

CADRE CFDT

n° 293 mars - mai 1980 15 F



inégalités **de salaires, revenus** **et patrimoines**

cadres cfdt

la revue de l'union confédérale
des ingénieurs et cadres

directeur-gérant
PIERRE VANLERENBERGHE

rédacteur en chef
JOSEPH LE DREN

26 rue de montholon
75439 paris cedex 09
téléphone 247 75 55

le numéro 15 F l'abonnement annuel 60 F
prix dégressifs pour les commandes groupées.
ccp 30 474 52 N la source.

imprimerie artésienne, coopérative ouvrière
de production, à liévin.

SOMMAIRE

Inégalités de salaires, revenus et patrimoines

L'ORDRE INÉGAL

- 2 Pourquoi les inégalités
 - 4 Le cumul des inégalités
par Olivier Mathieu
 - 10 Réduire les inégalités
un enjeu syndical permanent
par Maurice Luneau
-

MÉCANISMES DE L'INÉGALITÉ

- 12 Où se créent les inégalités financières ?
 - 14 Salaires, revenus et pouvoir d'achat
par Jacques Coulaures
 - 18 Le patrimoine des particuliers en France
par Jean-Jacques Malpot
-

ENJEUX SOCIAUX, CHOIX SYNDICAUX

- 25 Priorité aux bas salaires
les raisons d'une campagne confédérale
par Pierre Vanlerenberghe
 - 29 Les salaires des femmes cadres
par Thérèse Panagopoulos
 - 34 Comment utiliser les bilans sociaux pour suivre l'évolution des
inégalités à l'intérieur de l'entreprise
 - 36 Propositions CFTD pour réduire les inégalités financières
-

Actuelles

- 38 La victoire des nettoyeurs du métro
 - 39 Des garanties pour les travailleurs français à l'étranger
 - 42 La réduction du temps de travail
les résultats de l'enquête UCC
par Yves Lasfargue
 - 47 Nous voulons un contrôle des fichiers informatiques par les
salariés
par Yves Lasfargue
 - 52 Brèves
 - 59 Lectures
-

ÉDITIONS FÉDÉRALE FGE

Couverture : La Bourse, photo Hubert, réalisation Bernard Blandiot.
Dessins : Joseph Défossez. Photos : D. Thierry p. 4, J. Suquet/INRP p. 9, H. Gloaguen/VIVA
p. 24, J. Pottier pp. 28 et 38, G. Bloncourt p. 40. Graphiques Cécile Calabro, p. 12 et 36.

POURQUOI LES INEGALITES

En choisissant pour thème de ce numéro les inégalités, nous ne faisons que reprendre et approfondir un travail mené par l'UCC depuis trois ans, et qui a déjà donné lieu à diverses publications. Ce travail est à nos yeux essentiel pour plusieurs raisons :

- la vocation du syndicalisme est de lutter pour l'égalité des chances, dans le respect des différences et de la diversité,
- la revalorisation des bas salaires est aujourd'hui un objectif prioritaire de la CFDT,
- la France est, selon l'OCDE, le plus inégalitaire des pays industrialisés, malgré une devise nationale où le mot égalité vient en tête,
- dans l'actuelle redéfinition du jeu économique, les inégalités s'accroissent; l'inégalité radicale entre travailleurs et chômeurs se banalise, avec le consentement des pouvoirs publics,
- les offensives idéologiques des nouveaux économistes et de la nouvelle droite s'efforcent de donner des justifications pseudo-scientifiques à l'inégalité, et s'appuient sur des arguments génétiques quasi-raciaux pour présenter l'inégalité sociale comme naturelle,
- les ingénieurs et cadres syndiqués à la CFDT ont fait le choix d'aborder le problème des inégalités dans toute sa dimension sociale, et non dans l'esprit de défense corporative qui anime le syndicalisme catégoriel.

A mesure que l'on progresse dans l'étude des inégalités, il apparaît que :

1. La hiérarchie des salaires et des revenus est certes inégalitaire (et l'UCC-CFDT souhaite une réduction progressive de l'éventail des salaires de 1 à 6), mais elle ne constitue que

l'aspect le plus voyant de l'inégalité et ne rend pas compte de la situation des non-salariés (professions libérales, etc.);

2. Les inégalités induites par les mécanismes des transferts sociaux, des prestations familiales, et ceux de la fiscalité (en particulier ceux de la fiscalité indirecte) sont d'autant plus graves qu'elles sont masquées ou déguisées en mesures d'assistance;

3. Surtout, les inégalités de patrimoines, dont l'étude avance depuis quelques années, grâce aux travaux du CERC, oblige à prendre une toute autre mesure des inégalités, et relativise encore davantage l'inégalité salariale.

Les manifestations sociales de l'inégalité sont pour une large part la conséquence de ces inégalités d'ordre économique.

L'inégalité devant l'école, l'emploi, le logement, les loisirs, les vacances, les pratiques culturelles, est symétrique de l'inégalité des positions sociales, liées au salaire, au revenu et au patrimoine.

Ceci vaut également pour l'inégalité devant la santé, l'espérance de vie, et, à bien des égards, ce qui fait la « qualité de la vie » : pénibilité du travail, temps de travail et de transport, horaires. (La précarité particulière de la position des immigrés, non qualifiés et non intégrés à la collectivité nationale, est une évidence que l'actualité souligne de jour en jour).

Une place à part doit être faite cependant aux formes « biologiques » de l'inégalité, qui pèsent d'un poids particulier, même si le biologique est toujours lié au social.

Le handicap physique crée une inégalité de départ, qui ne peut être compensée que s'il existe une volonté sociale aujourd'hui absente (voir la situation des handicapés sur le marché de l'emploi; on ne voit rien surgir, du côté du pouvoir, qui ressemble à une « ardente obligation »).

Au deux marges de la société productiviste, les jeunes et les vieux connaissent une évidente infériorité en matière d'emploi et de subsistance, mis à part ceux qui appartiennent à la minorité privilégiée.

Enfin, si le travail des femmes s'impose, malgré les réticences, comme un fait social irréversible, sa dévalorisation indique la persistance, à travers les mutations sociales, de certaines formes très anciennes d'exploitation et de domination.



Un travailleur turc clandestin de la confection parisienne. Aux yeux de la loi il n'existe pas. Il ne peut vivre qu'en ghetto, il ne doit pas tomber malade, il est exploitable à merci. Pour certains, la carte CFDT a tenu lieu de sauf-conduit.

LE CUMUL DES INÉGALITÉS

par Olivier Matthieu

L'égalité, nous le savons bien, n'a de valeur que dans la différence. Et nous les connaissons de longue date, ceux qui saisissent la moindre occasion pour épingleur « l'égalitarisme naïf » de la gauche politique et syndicale. Ce que nous voulons, c'est faire apparaître les facteurs et les mécanismes de l'inégalité ; la façon dont elle se cumule et se reproduit, inégalité financière, bien sûr, mais aussi inégalité devant le temps, la santé, le vieillissement.

LES travailleurs qui ont les revenus les plus faibles sont aussi ceux qui ont les conditions de travail et de vie les plus pénibles. Certaines catégories cumulent tous les inconvénients : il s'agit, globalement, des salariés qui occupent des emplois pas ou peu qualifiés ; sont ainsi plus touchés, les femmes, les jeunes et les salariés des petites entreprises ou de certaines branches (hygiène, restauration, habillement, cuir, chaussures, B.T.P...). Ces inégalités portent sur les revenus, leur montant et leur stabilité, sur le temps, durée du temps de loisir et son

utilisation et aussi sur la santé. Elles se rattachent globalement au problème de l'absence de pouvoir, non seulement dans l'entreprise mais dans la liberté de gestion de sa propre vie.

Les inégalités de revenus.

Quelques chiffres suffisent ici à rappeler la faiblesse des revenus de certaines catégories : les salariés ayant déclaré moins de 2 000 F en 1977 (ou 2 500 F en 1979)

sont pour les 2/3 des ouvriers (essentiellement des O.S. et des manœuvres), et pour le 1/3 des employés (25 %) ou du personnel de service (8 %), en majorité de sexe féminin.

En 1979, les travailleurs payés au SMIC sont, pour plus de 80 %, des ouvriers, surtout des manœuvres occupés dans l'hygiène, le cuir, les industries des chaussures et de l'habillement, le commerce de gros alimentaire, la restauration et l'hébergement, les services fournis aux entreprises.

Si, en octobre 1978, les gains mensuels moyens des salariés appartenant à des entreprises de plus de 10 salariés est de 3 120 F pour les ouvriers, 3 210 F pour les employés, 4 800 F pour les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs et de 8 410 F pour les cadres, des différences importantes existent au sein même de ces catégories, selon la branche d'activité, la zone géographique ou la taille de l'entreprise. A titre d'exemple, le salaire horaire de l'ouvrier est, à la même date, de 15,62 F dans les établissements de 10 à 49 salariés et de 19,18 F pour ceux de 500 salariés et plus; il est pour les hommes, de 26,11 F dans le pétrole ou de 21,43 F dans l'industrie chimique, et de 16,34 F dans l'hygiène, de 16,01 F dans les chaussures et l'habillement et de 17,35 F dans le B.T.P. Il convient d'ajouter l'influence du sexe: le salaire horaire moyen de l'ouvrière est de 14,46 F alors que celui de l'ouvrier est de 18,29 F.

Ce montant de salaire bas, notamment pour les ouvriers non qualifiés et, dans une moindre mesure, pour les employés, se cumule au fait que ce sont les catégories dont le patrimoine est le plus faible. En effet, si le patrimoine moyen des foyers français est de 100, celui des ouvriers est de 37, celui des employés de 47 alors que celui des cadres supérieurs est de 225 et celui des professions libérales de 620.

Il convient d'ajouter que la sécurité de la rémunération est aussi la plus précaire pour les ouvriers, notamment les non qualifiés. En premier lieu, cette rémunération est encore souvent calculée en fonction du rendement; elle peut varier, en outre, de façon importante selon l'existence ou non d'heures supplémentaires qui, dans les petites entreprises et dans certains secteurs, ne sont pas planifiées et entraînent des à-coups importants. Enfin, le statut de l'ouvrier est encore loin d'être identique à celui des ETAM et des cadres dans les conventions collectives: la maladie, la maternité, l'ac-

cident du travail, le licenciement ou la mise à la retraite sont autant d'événements qui, pour la plupart d'entre eux, sont cause de réductions de salaire importantes pouvant entraîner, dans certaines familles, une situation désastreuse et irrémédiable. Ainsi, en ce qui concerne la protection contre la maladie, 40 % des ouvriers couverts par un accord de mensualisation ont un délai de carence (c'est-à-dire le nombre de jours non payés en cas d'arrêt maladie) plus important que les employés de la même branche et 72 % des ouvriers ont des conditions d'indemnisation (taux et durée) inférieures aux employés.

Les inégalités devant le temps.

Aux inégalités devant l'argent, s'ajoutent celles devant le temps: ces deux sources cumulées sont la cause principale des différences de mode de vie des catégories de travailleurs. Malgré une baisse sensible de la durée du travail hebdomadaire (de l'ordre de 1/2 heure en moyenne par an), des différences importantes demeurent selon les salariés. Les ouvriers sont, en règle générale, ceux qui travaillent le plus avec une moyenne de 41,5 heures contre 40,7 heures pour les employés; surtout, 18 % des ouvriers font encore plus de 44 heures par semaine, cela malgré la crise et le chômage.

Les différences selon les entreprises sont grandes. Ce sont généralement les petites entreprises où la protection sociale et l'organisation des salariés sont moins importantes qui ont les durées du travail les plus longues. En outre, certains secteurs où les conditions de travail sont pénibles ont aussi des temps de travail élevés: c'est le cas, notamment, du B.T.P. et des transports.

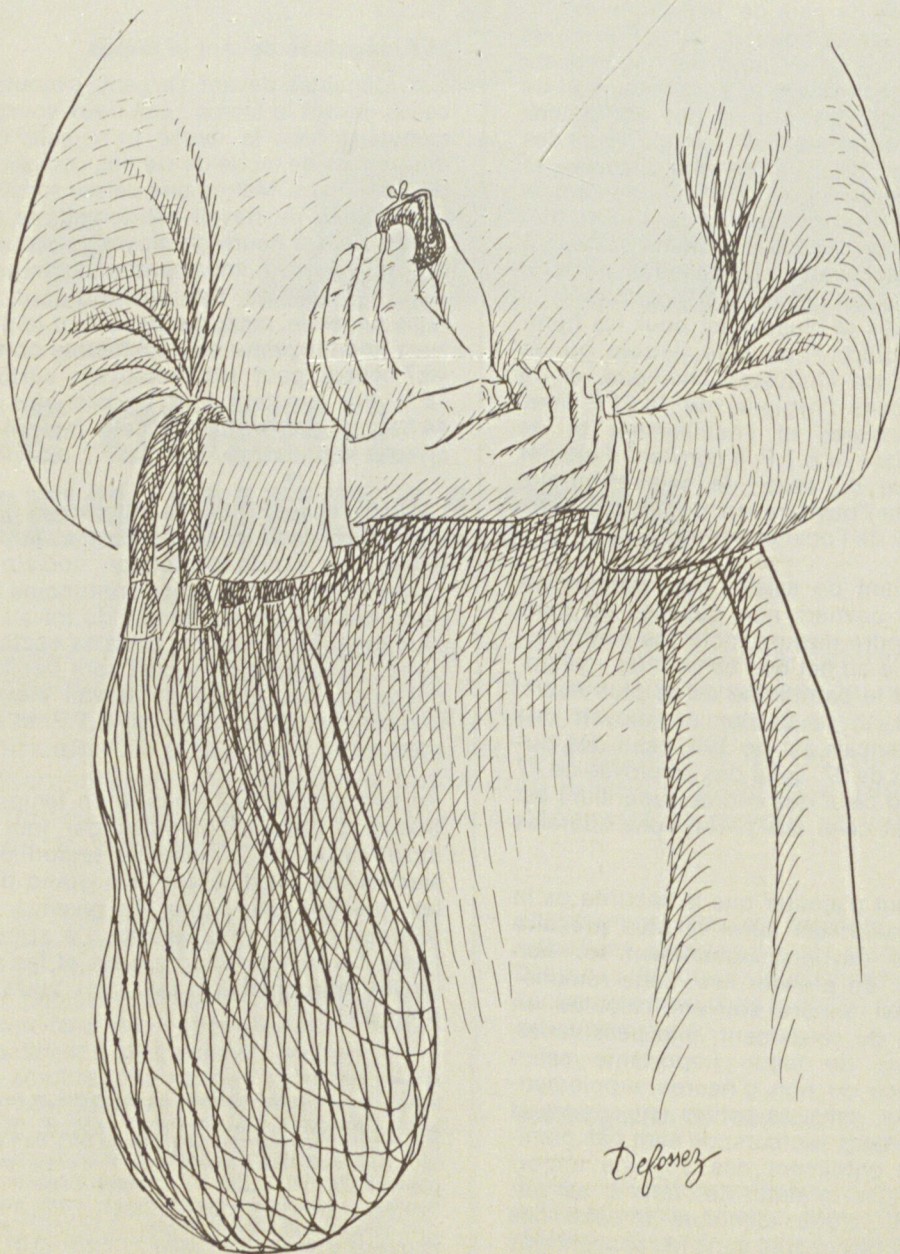
Au temps de travail s'ajoute un temps de transport élevé (53 minutes par jour en moyenne et 1 h 21 dans la région parisienne) qui est d'autant plus grand dans les grandes villes, que les revenus des intéressés sont plus faibles. Ce sont, là aussi, les travailleurs manuels et les employés non qualifiés qui sont visés en premier lieu.

NDLR. Sur le travail de nuit, sa pénibilité et les risques d'accidents qui s'ensuivent, voir le rapport Carpentier-Cazamian (publications du BIT). Voir aussi le « Livre noir des transporteurs routiers », publié par la FGTE-CFDT (112 p., en vente à Montholon-Services, 10 F). Enfin, sur le travail posté, évoqué plus loin, voir le rapport Wisner (à l'ANACT) et les réflexions d'Alain Wisner dans « Cadres CFDT » n° 279: « Les cadres et le temps ouvrier ».

Les autres éléments de la durée du travail vont aussi à la défaveur des ouvriers : c'est la catégorie qui dispose de moins de deux jours de repos hebdomadaire (en 1970, 53 % des ouvriers en bénéficiant contre 60 % des employés). En outre, la durée des congés payés au-dessus du minimum légal de 4 semaines est plus faible pour cette même catégorie : en 1976, les ouvriers, dans 19,7 % des établissements et les employés dans 24,4 % des établissements, ont bénéficié de congés supérieurs à 24 jours ouvrables. Il faut, à

cet égard, souligner sur un plan plus qualitatif que, en 1977, 48 % seulement des ouvriers partent en vacances contre 66 % des employés, 80 % des cadres moyens et 90 % des cadres supérieurs et professions libérales.

On touche déjà, ici, au mode de vie, notamment à l'utilisation du temps de non travail. Il faut souligner que celui-ci est indissociable du temps de travail : en effet, comment penser utiliser ses loisirs à se former ou à lire quand on a un travail



qui brime ses possibilités d'épanouissement ou qui entraîne une importante fatigue physique ou mentale? Comment utiliser les moyens artistiques traditionnels (théâtre, cinéma, expositions...) ou faire œuvre soi-même de création quand on détient un emploi qui empêche l'expression ou l'imagination? Les statistiques d'utilisation des lieux publics dits « culturels » par catégorie socio-professionnelle, sont significatives à cet égard. Ainsi, dans les enquêtes sur l'utilisation du temps, 27,9 % des ouvriers déclarent lire au moins un ou deux livres par mois contre 55,8 % des cadres moyens et 71,6 % des cadres supérieurs; 28,6 % des ouvriers vont au cinéma 5 ou 6 fois par an contre 40 % des cadres moyens et 56,4 % des cadres supérieurs.

Rappelons que les ouvriers consacrent 40 % de leurs revenus à l'alimentation et 5,6 % à la culture et aux loisirs alors que ces pourcentages sont de 27,2 % et 6,8 % pour les cadres supérieurs. De plus, la catégorie ouvrière dont les taux de mortalité par classe d'âge sont parmi les plus élevés, a l'un des plus petits budgets d'hygiène et de soins.

Les inégalités devant la santé.

Les conditions de travail entraînent des disparités importantes selon les catégories, qu'il s'agisse des conditions physiques telles que le bruit, la chaleur, la poussière, les vibrations, les conditions de sécurité ou le contenu du travail. Elles ont des conséquences importantes sur la santé physique et mentale des travailleurs.

Les implications sur l'intégrité physique des mauvaises conditions de travail peuvent être mesurées par de nombreux indicateurs. Le plus évident, est celui des accidents du travail : là aussi les ouvriers qui ont les durées du travail les plus longues et les conditions les plus pénibles, sont particulièrement touchés; alors qu'ils représentent 58 % des salariés, ils sont victimes de 85 % des accidents du travail. Les taux sont particulièrement élevés pour les branches où le travail entraîne une fatigue physique ou mentale importante.

Le plupart des atteintes à la santé n'interviennent pas sous forme d'accidents brutaux, mais quotidiennement. Ainsi, l'environnement physique du travail peut procurer des troubles importants : à titre d'exemple, les salariés soumis à des tra-

vaux réalisés à des niveaux sonores importants (de plus de 85 décibels) ont des problèmes d'audition qui peuvent conduire à la surdité. Or, ce sont surtout les ouvriers qui travaillent au bruit, comme le montrent les résultats de l'enquête sur les conditions de travail réalisée en 1978 par l'INSEE. Alors que 3,5 % des travailleurs ont déclaré « ne pouvoir entendre quelqu'un qui leur adresse la parole quand ils travaillent », ce pourcentage atteint plus de 9 % pour les ouvriers spécialisés et 6,5 % pour les ouvriers qualifiés. Les ouvriers constituent, en outre, la catégorie qui travaille le plus à une chaleur anormale (soit trop élevée, soit, au contraire, trop faible), dans une atmosphère sale, humide ou avec des odeurs désagréables, ou à la poussière.

Les déclarations de maladies professionnelles et à caractère professionnel ne représentent qu'une partie des atteintes à la santé, celles où une reconnaissance officielle a été faite entre une pathologie et le travail. Au sein même de celles-ci (7 453 cas de maladies professionnelles pour l'ensemble des régimes de sécurité sociale en 1978 à quoi il faut ajouter les 774 cas de maladies à caractère professionnel), les ouvriers représentent la quasi-totalité des cas : les maladies les plus courantes sont les dermatoses dues notamment au ciment, les pneumocomioses (affections pulmonaires provoquées par l'inhalation de poussières métalliques ou minérales) telles que la silicose, l'absestose, la sidérose ou la beryliose, les affections de la peau, des voies respiratoires ou celles dues au bruit.

Les effets du travail parcellaire et du travail posté

En dehors des conditions physiques du travail, la façon même dont celui-ci est organisé peut entraîner des atteintes à l'intégrité des travailleurs. Deux types de travaux sont particulièrement significatifs à cet égard : les tâches répétitives ou parcellaires et le travail posté en continu et semi-continu.

Dans le premier cas, souvent désigné par le terme plus général de travail à la chaîne, l'organisation du travail est telle que le temps est découpé en parcelles égales et courtes. Les mêmes opérations se répètent toutes les 10, 15, 30 secondes ou plus. Le rythme est impliqué par une chaîne qui permet la circulation du produit devant l'opérateur, par une machine à cadence automatique pré-réglée ou par une dépendance au poste voisin, ce qui nécessite des cadences et un rendement.

Dans tous les cas, la parcellisation du travail entraîne une monotonie des tâches, un sentiment d'inutilité, cause de nombreuses frustrations. Il engendre des troubles divers d'ordre moteur (car seules certaines fonctions de l'organisme sont utilisées) ou nerveux : il est difficile de mesurer les répercussions sur la charge mentale car les atteintes à la santé mentale ne se traduisent pas nécessairement par des phénomènes de rupture (accidents, dépressions...). Des frénésies d'activité ou hantise de l'arrêt deviennent elles aussi des éléments pathologiques : c'est ainsi que la mortalité dans les premiers mois qui suivent l'âge de la retraite est importante. Certains types de travaux induisent directement des comportements tels l'obsessionnalité, la dépression... Il est ainsi inévitable que le travail au rendement induise un rapport obsessionnel au temps ou que des tâches sans intérêt entraînent des réactions dépressives.

Ces tâches sont principalement tenues par les ouvriers et les employés non qualifiés ; il faut souligner que ce modèle taylorien a dépassé le secteur industriel pour s'appliquer à une partie du tertiaire en liaison notamment avec les mécanismes d'automatisation et d'informatisation. En ce qui concerne le travail en semi-continu et continu organisé par équipes alternantes en roulement, les principales pénibilités tiennent aux horaires décalés par rapport à la vie sociale et familiale et changeants dans le temps. Environ 700 000 ouvriers travaillent dans ces conditions.

Les conséquences sur la santé tiennent à la difficulté d'adaptation aux rythmes des temps de travail et de repos. Il en résulte une moindre résistance de l'organisme des salariés, qui favorise l'apparition de certaines pathologies. Par ailleurs, le vieillissement, qui diminue les capacités d'adaptation de tous les individus, rend l'organisme plus vulnérable aux troubles physiologiques. Ceux-ci concernent, généralement, le sommeil et le système gastro-intestinal.

Les conséquences du travail posté sur la vie privée et la vie sociale ont été mises en lumière par une enquête effectuée en 1972 et 1973 par le groupe de sociologie urbaine de Lyon, portant sur 108 travailleurs postés et leurs familles.

Dans 39 % des cas, les travailleurs font état d'une vie familiale réduite : 19 % la supportent bien mais 20 % en éprouvent du regret et en souffrent.

29 % des travailleurs en 3 × 8 semi-continu se déclarent « très gênés » ou « assez gênés » dans leurs relations amicales, ce pourcentage passe à 48 % pour les travailleurs en continu. Dans le domaine des loisirs, les pourcentages sont de 49 % et 62 % selon que les travailleurs sont en semi-continu ou en continu.

Enfin, la plupart des travailleurs en continu et semi-continu estiment ne plus bénéficier pleinement des avantages offerts par l'entreprise. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne les moyens de formation, la représentation du personnel et les avantages divers (cantine, loisirs...).

Ainsi, les travailleurs qui ont des conditions de travail particulièrement pénibles au niveau de l'environnement physique, de l'organisation du contenu du travail, sont, là aussi, les ouvriers et, de façon moindre, une partie des employés. La santé physique et mentale de ces travailleurs s'en ressent durement. Un bon indicateur des différences selon les catégories est celui de la mortalité moyenne. Au cours des années 1960-1970, l'écart entre les quotients moyens de mortalité pour les hommes de 45 à 54 ans s'est encore accusé depuis la précédente décennie ; il est 3,4 fois plus élevé chez les manœuvres que chez les instituteurs. Par causes de décès déclarés, il est 6 fois plus élevé dans les décès par accident, 10 à 13 fois dans les décès par alcoolisme et par tuberculose, chez les manœuvres que pour les couches sociales à activité intellectuelle (instituteurs, cadres supérieurs et professions libérales).

D'une génération à l'autre

Le cumul des inégalités face au revenu, au temps, à la santé tel qu'il apparaît à l'encontre de certaines catégories, notamment les non qualifiées et ainsi une forte proportion de femmes ou de jeunes, s'étend d'une génération à l'autre. Les progrès de la formation première et permanente n'ont pas permis de combler une partie des distances entre les catégories sociales. Ainsi, en 1970, 64 % des fils d'ouvriers sont eux-mêmes ouvriers, 12 % employés et 11 % cadres moyens.

Alors que les ouvriers et les employés non qualifiés ont à la fois les plus bas revenus, les conditions de travail et de vie les plus dégradées, il n'est pas étonnant que ces inégalités se perpétuent et confortent les discriminations.

Olivier Matthieu

u,
à
o-
ne
s,
es
r-
ne
es
ils
%

on
us,
us
es
les

ieu



RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

un enjeu syndical permanent

par Maurice Luneau*

Aux époques inquiètes, le pouvoir se concentre. La minorité qui investit peu à peu les affaires, l'administration, les médias, etc., voudrait faire croire que son règne est celui, « naturel », des plus intelligents et des meilleurs. Les autres, malchanceux exclus et chômeurs, devraient donc s'en prendre à leur propre incapacité... Cet élitisme qui nous ramène un siècle en arrière, est à rebours de toute l'histoire ouvrière et syndicale.

DEPUIS des années la CFDT se bat pour réduire les inégalités; aujourd'hui, comme hier, elle présente cette revendication comme l'un des moyens prioritaires pour transformer la société. Il ne s'agit pas d'une idée fixée enfantée par la vision utopique d'une société sans classe, mais d'une profonde conviction.

Des justifications traditionnelles...

Au sein d'un système économique qui se nourrit des inégalités et les perpétue pour survivre, il est nécessaire de dénoncer et de combattre sans faiblesse toutes les mauvaises raisons avancées pour justifier ce qui ne peut pas l'être : la nécessité de l'excès des richesses pour les uns et du minimum vital ou de la misère pour les autres¹.

Pour les défenseurs du système capitaliste ces inégalités sont aujourd'hui la contrepartie somme toute très justifiée des mérites acquis, des responsabilités acceptées, des risques encourus ou des services rendus à la collectivité. On doit d'ailleurs reconnaître, pour le regretter, que la majorité de nos concitoyens y compris les plus exploités, acceptent sans les discuter sérieusement de telles affirmations.

Nous savons bien pourtant que les classes dominantes ont été diverses au cours des âges et que l'ordre hiérarchique est lié aux choix sociaux et politiques. Pour nous en tenir à la France, l'Histoire nous apprend que la bourgeoisie a fait abolir les privilèges de la noblesse et du clergé en 1789 avant de se les attribuer pour elle-même et chacun peut constater

qu'une petite minorité confisque aujourd'hui à son profit le pouvoir de décision, les tâches les plus nobles et les rémunérations les plus élevées.

