS

1ère catégorie	3,26
2ème catégorie	4,34
3ème catégorie	7,63