... aux impostures « scientifiques » d'aujourd'hui.

Mais il y a plus grave. Voici que l'on voit resurgir des justifications de la hiérarchie sociale basées non plus sur les mérites ou la fortune mais sur les différences génétiques. Au nom de ces différences soi-disant voulues par la nature tout s'expliquerait de façon rationnelle, l'efficacité des sociétés humaines nécessitant que certains soient prédestinés, en fonction de leur plus ou moins grand quotient intellectuel à être des « chefs » pour conduire le troupeau des autres humains. Albert Jacquard a parfaitement démontré dans « *Cadres CFDT* » de novembre-décembre 1979, que ce genre d'argument était sans aucune valeur scientifique et que chaque jour apporte de nouvelles preuves à l'imbécilité de ce genre de discours. Pierre Roubertoux de son côté (2) vient de consacrer une importante thèse à ce sujet. Il confirme que le patrimoine génétique aussi essentiel soit-il n'est qu'un élément du développement intellectuel et que l'environnement social et économique a lui aussi un impact très important :

(1) Discours vieux comme le monde sans doute. Depuis des millénaires la classe sociale au pouvoir (les rois, les empereurs, les nobles, les clercs, les entrepreneurs, etc.) a toujours voulu faire pénétrer dans l'esprit des gens dès leur plus tendre enfance l'idée qu'il est naturel que les uns commandent et que les autres subissent, que les uns soient riches et aient du superflu alors que les autres sont privés du nécessaire.

(2) Voir « *Le Monde-Dimanche* » du 16.3.1980.

« *Plusieurs travaux prouvent que des enfants de familles modestes adoptés par des cadres ont des performances identiques à celles des enfants biologiques des classes aisées.* » Peut-on ajouter à ces contre-arguments scientifiques indiscutables que c'est au nom des individus ou des races « prédestinées » à conduire les autres que se sont perpétrés tout au long de l'histoire d'épouvantables massacres dont les derniers en date n'ont pas été les moins horribles.

La compétition à outrance.

C'est pourquoi il faut sans relâche poursuivre la lutte pour réduire les inégalités, et, sans jamais tomber dans l'illusion égalitariste, affirmer qu'au niveau des personnes comme des nations, la nécessaire différence ne doit pas être le classement en supérieur et inférieur, ni déboucher bien entendu sur le superflu pour les uns et l'extrême dénuement pour les autres.

Le syndicalisme prend en charge les actions menées pour faire reconnaître les droits à une rémunération adaptée aux niveaux de compétence, de complexité ou de responsabilité des fonctions exercées. Parallèlement, il affirme la nécessité d'augmentations des salaires de nature à maintenir et améliorer le pouvoir d'achat des salariés, et notamment des plus défavorisés. Mais ceci ne doit pas empêcher l'action pour une autre hiérarchie, et la dénonciation sans complaisance d'une société où la réussite ne s'apprécie qu'en termes économiques, où l'argent est l'unique stimulant de l'activité et où, plus fondamentalement, le système éducatif ne vise que la reproduction du système de valeurs imposé par la classe dominante. Il faut montrer les limites et les dangers de la compétition, qui cesse d'être constructive quand elle est érigée en valeur absolue. Montrer que cette logique conduit trop de gens à choisir leur travail et à l'accomplir, dans le seul but de gagner plus que les autres, ignorant systématiquement des motivations telles que l'intérêt au travail, la créativité, le service des autres, etc.

Guerre économique ou développement ?

Cette compétition inspire et radicalise la guerre économique, grande responsable du sous-développement dramatique des pays les plus démunis, et de la crise que traversent les économies de la plupart des pays industrialisés.

Ceci n'empêche pas les économistes au pouvoir dans les pays capitalistes d'appliquer une thérapeutique conforme aux schémas classiques de la théorie libérale, basée sur la réussite personnelle et la recherche du profit, *l'accroissement des inégalités entre fruits du capital et fruits du travail*, en invoquant des contraintes imposées par la nouvelle division internationale du travail, dans le cadre des règles imposées par le capitalisme mondial. Tout cela sans doute pour soigner le mal par le mal.

Pour la CFDT au contraire, la crise actuelle ne sera surmontée que dans la mesure où nous accepterons de faire porter nos efforts dans la direction d'un autre type de développement de l'activité économique. Celui-ci suppose que chacun soit incité à ajuster son comportement aux nouvelles données de l'économie mondiale. Encore faut-il que les plus pauvres ne soient pas les seuls appelés au sacrifice.

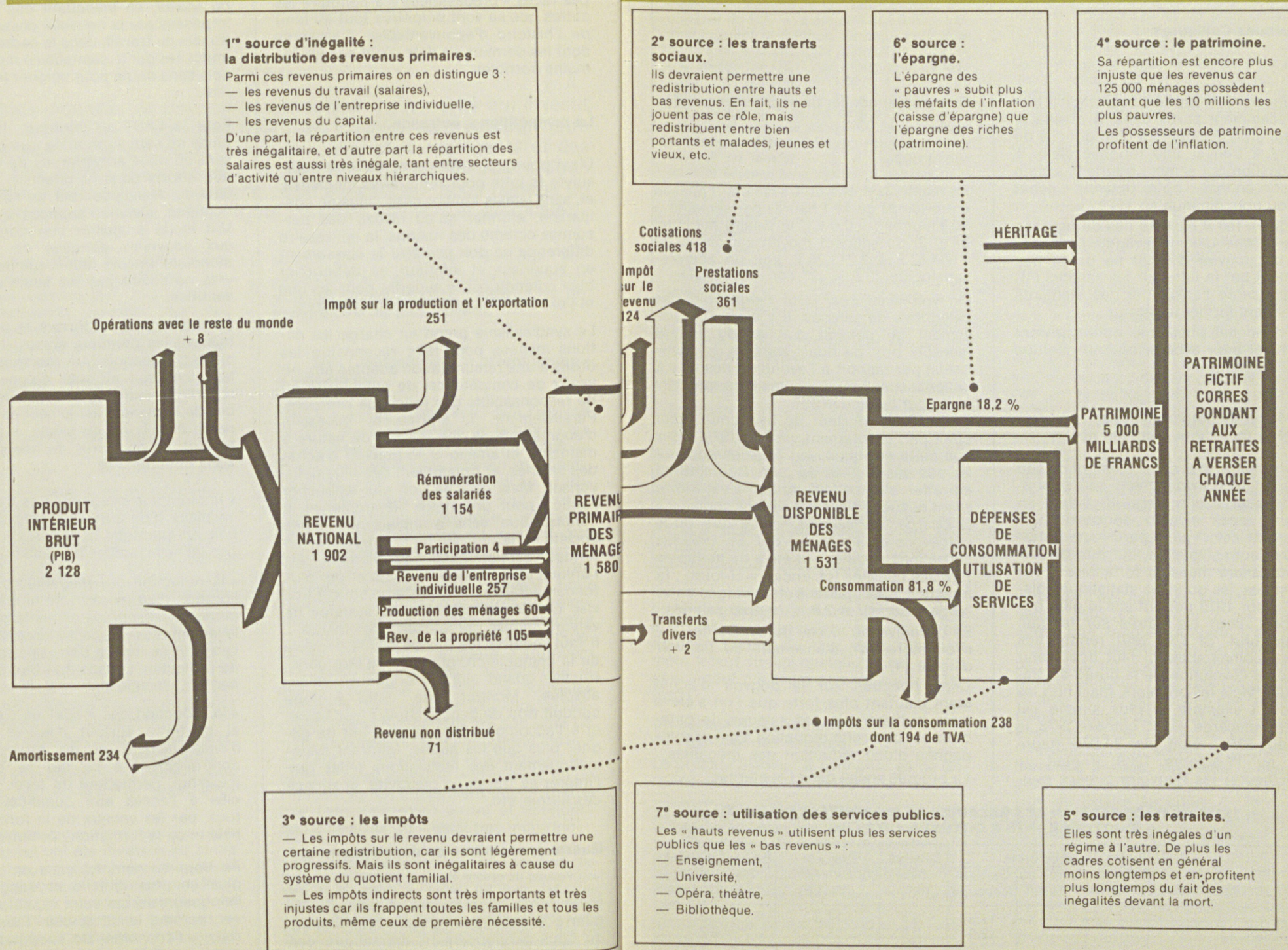
Au moment où, à travers la crise, apparaissent les premiers signes d'un nouvel ordre (?) économique mondial en gestation, on peut affirmer qu'une meilleure répartition entre les hommes des ressources de la planète est le seul enjeu raisonnable d'ici la fin du siècle. Mais concrètement, au plus près de nos préoccupations quotidiennes :

- la réduction des inégalités c'est la mise en place d'un *autre système de production* qui permette la suppression à terme des tâches stupides ou sans intérêt,
- la réduction des inégalités c'est l'amélioration d'un *mécanisme efficace de garantie de ressources* alimenté par un prélèvement sur les enrichissements sans cause. A ce titre la défense des systèmes de protection sociale doit être considérée comme essentielle,
- la réduction des inégalités c'est encore et peut-être surtout d'*autres systèmes d'enseignement et de promotion* qui, contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, permettent de lever les obstacles à l'accès aux qualifications pour tous, par les canaux de la formation initiale et de la formation continue.

Au bout du compte, dans un monde de plus en plus difficile et dangereux les vainqueurs seront ceux capables de trouver, comme le dit si bien François Perroux, « *l'économie de coopération et de concours plus profonde encore que l'économie de compétition et de lutte* ».

OÙ SE CRÉENT LES INÉGALITÉS FINANCIÈRES ?

Origine et distribution des revenus (année 1978) (en milliards de francs)



Source : — Schéma mis à jour, modifié et commenté par l'UCC en partant d'un schéma du CERC.
— Chiffres des comptes de la Nation 1978.

SALAIRES, REVENUS ET POUVOIR D'ACHAT

par Jacques Coulaures

A travers les chiffres contradictoires récemment parus dans la presse, il apparaît décidément bien difficile de parvenir à trouver une réponse claire à une question qui semble pourtant simple dans son énoncé : notre pouvoir d'achat a-t-il, ou non, diminué en 1979 ?

C'est qu'en fait il n'existe pas de réponse unique à une telle interrogation, la défense du pouvoir d'achat ne passe pas seulement par la lutte sur les salaires (1), mais concerne l'ensemble des éléments qui viennent former le revenu.

C'est donc cet ensemble qu'il convient d'examiner pour espérer obtenir quelque éclaircissement.

Régression du pouvoir d'achat au niveau du salaire mensuel net.

Pour un salarié, le premier élément de son revenu est bien évidemment son salaire. Mais de quel salaire s'agit-il ? Il faut ici distinguer deux niveaux successifs. Le premier est celui qui sépare les « horaires » des autres salariés, qui eux perçoivent un salaire mensuel forfaitaire. Pour les premiers, les données statistiques disponibles sur 1979 portent sur le gain horaire brut, pour les autres sur le gain mensuel brut. Si l'on veut rendre ces données comparables, il faut donc tenir compte de l'évolution de la durée du travail, qui affecte les premiers, mais non les seconds. L'exemple le plus simple est celui des smicards. Au 1^{er} octobre 1978, le taux du SMIC était de 11,07 F/heure (brut) ; au 1^{er} octobre 1979, il était de 12,42 F/heure ; les Pouvoirs publics peu-

vent ainsi annoncer un accroissement de :

$$\frac{12,42 - 11,07}{11,07} = 12,2 \% \text{ 1}^{\text{er}} \text{ col. tabl. 1).}$$

En réalité, la durée du travail étant passée entre-temps de 41,1 heures par semaine à 40,9 heures (— 0,6 %), le salaire mensuel brut (2) du smicard moyen est passé de 1 984,67 F à 2 213,26 F, soit un accroissement de 11,5 % (2^e col. tableau 1).

On voit ainsi que, pour l'ensemble des catégories de salariés, il y a eu accroissement du pouvoir d'achat du salaire mensuel brut ou quasi-stabilité (les smicards) par rapport à l'évolution des prix à la consommation, du moins telle que mesurée par l'indice INSEE.

Il s'en faut pourtant de beaucoup, ceci étant particulièrement vrai en 1979, pour que cette évolution soit celle enregistrée en bas des feuilles de paie. Ces chiffres en effet s'entendent bruts, c'est-à-dire avant déduction des cotisations sociales à la charge des salariés, or ce que nous percevons est un salaire net. En 1979 les cotisations sociales ont été à de multiples reprises relevées (cf. encadré ci-joint) ; la ponction ainsi opérée s'étant étagée entre 3,1 % (cadres) et 2,8 % (autres salariés).

En définitive, au niveau du salaire net, il y a eu régression d'ensemble du pouvoir d'achat (4).

Cette ponction sur le pouvoir d'achat étant d'autant plus forte que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires, le paradoxe est que cette réduction s'est accompagnée d'une réduction des inégalités...

Le progrès social dans l'austérité !

I. TAUX DE PROGRESSION DES SALAIRES ET DU POUVOIR D'ACHAT D'OCTOBRE 1978 A OCTOBRE 1979 (3)

horaires	Salaires bruts			Salaires mensuels nets	Prix à la consommation (INSEE)	Pouvoir d'achat des salaires mensuels nets
	Gains horaires	Durée du travail	Salaires mensuels			
Cadres			12,5	9,1	11,3	— 2,0
Techniciens			12,0	8,9	11,3	— 2,2
Employés			12,7	9,6	11,3	— 1,4
Ouvriers	14,8	— 0,6	14,1	11,0	11,3	— 0,3
Smicards	12,2	— 0,6	11,5	8,4	11,3	— 2,6

LES MAJORATIONS DES COTISATIONS SALARIALES EN 1979

Cotisation maladie à la Sécurité sociale

En janvier 1979, la fraction de la cotisation maladie du régime général de Sécurité sociale dont l'assiette est la totalité du salaire et qui était de 1,50 %, a été portée à 3,50 %; simultanément la fraction de cette cotisation perçue dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (4 470 F par mois pour l'année 1979) était ramenée de 3,00 % à 1,00 %. Ce déplaçonnement partiel de la cotisation maladie concerne tous les salariés du secteur privé ainsi que tous les agents de la fonction publique (le déplaçonnement total devant intervenir en janvier 1980). En fait, il frappe dans le secteur privé les seuls salariés dont les rémunérations dépassent le plafond mensuel des cotisations, c'est-à-dire la totalité des cadres et une partie des techniciens les mieux payés. Dans le secteur public, il touche la plupart des fonctionnaires de catégorie A et certains agents de catégorie B.

En août 1979, la cotisation maladie a été majorée de 1 %, majoration qui porte sur la totalité du salaire (à titre provisoire pour une durée de 18 mois). Cette nouvelle mesure concerne donc l'ensemble des salariés des secteurs privé et public.

Cotisation vieillesse à la Sécurité sociale

En janvier 1979, le taux de la cotisation vieillesse à la Sécurité sociale a été porté de 3,45 % à 4,70 %. La cotisation étant perçue dans la limite du plafond à la Sécurité sociale, la mesure concerne principalement tous les salariés gagnant un salaire inférieur à 4 470 F par mois. Elle frappe d'autant moins les salariés ayant de fortes rémunérations que le niveau de leur salaire est très supérieur au plafond.

Il faut rappeler que les salariés du secteur privé cotisent par ailleurs et selon d'autres règles pour des retraites vieillesse complémentaires : régime des cadres depuis 1949 et régimes des non cadres, devenus obligatoires depuis 1962. Les taux de ces retenues n'ont pas varié en 1979.

Dans le secteur public la retenue pour pension de retraite, qui est de 6 % depuis 1924, porte sur la totalité de la rémunération. Il n'y a donc pas eu de modification en ce domaine en 1979.

Schématiquement, le relèvement des cotisations d'assurance vieillesse aura touché les seuls salariés du secteur privé et ce d'autant plus que le niveau de leur salaire est proche du plafond.

Cotisation d'assurance chômage à l'UNEDIC

Le taux de la cotisation salariale à l'UNEDIC est passé, en avril 1979 de 0,60 % à 0,84 % dans la limite de quatre fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 17 88 F par mois. Il s'agit d'une cotisation à un régime conventionnel d'assurance chômage qui couvre le seul secteur privé (accord patronat - syndicats de décembre 1958, rendu obligatoire depuis juillet 1959). Cette mesure concerne pratiquement la totalité des salariés du secteur privé.

Les agents titulaires de la fonction publique jouissant de la sécurité de l'emploi ne sont pas concernés. Les agents non titulaires, en cas de licenciement, seraient indemnisés directement par l'État qui est en ce domaine son propre assureur; il n'y a donc pas de cotisation salariale en la matière.

De cette réduction des inégalités qui, rendons-en grâce par avance à la campagne pour les présidentielles, sera sans nul doute à l'ordre du jour dans quelques mois, il faut dire ici quelques mots, qui ne concernent d'ailleurs que les seuls salaires.

Un certain resserrement de l'éventail des salaires.

Le premier élément à connaître en ce domaine est que le mouvement de resserre-

ment de l'éventail des salaires, sensible depuis 1968 (cf. tableau 2), est intervenu après une longue période d'accroissement des inégalités. Si son point de départ initial fut le relèvement du SMIG intervenu en juillet 1968, une large partie de ce mouvement est dû à ce que les statisticiens appellent un « effet de structure ». Les effectifs de cadres se sont en effet très sensiblement accrus au cours des dix dernières années; s'agissant d'une catégorie caractérisée par une forte progression du salaire au cours de la carrière, tout recrutement, en rajeunissant la moyenne d'âge, tend à déprimer la progression de son salaire moyen.

Au-delà de ces subtilités statistiques, retenons quand même que le resserrement de l'éventail observé depuis douze années n'a fait que contrebalancer un mouvement de sens inverse intervenu entre 1950 et 1968. La distribution des salaires est aujourd'hui sensiblement identique à celle qui existait au début des années 50.

(1) Sur ce point, cf. « Evolution des inégalités de salaires et de revenus en France », « l'information des Cadres », UCC-CFDT, n° 733, mars 1978.

(2) En tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

(3) D'après *Economie et Statistique*, n° 118, janvier 1980.

(4) Les smicards représentent à cet égard un cas particulier. Le SMIC a en effet été relevé de 4,1 % au 1/12/79, passant ainsi à 12,93 F/heure (brut). Si l'on tient compte de ce relèvement intervenu en fin d'année, le pouvoir d'achat des smicards aurait été tout juste maintenu.

Persistance de très fortes inégalités salariales.

Le second élément à prendre en compte est évidemment l'existence et la persistance de très fortes inégalités. En dépit des discours officiels, toutes les études disponibles montrent la France comme étant l'un des pays occidentaux parmi les plus inégalitaires, bien plus que la R.F.A. si souvent citée en exemple, mais à sensi-

ble égalité avec l'Italie. Quelques chiffres :

- *inégalités entre sexes* : à catégorie socio-professionnelle identique, les femmes gagnaient en moyenne près de 32 % de moins que les hommes (36 % chez les cadres supérieurs, 21 % chez les employés, 30 % chez les ouvriers);

- *inégalités selon les secteurs* (cf. tableau 3) : selon que vous serez ouvrier de l'industrie de l'habillement, ou ouvrier du pétrole, votre salaire variera de 1 à 1,8...

II. SALAIRES NETS ANNUELS MOYENS SELON LES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES, DE 1950 A 1979

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers	Ensemble	Cadres sup. / Ouvriers
1950	7 886	4 025	2 814	2 369	2 728	3,3
1955	16 740	7 797	4 247	3 881	4 594	4,3
1960	26 393	13 055	6 572	6 060	7 310	4,4
1965	38 736	18 465	9 502	8 676	10 743	4,5
1968	46 410	22 040	11 593	10 511	13 245	4,4
1972	65 771	31 237	16 757	15 811	19 580	4,2
1974	82 185	39 481	21 877	20 872	25 742	3,9
1976	96 812	47 588	28 168	26 491	33 201	3,7
1978	118 415	58 303	35 020	33 061	41 100	3,6
1979	128 220	63 280	38 270	35 750	44 570	3,6

III. DISPARITÉS DES SALAIRES MENSUELS BRUTS SELON LES SECTEURS ET LES CATÉGORIES

en avril 1979 (en F) (Source : ministère du Travail)

	Ouvriers	Employés	Cadres
1. Secteurs où le salaire est le plus élevé pour la catégorie	Pétrole 4 450	Pétrole 4 350	Pétrole 12 300
Salaire moyen de la catégorie	3 330	3 380	8 840
2. Secteurs où le salaire est le plus bas pour la catégorie	Habillement 2 490	Commerce détail alimentaire 2 820	Commerce détail non alimentaire 7 550
Rapport 1/2	1,79	1,54	1,63

IV. EVOLUTION DU REVENU NET DES FAMILLES OUVRIÈRES (ILE-DE-FRANCE)

	Célibataire	Père de famille de 2 enfants dont 1 de — de 2 ans	de + de 3 ans	Père de famille de 5 enfants	Prix à la consommation
Année 1978					
1 ^{er} trimestre	2,6	2,0	2,2	1,5	2,7
2 ^e trimestre	3,6	3,4	3,2	3,5	3,0
3 ^e trimestre	2,7	2,1	2,3	1,6	2,2
4 ^e trimestre	0,4	0,4	0,4	0,3	2,0
Année 1979					
1 ^{er} trimestre	2,9	2,1	2,4	1,6	2,6
2 ^e trimestre	2,9	4,2	3,2	66	3,3
3 ^e trimestre	2,0	1,5	1,6	1,1	3,1
4 ^e trimestre	2,5	2,5	2,8	1,8	3,4
Janvier 1980/ Janvier 1979	10,6	10,6	10,3	11,6	12,9

• enfin, selon les estimations les plus récentes de l'INSEE, au 1^{er} avril 1979, environ 28 % des salariés du commerce, de l'industrie et des services étaient rémunérés sur la base d'un salaire mensuel net inférieur à 2 400 F et 50 % des salariés percevaient moins de 3 050 F.

Depuis 1978, une dégradation constante du pouvoir d'achat du revenu net des familles

Donc, maintien de très fortes inégalités et régression d'ensemble du pouvoir d'achat des salaires au cours de 1979; mais ces quelques éléments ne concernent que les seuls salaires individuels de travailleurs supposés travailler à temps complet. Entre le salaire individuel et le pouvoir d'achat d'une famille, bien d'autres éléments viennent s'interposer.

D'abord, faut-il le rappeler, la *probabilité du chômage*, qu'il soit « permanent » du fait d'un licenciement, ou récurrent, du fait du développement rapide des formes précaires d'emploi (contrats à durée déterminée, travail intérimaire...). Cela, cette réalité qui forme notre vie quotidienne, les données statistiques ne le saisissent que très mal ou en tous cas avec énormément de retard (5).

Aussi n'utilise-t-on ici que des informations portant sur des « familles-types », c'est-à-dire des ménages fictifs dont on détermine par avance les caractéristiques (activité ou inactivité du conjoint, nombre et âge des enfants) et dont on calcule les impôts et les prestations familiales en fonction des barèmes en vigueur. Ces chiffres s'entendent donc nets d'impôts et de cotisations sociales et après prestations familiales. Les données les plus récentes sont fournies par le ministère du Travail, elles concernent exclusivement des familles-types ouvrières où le conjoint est inactif (cf. *tableau 4*). Dans la mesure où les modifications intervenues ces deux dernières années dans la réglementation (déplafonnement de certaines cotisations, relèvement des tranches de barème, etc.), ont pesé moins lourdement sur les revenus les moins élevés, et que les salaires ont évolué plus favorablement pour les ouvriers que pour les autres catégories de salariés, l'image donnée par ces chiffres peut être considérée comme une approximation par défaut de la dégradation du pouvoir d'achat du revenu net des familles de cadres.

(5) Les chiffres les plus récents qui permettraient de saisir les conséquences de la montée du chômage sur le revenu des ménages datent en effet de... 1975 !...

Comme on peut en juger, de 1978 à 1979, il y a eu dégradation générale et constante du pouvoir d'achat du revenu net des familles, avec il est vrai une exception : le second trimestre de 1978, c'est-à-dire au lendemain des législatives...

Comment dans ces conditions le gouvernement peut-il annoncer qu'il y a eu progression du pouvoir d'achat des ménages? La réponse est simple : il suffit de mélanger des choux avec des carottes, pour considérer l'évolution du revenu disponible moyen de l'ensemble des ménages. Recette? Vous prenez la masse salariale (baisse du pouvoir d'achat, très faible progression des effectifs), vous y ajoutez les intérêts et dividendes reçus par les ménages (forte progression), les prestations familiales, les retraites (progression des 21,6 % du minimum vieillesse en 1979), les indemnités de chômage (+ 38,6 % en 1978), etc., dont vous retranchez les impôts directs, vous divisez par le nombre de ménages et vous obtenez ainsi un gain de pouvoir d'achat de l'ordre de 1,3 % en 1979. En d'autres termes, le rendement accru des patrimoines financiers, l'accroissement du chômage et la revalorisation des indemnités, l'amélioration des conditions de vie des personnes âgées (le minimum vieillesse est passé de 1 000 F par mois en décembre 1978, à 1 217 F en décembre 1979), tirent vers le haut le pouvoir d'achat de la famille moyenne.

1979 : profits pour les entreprises, austérité pour les ménages.

Que penser en définitive de tout cela? D'abord que s'il est vrai qu'globalement il y a eu progression du revenu disponible des ménages, celle-ci a été très sensiblement plus faible que celle du Produit Intérieur Brut (12,4 % contre 13,2 %); la part de valeur ajoutée revenant en définitive aux ménages s'est donc dégradée. Au surplus, au sein de cette part relative, en décroissance, les transferts en ménages, et singulièrement entre actifs (salariés et entrepreneurs individuels, dont les agriculteurs, particulièrement touchés), et inactifs se sont intensifiés. Au total donc, le bilan de 1979 pourrait être résumé ainsi : de plus en plus de profits pour les entreprises (et en tout premier lieu pour le système bancaire et les institutions financières), pour les ménages une austérité accrue, mais de moins en moins inégalement partagée.

LE PATRIMOINE DES PARTICULIERS EN FRANCE

par Jean-Jacques MALPOT*

L'INTÉRÊT de l'opinion publique pour les problèmes touchant la répartition des patrimoines s'est beaucoup développé au cours des années récentes.

Cette évolution a sans doute été favorisée par le ralentissement de la croissance économique : lorsque les flux de richesses nouvelles créées s'accroissent plus lentement, l'Etat (au travers notamment de la fiscalité) et les particuliers, s'intéressent davantage aux richesses que la croissance passée a permis d'accumuler.

Cette évolution résulte aussi probablement de ce que l'opinion publique perçoit empiriquement de mieux en mieux le fait que *les disparités de patrimoine sont beaucoup plus importantes encore que les disparités de revenus* et qu'une véritable réduction des inégalités ne peut se faire si elle ne prend en compte le patrimoine.

Présentés brièvement dans cet article, les travaux du CERC ont pour objet l'étude de la répartition du patrimoine des particuliers en France. Les différentes estimations réalisées ont trait à l'année 1975. On pourra certes regretter l'ancienneté de cette référence, mais c'était l'année la plus récente sur laquelle il était possible d'obtenir des informations pour tous les éléments de patrimoine étudiés. Le lecteur se rappellera toutefois que si la valeur des différents éléments de patrimoine s'est modifiée fortement au cours des quatre années, la répartition des mêmes éléments entre les Français se modifie fort peu en quatre ou cinq ans.

De quel patrimoine s'agit-il ?

Parmi les définitions concevables du patrimoine, cette étude en retient une, relativement étroite, celle qui correspond en principe à l'assiette de l'impôt sur les

successions, et qui serait probablement aussi celle d'un éventuel impôt sur la fortune ; en ce sens, le patrimoine d'une personne est constitué par l'ensemble des éléments aliénables et transmissibles, qui sont sa propriété à un instant donné.

Cette définition a conduit le CERC à écarter des éléments du patrimoine qui, en partie ou totalement, n'étaient pas aliénables ou transmissibles : ainsi, par exemple, les droits à la retraite future, ou la valeur des assurances-vie n'ont pas été pris en compte.

D'autres éléments du patrimoine qui en font incontestablement partie selon la définition de principe donnée plus haut, n'ont pas été pris en compte du fait de la grande incertitude qui pesait sur leur estimation. Ce sont principalement les objets d'art, les bijoux, l'or, ainsi que les biens et avoirs financiers situés à l'étranger et appartenant à des personnes résidant en France.

Ce choix n'est pas sans conséquence : une prise en compte des droits à la retraite ou du capital humain, en admettant qu'elle soit possible et légitime, réduirait l'inégalité entre les cadres moyens et les professions libérales par exemple ; de même que la prise en compte des bijoux, objets d'art, avoirs à l'étranger, modifierait la répartition du patrimoine de façon assez sensible en accroissant les inégalités constatées.

Ainsi circonscrits, ces divers éléments compris dans le patrimoine des particuliers peuvent être classés d'un double point de vue. Tout d'abord, d'après leur nature objective, on distinguera :

(*) Réalisée par MM. Philippe Madinier et Jean-Jacques Malpot, l'étude qui a servi de base à cet article est en vente à la Documentation française, 29, quai Voltaire, 75340 Paris Cédex 07, sous le titre « *Le patrimoine des Français, montant et répartition* » (Documents du CERC n° 49, au prix de 24 F).

• *les éléments réels, mobiliers* (biens durables, machines...) ou *immobiliers* (terres, constructions);

• *les éléments financiers* : ce sont des titres représentatifs d'une valeur convenue. Cette valeur peut être directement définie en francs (billets, créances, obligations ordinaires) ou définies par référence à une valeur réelle (actions, obligations indexées);

• *les éléments incorporels* : il s'agit ici de la valeur capitalisée de certaines « rentes de situations » susceptibles d'être cédées à autrui (droit au bail, clientèle de profession libérale, brevets).

D'autre part, du point de vue du type d'utilité qu'elles présentent pour leur propriétaire, on peut distinguer *quatre sortes de « fonctions patrimoniales »* :

Une fonction d'*usage domestique* : correspondent à cette fonction les habitations utilisées comme résidences principales ou secondaires par leur propriétaire, les biens durables d'équipement du foyer.

Une fonction d'*usage professionnel* : remplissent évidemment cette fonction l'ensemble des biens réels que son propriétaire affecte au fonctionnement de son entreprise personnelle, mais aussi l'ensemble des éléments, financiers ou incorporels, qui se rapportent à son entreprise.

Une fonction de *rapport* : correspondent à cette fonction l'ensemble des biens immobiliers loués par leur propriétaire à des utilisateurs moyennant un loyer convenu, et tous les éléments financiers procurant un revenu (intérêts ou dividendes).

Enfin, peuvent être mis à part, dans une dernière catégorie, des biens qui remplissent des *fonctions variées* autres que les précédentes : soit une fonction de *réserve* ou de *spéculation* (logements vacants, terrains non lotis, or), soit encore une fonction de *bienfaisance* (logement dont l'usage est laissé à autrui à titre gratuit).

Comment a été évaluée la répartition de ce patrimoine ?

Quelle répartition ? Cette question en fait en contient deux : quelle unité retenir comme détentrice du patrimoine ; les individus, les foyers, ou les ménages ? Selon quels paramètres classer les unités retenues pour pouvoir comparer leur patrimoine ?

L'unité statistique retenue dans la présente étude est « *le foyer fiscal* ». Le foyer constitue une unité plus restreinte en moyenne que le ménage. Ainsi le nombre total des foyers (22,5 millions en 1975) est-il sensiblement plus élevé que celui des ménages (17,75 millions).

Il faut souligner que ce choix n'est pas sans conséquence : plus l'unité statistique considérée est grande, plus sont importantes les compensations qui peuvent s'opérer au sein de cette unité. Les inégalités qu'on fait apparaître s'atténuent lorsque l'on passe d'une petite unité à une plus grande : elles apparaissent moins fortes si l'on compare des foyers entre eux plutôt que des individus, et moins forte encore si l'on compare des ménages plutôt que des foyers. N'en donnons ici qu'un exemple : les valeurs moyennes des résidences principales possédées par les ménages dont le chef est ouvrier et de celles possédées par les ménages dont le chef exerce une profession libérale, sont dans le rapport de 1 à 4,6. Mais si la comparaison porte sur les mêmes éléments entre les foyers de ces mêmes catégories le rapport est, selon nos estimations, de 1 à 5,6.

Nous nous sommes d'autre part attachés à l'analyse de la répartition des patrimoines en fonction de *deux critères principaux* : le niveau de revenu global du foyer d'une part, la catégorie socio-professionnelle du foyer d'autre part.

Pour ne pas alourdir excessivement cette étude, nous avons délibérément laissé de côté les analyses en fonction de l'âge, quoique l'importance des patrimoines présente une forte corrélation avec cette variable.

Il aurait été souhaitable, en revanche, de pouvoir analyser la répartition des patrimoines par classe d'importance de ces patrimoines afin de connaître notamment le pourcentage du patrimoine total possédé par les x % de gens les plus riches (ces x % n'ayant pas nécessairement les plus hauts revenus). Les informations disponibles ne permettaient pas encore un calcul de ce type de façon fiable.

Valeurs globales des divers éléments du patrimoine des particuliers.

En 1975, l'ensemble du patrimoine des particuliers en France pouvait être estimé à 4 791 milliards de francs, avant déduction de l'endettement qui représentait

mestique (39 %) et de rapport (36 %), par rapport aux biens d'usage professionnel (18 %).

Valeur moyenne du patrimoine brut des foyers par catégorie socio-professionnelle et par tranche de revenu.

En agréant l'ensemble des estimations pour les biens et valeurs examinées au tableau 1, on obtient la répartition du patrimoine brut total par catégorie socio-professionnelle (tableau 2) et par niveau de revenu des foyers (tableau 3).

En milliards de F

1. Y compris les terrains occupés par les dites constructions.
2. Non compris l'or, les bijoux et objet d'art.
3. Par entreprises personnelles, il faut entendre les entreprises individuelles, les professions libérales et les sociétés de personnes dont les bénéfices sont assujettis à l'impôt sur le revenu et non à l'impôt sur les sociétés.

En 1975, chaque foyer fiscal (*) disposait d'un patrimoine brut de 213 000 francs; les *professions libérales* se distinguaient par un patrimoine six fois supérieur à la moyenne (indice 619) et les *ouvriers, salariés agricoles et personnels de service*, à l'autre extrême, par un patrimoine nettement inférieur à la moyenne (indice 38); ces deux catégories extrêmes ayant des patrimoines se situant dans un rapport de 1 à 16.

Les *cadres supérieurs* et les *cadres moyens*, pour leur part, disposaient respectivement d'un patrimoine de 467 000 francs et 198 000 francs, soit plus de deux fois le patrimoine moyen dans le premier cas, et du même ordre d'importance que le patrimoine moyen dans le second cas.

Il est bon, par ailleurs, de rappeler qu'il s'agit, pour chaque catégorie socio-professionnelle, d'un patrimoine moyen, et qu'à l'intérieur de chacune de ces catégories les disparités sont parfois très importantes.

La lecture du tableau 3 fait également apparaître des disparités très importantes de patrimoine, puisque les 1 % de foyers ayant les revenus les plus élevés ont une fortune 11 fois plus élevée que la moyenne nationale (indice 1103), alors que les 20 % de foyers ayant les revenus les plus faibles disposent de biens d'une valeur trois fois plus faible que la moyenne nationale (indice 33); les patrimoines moyens de ces deux catégories extrêmes étant dans le rapport 1 à 33. On peut noter que les 1 % de foyers ayant les plus hauts revenus détiennent à eux seuls 11 % du patrimoine, alors que les 20 % de foyers ayant les revenus les plus bas ne détiennent que 6,6 % du patrimoine total des particuliers.

(*) Rappelons que plusieurs foyers fiscaux peuvent coexister sous un même toit et former un seul ménage.

II. LE PATRIMOINE PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DU CHEF DE FOYER EN 1975

Catégorie socioprofessionnelle du chef de foyer	Patrimoine moyen par foyer	
	en francs	en indice (ensemble = 100)
Exploitants agricoles.....	619 350	290
Industriels et gros commerçants.....	1 322 300	619
Artisans et petits commerçants.....	503 600	236
Professions libérales.....	1 334 500	625
Cadres supérieurs.....	466 850	219
Cadres moyens.....	198 250	93
Employés.....	100 600	47
Ouvriers, salariés agricoles et personnels de service.....	81 300	38
Autres catégories d'actifs.....	110 900	52
Inactifs.....	196 700	92
Ensemble	213 423	100

III. LE PATRIMOINE PAR CLASSE DE REVENU DU FOYER EN 1975

Classe de revenu du foyer (en centiles)	Patrimoine moyen par foyer		Répartition du patrimoine (en % cumulés)
	en francs	en indice (ensemble = 100)	
Du 1 ^{er} au 20 ^e (classe 1).....	70 450	33	6,6
Du 21 ^e au 30 ^e (classe 2).....	124 650	58	12,4
Du 31 ^e au 40 ^e (classe 3).....	135 900	64	18,8
Du 41 ^e au 50 ^e (classe 4).....	137 700	65	25,3
Du 51 ^e au 60 ^e (classe 5).....	146 800	69	32,2
Du 61 ^e au 70 ^e (classe 6).....	179 350	84	40,6
Du 71 ^e au 80 ^e (classe 7).....	211 100	99	50,5
Du 81 ^e au 90 ^e (classe 8).....	292 650	137	64,2
Du 91 ^e au 95 ^e (classe 9).....	434 300	203	74,4
Du 96 ^e au 98 ^e (classe 10).....	692 800	325	84,2
99 ^e (classe 11).....	1 031 500	483	89,0
100 ^e (classe 12).....	2 354 550	1 103	100,0
Ensemble	213 423	100	

Disparités comparées de revenus et de patrimoine.

Le tableau ci-dessous retrace ces disparités par foyer en 1975 :

IV. DISPARITÉS COMPARÉES DE REVENUS ET DE PATRIMOINE

C.S.P. (1)	Revenu	Patrimoine
Exploitants agricoles.....	89	290
Autres professions indépendantes.....	230	329
Cadres supérieurs.....	262	219
Cadres moyens.....	137	93
Employés.....	94	47
Ouvriers.....	83	38
Inactifs.....	55	92
Ensemble.....	100	100

(1) Catégorie socio-professionnelle du chef de foyer.

Selon cette nomenclature agrégée des catégories socio-professionnelles, les disparités maximales de revenu (le revenu mentionné ici étant un revenu avant impôt incluant les revenus d'activité, les revenus de patrimoine et les revenus de retraite) sont de 1 à 4,8 pour les revenus et de 1 à 8,7 pour les patrimoines.

Répartition du patrimoine brut par fonction pour chaque catégorie de foyer.

Les inégalités de patrimoine sont, on vient de le noter, plus importantes que les inégalités de revenu. Cette constatation prend encore plus de relief lorsque l'on observe la composition de ce patrimoine : pour certains le patrimoine est constitué essentiellement de biens d'usage domestique ou d'un outil professionnel, alors que pour d'autres il est constitué essentiellement de biens de rapport.

Ainsi par exemple le patrimoine des *ouvriers* est-il constitué en moyenne de 70 % de biens d'usage domestique et celui des *exploitants agricoles* de 66 % de biens d'usage professionnel, alors que le patrimoine des *professions libérales* par exemple comprend 43 % de biens de rapport et seulement 25,4 % de biens d'usage domestique.

Plus éclairant encore sur ce point est le tableau V, ci-dessous. Il fait apparaître, pour l'essentiel, que *plus on s'élève dans l'échelle des revenus, plus la part des biens d'usage domestique décroît et plus celle des biens de rapport croît dans la composition du patrimoine*. A l'extrême de la distribution, par exemple, les 1 % des foyers ayant les plus hauts revenus ont un patrimoine constitué à plus de 60 % par des biens de rapport, alors que cette proportion est de 25 % pour les 20 % de foyers ayant les revenus les plus bas.

Lorsque l'on replace ces constatations sur la composition des patrimoines dans une perspective d'étude des inégalités, il ne faut pas perdre de vue que *les différents éléments de patrimoine ne procurent pas tous la même faculté d'enrichis-*

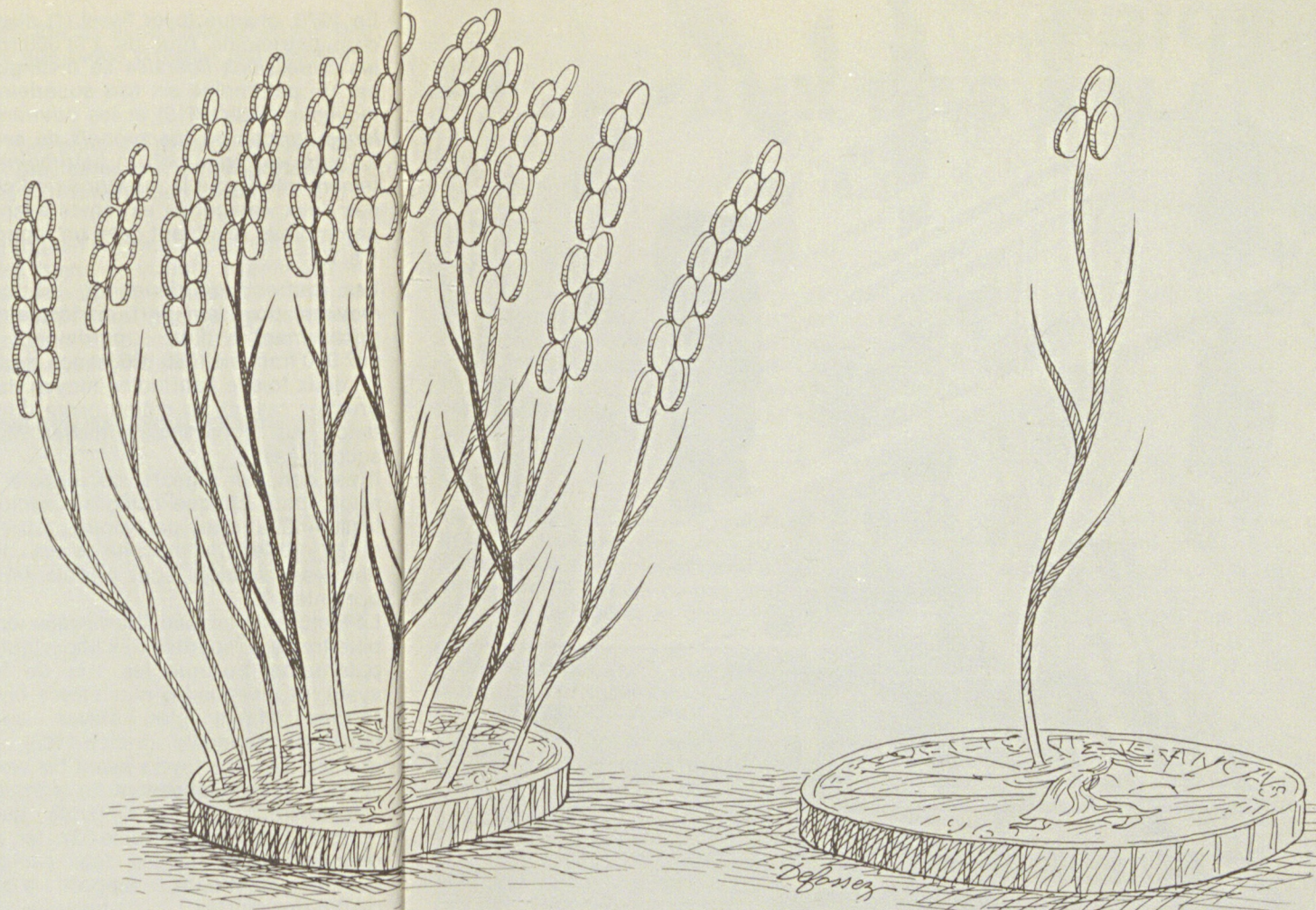
sement ou d'appauvrissement des individus qui les possèdent. Ainsi les résidences principales sont-elles des biens relativement inertes pour saisir des opportunités de plus-values; ainsi les livrets de caisse d'épargne et les actions, classés tous deux dans la fonction de rapport, n'ont-ils pas la même sensibilité à l'inflation.

Or, pour ne prendre que l'exemple des biens financiers de rapport, il apparaît que plus on s'élève dans l'échelle des revenus, plus l'on dispose d'un patrimoine de rapport qui résiste bien à l'inflation. Ainsi les 1 % des foyers ayant les plus hauts revenus détiennent-ils 53 % des actions et « seulement » 2 % des avoirs sur livrets de caisse d'épargne, alors que les 20 % de foyers ayant les plus bas revenus ne détiennent que 0,8 % des actions et 13,8 % des avoirs sur livrets, ce qui revient à dire, compte tenu du montant respectif des actions et de l'épargne de l'en-

semble des particuliers, que les foyers ayant de faibles revenus détiennent leur patrimoine de « rapport » de façon privilégiée sous forme de livret d'épargne, c'est-à-dire en fait d'une façon particulièrement vulnérable à l'inflation, alors qu'à l'inverse les foyers ayant des revenus élevés privilégient beaucoup plus la possession d'actifs financiers de rapport élevé.

Ces quelques constatations sur l'importance du patrimoine des différentes catégories de particuliers et surtout sur la structure de ce patrimoine par catégorie socio-professionnelle et classe de revenu, à défaut de ne pouvoir encore l'étudier par classes de richesse, illustrent bien, semble-t-il, qu'il serait insuffisant de limiter le débat sur les inégalités aux seules inégalités de revenus.

Jean-Jacques Malpot 23



V. RÉPARTITION DU PATRIMOINE BRUT PAR FONCTION POUR CHAQUE CATÉGORIE DE FOYER

Classes de revenu global du foyer	(centiles)					
1 ^{re} classe	0	47,1	22,6	24,8	5,5	100
2 ^e classe	20	41,9	29,6	23,2	5,3	100
3 ^e classe	30	43,8	23,1	27,3	5,8	100
4 ^e classe	40	47,7	20,6	25,7	6,0	100
5 ^e classe	50	51,0	16,2	26,5	6,3	100
6 ^e classe	60	47,9	17,5	28,3	6,3	100
7 ^e classe	70	47,7	16,3	29,9	6,1	100
8 ^e classe	80	42,2	15,7	35,4	6,7	100
9 ^e classe	90	37,1	16,2	40,0	6,7	100
10 ^e classe	95	30,5	17,7	45,2	6,6	100
11 ^e classe	98	26,8	19,9	46,7	6,6	100
12 ^e classe	99	15,6	16,7	61,3	6,4	100
	100					



PRIORITÉ AUX BAS SALAIRES

par Pierre Vanlerenberghe

L'AUGMENTATION prioritaire des bas salaires, ainsi que la priorité accordée à la consommation collective, par rapport au pouvoir d'achat direct, s'inscrivent dans la perspective d'un nouveau type de consommations et d'échanges. Il s'agit d'améliorer les satisfactions apportées aux travailleurs par le développement des équipements et des services collectifs, et de combattre la logique capitaliste, qui tend à payer la dégradation des conditions de vie et de travail par des compensations monétaires.

Résolution Action du Congrès de Brest, paragraphe 2 - 7.

Pourquoi la CFDT a-t-elle toujours mis en avant le problème des bas salaires? Pourquoi remet-elle aujourd'hui l'accent sur cette priorité? N'est-ce pas une manière déguisée de «gérer la crise»? Comment

de toutes façons la faire accepter positivement par les ingénieurs?

C'est à ces questions que cet argumentaire voudrait répondre. Le combat syndical pour l'amélioration des bas salaires rencontre de plus en plus un écho chez les ingénieurs et cadres; encore faut-il que le raisonnement qui y conduit ne soit pas seulement moral.

La CFDT a toujours eu dans son programme la revalorisation plus rapide des bas salaires et des revenus. Pourquoi?

Une des tâches principales du syndicalisme a toujours été de prendre en charge les plus défavorisés, les plus exploités, ceux qui ont le moins d'armes pour se défendre vis-à-vis du patronat. Il l'a fait avec des intensités et des fortunes diverses. A son origine, par exemple, créé par la catégorie des ouvriers qualifiés qui réagissaient à leur perte d'autonomie professionnelle, il a eu du mal à prendre en compte les O.S. de l'époque.

La CFTC, puis la CFDT, a repris ce flambeau au fil du temps. Dans un premier temps, ce qui l'a guidée c'est la nécessité de donner un **strict** minimum pour vivre aux gens quels qu'ils soient: salariés, vieux, femmes, etc., fondée sur une exigence morale de justice: il n'est pas admissible que des millions de gens vivent dans la pauvreté. Cette motivation subsiste aujourd'hui, mais au niveau des consciences individuelles plutôt que de la conscience collective. Il est d'ailleurs curieux de voir que c'est le PCF qui, dans son argumentation, réutilise cette argumentation morale.

Les ingénieurs et cadres de la CFDT ont souvent été guidés par cette démarche, mais l'explication en direction de leurs collègues de travail était parfois difficile.

LES TRAVAILLEURS DONT LE SALAIRE EST INFÉRIEUR AU SMIC REVENDIQUÉ PAR LA CFDT

(3 000 F brut, soit environ + 30 % du SMIC actuel). Ils sont plus de trois millions. Ils se répartissent ainsi, en % :

DANS CERTAINES BRANCHES	%
Textile et habillement	51
Hôtel, café, restaurant	48
Cuir et chaussure	47
Commerce de détail alimentaire	41
Industrie du bois	40
Commerce de détail non alimentaire	37
Industrie agricole et alimentaire	32
Location et crédit bail immobilier	34
Réparation automobile	31
Bâtiment	32

DANS LES RÉGIONS

	%
Limousin	36,2
Languedoc	33,6
Poitou-Charente	33,6
Midi-Pyrénées	32,9
Aquitaine	33,2
Bretagne	29,7
Basse-Normandie	28,6
Pays de la Loire	29,3
Centre	29,4
Auvergne	31,5
Nord	26,4
Bourgogne	28,5
Franche-Comté	26
Provence	29
Champagne	28,2
Picardie	28,1
Haute-Normandie	22,5
Lorraine	24,9
Rhône-Alpes	25,8
Alsace	24,8
Région parisienne	15,7
France	24,8

Dans une seconde période, la CFDT en a fait un moyen prioritaire pour la relance de la consommation populaire, donc de la production et de l'emploi, — démarche identique à celle de la CGT et du Programme commun de la Gauche — ; et, parce qu'articulé avec la nécessité de la réduction des inégalités de salaires et de revenus, un moyen de changer de mode de vie, de production et de consommation. Pour les cadres CFDT, à cette argumentation s'ajoutait l'idée de permettre, à travers une hausse sensible des bas salaires, une revalorisation qualitative du travail manuel (par enrichissement, élargissement des tâches, accès aux responsabilités,...) et des qualifications, et la suppression de tâches inutiles ou dégradantes, par substitution de la machine au travail humain. Par ailleurs, la réduction des inégalités devait conduire à la réduction des distances sociales entre les salariés, les catégories socio-professionnelles, les groupes sociaux, source d'une meilleure compréhension et d'un changement dans les modes de vie.

Quels résultats ont été atteints ?

Le dossier de ce numéro y répond dans le détail. Notons cependant :

les bas salaires ont, ces 30 dernières années progressé notablement, ceci est dû essentiellement à la redistribution des fruits de la croissance sous l'effet des luttes sociales (par exemple dans le secteur nationalisé ou la fonction publique).

La création du SMIC a été positive, mais il n'a pas eu longtemps cet effet moteur qu'on attendait de lui. Des couches sociales ont accédé ainsi à meilleur niveau de vie, mais un grand nombre en reste encore exclu.

la hiérarchie des salaires et des revenus s'est peu modifiée depuis 30 ans. Des resserrements passagers ont eu lieu, mais suivis rapidement de certains rattrapages.

On ne peut dire que de sensibles progrès aient été réalisés. Le modèle de consommation ne s'en est pas trouvé affecté. Aujourd'hui, c'est plutôt la démarche volontaire de certaines couches, voulant se créer leur propre mode de vie, plus frugal, qui semble être motrice.

la pression syndicale a permis certains succès dans des entreprises, des branches professionnelles, mais qui ont conduit au développement de catégories exclues du contrat collectif (pour des raisons de coûts, ou de malléabilité plus grande, et de facilités de licenciement) : la situation des nettoyeurs du métro parisien est un exemple de ce qui s'ensuit.

Pourquoi aujourd'hui une priorité aux bas salaires ?

Définir une priorité n'est pas une démarche habituelle pour le mouvement syndical. Il est naturel qu'on s'interroge. Se fixer des priorités, est-ce, en période de crise, abandonner les autres revendications, et donc « gérer la crise » ?

Est-ce délaisser le rôle premier du mouvement syndical : défendre les intérêts de tous les salariés ? Est-ce abandonner la possibilité de mener une lutte unie de tous les travailleurs ? Non.

Définir une priorité d'action sur les bas salaires,

- **c'est s'attaquer à une des réponses essentielles du patronat à la crise** : l'utilisation faite des bas salaires comme poids mort pour permettre la stagnation, voir le recul de l'ensemble ; c'est donc reconstruire de nouvelles bases à la solidarité entre catégories de salaires.

Dans la phase d'expansion, les salaires les plus élevés qui pouvaient être obtenus dans telle grande entreprise ou dans telle branche performante, pouvaient servir d'appui pour une avancée significative pour les autres salaires. Aujourd'hui, dans une phase de stagnation de la production et de restructuration des entreprises, qui conduit patronat et gouvernement à peser sur la masse salariale, ce sont au contraire les salaires les plus bas qui deviennent un point de référence : on se situe par rapport à ceux qui ont moins ; leur moindre progression (voulue, car cela représente un poids certain dans la masse salariale globale) conduit à un ralentissement, voire à un recul de l'ensemble des salaires.

Donc une lutte sur les bas salaires concerne toutes les catégories, y compris les ingénieurs et cadres, car ils tirent « vers le bas » les grilles salariales.

- **c'est reconstruire sur des bases solides, une action syndicale unie**.

La période de croissance a conduit à l'émergence d'exclus du contrat collectif de travail : ce sont les hors-statuts divers, masse de manœuvre plus vulnérable et malléable. Quand dans une entreprise on se glorifie de ne plus avoir de salaires inférieurs à 3 500 F ou 3 000 F, on peut être sûr d'une chose : toutes les tâches mal payées sont faites en sous-traitance par des sociétés de nettoyage, de gardiennage ou de travail à façon. De fait, on a l'illusion que les salaires progressent, alors que se multiplient les entreprises à bas salaires, mal couvertes ou pas couvertes du tout par des contrats collectifs.

Ces évolutions peuvent entraîner des réactions de corporatisme d'entreprise ou de branche et la revendication d'une protection accrue, mais limitée à ceux qui sont déjà protégés. Elles peuvent conduire à l'accentuation de ces nouvelles inégalités, à des prises de distance plus importantes que par le passé des catégories de salariés entre elles. C'est le mouvement syndical qui en subit aujourd'hui les conséquences (dans sa difficulté à fédérer au sein d'une même démarche tous les salariés). Mais c'est demain l'équilibre de l'entreprise qui peut s'en trouver affecté (révoltes sectorielles; conflits inter-services, etc.), et la société.

Déterminer de nouvelles solidarités, en direction notamment de ces nouveaux «exclus», qui ne se fonderaient pas sur une prise en charge exclusivement «morale», mais sur le fait que les travailleurs «fixes» sont percutés par leur développement, telle est notre réponse à la crise.

● **c'est enfin éviter qu'un de nos objectifs premiers ne passe à la trappe.**

En effet, aujourd'hui la priorité aux bas salaires est souvent reléguée au second plan, car le mouvement syndical a du mal à permettre même le maintien du pouvoir d'achat. Mais les bas salaires ne sont-ils pas ceux qui subissent le plus les effets de la crise?

Et comme notre mouvement syndical est surtout représentatif des salaires moyens, (puisque les plus bas salaires sont souvent hors de l'organisation syndicale), la revendication sur les bas salaires apparaît alors facilement comme relevant du discours, certes généreux, de la CFDT, mais non traduit dans la réalité pratique.

Mais au fait qu'est-ce qu'un bas salaire ?

Contrairement aux apparences, il est très difficile de déterminer un seuil dit de bas salaires, comme certains sociologues, notamment américains, définissent un seuil de pauvreté. Pour deux raisons :

- les salaires ne peuvent être assimilés exactement aux bas revenus, car dans le cadre légal actuel, existent d'autres sources de revenus (prestations familiales...)
- la représentation que les catégories socio-professionnelles ont des bas salaires est très contingente et fonction de la branche professionnelle, de la localisation (comparaison possible au niveau de petites villes), et du moment. Il ne peut donc être défini, ce seuil. Cependant, pour construire l'action syndicale, il serait peut

être utile de se fixer un point-repère : pourquoi pas 1,5 fois le SMIC?

Comment procéder à une réelle revalorisation ?

● d'abord *connaître exactement les structures salariales* en se donnant des bases communes de comparaison : on ne peut définir un objectif commun à plusieurs branches professionnelles de 3 000 F; si on raisonne brut dans un cas, net dans l'autre; si dans tel cas, la rémunération court sur 12 mois, et dans tel autre cas sur 16 mois; si de nombreuses primes complémentaires existent alors que les garanties collectives sont faibles dans tel autre cas.

● *ne rien cacher, au contraire* dire à tous les travailleurs ces situations, car le secret a toujours permis les manipulations patronales.

● *peser pour que le SMIC retrouve son rôle, et soit fortement revalorisé.*

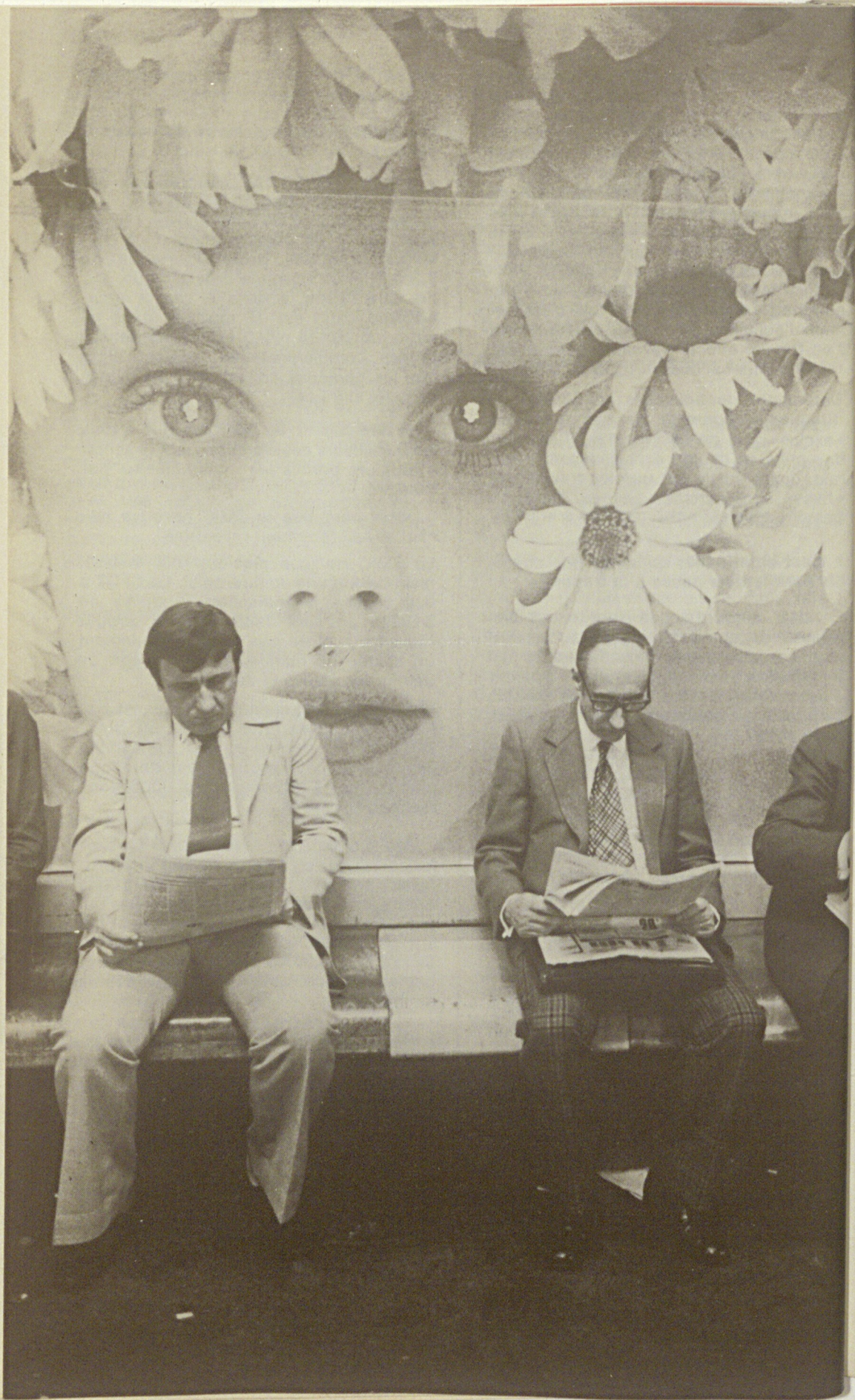
Le SMIC ne joue plus un rôle moteur, mais celui d'une voiture-balai. La CFDT a fixé comme revendication le chiffre de 3 000 F, en avril 1980. Pour y aboutir réellement, et ne pas en faire seulement un slogan de manifestation, il s'agit de définir des étapes et des délais.

Mais un des arguments qui nous est opposé est qu'une forte hausse du SMIC entraîne des dérapages sur l'ensemble des salaires et d'autres rémunérations plus ou moins indexés sur lui. Questions réelles à examiner.

L'idée d'obtenir *dans les branches professionnelles*, comme au niveau interprofessionnel des R.A.G. (Rémunérations Annuelles Garanties, du type de celles qui ont été négociées dans la métallurgie) fait son chemin. Il s'agit en effet de vérifier en fin d'année que les salaires les plus bas ont atteint une certaine somme définie au préalable.

● *Négocier dans les entreprises* les salaires réels, mais articuler ces avancées à celles des conventions collectives, pour permettre le rapprochement des salaires minima avec les réels; dans ce cadre, réorganiser les grilles de classifications afin d'éviter que l'écart entre hauts et bas salaires n'aille en s'accroissant.

● Agir, voire négocier, pour que sur un même site, *dans une même localité*, ne s'établissent trop de disparités entre structures salariales.



LES SALAIRES DES FEMMES-CADRES

par Thérèse Panagopoulos

Cet article, élaboré à partir d'informations réunies par le groupe de travail « Femmes cadres » de l'UCC, aide à mieux saisir l'inégalité des salaires, mais aussi des carences et distorsions statistiques qui ne sont pas innocentes, et contribuent à masquer le problème. D'autres chiffres ont été rassemblés dans « CADRES CFDT » n° 282, « *Le Travail des femmes* », p. 38. D'autres encore seront publiés dans les numéros à venir, grâce à la collaboration des fédérations.

1. Les inégalités constatées entre salaires masculins et féminins — hors fonction publique — atteignent entre 35 % et 25 % en moyenne selon les niveaux hiérarchiques comme le montre l'enquête récente du CERC (Centre d'Etude et de Recherche des Coûts) portant sur les évolutions de salaire par sexe de 1951 à 1975.

• Les écarts entre salaires homme et femme augmentent avec la position hiérarchique, preuve que le patronat impose sa règle de force (et de pouvoir) : le nombre de femmes ayant accès aux hiérarchies supérieures est faible, quel que soit d'ailleurs le secteur d'emploi (industrie ou fonction publique). Il est donc plus aisé pour le patronat de maintenir des discriminations, les cadres supérieurs masculins se sentant bien peu solidaires de leurs collègues féminines.

De 1970 à 1975, les écarts ont évolué comme suit :

Cadres supérieurs : — 37,4 % en 1970 — 0,6 %
— 36 % en 1975

Cadres moyens : — 27,9 % en 1970 — 2,3 %
— 25,6 % en 1975

• *La réduction des écarts en cinq ans est, on le voit, dérisoire*, bien que le nombre des femmes cadres ait augmenté, surtout parmi les cadres moyens (voir tableau I et II).

• 11 % des femmes cadres gagnent moins que le plafond des cotisations aux caisses de retraites complémentaires. Ces dernières pratiquent allégrement la discrimination, puisque *la pension moyenne de la femme cadre représente 38,47 % de la pension moyenne de l'homme, et 70,7 % de celle de la veuve de cadre!* (Cf. étude HEC 29.4.1979).

I. SALAIRES NETS ANNUELS MOYENS DES FEMMES CADRES, ET ECARTS EN % ENTRE SALAIRE CADRE HOMME ET FEMME

Années	Cadres supérieurs		Ecart % F/H	Cadres moyens		Ecart % F/H
	H	F		H	F	
1965	39958	25082	— 37,2 %	19603	13669	— 30,3 %
1970	56390	36427	— 35,4 %	28380	20456	— 27,9 %
1971	62218	40371	— 35,1 %	30679	22035	— 28,2 %
1972	68020	43166	— 36,5 %	33732	23715	— 29,7 %
1973	73933	46574	— 37 %	37103	25404	— 31,5 %
1974	85227	53752	— 37 %	42314	31141	— 26,4 %
1975	93322	59086	— 36 %	46697	34764	— 25,6 %

Remarques. Les écarts les plus importants apparaissent au niveau cadres supérieurs, là où l'accès à ces postes pour les femmes est le plus difficile. Peu de changements entre 1970 et 1978... Pour les cadres moyens, les écarts ont plutôt tendance à diminuer. On reste impressionné par l'importance de cette inégalité alors qu'on sait qu'en général, les femmes sont plus diplômées que les hommes!

II. EFFECTIFS SALAIRES CADRES PAR SEXE, EN MILLIERS, % DES FEMMES, ET EVOLUTIONS 1951/1975.

En milliers	Cadres supérieurs			Cadres moyens		
	Hommes	Femmes	% Femmes	Hommes	Femmes	% Femmes
1951	229	30	13	395	44	11,1
1975	558	64	11,4	1 094	421	38,5

Remarques. Ces effectifs comprennent les cadres des Services Publics, dont on notera la croissance dans le statut de cadre moyen (enseignement, etc...)

2. Les écarts entre salaires cadres femmes et ouvrières et les salaires cadres hommes et ouvriers se sont relativement peu réduits même sur longue période (1965/1975).

La réduction est toutefois plus sensible pour les écarts avec les cadres supérieurs, et notamment les femmes cadres supérieurs, montrant que le resserrement des salaires s'est opéré aux deux extrêmes : légère augmentation des bas salaires féminins (les plus nombreux), stagnation ou blocage des hauts salaires féminins (cadres supérieurs).

Même remarque pour les cadres moyens féminins. La réduction de l'écart est plus atténuée, dû en partie à l'augmentation de la population cadres moyens féminins et à la pression sur les salaires (voir tableau III).

3. Des exemples récents (1978, 1979) pris dans différentes activités, montrent que

l'importance des écarts de salaires entre hommes et femmes cadres reste quasiment ce qu'elle était entre 1970, 1975 et parfois même, lui est supérieure (ex. : la Cellophane, tableau IV).

L'effectif de femmes cadres demeure infime dans l'industrie. La moyenne pour les entreprises du groupe *Rhône-Poulenc* citées, est de 0,73 % par rapport à l'effectif total.

Dans le secteur *bancaire*, considéré comme plus favorisé, il n'atteint que 2 % environ de l'effectif total (tableau V), avec un mieux à la banque Rothschild (9,8 % de l'effectif total).

Que dire de la *métallurgie* où la part des femmes cadres par rapport à l'effectif total se situe à 0,02 % ! (tableau VI).

Dans le secteur public, (agents de l'Etat ; tableau VII), les discriminations semblent moins aiguës que dans l'industrie ou la banque. On constate cependant, que là aussi, elles augmentent avec le niveau hiérarchique.

III. EVOLUTION DES ECARTS EN RAPPORT DES SALAIRES MOYENS

Années	Cadres Hommes	
	Cuvriers	
	Cadres supérieurs Hommes	Cadres supérieurs Femmes
	Ouvriers	Ouvrières
1965	4,3	4,2
1970	4,1	3,9
1971	4,1	3,9
1972	4	3,7
1973	3,9	3,5
1974	3,8	3,5
1975	3,7	3,3
soit	— 0,6/1965 — 0,4/1970	— 0,9/1965 — 0,6/1970

et

Années	Cadres Femmes	
	Ouvrières	
	Cadres moyens Hommes	Cadres moyens Femmes
	Ouvriers	Ouvrières
1965	2,1	2,3
1970	2,1	2,2
1971	2	2,1
1972	2	2
1973	2	1,9
1974	2	2
1975	2	2
soit	— 0,1/1965 — 0,1/1970	— 0,3/1965 — 0,2/1970

Commentaires. Les écarts de salaires sont moins élevés entre femmes cadres supérieurs et ouvrières, qu'entre cadres supérieurs hommes et ouvriers. L'écart se resserre davantage entre cadres supérieurs femmes et ouvrières, qu'entre cadres supérieurs hommes et ouvriers : le résultat d'un tassement des hauts salaires femmes et d'une remontée des bas salaires.

Commentaires. Les écarts moyens sont moins marqués que ci-dessus, mais attestent bien d'une stagnation globale des salaires des cadres moyens dans leur ensemble.

IV. RÉMUNÉRATION MOYENNE MENSUELLE ET EFFECTIF FEMMES CADRES

Dans la chimie, deux exemples : le groupe Rhône-Poulenc et l'Oréal (Siège social)
Dans la banque, l'exemple de la Banque de France

Société	Rémunération moyenne mensuelle cadres (en F.)				Effectifs cadres			Effectifs F. cadres	
	H	F	Ecart H-F	%	H	F	% F. Total cadres	Eff. total	% F. Cadres Total
Groupe R.P. (1978)									
Specia	12 200	9 141	— 3 059	— 25 %	362	96	21 %	2 842	3,37 %
R.P. Industries	13 587	9 524	— 4 063	— 29,9 %	3 320	175	5 %	33 071	0,50 %
R.P. Textiles	13 472	9 835	— 3 637	— 27 %	575	28	4,6 %	12 069	0,23 %
R.P. Philagro	10 567	7 511	— 3 056	— 28,9 %	262	6	2,4 %	1 418	0,42 %
R.P. Cellophane	12 983	7 465	— 5 518	— 42,5 %	242	6	2,4 %	3 313	0,18 %
R.P. Théraplix*	20 402	14 471	— 5 931	— 29,1 %	213	83	39 %	947	8,76 %
Total	83 211	57 937	— 25 274	— 30 %	4 974	394	7,9 %	53 660	0,73 %
Moyenne	13 868	9 656	— 4 212	— 30 %	829	65,6	7,9 %	8 943	0,73 %

L'OREAL Production + Labo (1978) (1979)	10 919	8 618	— 2 301	— 21 %	205	53	20,5 %	1 875	2,82 %
	12 290	9 686	— 2 604	— 21,2 %	191	50	20,7 %	1 792	2,79 %

BANQUE DE FRANCE (1979)	13 597	10 475	— 3 122	— 22,9 %	1 423	273	16,1 %		
-------------------------------	--------	--------	---------	----------	-------	-----	--------	--	--

* Cadres, y compris visiteurs médicaux.

Remarques. Chez Rhône-Poulenc : dans la branche pharmacie (Specia, Theraplix), le nombre de femmes cadres est plus important que partout ailleurs; le plus bas niveau étant à la Cellophane et dans le textile : on voit encore que l'industrie est bien peu ouverte aux femmes cadres! Il semble même qu'elle se referme (cf. comparaison ponctuelle 78/79 à l'Oréal). A la Banque de France, même si leur nombre est plus élevé que dans la chimie, les postes de haut encadrement, d'inspection leur restent fermés.

Le rapprochement banque-métallurgie met en valeur, à titre d'exemple, la très forte discrimination dans l'emploi de femmes cadres selon les secteurs et les

domaines : la métallurgie, la chimie lourde (R.P. Industrie, Textile, Agro) restent parmi d'autres, des domaines réservés aux hommes.

V ET VI. EFFECTIFS DE FEMMES CADRES/EFFECTIF TOTAL (SECTEUR BANCAIRE ET METALLURGIE).

	EFFECTIF CADRE			EFFECTIF TOTAL	
	Hommes	Femmes	F/Total	Effectif total	% Femmes Total
V. Banques (1978)					
Banque de France (1973)	1 423	273	16,1 %		
Société Générale	3 520	543	13,4 %	33 602	1,60 %
B.N.P. (1977)		650		23 985	2,71 %
Crédit du Nord	1 579	292	18,5 %	10 604	2,74 %
Banque Rothschild	255	113	30,7 %	1 152	9,80 %
VI. Métallurgie (Stat. INSEE, UIMM) 31.12.78	171 761	689	0,4 %	2 586 299	0,02 %

VII. EFFECTIFS DE FEMMES CADRES TITULAIRES - NON TITULAIRES : PERSONNEL DES AGENTS DE L'ETAT

Catégories : 450 à hors échelle (année 1975)

Coefficient	TITULAIRES		NON TITULAIRES		ENSEMBLE		% DES FEMMES
	H	F	H	F	H	F	Total
450-499	42 442	30 426	1 121	415	43 563	30 841	41,4 %
500-549	24 227	10 085	997	243	25 224	10 328	29 %
550-599	11 251	4 797	610	100	11 861	4 897	29 %
600-699	24 567	8 500	825	313	25 392	8 793	25,7 %
700-787	11 226	2 801	290	35	11 516	2 836	19,8 %
788	5 059	930	204	11	5 263	941	15,2 %
Hors échelle	9 601	538	319	28	9 920	566	5,4 %

Commentaires. L'ensemble des agents de l'Etat comporte davantage d'emplois féminins. On y rencontre en effet tous les personnels agents de l'Etat (fonction publique, enseignement, assistance publique, etc...). Mais, là aussi, force est de constater qu'au fur et à mesure que l'échelle hiérarchique croît, la part des femmes diminue. Même dans la fonction publique, les barrages existent.

4. L'analyse de juillet 1977 sur la présence des femmes selon les catégories socio-professionnelles, et celles des femmes cadres ou considérées comme telles (voir commentaires au tableau VIII) est très inégale selon les emplois, confirmant ce que nous venons de montrer à l'aide d'exemples récents (1978-79, tableaux IV, V, VI). C'est dans les emplois de cadres administratifs moyens que leur emploi a le plus progressé (fonction publique et agents de l'Etat). On voit même

que c'est encore dans les secteurs traditionnels de l'emploi féminin, liés au rôle « maternel » (assistance, soins, enseignement) et dans ceux dont les hommes ne veulent plus car moins rémunérés, plus astreignants, avec moindre possibilité de carrière, que les femmes s'insèrent dans la vie active, montrant à la fois leur volonté, et acceptant, malgré elles, des discriminations et des inégalités importantes.

VIII. UN EXEMPLE : LA CAISSE D'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALAIRES

CAISSE NATIONALE	H	F	% F/Total	CAISSE REGIONALE ILE-DE-FRANCE	H	F	% F/Total
Cadres et Assimilés	125	143	53,5 %	Cadres et Assimilés	491	912	65 %
Cadres supérieurs	41	13	24 %	Cadres supérieurs			
Total Effectif toutes catégories	220	327	59,8 %	Total effectif toutes catégories	1 457	5 351	77,5 %

Commentaires. Un exemple où les femmes sont plus employées que les hommes ; on laisse aux femmes des postes d'« assistance ».

5. La loi sur l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes existe : la réalité quotidienne en fait fi.

Il faut continuer de se battre, pas seules entre femmes, mais avec les hommes, les cadres, les collègues, qui doivent comprendre que réduire les inégalités, c'est rétablir aussi l'égalité de la femme devant l'emploi et le salaire, car l'inégalité est par trop criante.

6. Le patronat capitaliste, aidé consciemment et parfois inconsciem-

ment par de nombreux cadres, véhicule l'idée que les femmes sont moins qualifiées, moins diplômées que les hommes : c'est faux.

En effet, 58 % des femmes cadres possèdent un diplôme supérieur au baccalauréat, contre 51 % seulement pour les cadres masculins (étude HEC du 29.4.1979).

Pour les femmes, et on voit là le mensonge du discours patronal, et en même temps la pression qu'il maintient pour li-

imiter l'accès des femmes aux postes de responsabilités réelles (budgétaires, financières, décisions importantes), l'accès aux postes supérieurs est davantage conditionné à la possession d'un diplôme d'enseignement supérieur que pour les hommes :

- entre 25 et 34 ans, 3/5^e des femmes ont des diplômes supérieurs contre 2/5^e des hommes, parmi celles qui ont accédé à des postes supérieurs.

- à 55 ans et plus, c'est 45 % des femmes contre 33 % des hommes. La discrimination augmente avec l'âge!...

7. La présence des femmes reste très minoritaire dans certaines catégories de professions.

Extrait d'un article d'*Economie et Statistique* de juillet 1977, le tableau ci-après, malgré d'ahurissants amalgames statistiques (voir définition des catégories ci-après) fait apparaître dans certaines catégories de professions, la présence minoritaire des femmes (chiffres en milliers). En effet, un cadre moyen de l'industrie peut-il être assimilé à un instituteur et à un infirmier et inversement, si l'on compare les niveaux de salaires ?

IX. LES FEMMES RESTENT TRES MINORITAIRES DANS CERTAINES CATEGORIES DE PROFESSIONS

CATÉGORIES INSEE (voir ci-dessous la liste des métiers qu'elles incluent)	1954	% de femmes	1968	% de femmes	1975	% de femmes	%
Cadres supérieurs							
Ingénieurs	75,8	2,1 %	186,2	3,4 %	256,3	4,4 %	+ 1,7 %
Cadres adm. supérieurs	277,2	8,6 %	454,5	13,4 %	653,8	17,1 %	+ 8,5 %
Professions libérales	120,3	15,6 %	140,6	19,3 %	172	22,2 %	+ 6,6 %
Professeurs + professions scientifiques et littéraires	80,4	39,9 %	213,4	44,7 %	377,2	47 %	+ 7,1 %
Cadres moyens							
Techniciens	193,2	7,1 %	530,7	11,3	758,9	14,4 %	+ 7,3 %
Cadres adm. moyens	534,3	24,6 %	740,2	34,9 %	970,2	44,9 %	+ 20,3 %
Services médicaux et sociaux	385	68,3 %	172,7	83,2 %	298,5	79 %	N.S.
Instituteurs (trices)			562,1	62,7 %	737,4	63,5 %	N.S.

Commentaires. Les indications données par ce tableau font malgré les amalgames, apparaître le très faible pourcentage de femmes au fur et à mesure que les niveaux de salaires et des responsabilités augmentent. Il serait intéressant de pouvoir comparer les salaires moyens annuels de chacune des catégories et les effectifs correspondants, et d'établir les relations avec les salaires féminins et les effectifs correspondants.

LISTE DES METIERS PAR CATEGORIE CITEE

Cadres supérieurs

INGENIEURS : ingénieur, cadre des transports, actuaire, statisticien.

CADRES ADMINISTRATIFS SUPERIEURS : cadre supérieur financier, administratif, commercial, personnel ou formation; gérant de société, fonctionnaire supérieur et assimilé, bibliothécaire, juriste, magistrat, officier, autres...

PROFESSIONS LIBERALES : médecin et assimilés, juriste, architecte et ingénieur, comptable, chef comptable, autres...

PROFESSEURS + PROFESIONS SCIENTIFIQUES ET LITTERAIRE : Enseignant et assimilé, médecin et assimilé, scientifique, architecte, «homme» de lettre, expert divers, autres...

Cadres moyens

TECHNICIENS : dessinateur, analyse, programmeur, agent technique et technicien (élevage, agriculture, métallurgie, sidérurgie, mécanique, électronique, électromécanique, organisation du travail, gestion, arpenteur, mètreur, BTP, géomètre, chimie, pétrochimie, préparateur en pharmacie, opérateur radiographe, autres...

CADRES ADMINISTRATIFS MOYENS : comptable, chef comptable, fonctionnaire, agent d'assurance, secrétaire de direction, représentant et cadre commercial, professions juridiques, autres.

SERVICES MEDICAUX ET SOCIAUX : infirmier, assistant(e) social(e), kinésithérapeute, pédicure, rééducateur, professions d'animation culturelle, psychologue scolaire, industriels, autres...

INSTITUTEURS ET PROFESIONS INTELLECTUELLES DIVERSES : Enseignant, éducateur, journaliste, professionnel de la publicité, bibliothécaire, autres.

8. La lutte contre les inégalités, les discriminations, doit se poursuivre. Elle demande aussi une analyse plus approfondie des difficultés qualitatives et ataviques que les femmes doivent dépasser pour acquérir des droits qui sont les leurs : droit aux mêmes emplois, aux mêmes formations, aux mêmes salaires, aux mêmes retraites que leurs collègues masculins.

COMMENT UTILISER LES BILANS SOCIAUX

pour suivre l'évolution des inégalités à l'intérieur de l'entreprise

par Yves Lasfargue

Depuis 1979, les entreprises de plus de 500 personnes doivent publier un « Bilan social », chaque année entre avril et juin. Ce document peut être utile pour suivre l'évolution des inégalités, car il comporte de nombreux indicateurs analysés par catégorie socio-professionnelle et par sexe.

Nous donnons ci-après la liste de ces principaux indicateurs (le n° de référence des indicateurs correspond au Bilan social des entreprises industrielles).

1. EMPLOI

113/132. Nombre de salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Ce fléau qu'est le contrat à durée déterminée touche toutes les catégories, mais surtout les ouvriers et employés.

115. Nombre de salariés par sexe. On remarque le faible nombre de jeunes parmi les cadres.

171/172/173/174. Maladies et absences selon les catégories. En général, il sera nécessaire de largement expliquer les raisons objectives (conditions de travail et de vie, cadences, etc.), qui expliquent les inégalités dans le taux d'absentéisme et le taux de maladie.

II. REMUNERATION

211 bis/ 221 bis. Rémunération mensuelle moyenne et hiérarchie des rémunérations. Ces tableaux n'ont aucune valeur, car ils concernent des moyennes portant sur des effectifs dont la structure varie d'une année sur l'autre.

213. CET INDICATEUR EST TRES IMPORTANT et doit être donné le plus finement

possible. Il permet des comparaisons inter-établissements et inter-branches, à condition de le mettre en corrélation avec l'indicateur 115, qui donne la structure par qualification.

III. HYGIENE ET SECURITE

311/312/313/314/315. Accidents du travail et de trajet. Tous ces indicateurs sont importants car ils permettent de saisir l'une des inégalités les plus révoltantes, à savoir que les conditions de sécurité physique ne sont pas les mêmes pour tous selon la qualification et la nationalité.

IV. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

411/412/415. Le temps de travail.
421/422/423. Travail en équipe et travaux répétitifs. Les inégalités dans ce domaine aussi sont flagrantes.

V. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

513/514. Nombre de stagiaires par catégories. Sans espérer obtenir immédiatement une égale répartition de la formation pour toutes les catégories socio-professionnelles, il faut veiller à ce que les cadres ne soient pas les seuls bénéficiaires de la formation.

En conclusion, il ne faut pas dédaigner le Bilan social; ce document peut devenir un excellent instrument de prise de conscience des inégalités qui existent sur le lieu même de travail, et un outil syndical de mobilisation contre ces inégalités.

EXEMPLE DE BILAN SOCIAL

Il s'agit d'une usine de fabrication (secteur pharmacie, Région parisienne) dont les qualifications sont assez élevées puisqu'on trouve sur 2 891 personnes : 458 cadres, 824 agents de maîtrise et techniciens, 629 employés, 980 ouvriers.

21 - MONTANT DES REMUNERATIONS

211 bis - REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE

Années	Cadres	Agents de Maîtrise Techniciens	Employés Techniciens	Ouvriers	Total
1978	11 600 F	5 790 F	4 029 F	3 849 F	5 590 F
1979	12 899 F	6 541 F	4 527 F	4 443 F	6 374 F

213 - GRILLE DES REMUNERATIONS BRUTES

Tranches de rémunération	Effectifs par tranche de rémunération	% de l'effectif total
20.001 et +	51	1,76 %
18.001 à 20.000	32	1,11 %
16.001 à 18.000	23	0,80 %
14.001 à 16.000	39	1,34 %
12.001 à 14.000	99	3,32 %
11.001 à 12.000	63	2,18 %
10.001 à 11.000	58	2,00 %
9.001 à 10.000	113	3,91 %
8.001 à 9.000	162	5,60 %
7.501 à 8.000	99	3,42 %
7.001 à 7.500	161	5,58 %
6.501 à 7.000	166	5,74 %
6.001 à 6.500		7,65 %
5.501 à 6.000	53	8,76 %
5.001 à 5.500	344	11,90 %
4.751 à 5.000	170	5,89 %
4.501 à 4.750	178	6,16 %
4.251 à 4.500	171	5,91 %
4.001 à 4.250	184	6,36 %
3.751 à 4.000	194	6,71 %
3.501 à 3.750	95	3,29 %
3.251 à 3.500	14	0,48 %
3.001 à 3.250	1	0,03 %
- de 3 000		

PROPOSITIONS CFDT POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS FINANCIÈRES

CADRES CFDT N° 293, MARS-MAI 1980

1 Répartition des revenus du travail et des revenus du capital.

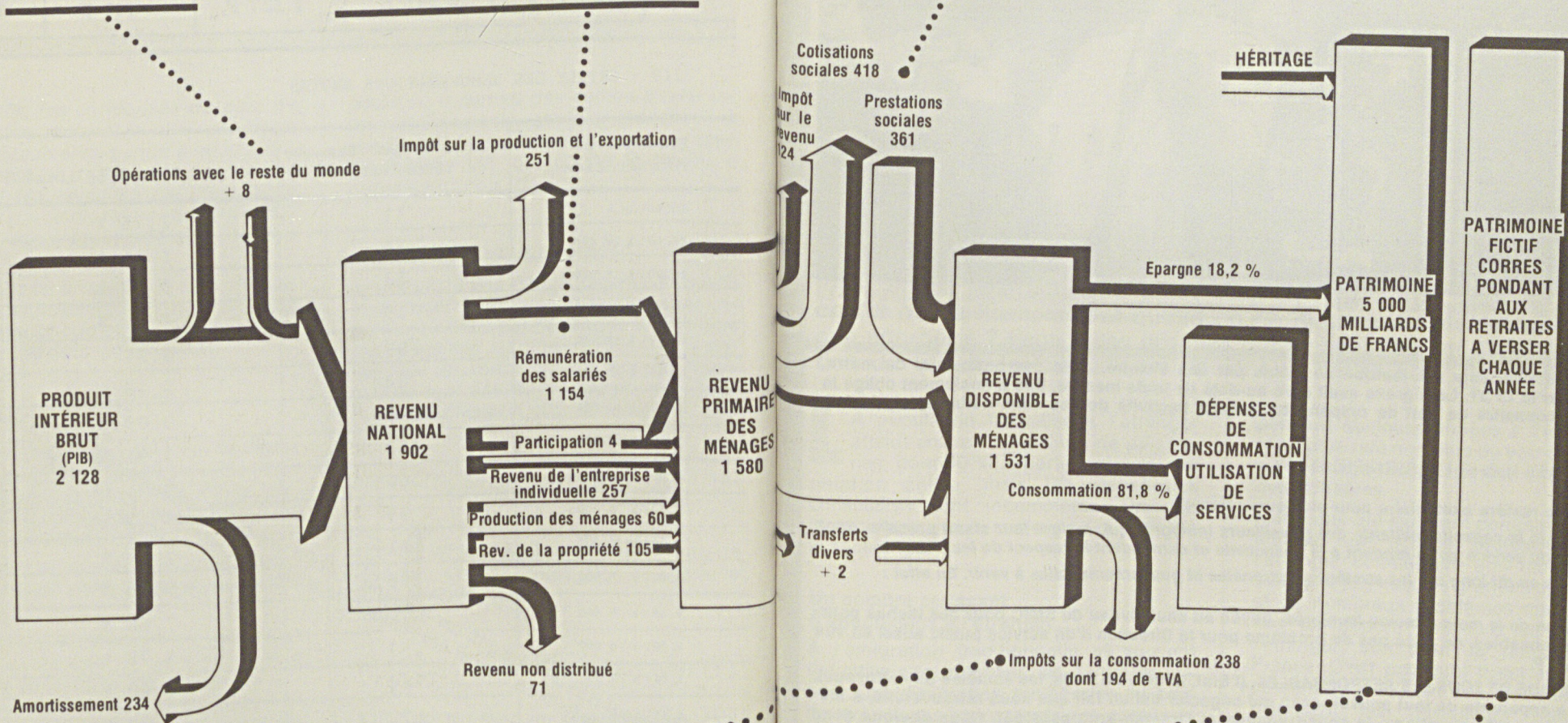
C'est la lutte quotidienne syndicale pour l'amélioration générale des salaires et la progression du pouvoir d'achat des salariés.

2 Réduction des inégalités de salaires.

- Priorité aux relèvements des bas salaires et du SMIC en particulier.
- Lutte contre l'individualisation des salaires et pour une grille unique de classification correspondant aux salaires réels.
- Ecart maximum de 1 à 6 entre le plus bas et le plus haut salaire distribué.
- Publicité des salaires réels.

3 Réforme des prestations sociales.

- Réforme du financement de la sécurité sociale.
- Prestation familiale fondée sur la notion de droit à l'enfant : même somme pour chaque enfant sans limitation de ressources.



4 Réforme de la fiscalité directe

- Publicité des revenus réels et déclarés.
- Exonération d'impôt jusqu'au niveau du SMIC revendiqué.
- Pas de revenus individuels disponibles supérieurs à 10 fois le SMIC revendiqué.
- Dans le cadre d'une réforme des prestations familiales, suppression du quotient familial.

5 Réforme de la fiscalité indirecte

- La création d'une TVA au taux 0 applicable aux biens et services ayant un caractère social ou correspondant à des besoins essentiels (produits de première nécessité, mais aussi équipements collectifs).
- Le relèvement du taux de TVA pour certains produits somptueux.

6 Impôt sur le capital et les plus-values.

- Réforme de l'aide à l'épargne.
- Pour l'impôt sur le capital, la CFDT propose :
 - De ne frapper que les fortunes dont la constitution ne relève pas de la simple conjonction du travail et d'un effort familial d'épargne.
 - De tenir compte de l'inflation de la situation de famille.
 - De se contenter d'un taux d'imposition relativement faible mais progressif.

7 Réduction des inégalités de retraites.

- La retraite devrait atteindre pour tous 75 % du dernier salaire.
- Suppression progressive des disparités entre régions différentes.

Source : — Schéma mis à jour, modifié et commenté par l'UCC en partant d'un schéma du CERC.
Chiffres des comptes de la Nation 1978.

LA VICTOIRE DES NETTOYEURS DU MÉTRO



Les touristes de la semaine pascalle ont pu lire dans le métro parisien cette *Information aux voyageurs* : « La RATP vous prie d'excuser l'état de cette station, dû à un conflit du travail interne à l'entreprise de nettoyage chargée de ce secteur ».

Le 1^{er} mai 1980 aura été marqué au moins par une victoire, celle des nettoyeurs du métro, appuyés par la CFDT. Leur grève avait duré au-delà de toute mesure. Elle a finalement obligé la RATP à reconnaître sa part de responsabilité dans l'activité de ses sous-traitants, et c'est là l'essentiel.

UN CONFLIT RICHE DE SIGNIFICATION

Cette grève restera exemplaire pour plusieurs raisons :

1. elle atteste la capacité militante des travailleurs immigrés qui, malgré leur statut précaire, sont conscients du service qu'ils rendent à la collectivité et demandent le respect de leurs droits;
2. elle nous en dit long sur les stratégies patronales et gouvernementales à venir. En effet :

l'exploitation de la main-d'œuvre immigrée, payée au seul niveau du SMIC pour des tâches pourtant indispensables, ne pose pas de problème pour la Direction d'un service public aussi en vue que la RATP.

LA DÉROBATE DE TOUS LES RESPONSABLES, (l'État, la Ville de Paris, les sociétés de nettoyage), l'absence apparente de tout pouvoir avec qui négocier est un fait que nous retrouverons, à mesure que les restructurations, la sous-traitance et l'intérim progresseront. Nous devons donc agir, notamment sur le plan juridique, pour mettre des barrières à cette stratégie du vide.

le Gouvernement où siège Lionel Stoléru, apôtre du travail manuel, a joué une fois encore la carte du pourrissement. Il escomptait l'appui d'une opinion publique soucieuse d'hygiène, de propreté, d'ordre dans le métro et dans la rue.

Or, jamais un tel conflit n'a connu un tel soutien moral. Toute la presse et les médias, les partis de droite et de gauche, les associations, ont soutenu les nettoyeurs du métro.

La CFDT, seule organisation présente dans le conflit, appelle tous ses adhérents et sympathisants à continuer leur soutien financier, afin de réunir les 180 000 000 de centimes nécessaires pour assurer à chaque gréviste un mois de 2 000 F.

Adresser les chèques, avec mention « Solidarité aux nettoyeurs du métro », soit à la FGTE-CFDT, CCP 16 887 22 Y Paris, soit à l'UCC-CFDT, CCP 11 875 47 T Paris.

DES GARANTIES POUR LES TRAVAILLEURS FRANÇAIS A L'ÉTRANGER

par Daniel Croquette et Michel Rousselot

Le nombre des ingénieurs et cadres travaillant à l'étranger s'est accru ces dernières années. Il s'accroîtra encore avec les transferts de technologie et les restructurations d'entreprise. Mais que faire en cas de conflit ou de licenciement quand on ne dispose d'aucun moyen juridique approprié ? Face à des groupes qui ne sont liés par aucune législation du travail, les travailleurs devront se battre pour des garanties.

La population française à l'étranger atteint environ 1,5 million de personnes, dont 40 % appartenant à la population active, mais les statistiques consulaires sont incomplètes. On sait globalement que le secteur privé dépasse le secteur public.

Un nombre croissant d'affectations à l'étranger

A l'émigration traditionnelle et souvent définitive s'est rajoutée ces dernières années une émigration temporaire au sein de laquelle les enseignants, les cadres et les techniciens sont particulièrement nombreux.

Le lieu de résidence reste pour 50 % les pays d'Europe. Mais les affectations dans les autres continents tendent à se développer, notamment en Afrique et au Moyen-Orient. Les cadres et techniciens occupent dans ces pays des fonctions de production et de chantier en plus grande proportion qu'en Europe et en France. Il n'est plus rare maintenant de se voir proposer par son entreprise d'exercer

pendant quelques années à l'étranger. Il n'est plus rare non plus de voir des cadres au chômage rechercher des emplois hors des frontières.

Mais ceux qui exercent pendant quelques années une activité professionnelle à l'étranger connaissent une multitude de statuts et régimes, de grandes disparités... et de nombreux problèmes non résolus, soit au départ, soit lors du séjour à l'étranger, soit pour la réinsertion en France. C'est pourquoi il est apparu nécessaire d'améliorer les garanties dont disposent les travailleurs français à l'étranger et plusieurs initiatives ont été prises récemment par la CFDT.

Des règles à définir

C'est ainsi que dans le secteur nationalisé à EDF, la fédération Gaz-Electricité (FGE-CFDT) a demandé que soient définies des règles communes régissant les agents employés à l'étranger, quel que soit leur statut (détachement auprès d'une entreprise étrangère, mission EDF de lon-



gue durée...). Une négociation s'est ouverte entre les fédérations syndicales et la direction, elle doit s'achever prochainement.

De son côté, la Fédération Unie Chimie (FUC-CFDT) vient d'achever un travail d'élaboration de propositions d'avenants aux conventions collectives, définissant des garanties pour les travailleurs à l'étranger. Ces propositions sont destinées à être mises en œuvre à trois niveaux :

- modification ou révision des conventions collectives existantes de façon à englober le personnel placé en situation d'expatriation ;
- adjonction aux conventions collectives d'un avenant expatriation, qui s'appliquerait en permanence pour une série de professions telles que géophysicien ou commercial export ; et ponctuellement, lors de l'expatriation définie pour une durée déterminée dans les autres cas ;
- dispositions à négocier au niveau des entreprises.

Les propositions syndicales de la FUC et de la FGE comportent un certain nombre de dispositions essentielles que nous présentons brièvement.

1. CONDITIONS DE DÉPART

- La *publicité des postes* donnant lieu à *expatriation* est nécessaire ainsi que le *volontariat* pour ces postes (avec délai de réflexion).
- Une *information et une formation spécifique* sur le pays étranger doivent être fournies en ne se limitant pas aux aspects techniques et administratifs.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

- Lorsqu'un salarié est conduit à signer un contrat de travail avec la société qui l'accueille, le lien avec l'entreprise d'origine n'est pas rompu, notamment les dispositions concernant l'expatriation lui sont garanties.
- Dans tous les cas un *contrat* doit être établi avec l'intéressé et comporter une définition précise du travail (avec sa durée), et des *responsabilités* confiées afin d'éviter notamment toute utilisation abusive (déqualification, mise à disposition d'une autre entreprise, exigence d'heures supplémentaires...). Il doit être précisé que le salarié ne peut être tenu d'effectuer des tâches non prévues au contrat ou qu'en conscience il réprouve.

- Par ailleurs, dans l'exercice d'une *profession comportant des risques pour la sécurité* des personnes ou des installations, il est nécessaire que le salarié responsable d'une manœuvre qu'il juge dangereuse puisse l'interrompre, ou bien l'ajourner de sa propre initiative.

3. RÉMUNÉRATIONS

- Les conditions de rémunération ainsi que les dispositions fiscales françaises et étrangères doivent être *clairement définies* au départ.

- La rémunération comprend d'une part le salaire de base correspondant à la qualification et à la classification du poste tenu payé en francs français ; et d'autre part un forfait non hiérarchisé, fonction des difficultés propres à chaque affectation.

- Il est nécessaire de garantir par des dispositions précises l'évolution de la rémunération dans le temps et les possibilités de déroulement de carrière.

4. DROITS SYNDICAUX

- Les employeurs français et les autorités françaises doivent reconnaître l'exercice par les travailleurs expatriés de leurs droits syndicaux à l'égard de leur employeur français. Ceci implique notamment :

- la reconnaissance de l'organisation syndicale ;
- la possibilité de réunion dans les locaux diplomatiques et consulaires ;
- le droit à l'information.

- L'application des *conventions internationales du travail* de l'OIT serait en tous cas garantie. En particulier des dispositions des conventions n° 87 (liberté syndicale et protection du droit syndical) et n° 98 (application du principe du droit d'organisation et de négociation collective).

5. CONDITIONS DE VIE

- Les modalités selon lesquelles peuvent être résolus les nombreux problèmes liés aux conditions de vie doivent être *définies avant le départ*. Citons par exemple :

- la scolarité des enfants ;
- les conditions de logement ;
- la couverture sociale et les services de santé ;
- les voyages en France.

- En outre l'appréciation des *conditions de sécurité* ne peut être laissée aux seuls gouvernements. Des dispositions de retour en France (du salarié et de sa famille) doivent être prévues, y compris à l'initiative du salarié, avec prise en charge des frais par l'employeur français.

6. RÉINSERTION EN FRANCE

- Au retour, l'affectation en France doit s'effectuer avec garantie de qualification et de classification, et avec priorité pour le choix du lieu de l'établissement.

- Toutes facilités de recyclage et de formation permanente doivent être accordées.

Le rapport Vié

La CFDT a été auditionnée lors de l'élaboration du *rapport Vié* demandé par le ministre du Travail.

Ce rapport préconise un projet de loi faisant obligation de clauses au niveau des conventions collectives de branches, d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail initial, d'une amélioration du système de couverture assurant une meilleure protection.

Ce rapport propose également des conditions d'accueil et de sécurité renforcées y compris pour la cellule familiale et une incitation d'ensemble de l'Etat par des dispositions « exemplaires » dans le secteur public.

Ainsi le rapport Vié s'inspire de certaines dispositions préconisées par la CFDT. Encore faudrait-il qu'il ne reste pas lettre morte.

Il convient en effet de mettre un terme à la marginalisation des travailleurs à l'étranger. Les hauts salaires, les avantages plus ou moins discrets de certains, servent de prétexte à la défiance vis-à-vis de tous. Les difficultés de réinsertion en sont accrues.

Une clarification est nécessaire. Nos propositions la permettent, et aux salariés qui prennent le risque de s'éloigner quelques années, elles assurent des garanties collectives (1)

Daniel Croquette
et Michel Rousselot 41

(1) Pour en savoir plus, vous pouvez vous adresser aux fédérations citées : FGE-CFDT, 5, rue Mayran, 75009 Paris ; et FUC-CFDT, 26, rue de Montholon, 75009 Paris. A signaler en outre deux documents qui développent la législation et diverses données en la matière :

- « Liaison Sociales » d'avril 1978 : « Salariés français à l'étranger » supplément au n° 7 772, 5, avenue de la République, 75541 Paris cédex 11. Tél. : 805.91.05

- La brochure de l'APEC : « Quelques points-clés pour votre départ », 8, rue Duret, 75116 Paris. Tél. : 502.13.50.

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les résultats de l'enquête UCC

par Yves Lasfargue

Après l'échec de la réunion de négociation du 8 janvier 1980 sur la réduction du temps de travail, la CFDT était intervenue auprès du gouvernement pour qu'il favorise la reprise de cette négociation entre les organisations syndicales et le CNPF. La mission qui a alors été confiée à M. Giraudet, vient d'aboutir à la rédaction d'un rapport publié en mai. Tout en constatant un décalage entre les éléments du rapport et les revendications de la CFDT, tant sur la durée du travail, son aménagement et les procédures de négociation, la CFDT a estimé qu'ils constituaient une avancée par rapport aux dernières propositions du CNPF. Elle a donc demandé la reprise immédiate des négociations.

Voici d'ailleurs les éléments d'analyse et les propositions que l'UCC verse au dossier de cette négociation, à laquelle participe un représentant des cadres CFDT dans la délégation CFDT.

LES résultats de l'enquête lancée l'été dernier, et que nous allons analyser dans cet article, sont particulièrement intéressants car :

- les cadres apportent la preuve que la réduction du temps de travail créera des emplois (cette création est évaluée pour la première fois, par service, par fonction, par qualification ...) ;
- les cadres détaillent avec précision la répartition de leur temps de travail actuel ;
- les cadres indiquent leur préférence pour les diverses modalités de réduction du temps de travail.

Rappel des objectifs de l'enquête

Cette enquête est donc un excellent outil syndical que chaque militant, chaque section syndicale doit utiliser pour sensibiliser les cadres à la néces-

saire lutte collective sur la réduction du temps de travail.

Tous les salariés souhaitent la réduction du temps de travail. Certains pensent que c'est la seule solution qui permette à la fois d'améliorer les conditions de travail et de créer des emplois. Mais d'autres restent sceptiques et ne croient pas que cela soit possible sur le plan économique. Il est vrai que les situations sont très variables d'une entreprise à l'autre, d'une branche d'activité à une autre.

C'est pourquoi, en juin 1979, l'Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres CFDT décidait de lancer une enquête pour analyser en détail les effets et les modalités d'une baisse de temps de travail. (1)

Cette enquête qui s'adressait aux cadres, proposait les questions qui reviennent le plus souvent dans les in-

(1) Le questionnaire de cette enquête est paru dans « CADRES CFDT » n° 289 de juin 1979.

terrogations du personnel d'encadrement :

- quel est aujourd'hui votre temps de travail personnel réel ?

- Si l'on réduisait les horaires, quel type de réduction choisiriez-vous ?

- Quels emplois seraient créés autour de vous, dans votre service, par une baisse du temps de travail ?

L'originalité de cette enquête est de demander à chaque cadre de calculer les effets d'une réduction du temps de travail dans son propre environnement, atelier, service, bureau de recherche, centrale électrique, etc.

C'est donc une approche « sur le terrain » par les salariés directement concernés et compétents. Cette approche micro-économique complète les calculs macro-économiques faits au niveau national par l'INSEE.

Une telle enquête est assez difficile à réaliser (chaque questionnaire a représenté de 1 h à 1 h 30 de travail pour chaque cadre qui a accepté d'y répondre, mais le succès a dépassé nos espérances puisque sont arrivées, au 1^{er} mars 1980 :

578 réponses représentant l'étude de 578 services dans plus de 350 entreprises différentes : en moyenne chaque service étudié est composé de 29 salariés. C'est donc la situation d'un échantillon de plus de 14 000 salariés qui est analysée ici.

39,4 % des cadres travaillent plus de 45 heures par semaine

En moyenne, les cadres dans l'enquête UCC, travaillent 45 heures par semaine (moyenne précise : 44 h 55 minutes). Ce chiffre recoupe ceux annoncés par l'INSEE dans l'enquête « emploi » 1979 :

TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES		
En moyenne hebdomadaire, et par secteur, selon l'INSEE		
	S. privé	S. public
Cadre administratif supérieur	48 h 24 mn	43 h
Ingénieur	45 h 06 mn	43 h 48 mn

Mais la ventilation que donne l'enquête UCC est particulièrement intéressante :

- de 35 h à moins de 40 h : 9,0 %
- de 40 h à moins de 45 h : 51,6 %
- de 45 h à moins de 50 h : 22,7 %
- + de 50 h par semaine : 16,7 %

Les cadres ont donc besoin en moyenne un temps de travail supérieur à celui des autres salariés :

- une partie des cadres ont les mêmes horaires que les autres salariés ;

- une partie ont des horaires supérieurs : 39,4 % travaillent plus de 45 h.

Ceci est une caractéristique spécifique des cadres, qui a conduit l'UCC à faire des propositions spécifiques pour certaines catégories de cadres.

Si l'on analyse par secteur professionnel, on voit apparaître des écarts importants :

% DE CADRES TRAVAILLANT PLUS DE 45 HEURES PAR SEMAINE

DANS CERTAINS SECTEURS

Habillement-cuir-textile	52 %
EDF-GDF	51 %
Commerce et Banque	44 %
Chimie	42 %
Métallurgie	35 %
Administration	35 %
PTT	25 %

DANS CERTAINES FONCTIONS

De même les cadres de certaines fonctions (Commercial, Production) ont en moyenne des temps de travail très supérieurs aux autres (Recherche, Etudes) :

Expatriés	75 %
VRP-Visiteurs médicaux	72 %
Commercial	55,5 %
Production+Postes techniques	44 %
Divers	40 %
Etudes économiques	37,5 %
Etudes techniques	37 %
Organisation	36 %
Administration + gestion	36 %
Recherche	32 %
Informatique	20 %

Des déplacements professionnels très longs

Nous avons cherché à connaître les raisons pour lesquelles les cadres dépassaient les 45 heures. En fait le temps moyen de présence sur le lieu de travail est de 40 h 25 mn pour les cadres qui dépassent les 45 h, mais les « autres temps » sont très importants :

Déplacements professionnels : 4 h 40 mn,
Travail à domicile : 3 h 25 mn,
Repas professionnels : 1 h 35 mn,
Divers : 40 mn.

Les cadres préfèrent une augmentation du nombre de jours libres.

Il s'agissait de classer dans l'ordre de préférence les solutions suivantes correspondant toutes à une réduction de 12,5 % du temps de travail, c'est-à-dire une réduction de 40 à 35 heures par semaine :

- A Réduction d'une heure par jour chaque jour de la semaine
- B Réduction de 5 heures le vendredi (qui ne serait travaillé que 3 heures)
- C Réduction d'un jour par semaine : le vendredi (mais travail de 8 h 45 mn par jour)
- D Réduction d'un jour par semaine : au choix du salarié (mais travail de 8 h 45 mn par jour)
- E Réduction du nombre de jours travaillés par année : par exemple, ce nombre passerait de 240 jours par an à 210 jours par an (soit 30 jours de vacances supplémentaires ou à répartir sur l'année)
- F Réduction genre « année sabbatique » : 1 année tous les 7 ans et 3 mois (à consacrer aux loisirs, à la formation, aux voyages, etc.)

Autres solutions (à préciser).

L'ENQUETE ET LES RESULTATS UCC, UN LARGE ECHO DANS LA PRESSE

■ Les résultats de l'enquête UCC sur le temps de travail des cadres ont été présentés lors d'une conférence de presse qui a vivement intéressé les journalistes, à en juger par les nombreux articles qui lui ont été consacrés.

Parmi les quotidiens nationaux, « Le Monde », « Le Quotidien de Paris », « La Croix », « Les Echos » en ont parlé. « Le Matin » relève que c'est « une enquête sans précédent, réalisée par l'UCC-CFDT » et « Forum International » développe les propositions de l'UCC. Quant à « Libération », il titre « les cadres surmenés ». Les quotidiens régionaux ont également diffusé les résultats UCC, en particulier : « Le Progrès de Lyon », « Le Journal Rhône-Alpes », « La Voix du Nord » et « Nord-Eclair ». Parmi les hebdomadaires « Le Nouvel Economiste » et « Révolution » ont annoncé les principaux résultats. « L'Expansion » y consacre une page entière, soulignant, « l'intérêt de l'enquête que vient d'effectuer auprès de ses adhérents l'Union des Ingénieurs et Cadres CFDT, qui apporte de précieux enseignements chiffrés ».

Europe n° 1 et Radio Monte-Carlo, dans leurs principaux bulletins d'information, ont insisté sur la création d'emplois : « 100 000 emplois de cadres pourraient être créés ».

Enfin, le journal télévisé de 20 heures d'Antenne 2 a présenté la conclusion de l'enquête UCC sous forme de tableaux chiffrés, et diffusé sur ce sujet une déclaration de Pierre Vanlerenberghe.

C'est la solution E (réduction du nombre de jours par année) qui vient en tête dans 43,4 % de réponses; dans 13,1 % cette solution vient en seconde position et dans 7,1 % des cas en troisième position.

Vient ensuite la solution A, en tête dans 26,6 % des cas, seconde dans 8,7 % des cas et troisième dans 7,1 % des cas.

Pour les autres solutions :

D en tête dans 7,3 % des réponses

C pour 6,6 %

F pour 6 %

Autres solutions pour 6 %

B pour 4,1 %

On remarque que les solutions C + D + E ont la préférence des cadres : dans 57 % des cas les cadres préfèrent que ce soit le nombre de jours de travail qui soit réduit, plutôt que de réduire le nombre d'heures par jour (solution A).

Plus les cadres font un horaire hebdomadaire important plus ils choisissent les solutions « C + D + E »; de même 0 % de VRP et 15 % des ingénieurs de production ont choisi la solution A (choisie pourtant par 40 % des cadres d'études économiques et 53 % des informaticiens).

La création d'emplois

472 cadres ont accepté de calculer les effets de la réduction du temps de travail sur les salariés de leur propre service. Ce taux de réponse est important car la méthode d'évaluation que proposait l'enquête exigeait de 1 h à 1 h 30 de travail, pour calculer l'évolution de l'emploi en fonction de la réduction du temps de travail.

L'échantillon de 472 réponses permet d'étudier une population de 14 095 salariés qui se répartissent ainsi :

Ouvriers postés	1 955
Ouvriers non postés	2 253
Employés de bureau	2 040
Personnel de secrétariat	562
Agents de maîtrise	1 712
Techniciens	2 305
Cadres moyens	2 173
Cadres supérieurs	1 094

En moyenne, on voit que chaque réponse étudie un service d'environ 29 personnes.

C'est dire que l'étude est très détaillée et que celui qui répond connaît personnellement la fonction de chaque salarié concerné.

Ceci permet d'attacher une certaine valeur à chaque réponse (d'autant que ceux qui étaient dans l'impossibilité d'estimer l'évolution n'ont pas répondu).

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CRÉATION D'EMPLOIS D'APRÈS L'ENQUÊTE UCC-CFD

I - CONSEQUENCES D'UNE BAISSSE DE - 12,5 % DU TEMPS DE TRAVAIL PAR PASSAGE DE 40 A 35 HEURES

Fonction	Augmentation d'effectif	Répartition des - 12,5 %	
		Hausse de la productivité	Création d'emplois
Ouvriers postés	+ 10,8 %	14 %	86 %
Ouvriers non postés	+ 8 %	36 %	64 %
Employés de bureau	+ 8,7 %	30 %	70 %
Personnel de secrétariat	+ 8 %	36 %	64 %
Agents de maîtrise	+ 7 %	44 %	56 %
Techniciens	+ 9,5 %	24 %	76 %
Cadres moyens	+ 7,2 %	33 %	57 %
Cadres supérieurs	+ 7,4 %	40 %	60 %

On constate que la réduction du temps de travail est compensée de deux manières :

1. par l'accroissement de la *productivité* pour une part qui varie de 14 % à 44 % (alors que l'INSEE l'évaluait jusqu'à maintenant à 50 %).

2. par l'accroissement des *effectifs*.

Mais ces pourcentages varient sensiblement selon les branches, comme l'indiquent les chiffres suivants :

II. VARIATIONS PAR SECTEUR DE L'AUGMENTATION DES EFFECTIFS EN CAS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A 35 HEURES

	Secteur public		Secteur privé	
	EDF	PTT	Chimie	Métallurgie
Ouvriers postés	7,4	13,25	10,9	+ 10,4 %
Ouvriers non postés	7,4	8,5	4,1	6,6
Employés de bureau	10,5	8,2	3	4,6
Pers. de secrétariat	4,1	5,4	13,3	8,5
Agents de maîtrise	8	0	7,2	6,3
Techniciens	10	17,4	10,6	10
Cadres moyens	5,6	6	6,3	7,5
Cadres supérieurs	5,6	14	4,5	4,2

On voit que les résultats sont très cohérents à l'intérieur de chaque secteur, notamment du secteur privé, et cela confirme la validité des calculs.

L'ENQUÊTE : UN OUTIL DANS L'ACTION SYNDICALE

Comment cette enquête peut-elle nous aider dans notre action syndicale de tous les jours, dans nos entreprises? Quelles conclusions tirer des résultats? C'est ce que nous allons essayer de développer.

1. Il faut adapter les revendications syndicales à chaque situation.

Cette enquête montre l'extrême diversité des situations individuelles face au pro-

blème du temps de travail : certains cadres travaillent 34 heures par semaine et d'autres plus de 70 heures!

Il est évident que les résultats doivent être analysés et interprétés afin que les revendications soient adaptées :

- que veut dire la revendication « 35 heures par semaine » pour un cadre dont l'horaire normal est 40 heures et qui dans la réalité travaille 62 heures?

- que veut dire « retour immédiat aux 40 heures » pour un cadre qui déjà travaille 36 heures par semaine?

A tous les niveaux (national, branche professionnelle, entreprise), des négociations doivent s'engager sur la réduction du temps de travail : à tous les niveaux il est nécessaire d'adapter nos revendications à chaque situation.

Aussi faut-il débattre des *résultats* de cette enquête et des *propositions faites par l'UCC* au niveau de la section, du syndicat et de la fédération.

2. L'enquête apporte la preuve que la réduction massive du temps de travail crée des emplois.

Les calculs de l'INSEE avait déjà montré que la réduction du temps de travail créait des emplois (1).

Mais tous les salariés, et notamment beaucoup de cadres, n'en étaient pas vraiment convaincus.

Aujourd'hui, nous en avons la preuve : 71 % des cadres pensent que la réduction du temps de travail créera des emplois dans leur propre service.

Certes, l'évaluation de ces nouveaux emplois est difficile, car il n'est jamais simple de tenir compte de l'évolution de la productivité globale : mais malgré les difficultés, 71 % des cadres ont calculé de manière *détaillée et approfondie* les conséquences d'une réduction du temps de travail. Qui mieux qu'eux aurait pu le faire ?

Par contre, 5 % des cadres pensent que ce calcul est impossible et 24 % ont calculé que les créations d'emplois seraient nulles : dans ce domaine aussi nous retrouvons la diversité des situations et des appréciations dont il nous faut tenir compte.

Il est de notre devoir de diffuser auprès des cadres les résultats concernant la création d'emplois : cela doit nous servir à répondre au discours du gouvernement et du patronat qui refusent toute liaison entre « diminution du temps de travail » et « création d'emplois ».

3. Il faut continuer notre effort de sensibilisation des cadres à la nécessité de réduire le temps de travail.

Pour augmenter en notre faveur le rapport de force dans les négociations sur la ré-

duction du temps de travail, nous devons continuer notre effort de sensibilisation des cadres en insistant sur 3 points :

- il n'est pas normal que tant de cadres acceptent encore de faire des horaires trop élevés (39 % travaillent plus de 45 heures par semaine) ;
- la réduction du temps de travail de tous les salariés créerait des emplois de toutes qualifications, *y compris des emplois de cadres* (un passage aux 35 heures créerait + 7,4 % d'emplois de cadres) ;
- dans ces créations d'emplois, les cadres en tant que responsables de services, joueront un rôle important : ils doivent s'y préparer.

LES SIX PROPOSITIONS DE L'UCC-CFDT

Pour cette sensibilisation, il est possible de reproduire et diffuser largement les 6 propositions concrètes faites par l'UCC sur la réduction du temps de travail des cadres. (2) et dont voici les grandes lignes :

PROPOSITION N° 1

Chaque cadre doit analyser en détail son temps de travail.

PROPOSITION N° 2

Les dépassements ponctuels d'horaires doivent être compensés sous forme de repos supplémentaires.

PROPOSITION N° 3

Toute journée de déplacement sera comptée pour 1,25 jour de travail.

PROPOSITION N° 4

Les dépassements systématiques d'horaires doivent être évités et des embauches immédiates doivent être effectuées.

PROPOSITION N° 5

Pour certaines fonctions le temps de travail pourrait être compté en heures ou en jours (au choix)

PROPOSITION N° 6

La définition de postes créés par la réduction du temps de travail doit être négociée.

On parlera beaucoup de réduction du temps de travail durant cette année 1980 : c'est donc le bon moment pour intensifier notre effort de sensibilisation auprès des cadres, afin qu'ils joignent leur action à l'action de tous les salariés et que les revendications CFDT sur la réduction du temps de travail et la création d'emplois soient satisfaites.

Yves Lasfargue

(1) Voir « Cadres CFDT » n° 291 p. 56

(2) Voir « Cadres CFDT » n° 291, p. 52-53

NOUS VOULONS UN CONTRÔLE DES FICHIERS INFORMATIQUES PAR LES SALARIÉS

par Yves Lasfargue

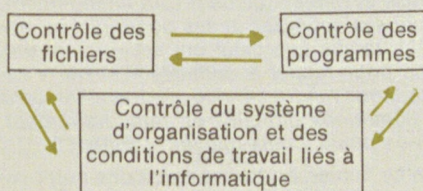
La CFDT est résolument hostile aux projets de lois et décrets en préparation sur les contrôles d'identité, la sécurité, etc. Nous en reparlerons. Voici déjà le texte de l'intervention faite par Yves Lasfargue, au nom de l'UCC, au cours du colloque CFDT du 20 mars (« Identité, informatique, fichiers, libertés »), et qui traite des fichiers.

EN septembre 1979, l'Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres CFDT rendait publiques 9 propositions dont l'objectif était de permettre le contrôle des investissements informatiques par les salariés, à l'intérieur d'une entreprise.

Ces propositions s'appuyaient sur quelques idées de base :

- il faut que le *comité d'entreprise* soit mieux informé sur les projets informatiques ;
- il faut que les expérimentations techniques soient *évaluées de manière contradictoire* avec les travailleurs concernés ;
- les salariés doivent pouvoir se faire aider par *des experts extérieurs*.

Pour nous, les trois principaux points que les salariés doivent contrôler, pour maîtriser l'informatique, sont les suivants :



Dans cet article nous insisterons sur le *contrôle des fichiers* (les deux autres points, moins directement liés au problème des libertés, ont déjà été approfondis : voir « *Cadres CFDT* » n° 290).

Le résistant développement des fichiers informatiques.

Nous avons essayé de dresser la liste des principaux fichiers sur lesquels est enre-

gistré un individu à titre de salarié, de retraité, de chômeur, de citoyen ou de consommateur, etc. (cf. notre « *homo informaticus* » : « Comment tout savoir sur un individu ? », page suivante).

Cette liste est impressionnante : elle comprend plusieurs dizaines de fichiers, et elle est loin d'être exhaustive ! Elle permet de connaître dès maintenant, sur tout individu :

- sa situation *économique*,
- sa situation *professionnelle* (présente et passée),
- sa situation *militaire* et l'historique de ses rapports avec la *police* et la *justice*,
- son *éducation*,
- ses *relations* personnelles et familiales,
- ses *loisirs*,
- sa *santé*.

Le Président de la commission « *Informatique et libertés* » a même déclaré récemment que « *tout Français figure sur au moins 500 fiches différentes* », en comptant les fichiers informatiques et les fichiers tenus « à la main ».

Les fichiers ont toujours existé, mais avec le développement de l'informatique on constate chaque jour que le nombre de ces fichiers augmente : pourquoi « la demande de fichiers » est-elle en pleine croissance ?

L'une des raisons est que les pouvoirs, tous les pouvoirs (gouvernement, police, patronat ou simplement président d'association) profitent des facilités nouvelles que leur offre la technique informatique pour mémoriser et centraliser l'informa-

tion. Posséder un fichier qui décrit les autres est une source fondamentale du pouvoir. Mais les pouvoirs et leur tendance au « fichage » ne sont pas la seule source de développement des fichiers.

En effet on constate que la socialisation de la société correspond aussi au développement des fichiers : pour verser des allocations d'invalidité, on crée un fichier des invalides, pour calculer les retraites, il faut créer des fichiers qui enregistrent toute la carrière du salarié, etc.

La revendication syndicale est elle-même souvent la source de la création ou de l'extension de certains fichiers. Par exemple, les organisations syndicales ont obtenu que les ex-détenus soient indem-

nisés comme « chômeurs » : ceci veut dire que le fichier « chômeurs » comportera un code spécial pour identifier les ex-détenus.

Lutter pour contrôler les fichiers, c'est donc d'abord lutter, parfois contre soi-même, pour que les fichiers ne se développent pas sans impérieuse nécessité.

Pourquoi les fichiers informatiques sont-ils dangereux ?

Beaucoup d'entre nous pensent : « les fichiers ont toujours existé. Les fichiers informatiques sont plus nombreux, mais ils ne sont ni plus ni moins dangereux que les fichiers manuels ». Ce raisonnement nous paraît erroné et les trois principaux

LES DANGERS DES BANQUES INFORMATIQUES DE DONNÉES « SOCIALES »

LA BANQUE DE L'U.I.M.M.

■ L'U.I.M.M. (Union des Industries Métallurgiques et Minières, regroupant les chambres patronales de ces deux branches) vient de constituer une banque de données « sociales » qui enregistrera toutes les informations concernant le droit social, la jurisprudence et le droit conventionnel de la métallurgie (plus de 2 millions de salariés concernés). Elle sera accessible à l'aide de terminaux installés dans les entreprises.

On peut penser, comme le disent les responsables patronaux, que c'est une « simple bibliothèque sur ordinateur » parfaitement neutre. En fait elle a pour but d'homogénéiser la politique patronale.

Un syndicat demande-t-il la 5^e semaine de congé ? Immédiatement le patron peut savoir combien d'accords ont été signés sur cette 5^e semaine, à quelles conditions, etc. On voit que le patronat va disposer là d'un outil très puissant, et très normalisateur. Supposons qu'on « oublie » d'enregistrer par exemple les accords de réduction du temps de travail sans baisse de salaire. Tout patron qui interrogera la banque en conclura qu'aucun accord ne prévoit la compensation intégrale : il sera donc d'autant plus intraitable dans les négociations...

Deux questions viennent immédiatement à l'esprit :

- cette banque ne servira-t-elle pas à « fichier » les militants ?
- les organisations syndicales pourront-elles l'utiliser, et contrôler la véracité des informations ?

LE FICHIER DU PERSONNEL CHEZ PEUGEOT

■ Dans toutes les entreprises il existe un fichier du personnel qui est utilisé pour l'éta-

blissement de bulletins de paie sur ordinateur. A ce fichier administratif, beaucoup d'entreprises ajoutent des informations qui leur permettent de « gérer » le personnel.

Chez Peugeot, la direction est allée encore plus loin en établissant un « dossier individuel du personnel ouvrier » (DIPO), qui décrit chaque salarié de manière très, trop, approfondie. D'ailleurs, la commission « Informatique et Libertés » étudie la légalité de ce fichier que présente ainsi un article du « Monde » du 23 février 1980 :

« Pour les responsables de Peugeot-Sociaux, le DIPO a pour seul but « le progrès du personnel sur les plans humain et professionnel ».

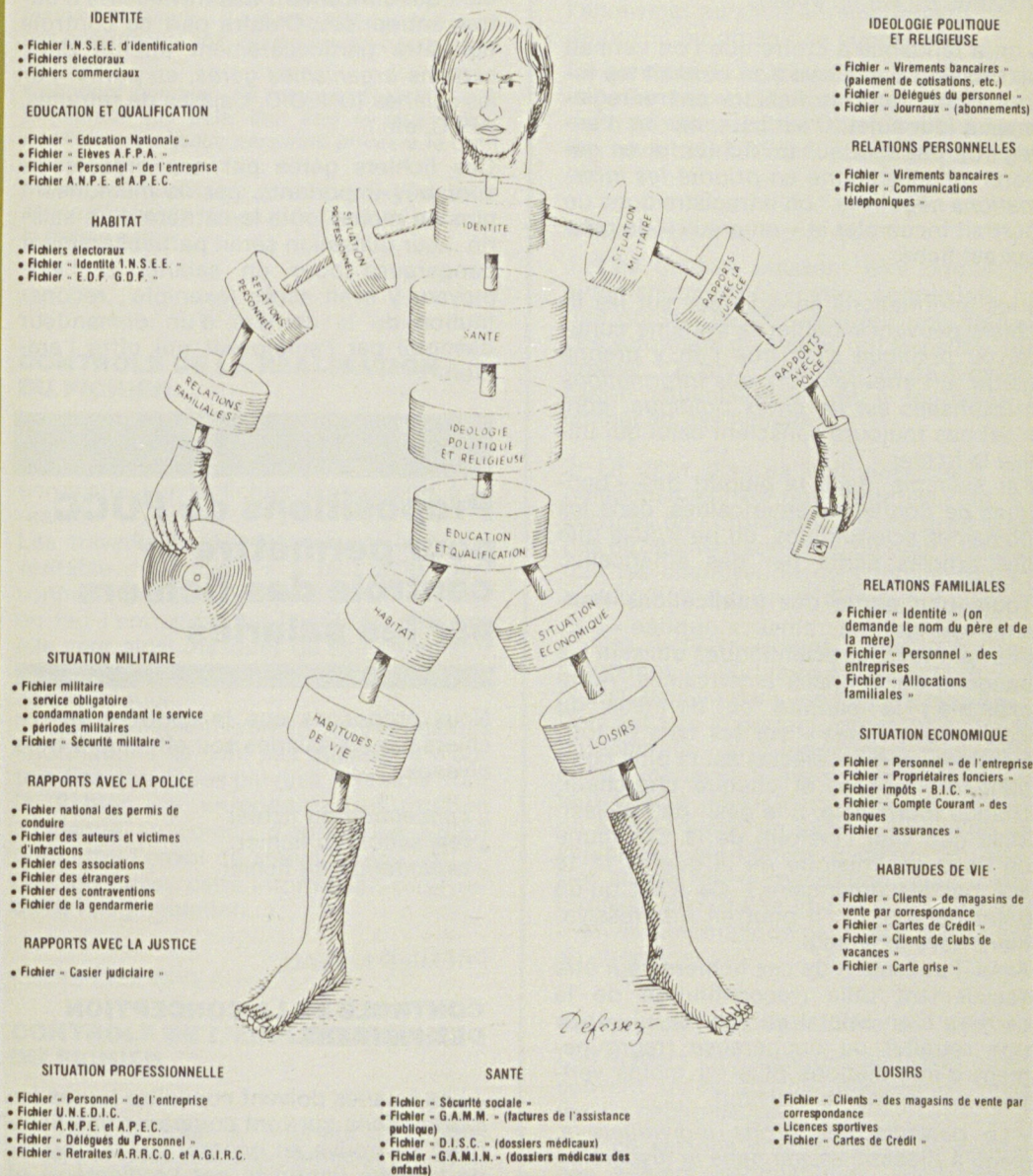
Il est basé sur un « entretien Appréciations » (non officiel) que l'ouvrier a avec son chef d'équipe pendant quarante-cinq minutes à deux heures. Dix critères sont retenus : adaptabilité, ponctualité et assiduité, respect du matériel, état d'esprit et comportement, sécurité, disponibilité, esprit d'initiative, sociabilité, qualité du travail, activité au travail. Des notes sont attribuées de 1 (« très insuffisant ») à 5 (« excellent »).

Par exemple, à la rubrique « Disponibilité », qui concerne les horaires de travail, celui qui « refuse systématiquement tout changement, malgré ses aptitudes et ses possibilités » obtient 1, tandis que celui qui est « volontaire, même pour rappel à domicile » et qui « accepte, pour rendre service, de travailler dans des conditions difficiles et, temporairement, dans un poste moins qualifié » obtient 5.

Dans ce fichier, on trouve aussi une autre rubrique intitulée : « Etat d'esprit et comportement vis-à-vis de l'entreprise ». L'article du « Monde » poursuit : « Celui qui s'oppose à toute valorisation de l'entreprise et refuse toute contribution personnelle à son progrès » a la plus basse note, tandis que celui qui « recherche en toutes circonstances par son attitude à valoriser l'entreprise » a le plus gros bon point. Question... à cinq points : quelle note ont, dans cette rubrique, les délégués CGT et CFDT, la note 1 signifiant l'absence de toute promotion ? »

COMMENT TOUT SAVOIR SUR UN INDIVIDU ?

homo informaticus



Ce schéma présente l'« homo informaticus », tenant d'une main un disque (support habituel des fichiers), de l'autre une carte d'identité plastifiée. Nous en sommes à la première génération : tous les détails permettant d'identifier un individu peuvent être regroupés en quatorze grandes familles correspondant aux principaux fichiers, ou « banques de données », connus à ce jour en France. On passerait à une deuxième génération si les fichiers étaient interconnectés, avec un identifiant commun, figurant sur un titre d'identité plastifié, comme le projette le ministère de l'Intérieur. La CFTD y est vigoureusement opposée.

dangers présentés par les fichiers informatiques sont les suivants :

- la généralisation d'un identifiant commun permettrait la *connexion rapide de tous ces fichiers* (le n° d'identité est un identifiant commun, mais l'association « nom/prénom/date de naissance », plus discrète, en est un aussi);

- on a tendance à croire que l'on connaît un individu parce que l'on connaît les informations que les fichiers ont enregistrées à leur sujet. C'est faux, car on n'enregistre pas tout sur un fichier, et en général *on sélectionne en priorité les informations négatives* : on enregistre donc un portrait incomplet et « en creux » de celui qui est fiché;

- les informations enregistrées sur les fichiers peuvent modifier le système culturel ou politique sans que l'on y prenne garde. En effet *le choix des informations mémorisées est un choix politique*, dont n'est pas toujours conscient celui qui utilise le fichier.

Par exemple, dans la plupart des « banques de données » américaines, dans les domaines scientifiques, on ne trouve que des articles écrits par des américains.

Toute une partie des publications non-américaines est ainsi « oubliée ». Et pourtant tous les scientifiques utilisent les banques de données américaines. Autre exemple : la banque de données du « *New York Times* » sur les faits historiques depuis deux siècles est la plus complète du monde, et chaque chercheur, chaque journaliste, a le désir de l'utiliser. Mais que vaut l'histoire de la Commune de Paris ou l'histoire de la guerre 14-18 vue par les Américains ? Ce n'est qu'un point de vue. Or, il pourrait progressivement devenir le seul.

Ainsi, l'utilisation de ces fichiers peut être socialement utile (reconstitution de la carrière d'un salarié en vue de lui verser une retraite) ou dangereuse (regroupement d'informations plus ou moins vérifiées sur un même individu).

« *La garantie des droits individuels a, jusqu'à présent, résidé dans la dispersion des fichiers, la lenteur de leur consultation et la nécessité pour y accéder de demander une autorisation* » écrivait M. Touffait, Procureur général près la Cour de Cassation.

Quels fichiers doivent contrôler les salariés ?

Il revient aux *citoyens* en général de contrôler l'utilisation de tous ces fichiers.

Il revient aux salariés d'en surveiller particulièrement certains. D'une part ce contrôle doit s'exercer à l'intérieur de l'entreprise. Le droit de contrôle doit alors s'exercer vers deux types de fichiers : contrôle des fichiers du personnel de l'entreprise, contrôle des autres fichiers nominatifs (clients, fournisseurs, usagers, etc.) qui concernent des travailleurs d'autres entreprises. D'autre part ce contrôle doit être particulièrement attentif *dans certains organismes gérés, en partie, par les salariés* (UNEDIC, Caisses de retraites, APEC, etc.).

Ces fichiers gérés par ces organismes sont très importants, car ils mémorisent plus ou moins toute la carrière d'un salarié. Leur utilisation serait particulièrement dangereuse pour un salarié, si l'employeur y avait accès (exemple : reconstitution de la carrière d'un demandeur d'emploi par l'employeur qui offre l'emploi).

Propositions de l'UCC pour permettre le contrôle des fichiers par les salariés

Nous proposons que le contrôle des fichiers par les salariés soit effectué à trois niveaux :

- *conception* du fichier,
- *réalisation* du fichier,
- *exploitation* du fichier.

PREMIER NIVEAU

CONTROLE DE LA CONCEPTION DES FICHIERS

- Les salariés doivent connaître *toutes les informations* qui vont composer une fiche (ceci se trouve en général sur le dossier de la fiche imprimée par l'ordinateur) et exiger qu'elles soient limitées aux informations indispensables.

- Les salariés doivent connaître *la codification utilisée pour enregistrer l'information* (exemple : pour la qualification, va-t-on enregistrer seulement le niveau de formation de 1 à 6, ou va-t-on coder les 3 000 diplômes existants en France ; ceci peut être important pour le système de rémunération).

• Les salariés doivent connaître les modalités de mise à jour du fichier :

• qui crée l'information? (en particulier qui crée les appréciations subjectives, s'il en existe, telles que : « assiduité », « qualité du travail », etc.);

• qui modifie l'information?

• quel délai pour qu'une modification soit effective? (exemple : il est anormal que le fichier des enseignants soit mis à jour avec trois mois de retard);

• pendant combien de temps est gardée l'information? (ce délai doit être le plus réduit possible car chaque personne privée a le droit à l'oubli);

• enfin les travailleurs doivent connaître l'utilisation de chaque information (pour s'y opposer si besoin est).

DEUXIÈME NIVEAU

CONTROLE DE LA RÉALISATION DU FICHIER

C'est un contrôle *plus individuel* : il s'agit pour chacun de vérifier que ce qui est enregistré sur le fichier correspond à la réalité.

Les travailleurs devraient aussi avoir un véritable *droit d'accès* à leur fiche personnelle dans le fichier de l'entreprise : en fait l'entreprise ne l'accorde pas, car elle veut ainsi masquer qu'elle enregistre certaines informations qu'elle refuse de communiquer.

Il faut également vérifier que certaines informations ne sont pas utilisées à d'autres fins que celles prévues (exemple : sur le fichier on enregistre l'information « délégué au comité d'entreprise » pour permettre l'envoi de convocations au CE, puis on utilise cette information pour réduire l'augmentation...).

TROISIÈME NIVEAU

CONTROLE DE L'EXPLOITATION DU FICHIER

Le contrôle passe, à l'intérieur de l'entreprise, par celui des programmes. En effet, un fichier peut être dangereux, non par lui-même, mais par l'utilisation que l'on en fait. Les salariés doivent donc essayer de faire la liste de toutes les utilisations d'un fichier, afin, le cas échéant, de pouvoir s'opposer à certaines d'entre elles. Par exemple, il n'est pas extraordinaire au premier abord que l'on cherche à faire le décompte de toutes les conversations téléphoniques des salariés d'un service dans le but d'établir une facture « frais de téléphone » à imputer à chaque service.

Par contre, il est évidemment très dangereux pour la liberté de l'individu, qu'on utilise le fichier ainsi constitué dans un but comptable pour contrôler la fréquence de ses conversations avec telle ou telle personne, ou telle ou telle organisation syndicale. Les salariés devront donc lutter pour modifier ce fichier (garantie de l'anonymat par non-enregistrement de n° de poste) ou obtenir sa suppression.

Ce contrôle de l'exploitation est aussi très important dans les organismes qui possèdent de vastes fichiers nominatifs (caisse de retraites, UNEDIC, Sécurité sociale, etc.).

Il faut éviter à tout prix que :

1. Ces fichiers puissent être *connectés automatiquement* : cette connexion ne doit pouvoir se faire que par une démarche volontaire du salarié qui transfère son dossier. Or pour des raisons de simplification administrative, on a tendance à connecter ces fichiers;

2. Le *droit d'accès* soit possible à des personnes autres que l'intéressé et les services de l'organisme : si ce droit n'est pas étroitement surveillé, on peut craindre que les employeurs (ou l'administration) n'utilisent à leur profit de tels fichiers;

3. Ces fichiers soient conservés trop longtemps : il faut faire prévaloir le *droit à l'oubli*, déjà vu dans les fichiers internes. Ceci est très important, car pour éviter la bureaucratie, on a tendance à ne jamais effacer certains fichiers. Par exemple, il faut effacer les fichiers ASSEDIC, ANPE ou APEC, quand un salarié n'est plus en chômage. Cela l'oblige à refaire un dossier en cas de ré-inscription, mais cette formalité protège sa liberté (personne n'a à savoir automatiquement qu'il a déjà été en chômage).

Promouvoir les propositions de l'UCC.

Les fichiers informatiques sont des outils souvent utiles, parfois dangereux, mais jamais négligeables.

Peu de salariés encore voient le danger des fichiers informatiques : pourtant il suffit de se trouver en situation de faiblesse (exemple, recherche d'emploi) pour comprendre que l'utilisation non contrôlée de certains fichiers par les employeurs ou l'administration peut être très dangereuse pour les salariés.

Si les propositions de l'UCC étaient mises en pratique cela permettrait aux salariés un réel contrôle de ces fichiers.

LA CFDT, LA GUERRE D'ALGERIE ET LA FALSIFICATION DE L'HISTOIRE

LA CFDT a décidé de porter un coup d'arrêt à la campagne ignominieuse lancée par le PCF contre la CFDT, en particulier concernant l'attitude de notre organisation pendant la guerre d'Algérie. Une décision aussi exceptionnelle mérite explication.

UN RAPPEL DES FAITS

Le journal de la fédération du PCF du Territoire de Belfort, « Communiste », dans son numéro 1 de février 1980, publie une interview de J.M. Martin, secrétaire fédéral de ce parti, dans lequel on peut lire notamment : « *F. Mitterrand, E. Maire, A. Henry se moquent-ils du monde quand ils donnent des leçons de démocratie? Croient-ils que nous avons oublié qu'ils pacifiaient l'Algérie au lance-flammes, qu'ils torturaient les militants de la liberté, qu'ils saisissaient la presse qui témoignait il y a de cela quelques années à peine?* ».

Dès que la Commission Exécutive de la CFDT a eu connaissance de ce document qui, à travers son secrétaire général, visait à l'évidence la CFDT toute entière, elle décide de saisir le Bureau politique du PCF pour lui exprimer son indignation et lui demander « *de désavouer immédiatement, publiquement et clairement* » la déclaration de son responsable fédéral.

La C.E. précise alors sa préférence d'une procédure de réparation interne au mouvement ouvrier, comme en témoigne la fin de notre lettre du 20 février :

« *Le contenu de cette déclaration permet à notre Confédération de faire condamner son auteur pour diffamation. Mais souhaitant ne pas avoir à recourir à cette procédure, en l'attente d'un désaveu de votre part, la CFDT juge plus efficace de déposer symboliquement cette légitime plainte en diffamation aux mains de votre bureau politique et de tous les communistes de*

bonne volonté, à quelque niveau de responsabilité qu'ils se trouvent.

La CFDT, ses organisations, s'adressent donc à tous les communistes, ouvriers et cadres, intellectuels, compagnons de lutte du temps de la guerre d'Algérie ou jeunes militants, pour qu'ils s'expriment — quels que soient leurs désaccords par ailleurs avec la CFDT — afin d'arrêter dans leurs rangs ce flot de haine et de destruction des rapports unitaires. La CFDT entend résister au piège de la provocation à la rupture monté contre elle. Encore faut-il que dans leur masse, les militants communistes adoptent la même attitude ».

La CE de la CFDT avait montré là son sens des responsabilités. Refusant tout procès d'intention à l'encontre du PC, voulant encore croire à la bavure, au sectarisme d'un individu, elle offrait le moyen au PC de faire amende honorable.

Le bureau politique répond le 21 février par la voie de Charles Fitermann que la protestation de la CFDT relève « *d'une petite opération politicienne anti-communiste dont les ficelles sont du reste un peu grosses* ». Il se refuse à démentir les accusations injurieuses lancées contre la CFDT à travers la personne de son secrétaire général.

Ainsi la déclaration de J.M. Martin n'était pas un faux pas. Le secrétaire fédéral du PC du Territoire de Belfort a simplement dit, sans nuances, la pensée de son parti. C'est ce que confirme d'ailleurs la campagne d'insinuations et de dénigrement qui s'est poursuivie toutes ces dernières semaines dans les entreprises et les localités où de nombreux militants communistes, par la parole et par l'écrit, cherchent à porter atteinte à l'image de la CFDT en falsifiant l'histoire et en mettant en cause le comportement de notre organisation, notamment pendant la guerre d'Algérie.

Vérité, honneur, loyauté dans les débats

Eh bien non ! Il n'était pas possible au Bureau national d'accepter cela.

● C'est un problème de vérité et d'honneur. Tant que les auteurs de ces falsifications historiques ne seront pas condamnés, déshonorés, la CFDT restera atteinte dans son tréfonds, dans sa dignité, à travers la mise en cause de ce qui est peut-être la plus belle page de son histoire. Pour les jeunes générations que l'on veut troubler et dévoyer, pour l'amitié entre les travailleurs français et les travailleurs algériens, entre la CFDT et l'UGTA et d'une façon plus générale, pour la vérité historique dont on sait l'importance — la falsification de l'histoire relève du totalitarisme — la CFDT a décidé d'agir.

● C'est un problème de loyauté dans les débats. Aucune perspective unitaire ne peut résister à l'emploi des méthodes du PC à l'égard de la CFDT. Il faut y porter un coup d'arrêt, refuser de s'installer dans cette atmosphère de haine et de coups bas, et donc, par une pression populaire, imposer le respect à ceux qui sont prêts à tout

sacrifier — et d'abord leurs camarades de combat — pour atteindre leur but.

Il ne s'agit pas là d'une polémique d'état-major qui passe au-dessus de la grande masse des travailleurs. Toute l'expérience concrète des militants syndicalistes, tout le bon sens populaire ne conduit-il pas à se poser cette question dramatique : de quoi seraient capables demain ceux qui aujourd'hui accusent la CFDT d'être responsable des pires ignominies lors de la guerre d'Algérie? C'est bien pourquoi ce n'est pas seulement son honneur que la CFDT défend en exigeant du PC qu'il désavoue ses accusations, mais c'est aussi l'espérance d'une alternative de gauche. Car de telles attitudes du PC entravent les possibilités d'action commune et plus encore celle de l'union des forces populaires.

Une double action

Le Bureau National de la CFDT a donc décidé d'une double action :

● D'abord, répondant à l'appel de nombre de ses militants, anciens et plus jeunes, la CFDT lance une campagne publique permettant aux travailleurs de ce pays, ouvriers et intellectuels, salariés ou non, d'exprimer leur volonté de défendre la vérité historique et d'assainir certaines mœurs politiques en imposant à tous des règles de loyauté du débat et de morale politique sans lesquelles les forces populaires et la gauche ne peuvent prétendre à construire réellement le socialisme.

● Ensuite, la CFDT a décidé avec fermeté et sérénité de demander réparation à la Justice de notre pays.

D'avance, nous récusons tout argument nous reprochant de nous adresser à la justice.

D'abord parce que nous avons donné l'occasion au PC d'éviter un procès : il ne l'a pas voulu. Ensuite parce que nous savons trop où mènent les théories qui récusent la justice « bourgeoise » ou les libertés « formelles ».

Appel pour la vérité historique et la loyauté des débats

Le Parti Communiste développe des attaques de plus en plus nombreuses contre la CFDT et calomnie celle-ci et ses militants. Ainsi, à Belfort, le secrétaire général de la CFDT, Edmond Maire, vient d'être accusé d'avoir « pacifié l'Algérie au lance-flammes et torturé les militants de la liberté ».

Nous n'acceptons pas que de telles accusations soient lancées contre la CFDT à propos de l'Algérie. La vérité historique n'est, au contraire, que les militants de la CFDT, et l'organisation syndicale elle-même, ont joué un rôle positif et courageux contre la torture, le colonialisme et pour la paix.

En signant la présente déclaration, nous entendons affirmer que le débat, condition de la démocratie, implique le respect de la vérité, et qu'il exclut la calomnie.

Nous affirmons que l'essentiel, actuellement, est de tout faire pour que rien ne puisse accentuer la division des travailleurs, ce qui implique que la nécessaire discussion entre organisations syndicales et politiques de gauche soit ouverte et sans haine.

Ainsi seront possibles la confrontation des idées, la relance de l'action et l'ouverture de perspectives d'avenir.

CET APPEL s'adresse à tous ceux qui ont été témoins du combat et des choix de la CFTC pendant la guerre d'Algérie : anciens responsables de l'organisation et personnalités (avocats et juristes, historiens, sociologues, écrivains et artistes, etc). Dans son n° 1803, du 3 avril 1980, « Syndicalisme Hebdo » a publié la liste des cent premiers signataires.

(La signature peut évidemment être accompagnée d'une lettre explicative).

Remplir en capitales et renvoyer à l'UCC-CFDT, 26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09

JE SOUSSIGNE (nom, prénom)

ADRESSE

FONCTIONS OU RESPONSABILITES EXERCÉES AU MOMENT DE LA GUERRE D'ALGERIE :

APPROUVE L'ATTITUDE DE LA CFTC PENDANT LA GUERRE D'ALGERIE

SIGNATURE :

LA CFDT PREMIERE CHEZ LES CADRES PTT

APRES une percée aux élections prud'homales, la CFDT confirme son influence grandissante chez les cadres des PTT. Les élections professionnelles aux PPT ont lieu, tous les trois ans. Celles qui viennent de se dérouler ont permis de constater une percée des cadres de la CFDT, pour deux raisons :

- une liste d'union CFDT-FNT (Fédération Nationale des Télécommunications) était présente pour la première fois, mais, fait original, concrétisait la volonté exprimée par les deux organisations de procéder à leur unification. Cette dernière démarche était en gestation depuis 10 ans et va se conclure en ce mois de mai.
- Cette liste d'union — ce qui permet de mesurer le poids qu'a dès aujourd'hui la nouvelle fédération CFDT — est venue en seconde position (avec 24,4 %, c'est-à-dire + 1,6 % par rapport au score des deux organisations en 77)

derrière la CGT (38,9 % contre 41,5 % soit - 2,6 %) et devant F.O. (24,2 % contre 25,5 % soit - 1,3 %).

La dynamique d'union, comme les positions récentes de la CFDT ont joué en sa faveur.

Dans le collège cadre (cadre A), la liste d'union est la première organisation syndicale, avec près de 30 % des voix.

La CFDT, confirme ainsi, qu'après son bon score aux prud'hommes et sa seconde place, son influence grandissante chez les ingénieurs et cadres.

Le tableau suivant montre la progression par catégorie. Il montre également la représentation équilibrée que se donne la CFDT dans chaque sous-catégorie.

A noter le score dans les Télécom., où 4 cadres sur 10 votent pour la liste d'union, et dans les PTT où 2 sur 10 font de même (soit + 5 %) ce qui est considérable étant donné le poids et la vieille implantation de FO.

Félicitations à la fédération.

CONVENTION DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

LA FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE (FGM-CFDT) a présenté le 11 avril à la presse un dossier « Cadres dans la métallurgie ».

Ce dossier présente la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie qui a été signée en 1972, avec les modifications qu'il est nécessaire d'y apporter. C'est donc un dossier à la fois d'informations, de critiques et de propositions. Tous les principaux problèmes concernant l'activité des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont abordés, citons notamment :

- les salaires, avec la demande de définition de salaires minis identiques pour toute la branche, et le refus des politiques d'individualisation,
- le temps de travail, avec la revendication de l'interdiction du forfait (sauf définition précise),
- la dénonciation des mutations sous le prétexte de raisons économiques ainsi que des contrats à durée déterminée.

On peut se procurer ce dossier auprès des Unions Régionales Métaux de la FGM-CFDT.

RÉSULTATS PAR ORGANISATION DES ÉLECTIONS PTT AUX CAP DE 1980, CATÉGORIE A, ET ÉVOLUTION 71/80

	1980 Exprimés 334 871		1971 Exprimés 244 974	1974 Exprimés 255 069	1977 Exprimés 275 239	Différence en % entre 77 et 80
	Voix	%	%	%	%	
CFDT	81 610	24,4	17,8	18,0	19,8	+ 0,6
F.N.T.			4,3	4,0	4,0	
C.G.T.	130 472	38,9	41,2	41,1	41,5	- 2,6
F.O.	80 417	24,0	26,3	26,9	25,5	- 1,5
C.F.T.C.	16 598	4,9	5,3	4,8	4,6	+ 0,3
C.G.C.	4 148	1,2	1,9	1,7	1,5	- 0,3
CFT/CSL ...	14 646	4,4	2,7	1,3	1,6	+ 2,8
F.N.S.A. ...	4 891	1,5	—	1,7	0,9	+ 0,6
Divers (2) ..	537	0,2	0,2	0,2	0,6	

(1) Résultats définitifs. Manque dépouillement détachés.

(2) A nicales diverses.

RÉSULTATS EN % PAR SYNDICAT ET PAR CATÉGORIE DE CADRES

Commission	Syndicat		CFDT-FNT		CGT		FO		CGC	
	77	80	77	80	77	80	77	80	77	80
1. Administrateurs	9,8	15,5	8,4	11	24,8	17,7				
4. INP-DDA	20,3	28,1	15,9	12,2	27	27,6	31,5	24,8		
5. Ingénieurs	39,5	29	2,4	1,3	4,3	3,6	1,8	2,3		
8. IN-INC-C DIV. REV	33,1	34,6	23,4	21,4	24,1	24,9	13,7	11,3		
9. Attachés	24,1	22,6	8,3	9,1	22,1	25,6				

LES ELECTIONS A L'ENA

DES COMMENTATEURS ont laissé entendre que la CFDT perdait le « quasi-monopole » qu'elle détenait à l'ENA et ont insisté sur le fait qu'une liste FO aurait obtenu 50 % de la représentativité. Rien de plus inexact.

La CFDT a été la première organisation présente chez les élèves de l'ENA dès 1968. Mais depuis de nombreuses années des listes indépendantes ou apolitiques se sont présentées, avec des fortunes diverses.

Certes, en 1980, la promotion 79-81 obtient 46 % (contre 57 % l'an dernier), mais elle était en concurrence avec deux listes (au lieu d'une) : une liste de « droite anti syndicale » qui a obtenu 21 %;

une liste FO qui a atteint 33 %.

Mais pour la promotion 80-82, la CFDT obtient 55 % contre 45 % à FO. Ce n'est que la bizarrerie du système électif (au plus fort reste), qui amène FO à obtenir autant de délégués élus que la CFDT.

Quand on sait que la section de l'ENA développe sur place une forte action, liée à celle de sa fédération et de la CFDT, qu'elle a des positions très nettes sur la réforme de l'Ecole, on mesure le succès que rencontre notre organisation dans ce milieu. La CFDT demeure et de loin, l'organisation la plus représentative à l'ENA.

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET LA CGC

APPAREMMENT, pour le nouveau ministre du travail, la CGC reste la seule organisation représentative des cadres, et le bilan des élections aux prud'hommes n'a pas encore été fait rue de Varenne. Suite aux consultations du Premier Ministre avec les syndicats, en septembre 1979, avaient été décidées des commissions de travail, notamment sur l'emploi des cadres, et plus particulièrement des cadres âgés (demande de la CGC mais également de l'UCC), et sur les cadres dans les conseils d'administration (l'UCC n'était pas demanderesse).

En novembre, nous intervenons auprès du Premier Ministre pour faire partie de ces commissions. On nous répond par l'affirmative.

En février, nous écrivons à M. Matteoli, qui prend en charge son ministère. Pas de réponse. Qu'apprenons-nous à la mi-mai? Que la CGC travaille avec les services du Ministre... et que des projets sont prêts.

Cette conduite est significative :

— de la part des pouvoirs publics, qui refusent la participation des autres organisations de cadres, notamment la nôtre, seconde organisation et représentative de plus de la moitié de la CGC;

— de la part de la CGC qui se comporte comme par le passé (où est « l'attitude nouvelle? »...). Entendons-nous bien : la CGC a le droit d'agir auprès du patronat et des ministères. Mais lorsque s'ouvrent des lieux de concertation ou de négociation, les autres organisations, si elles sont représentatives doivent y être.

CADRES ET PARTICIPATION

LE PARLEMENT a examiné fin avril des projets de loi déposés par le gouvernement et par le RPR, relatifs à ce qu'il est convenu d'appeler la participation, avec notamment une disposition prévoyant la présence de représentants des cadres aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises.

La CGC, qui soutient cette proposition, avait été très isolée au sein du Conseil Economique et Social qui avait conclu à son rejet en novembre 1978. Mais ce texte étant maintenant examiné à l'Assemblée Nationale, l'UCC a fait connaître sa position en précisant que s'il était retenu, un tel texte serait à la fois insuffisant et dangereux :

• *insuffisant*, parce que les principales sociétés où se dessinent les axes du développement du pays (groupes, holdings, sociétés financières...) échapperaient à cet hypothétique contrôle (elles comptent le plus souvent moins de 500 salariés);

• *dangereux* parce que la présence de un ou deux cadres entretiendrait l'illusion et servirait de caution aux décisions des actionnaires : leur voix serait de peu de poids.

Il faut retenir d'autres solutions pour répondre à la véritable question. L'UCC-CFDT et la Confédération ont formulé dans ce sens des propositions qui passent par un développement des compétences et des moyens des comités d'entreprises :

• création de *commissions économiques et technologiques* (sous la responsabilité du comité d'entreprise) pour accéder à l'information,

l'analyser et contrôler les transformations,

• création de *comités de groupes (et de holdings)* pour que la voix des salariés puisse se faire entendre, en temps utile, au niveau où les décisions déterminantes sont prises, demande que nous avons été les premiers à formuler en 1973.

Les expériences qui ont été tentées ici ou là ont montré l'intérêt de tels lieux de recherche, et de confrontation dans le domaine économique comme dans celui des conditions de travail ou des transformations technologiques.

Mais il importe que tous les salariés puissent participer directement à la maîtrise de leurs conditions de travail.

C'est pourquoi la CFDT revendique que 1 % des heures travaillées soient réservées pour en débattre. Cette expression directe de tous ceux qui appartiennent à une même cellule de travail, concerne les cadres dans leur rôle d'organiseurs du travail des autres, comme dans leur propre travail.

LE 1 % LOGEMENT SUPPRIMÉ POUR LES CADRES

LES ENTREPRISES, on le sait, doivent consacrer 1 % de la masse salariale au problème du logement (aujourd'hui en fait 0,9 %).

Un récent décret vient de décider que les prêts à la construction, dans le cadre de ce 1 % ne peuvent plus être accordés aux ménages dont le revenu dépasse un certain plafond (qui dépend de la composition familiale). Ceci aboutit à la suppression de ces prêts pour les cadres.

La CFDT a immédiatement riposté à ce décret en réaffirmant qu'elle considérerait le 1 % logement comme un salaire différé, propriété de tous les travailleurs quels que soient leurs salaires. Aussi la CFDT et l'UCC demandent-elles la suppression du décret de plafonnement.

D'autre part, la CFDT a proposé les orientations suivantes pour réformer l'organisa-

tion actuelle de la gestion des C.I.L. (Comités Interprofessionnels du Logement qui gèrent le 1 %) :

- *Accroissement des pouvoirs d'intervention des travailleurs et de leurs organisations syndicales sur le 1 % depuis l'entreprise jusqu'au C.I.L.*;

- *Nécessité de développer une politique interprofessionnelle du 1 % sur la localité ou bassin d'emploi*;

- *Gestion et utilisation du 1 % en priorité sur les lieux où il est produit, d'où la nécessité que les C.I.L. de dimension nationale se décentralisent*;

- *Concertation sur un plan régional des C.I.L. en vue d'assurer une nécessaire pérennité*;

- *Rapprochement des C.I.L. au plan local des organismes du logement pour convenir d'actions communes en matière d'habitat à partir d'une politique du C.I.L.*

R. LE GUEN, DOCTEUR EN AUTOGESTION

« L'AUTOGESTION, ce n'est pas qu'un objectif, c'est d'abord pour nous une démarche autogestionnaire, et c'est dans cette démarche que sont surmontées les contradictions. Encore faut-il préciser que cette démarche n'est pas linéaire. On ne peut établir mécaniquement l'équation lutte = disparition des contradictions. Il faut innover à chaque étape et, par l'expérience pratique, surmonter les difficultés qui ne manqueront pas de surgir ».

Devinez, est-ce une déclaration d'Edmond Maire en 1972? Une déclaration de l'UCC-CFDT en 1978, à son congrès? Cela serait possible. Mais non. C'est une déclaration de René Le Guen, parlant en tant que membre du Bureau Politique du PCF, dans « Révolution » du 14 mars. Mais il est aussi le secrétaire général de l'UGICT-CGT qui, comme chacun le sait, « parce qu'elle est une organisation de classe et de masse », se retrouve avoir une pensée commune avec celle du PCF.

Que de chemin parcouru! Souvenez-vous il y a 10 ans, mais aussi il y a 5 ans encore,

le refus de l'autogestion par le PCF et la CGT, et même un combat violent contre nos positions, et puis, en six mois de temps, fin 77, début 78 (mais élections obligent), les textes, et déclarations autogestionnaires du PCF, et... de la CGT. La faute à qui ce retard? A la CFDT, bien entendu.

Ecoutez : « Il est utile de noter que la réaction de masse des cadres au problème de l'autogestion est encore marquée par le caractère et le contenu démagogique qu'en ont donné le PS et la CFDT pendant toute une période. Contenu qui niait le problème des connaissances, des compétences et du savoir ». Mais bien entendu! C'est toujours la faute à l'autre... On peut masquer ses recentrages ou ses évolutions en tapant sur le dos du voisin. Mais après tout, la force de l'idée autogestionnaire, la force de la CFDT a conduit à cette reconnaissance. Victoire! Seulement tout réside maintenant dans le contenu concret qu'on donne à cela...

Mais entendez cette auto-critique sur la position du PCF, sur la hiérarchie des salaires avant 78 :

« Ce n'est pas que nous ne considérions pas qu'il y ait eu des contradictions, c'est plutôt que nous reportions la solution à un règlement politique, économique et social d'ensemble. C'est ce qui en définitive conduisait, en prenant compte les convergences objectives, à dénaturer quelque peu le contenu de classe de l'alliance... »

C'est ce que nous disions en d'autres termes, à nos contradicteurs, parfois violents du début des années 70. Comme quoi, l'attitude et l'orientation d'une période, combattue par « le Parti qui détient la vérité », peut être juste... Comme quoi, il faut savoir tenir, devant ce que certains considèrent toujours comme le rôle premier de la gauche française.

BREVETS D'INVENTION EUROPÉENS

DIX-NEUF MOIS après le début des dépôts de demandes de Brevets Européens, les pre-

miers d'entre eux sont maintenant délivrés après avoir subi victorieusement l'examen. Ces brevets sont originaires des pays signataires (France, RFA, Grande-Bretagne, Suisse, Pays-Bas, surtout, et aussi dans une moindre mesure, Belgique, Italie, Luxembourg, Autriche, Suède). Parmi les pays non signataires, les dépôts les plus nombreux ont été effectués par les USA et le Japon. La désignation des pays dans lesquels le brevet européen sera valable met la France au premier rang (plus de 90 % des demandes), suivie de la RFA et de la Grande-Bretagne.

ENERGIE : UN PROGRAMME D'URGENCE

LE 25 MARS, Michel Rolant a présenté au nom de la CFDT un « Programme d'urgence sur l'énergie » élaboré par le secteur économique et le groupe interfédéral énergie. Au cours de la conférence de presse, qui a été largement suivie, deux points ont été abordés :

- La confirmation de la position CFDT sur le programme nucléaire : opposition au programme des centrales à eau ordinaire au-delà du premier contrat programme d'EDF (CP 1); opposition au développement des centrales « surrégénératrices ».

- L'essentiel de la conférence de presse : la présentation du dossier sur le programme d'urgence sur l'énergie.

LES PROPOSITIONS DU PLAN D'URGENCE PORTENT SUR HUIT SECTEURS :

1. *Charbon.* Développement de la production nationale; développement de l'utilisation pour l'industrie et les chaufferies collectives; construction de six centrales électriques à charbon par an.

2. *Gaz.* Porter la part du gaz à environ 20 % du bilan énergétique français. Reprendre la prospection du sous-sol français et préparer la production du gaz de charbon.

3. *Energies nouvelles dans le secteur résidentiel et tertiaire.* Atteindre d'ici 1985 le rythme de 200 000 chauffe-eau so-

lares par an, puis d'ici 1990, 500 000.

4. *Economies dans le logement.* Programmes d'isolation des H.L.M. (400 000 par an), des autres logements (600 000), des bâtiments publics, etc.

5. *Géothermie.* Raccorder 400 000 logements à des nappes géothermiques d'ici 85 et atteindre le million avant 90.

6. *Biomasse.* D'ici 10 ans on peut obtenir l'équivalent de 11 millions de tonnes de pétrole

7. *Transports.* Priorité aux trains, voies d'eau, transports collectifs.

8. *Hydraulique.* Engager dès maintenant des équipements hydrauliques dont la capacité de production porterait de 64 à 72 milliards de Kwh la production d'électricité hydraulique en 85-86.

Ces propositions montrent qu'il est possible de limiter le programme nucléaire et d'éviter de passer à l'utilisation du plutonium (surrégénérateur), tout en réduisant les importations pétrolières.

Le « programme d'urgence » a été envoyé officiellement au gouvernement. Il avait été présenté au Directeur général de l'Energie et des Matières premières (ministère de l'Industrie), le 21 mars.

Par ailleurs, le 29 mars se sont réunies à Paris les 22 organisations appelant à signer la « pétition nationale énergie ». Les délégations, malgré des difficultés dans la conduite unitaire de cette action, ont souligné la nécessité de continuer le travail commun au plan régional, et de maintenir des liens permettant un échange rapide d'informations au niveau national. Les pétitions ont été très bien accueillies là où elles ont été présentées, tant par la population que par les travailleurs dans les entreprises. Mais il faut reconnaître que la campagne a été surtout portée par les structures régionales de la CFDT.

Les 22 organisations ont demandé un rendez-vous au Président de la République, pour lui remettre les pétitions signées. C'est en effet à l'Elysées que se prennent aujourd'hui les décisions en matière d'énergie.

Bilans énergétiques pour 1985 et 1990

Les propositions de la C.F.D.T. ne couvrent pas tous les secteurs. Le travail sera donc complété dans les prochains mois avec l'aide de travaux régionaux et sectoriels. Cependant elles s'inscrivent dans une vision d'ensemble cohérente : il n'y a pas d'impasse.

A titre d'illustration voici les exemples de bilan possibles cohérents avec ces propositions.

Hypothèses

● Croissance d'environ 4 % par an,

● Effort considérable d'économies et de meilleure utilisation de l'énergie (logements, tertiaire, bâtiments publics, transports, autres secteurs); permettant de li-

miter la consommation à :

— 215 millions de tep en 1985,
— 236 millions de tep en 1990,

● Programme nucléaire suspendu après le 1^{er} programme E.D.F. (dit CP 1) soit :

— 21 centrales PWR + centrales antérieures.

Puissance : 22 000 MWe, soit à 6 200 heures/an, une production de 135 milliards de KWH.

● Limitation des importations de pétrole pour la consommation énergétique à environ 88 et 77 millions de tonnes,

● Disponibilités de charbons, gaz, électricité hydraulique, énergies nouvelles correspondant à nos propositions.

En millions de tonnes équivalent pétrole	1985	1990
Pétrole	90	51
Charbon	35	46
Gaz	38	46
Hydraulique	16	18
Energies nouvelles	6	15
Electricité nucléaire	30	30
Total	215	236

Bilan électrique pour 1985

Pour illustrer la validité de nos propositions, nous donnons à titre d'hypothèse de travail, ce que pourrait être le bilan électrique en 1985. Sur la base des principes suivants :

● croissance de la consommation d'électricité de 5,5 % par an. Soit un ralentissement par rapport à la tendance décennale mais une stabilisation par rapport aux derniers trimestres;

● achèvement des chantiers hydrauliques en cours et réa-

lisation d'une tranche de travaux (surtout dans les Alpes) pour retenues et pompages portant la production potentielle, en année météorologique normale, à 72 milliards de kilowatt-heures;

● limitation du programme nucléaire pour 1985 à 21 tranches PWR.

● réduction de la consommation de fuel à 8 millions de tonnes (TEP) contre 13 actuellement. Soit, (en milliards de Kwh) :

PRODUCTION DES CENTRALES (en milliards de kilowatt-heures)

Fuel	30
Charbon (EDF et houillères)	85
Nucléaire	135
Hydraulique	72
+ tiers	13
	135

L'INDEPENDANCE DES MEDECINS DU TRAVAIL

A USINOR-MARDYCK, le Dr Brigitte Tonneau, médecin du travail au centre médical interentreprise, est l'objet d'une répression patronale typiquement « cadre ».

Depuis 1972, elle avait remarqué chez les travailleurs, divers symptômes (dermatoses, etc.) qui l'amènèrent à s'interroger sur les conditions de travail.

Mais quand elle évoqua la chaleur excessive de certains postes, on lui répondit que c'était bien peu de chose à côté de la chaleur des hauts-fourneaux.

Quand elle demanda que des analyses soient faites, on « oublia » d'envoyer les échantillons au laboratoire. Comme elle insistait, on s'inclina, on poussa même le zèle jusqu'à lui proposer un deuxième laboratoire.

Ne voyant rien venir, elle téléphona elle-même à ces laboratoires, qui lui déclarèrent n'avoir jamais rien reçu.

Après quelques expériences analogues, le Dr Tonneau demanda à la CRAM de poser directement ses questions dans le cadre du CHS.

C'était la guerre ouverte avec la Direction, qui voulut la priver de sa secrétaire (contrairement aux dispositions du code du travail) et qui, en décembre 1979, au cours d'une réunion extraordinaire du Comité d'entreprise, annonça son intention d'abandonner le service médical interentreprise pour créer une structure autonome.

Le Dr Tonneau recevait ensuite une lettre du PDG d'Usinor, lui assurant... qu'elle pouvait bénéficier des mesures de reclassement accordées aux travailleurs de l'entreprise dans la difficile conjoncture actuelle. Autrement dit, on déguisait en assistance un acte caractérisé d'exclusion.

Le rapport de force apparu à cette occasion est éloquent. Côté travailleurs, le Dr Tonneau a reçu l'appui des trois sections syndicales, qui ont signé ensemble un tract en sa faveur et fait signer une pétition (1 000 signatures). Côté

médical, elle a eu le soutien des autres médecins du centre interentreprise... et même le « soutien moral » de l'ordre des médecins. En revanche, on a vu s'abstenir la CGC (qui sur ce terrain comme sur d'autres se révèle, paraît-il, « très patronale »), et un fonctionnaire du ministère du Travail a recommandé à Brigitte Tonneau de faire moins de bruit pour ne pas compromettre sa carrière.

Le syndicat national professionnel des médecins du travail, qui a pris la défense de Mme Tonneau, mentionne de nombreux autres cas de répression, et souligne les limites de l'indépendance professionnelle des médecins du travail.

La revue Droit social consacre un numéro spécial au colloque de Dauphine (janvier 1980) sur le thème « La médecine du Travail et le Droit ». (Droit Social, Librairie Sociale et Economique, 3, rue Soufflot, 75005 PARIS. Tél. 634.10.30).

AMIANTE, DANGER

L'AMIANTE entre dans la fabrication de nombreux produits industriels, notamment dans les centrales thermiques d'EDF pour les calorifuges des chaudières et des tuyauteries, pour l'isolation des ateliers... Face aux discours publicitaires des industriels de l'amiante, il faut dire et redire que c'est une matière dangereuse, qui provoque l'abestose (réduction de l'élasticité du poumon) et le mesothéliome (cancer du poumon et des intestins).

Bien que l'abestose soit reconnue comme maladie professionnelle depuis 1947, et bien que des études d'EDF aient montré le danger d'employer l'amiante, il n'a pas été possible à la fédération Gaz-Electricité CFDT, malgré ses demandes répétées, d'obtenir un bilan global des victimes... et il a fallu une grève en décembre 1979, à Brest, pour qu'un dépistage de masse de tout le personnel des centrales thermiques soit enfin décidé.

Une note d'information « L'amiante tue... » peut être obtenue auprès de la FGE-CFDT, 5, rue Mayran, 75009 PARIS.

lectures

PLOGOFF-LA-RÉVOLTE
Ouvrage collectif des
journalistes de Ouest-
France

Post-face de Per Jakez Helias
Ed. Le Signor, 90 p.
BP 23 - 29115 Le Guilvinec
Prix librairie confédérale 35 F
Prix franco 40 F

Ce qui s'est passé à Plogoff en ce début de 1980 ne contribue certes pas à dépassionner le débat nucléaire. La stratégie insidieuse des pouvoirs publics, le simulacre de consultation, la violence inouïe de la répression, la censure des médias et l'autocensure de l'opposition, conduisent à s'interroger encore davantage sur l'actuelle politique nucléaire. La CFDT est l'une des rares forces sociales à refuser la stratégie de l'autruche.

Voici un livre-album qui, par le texte et l'image, proteste autant contre l'étouffement de l'opinion que contre les dangers du nucléaire. En exergue, cette phrase : « La démocratie appelle même les conflits, sinon il n'y a plus de démocratie ».

Les gouvernants qui ont attendu la crise pour improviser une politique de l'énergie, traitent aujourd'hui leurs électeurs avec un dangereux mépris. Les plans officiels se disent incontestables. Mais la manière dont on les impose éveille des doutes même chez ceux qui n'en avaient pas.

A la pointe extrême de la Bretagne où se trouve Plogoff, il n'y a pas de villas de ministres. Il n'y a que des paysans, et un des plus beaux sites du monde. Le saboter pour 25 ans d'énergie (L'année « du patrimoine » !), c'est un choix qui aurait supposé une consultation honnête ; faute de quoi on détruit bien plus qu'un paysage, et un jour on le paie. Conclusion de Per Jakez Helias : « Il est ur-

gent de conserver en l'homme l'envie de durer. Et il semble bien que le désenchantement actuel, surtout celui de la jeunesse, est en train de compromettre cette envie ».

LA PROPHÉTIE
ANTI-NUCLÉAIRE
par Alain Touraine

Ed. du Seuil
Prix librairie confédérale 53 F
Prix franco 58 F

LE MOUVEMENT ANTI-NUCLÉAIRE tel que nous le connaissons en France aujourd'hui, peut-il engendrer un mouvement social capable de jouer dans la société de demain, le rôle central qui fut celui du mouvement ouvrier dans la société industrielle ?

C'est pour répondre à cette question qu'Alain Touraine et une équipe de chercheurs associés ont entrepris ces dernières années un travail au plus près des groupes anti-nucléaires et en liaison avec eux, travail dont ils nous livrent aujourd'hui les péripéties, et j'allais dire les secrets, avant de présenter leur lecture des luttes ainsi engagées.

Cet ouvrage est tout d'abord un compte rendu extrêmement fidèle et détaillé des débats internes entre responsables du mouvement anti-nucléaire, ainsi que des confrontations organisées entre eux-mêmes et les principaux acteurs de la mise en œuvre du programme français.

Au fil des pages, nous entrons dans les salles de réunions et nous assistons — comme si nous y participions — aux discussions, accrochages, ruptures, reprises de contact, bref, tout ce qui fait la vie, la richesse, mais aussi les difficultés de la conduite de l'action entre des partisans dont les motiva-

tions sont différentes.

Il convient de souligner la franchise avec laquelle les débats sont relatés. Il n'y a ici aucune dissimulation, et les différents points de vue des militants écologistes, des chercheurs scientifiques, des représentants des *Amis de la Terre*, des syndicalistes CFDT (seule organisation syndicale présente sur ce terrain) sont fidèlement rapportés. Toutes les phases de la mise en commun des tentatives de convergence, des ruptures intervenues, sont scrupuleusement mises à nu et étudiées dans les deux groupes soumis à l'analyse, celui de Paris et celui de Grenoble-Malville.

Mais au-delà de ce compte-rendu s'inscrit le travail d'analyse qui nous paraît être un essai de compréhension et l'affirmation d'une conviction.

Compréhension
et conviction.

Essai de *compréhension* dans la mesure où les groupes anti-nucléaires apparaissent comme ne se reconnaissant, ni dans les forces de gauche classiques, ni dans la petite bourgeoisie, mais seulement dans le rejet des valeurs de la société industrielle.

C'est à partir de ce rejet que s'élabore une critique radicale de la société ; dès lors, beaucoup plus que la peur des risques liés à l'atome, c'est l'attaque contre ce qui apparaît un élément essentiel de la survie de cette société qui va engendrer la lutte anti-nucléaire à partir de motivations diverses.

D'où les appels à une autre vie, à un futur décentralisé et autogestionnaire, plus économe en énergie et dont les seules technologies réputées « douces » pourraient assurer les besoins, si l'on en croit les

chercheurs scientifiques du mouvement.

Mais ces appels ne suffisent pas à créer un mouvement social fortement structuré, encore que les actions locales menées contre les implantations des centrales puissent constituer un ferment non négligeable.

Et c'est ici que s'affirme la conviction.

Après avoir souligné les difficultés pour les groupes d'analyser concrètement leurs actions, les auteurs montrent comment, la conversion opérée par les membres du groupe de Paris durant les travaux et à partir des incitations des chercheurs engagés auprès d'eux confirme « *mieux que tout événement historique, la présence d'un mouvement social dans la lutte considérée* ».

Ce mouvement social est d'abord « *un mouvement anti-technocratique au cœur d'une société d'information et de communication que les technocrates veulent programmer dans l'intérêt des appareils qu'ils gèrent* ».

Mais la lutte anti-nucléaire porte également en elle un mouvement culturel : « *En même temps qu'elle combat la technocratie, elle crée des modèles de connaissance, d'activité économique et de conduites éthiques qui sont post-industriels, tout en se méfiant d'une attitude moderniste de nouvelle classe dirigeante* ».

Et ceci conduit les auteurs à conclure que la lutte qui se dessine dans un domaine qui est celui de la production et du développement économique (porteuse d'un mouvement dont elle n'est que faiblement l'agent), est une prophétie.

« Au moment où les anciens mouvements sociaux s'épuisent en instruments de gestion ou de cogestion..., le mouvement anti-nucléaire et l'écologie politique qui l'accompagne sont... le double mouvement d'un changement de culture et d'une transformation des luttes sociales ».

Au terme de cette lecture l'interrogation demeure. Qu'il y ait dans la démarche des groupes anti-nucléaires l'ébauche d'un mouvement social et des accents prophétiques, nul ne peut sérieusement le contester. Mais ce prophétisme, contrairement à celui des étudiants de 1968 débouchera-t-il sur des transformations fondamentales?

Si demain s'éteint le feu anti-nucléaire, la révolution culturelle sous-jacente allumera-t-elle de nouveaux brasiers? Déjà certains s'interrogent et observent que la confusion entre logique sociale et logique technique se traduit la plupart du temps par la projection d'un modèle de société sur une technologie; et se demandent si la lutte anti-nucléaire est autre chose que le moyen utilisé par le mouvement écologiste pour participer enfin à un conflit et se faire connaître, afin de populariser un système de valeurs (le retour à la nature, le mythe du modèle de société idéale...) dont rien ne prouve qu'il soit aussi idyllique qu'on veut bien nous le dire.

Quoi qu'il en soit, pour celui qui cherche aujourd'hui à voir un peu plus clair dans le difficile débat nucléaire, on ne peut que recommander la lecture de l'ouvrage d'Alain Touraine et de ses collaborateurs.

Maurice Luneau

SCIENCES DE LA VIE ET SOCIÉTÉS

par François Jacob, François Gros et Pierre Royer
Ed. du Seuil,

Prix librairie confédérale 14,50 F
Prix franco 19,50 F

IL S'AGIT en fait du rapport remis au Président de la République, suite à une mission d'étude concernant « *les conséquences que les découvertes de la biologie moderne sont susceptibles d'entraîner sur l'organisation et le fonctionnement de la société* » et le recensement des applications de la bio-technologie « *les plus utiles pour le progrès et le bonheur humain* ».

Après un premier chapitre concernant les acquis récents en matière de biologie de base, on peut au travers du rapport trouver d'une part une analyse de l'état actuel de la recherche en matière de « *génie biologique appliqué* », d'autre part des réflexions sur les applications dans un certain nombre de domaines, qu'il s'agisse de la médecine, de l'alimentation, de l'agronomie... L'un des intérêts du rapport est de démystifier certaines extrapolations hardies de vulgarisateurs, et de montrer les longs délais d'exploitation de découvertes récentes.

Le rapport souligne aussi les insuffisances françaises dans divers domaines, insuffisances qui concernent davantage la biologie appliquée que la biologie fondamentale. S'interrogeant sur les effets possibles du développement de la biotechnologie en matière de création d'emplois, le rapport tente une approximation à 10 ans, qui met en évidence un impact relativement faible. Parmi les propositions faites, on retiendra surtout l'accent mis sur la néces-

sité d'appréhension globale d'un certain nombre de problèmes, d'où la recommandation de programmes interdisciplinaires sur des sujets comme «biologie et pathologie des migrations», «médicaments et société», «santé publique», etc. On s'étonnera toutefois du *silence total* concernant «l'homme au travail» alors que les sciences de la vie ne peuvent aujourd'hui ignorer la remise en cause des conditions de travail. Si les auteurs mettent en évidence les problèmes éthiques soulevés par certaines recherches en neurobiologie, ou certaines expérimentations en embryologie humaine, ils donnent cependant parfois l'impression que les contraintes en résultant sont mal supportées par les scientifiques. Il ressort par ailleurs du rapport une sorte de confiance dans les scientifiques, comme si ceux-ci étaient à tout jamais à l'abri des idéologies devenues folles, comme s'ils étaient assurés de rester toujours dans le domaine du «raisonnable». C'est sans doute au nom de cette conviction que sont à peine effleurés les problèmes posés par les manipulations génétiques.

Enfin on ne s'étonnera pas de trouver dans le rapport une conception de la recherche même appliquée, qui ne s'appuie que sur les spécialistes en *négligeant les producteurs et les usagers*. Ainsi, traitant des industries alimentaires, le rapport ne parle que de l'association des industriels et des agronomes; lorsqu'il est question de médicaments ou de médecine, les usagers, c'est-à-dire les malades ne sont présents que comme une contrainte...

Michel Branciard

LE SYNDICALISME DANS LA CRISE

Un numéro spécial (43) de CFDT-Aujourd'hui.

Au sommaire :

Ouverture. Quelles adaptations l'organisation syndicale doit-elle envisager pour prendre en compte les besoins de nouvelles catégories de travailleurs ?

Dans le miroir des sondages. Que nous disent les sondages d'opinion réalisés auprès des salariés lors des élections prud'homales ?

Syndicalisme au féminin. Comment sont prises en compte la vie et les revendications des travailleuses dans l'organisation syndicale ?

Forts comme le collectif, libres comme l'individu. Mettre en pratique nos orientations en matière d'organisation, de fonctionnement, de syndicalisation, c'est tout à la fois remettre en valeur les acquis de la CFDT et faire droit à de nouveaux besoins.

Faudrait-il casser les machines ? L'informatisation et l'automatisation vont-elles modifier de façon radicale la situation des travailleurs dans le système de production ?

Dossier : Politiques industrielles.

Prix : jusqu'à 5 exemplaires : 18 F l'unité. De 6 à 10 : 17 F. De 11 à 20 : 15 F. De 21 à 100 : 13 F 50.

quels cadres pour demain ?

*pour un partage efficace et
libérateur des responsabilités
dans l'entreprise*

François Lagandré

**PRIX FURTADO 1980
décerné par**

L'ACADÉMIE FRANÇAISE

En vente à la librairie confédérale. Prix 55 F. Prix franco 60 F.

**ag i r
Privat**

LA RÉVOLUTION DU TEMPS CHOISI

L'inégalité devant le temps de travail, plusieurs fois soulignée dans ce numéro, est évoquée aussi dans « **La révolution du temps choisi** », publié par « Echange et Projets », chez Albin Michel (1), avec préface de Jacques Delors. Livre à débattre, assurément, et qui sur plus d'un point appelle la réaction syndicale.

En effet, dans une société qui admet que les travaux les plus pénibles soient aussi les plus longs et les plus mal rémunérés, il faudra beaucoup d'efforts pour que « choisir son temps » cesse d'être un luxe de privilégié. Les pages que voici sont extraites du cinquième chapitre : « Vers l'autogestion du temps ».

Vers l'autogestion du temps

*De la réduction négociée du temps de travail
à la révolution du travail à temps choisi*

Comment, à court terme, articuler entre elles les perspectives qui viennent d'être dessinées pour en faire une politique conduisant progressivement à l'autogestion du temps ? L'important est de prendre rapidement des mesures simples, concrètes, cohérentes, qui engagent, de façon irréversible, un processus nouveau. Pour cela, il convient de jouer sur l'ensemble du clavier des politiques du temps, et de trouver la juste place de l'action par voie législative et de l'action par voie de négociation contractuelle entre les partenaires sociaux. Quatre volets doivent, dans cet esprit, être mis en avant : abaisser la durée légale du travail pour les salariés les plus défavorisés, provoquer une négociation décentralisée sur le partage du travail, permettre la révolution du temps choisi dans les entreprises, accompagner l'ensemble par quelques mesures juridiques favorisant l'exercice du droit au temps.

L'abaissement de la durée légale du travail est moins, aujourd'hui, l'instrument d'une politique du temps, au sens large du terme, qu'une méthode encore indispensable pour améliorer la situation sociale des salariés qui subissent, plus que les autres, les contraintes du temps bloqué et des bas revenus. C'est dans cette perspective

que plusieurs dispositions concernant la durée légale, devraient être édictées sans attendre : suppression rapide du système vieillot des équivalences ; création obligatoire de la cinquième équipe pour les travailleurs postés ; définition des travaux pénibles et dangereux, et fixation pour ceux-ci d'une durée légale inférieure à la durée normale ; majoration de la rémunération des heures supplémentaires lorsqu'elles sont effectuées au-delà de cinquante heures à titre exceptionnel.

Quant au *partage du travail*, c'est par la voie d'une négociation décentralisée qu'il doit s'opérer. La *réduction du temps de travail* — compensée par la création d'emplois nouveaux — peut apporter une contribution positive à l'élaboration d'un modèle de croissance adapté aux nécessités de notre époque et à une lutte efficace contre le chômage. Tout le monde peut y trouver son compte, mais ce n'est pas la voie de la facilité : la réussite n'est possible que si l'on considère simultanément les quatre variables du carré magique constitué par l'organisation du travail (et notamment la durée d'utilisation des équipements), la productivité, l'évolution des coûts salariaux et sociaux, le calendrier des créations nouvelles d'emplois enfin. Confrontés à ces questions, les acteurs de la vie sociale sont placés au pied du mur : le gouvernement doit participer à cette entreprise, en cessant de s'y opposer, bien entendu, mais aussi en acceptant qu'une partie des sommes actuellement utilisées dans l'indemnisation du chômage, soit consacrée au financement de la baisse de la durée du travail et à la création d'emplois. Les partenaires sociaux auraient à conclure un accord national interprofessionnel, fixant un cadre prenant notamment en compte les contraintes de l'activité économique et garantissant les règles universelles en matière de respect des équilibres psychologique et physique des travailleurs. Cet accord aurait surtout pour but de susciter une dynamique de la négociation par branches et surtout par entreprises, afin d'adapter les mesures propres à la situation de chacune d'entre elles. On souhaiterait, là aussi, que, dans le cadre ainsi défini, une certaine priorité soit réservée aux travailleurs les plus défavorisés.

Il est essentiel, en troisième lieu, que *le temps choisi*, objet de ce livre, ne soit pas le laissé-pour-compte de la politique de réduction du temps de travail, alors qu'il doit être l'un des pivots essentiels d'une politique du temps. La logique et la raison conduisent à souhaiter que le temps choisi progresse parallèlement aux négociations sur la durée du travail. L'idéal serait qu'il soit inclus dans ces négociations. A tout le moins un vrai débat social doit-il s'instituer autour de ce problème si important. Ce débat devrait conduire à la conclusion, là aussi, d'un accord-cadre, qui poserait le principe du droit au travail à temps choisi, déterminerait les cas où ce droit peut être exercé, fixerait un certain nombre de règles générales, inviterait les entreprises à conclure des accords dans un délai raisonnable, obligerait à compléter les conventions collectives, et enfin prévoirait les situations et modalités par lesquelles l'Etat pourrait apporter une aide financière. Si cette manière de révolution qu'est le travail à temps choisi ne pouvait entrer dans les faits par voie contractuelle, l'Etat serait amené à prendre ses responsabilités et à

reprendre, dans une loi-cadre, ce qui n'aurait pu être inséré dans un accord interprofessionnel. Il serait ainsi amené à créer un véritable droit au temps choisi pour les salariés, en s'inspirant de la formule du congé parental ou du droit à disponibilité sans traitement, qui devraient l'un et l'autre être considérablement élargis quant aux bénéficiaires potentiels et diversifiés quant à leurs modalités pratiques d'application. Un système d'incitation financière pour les entreprises pratiquant le temps choisi, et de pénalisation pour celles qui refuseraient de s'y plier, pourrait être envisagé. En tout état de cause, le secteur public devrait jouer un rôle pilote dans la mise en place du temps choisi et les expériences actuellement amorcées devraient être considérablement étendues et intensifiées.

Enfin, *plusieurs mesures législatives* permettraient de compléter le cadre ainsi défini et de stimuler le travail à temps choisi.

Les travailleurs à temps réduit devraient disposer d'un *droit de priorité lorsqu'ils souhaitent travailler* à temps plein. Cette garantie est absolument essentielle à la mise en place du temps choisi. Elle doit être inscrite dans la loi.

C'est un grand devoir national envers la jeunesse de ce pays de permettre *une authentique alternance* entre les périodes de formation et les expériences de travail. Les jeunes ont besoin de se tester et d'avoir plusieurs chances avant de fixer leur avenir professionnel. Pendant ces périodes, ils auraient à être rémunérés.

Le *droit à une retraite progressive* devrait être également posé, qui permettrait par exemple aux salariés de diminuer chaque année de 20 % leur temps de travail à partir de soixante ans, sans que leur pension soit pour autant liquidée, et au contraire en leur permettant de continuer à cotiser.

Le *droit au congé-formation*, déjà libéralisé par la loi du 17 juillet 1978, doit être étendu. D'une part, un congé court de formation, par exemple une semaine tous les deux ans, pourrait être accordé aux salariés, sans pouvoir être discuté par l'employeur, dans le but de faire disparaître progressivement la censure des entreprises, et surtout l'auto-censure des individus. D'autre part, le congé long de formation pourrait être favorisé notamment pour les individus les plus défavorisés, en le dotant de moyens réels sur le plan financier¹.

Enfin, et c'est là aborder la question de l'enrichissement de la vie sociale, il est souhaitable que le temps libre dégagé par le temps choisi ou par la réduction de la durée du travail, soit investi en des activités socialement utiles, et en particulier dans la vie associative. Un *droit au congé associatif* pourrait être ainsi créé, permettant aux salariés de s'absenter de leur entreprise avec maintien partiel de leur rémunération, pour exercer des fonctions de gestion au sein des associations.

1. Sur ces points, cf. « Donner un second souffle à la formation permanente », *Echange et Projets*, n° 20, octobre-décembre 1979.

APPEL D'AMNESTY INTERNATIONAL AUX SYNDICATS

A l'occasion du Premier Mai, journée internationale du Travail, Amnesty International nous a fait parvenir l'appel suivant :

Les dirigeants de la campagne de revendications pour la journée de huit heures ont été pendus à Chicago en 1890. De nos jours, de nombreux syndicalistes sont encore enlevés, torturés ou tués pour avoir exercé leurs droits. Dans certains pays le gouvernement considère que le syndicalisme est synonyme de trahison et les syndicalistes sont traités de « fous » ou de « subversifs ». Dans de nombreux pays, seuls les syndicats soutenus par le gouvernement sont autorisés. Il arrive que des travailleurs soient fouettés, extradés, torturés, qu'ils voient leurs libertés limitées ou qu'ils soient emprisonnés souvent sans procès pour des périodes allant jusqu'à 10-15 ans, à cause de leurs activités syndicales.

Amnesty International s'est aperçu que les pressions internationales et les campagnes de solidarité peuvent énormément aider les prisonniers d'opinion en accélérant leur libération ou du moins en améliorant leurs conditions de détention. De telles campagnes peuvent aussi forcer les gouvernements concernés à restreindre certaines violations des droits de l'homme et elles peuvent ainsi aider à mieux faire respecter les droits de l'homme dans le monde. Les campagnes pour le respect des droits humains ont besoin d'être soutenues très activement par le mouvement syndical. La lutte pour les droits de l'homme est inextricablement liée aux droits sociaux, politiques, civils et économiques.

Le 1^{er} mai est une occasion exceptionnelle pour marquer notre solidarité avec les syndicalistes emprisonnés. Mais cette solidarité ne saurait s'arrêter à ce jour symbolique.

Pour obtenir la liste des syndicalistes emprisonnés, et des conseils sur les moyens d'intervenir en leur faveur, prendre contact avec :

**AMNESTY INTERNATIONAL, 18, RUE DE VARENNE (ESC. A) 75007 PARIS.
TEL. 222-91-32.**

DERNIERS NUMÉROS PARUS

DES BUREAUX ET DES TOURS n° 277

LES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE n° 278

EMPLOI DU TEMPS, EMPLOI DE SOI n° 279

LES CADRES DANS LE CHANGEMENT n° 280

CLASSES MOYENNES ? n° 281

LE TRAVAIL DES FEMMES n° 282

CRISE CAPITALISTE ET AVENIR DE L'ENTREPRISE n° 283

LIEU DU TRAVAIL ET LIEU DU POUVOIR n° 284

L'OFFENSIVE NÉO-LIBÉRALE n° 285

Le nouvel Etat libéral dont le discours rejoint celui des prétendus « nouveaux » économistes, s'est appuyé sur l'élection de mars 1978 pour imposer ses conceptions et ses plans. Mais quelles sont les chances d'une stratégie indifférente à son propre coût social ?

VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS LORRAIN n° 286

Nous sommes tous des travailleurs lorrains, nous sommes tous des cadres lorrains. Dans les transformations en cours, le problème de la solidarité collective est posé : qu'est-ce qu'une politique industrielle ? Et un avenir régional ? Qui décide et qui paie ?

LES TRAVAILLEURS ET LE DROIT n° 287

Le droit n'est que le résultat codifié d'un rapport de forces. L'histoire de la jurisprudence est une suite de combats. Que vaut encore le droit du travail à l'heure du pouvoir multinational ? Qui peut accéder à la justice, ou simplement à l'information juridique ? Ici est présentée l'expérience quotidienne des professions judiciaires, des prud'hommes et des travailleurs, y compris des cadres.

GUIDE CFDT DES JEUNES DIPLOMÉS n° 288

Un numéro spécial destiné aux futurs cadres que sont les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Réalisé par une équipe de spécialistes des problèmes d'emploi, ce guide répond aux préoccupations des jeunes.

VERS LES 35 HEURES n° 289

La réduction du temps de travail est un des moyens de créer des emplois : limité sans doute, mais nécessaire. A débattre et à négocier.

L'INFORMATIQUE, n° 290 (provisoirement épuisé)

L'informatique est une chose trop sérieuse pour que nous en laissions le contrôle à n'importe qui. Cadres et techniciens savent quel impact elle aura sur les entreprises et sur leur emploi. Il dépend d'eux que soient prises en compte les propositions de la CFDT.

UNE SOCIÉTÉ AU TOURNANT n° 291

Les résultats favorables des élections prud'homales sont un test pour la CFDT, et pour l'UCC. Ils soulignent aussi la responsabilité syndicale dans cette période difficile, où la défense de l'emploi, de la sécurité sociale, etc., s'accompagne d'une lutte contre les inégalités sociales et raciales.

DEMAIN L'AGROALIMENTAIRE n° 292

Avec environ 9 % des effectifs salariés et quelque 100 000 cadres, ce secteur réunit tous les problèmes de demain : inégalités sociales, pouvoirs multinationaux, bouleversements technologiques, écologie et qualité des produits, syndicalisation.