

Fédération Générale Services-Livre CFDT

Inform'aktion

N° 84 - OCTOBRE 1981 - 2,00 F

CE QUE
POURRAIT
ETRE
UN ACCORD
REDUCTION
DU TEMPS
DE TRAVAIL

QUELLE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES CHOMEURS ?

Devant l'assemblée des travailleurs d'une grande entreprise, un délégué CGT voulait récemment l'accord du 17 juillet. «Cet accord qui risquait de remettre en cause les acquis, cet accord qui parlait de réduire le temps de travail sans même avoir eu la garantie d'une compensation intégrale en salaire, etc...». Le délégué CFDT, monté au micro, a répondu d'un mot : «bravo camarade, je t'ai écouté avec émotion, mais j'en aurais eu encore plus, si ce que tu as dit, j'avais pu te l'entendre dire devant les 2000 chômeurs de notre ville». Après un moment de stupeur, ce fut un tonnerre d'applaudissements.

Deux millions de chômeurs, cela a donc quelque chose à voir avec la réduction du temps de travail ?

Salaires et/ou emploi ?...

D'abord, un chômeur c'est transparent, c'est honteux, ça se cache, ça n'existe plus puisque ça n'a pas de travail. C'est un exclu, même au syndicat on n'en rencontre pas beaucoup. Et puis c'est l'affaire des patrons d'embaucher, pas la nôtre. Nous, notre boulot, c'est de les dénoncer parce qu'ils n'embauchent pas. Mais de là à remettre en cause nos acquis ? Nous ne voyons même pas le lien entre les deux.

Réduire le travail ? Nous voulons 35 h sans perte de salaire et avec compensation d'embauche. Les patrons, eux, pour que ça ne leur coûte rien, vont chercher soit à limiter la compensation de salaire, soit à éviter d'embaucher, voir à faire les deux pour que ça leur rapporte.

Bien sûr, nous voulons imposer les deux, cela peut représenter jusqu'à près de 14 % d'augmentation de charges salariales, sans tenir compte de l'inflation bien sûr. Sommes-nous sûrs de l'imposer partout ? Sommes-nous sûrs que toutes les entreprises peuvent le supporter sans risque pour l'emploi ?

Peut-on laisser les patrons choisir ?

Alors ? si nous ne pouvons imposer les deux, peut-on laisser les patrons choisir, payer et réorganiser quitte à voir encore les emplois diminuer et plus de machines nous asservir ? N'avons nous pas nous aussi à faire un choix ?

Le chômage, c'est la lente destruction de l'individu et aussi la dissolution de la cohésion et des solidarités d'une société. C'est la mort lente ou au mieux l'explosion social comme cet été en Angleterre. Et ça... les patrons y sont peut être sensibles, mais ils sont incapables d'en tenir compte ! leur mode de cohésion, de coordination c'est le profit, et le profit ça n'a pas de raisonnement social !...

C'est pour cela que notre syndicalisme est une des chances de notre société, une chance de faire prévaloir un intérêt de travailleur sur la froideur du capital, un point d'ensemble sur l'égoïsme des catégories.

Après tout, cette société c'est d'abord la nôtre. Ce que les patrons en font ne peut nous laisser indifférent.

Un début d'une logique différente

Alors oui, la réduction du temps de travail ça a pour nous à voir avec les deux millions de chômeurs et nous en tenons compte dans notre manière d'aborder les affaires. Nous entendons lancer ce défi aux patrons : «vous prétendez que cette réduction coûte cher, et qu'il vous faut d'abord économiser en accroissant la productivité, et bien nous sommes plus soucieux que vous de la société, nous allons regarder de près ce que cela vous coûte et partout où nous verrons qu'il y a problème, nous sommes prêts à négocier de retarder dans le temps la compensation pour obtenir l'engagement d'embauches fermes et définitives. «Ensuite, nous savons que les embauches ne se feront pas par décret, ni par convention, nous allons regarder de près le fonctionnement de nos entreprises (car nous considérons que ce sont aussi les nôtres), ce qui ne va déjà pas, ce qui va s'empirer si on réduit les heures travaillées et nous allons fixer les embauches à faire».

Alors, un premier pas serait pour nous franchi, une petite rupture avec le fonctionnement capitaliste. Un début d'une logique différente : non plus celle qui se demande «quel minimum de travailleurs faut-il pour produire telle ou telle chose», mais enfin celle qui dit «nous sommes tant de travailleurs que peut-on faire d'utile, avec toute la force, toutes les qualifications que nous représentons ? !».

DOSSIER URGENT ...

Ce que pourrait être un accord réduction du temps de travail

Ce projet d'accord est un document de travail émanant des discussions dans la fédé pour préparer les négociations. Nous avons essayé de réfléchir sans oublier les petites entreprises, avec notre manière de voir la réalité et pas à partir des patrons.

Plutôt que tout régler d'avance, nous nous sommes attachés à donner les moyens aux parties concernées, syndicales et patronales, de traiter les difficultés le plus près possible des situations concrètes.

Au travers de cette négociation, nous visons trois objectifs:

- Réduire effectivement la durée actuelle du travail et aboutir pour toutes les catégories à une durée hebdomadaire réelle de 35 H en 1985.

- Arriver à une maîtrise plus grande de leurs horaires par les travailleurs. Pour éviter l'encadrement réglementaire ou l'arbitraire patronal, nous voulons faire entrer l'organisation des temps de travail dans le champ normal de la négociation collective. C'est à nos yeux le seul moyen de tenir compte des variétés de situations et d'aspirations des travailleurs sans craindre que les disparités créées se retournent contre l'entreprise ou contre les travailleurs.

- Développer l'emploi en répartissant plus également le temps de travail disponible entre tous et toutes. Le partage actuel autorisant des durées excessives d'un côté et le chômage de l'autre, détruit les liens de solidarité qui sont à notre avis, l'un des facteurs de progrès les plus décisifs pour toute la population.

Nous développons ci-dessous les mesures concrètes auxquelles nous voudrions aboutir au cours de cette négociation.

1. Réduction de la durée du travail

LA 5ème SEMAINE DE CONGES

Tous salarié doit bénéficier de 5 semaines de congés dans les mêmes conditions que les 4 semaines actuelles. Chaque mois travaillé doit donc ouvrir droit à 2,5 jours de congés au lieu de 2 actuellement.

Il est ainsi clair qu'il s'agit bien d'une cinquième semaine pour ceux qui n'en bénéficient pas encore aujourd'hui et non d'une semaine supplémentaire pour tous quelque soit leur acquis actuel.

Les jours de congés spéciaux qui ont été acquis conventionnellement (par exemple jours liés au nombre d'enfants à l'âge...) ou qui correspondent à des contraintes particulières (jours pour prise hors période des congés, jours pour travail en sous-sol...) doivent subsister en plus. Par contre, ceux liés au présentisme ou à des avancées plus rapides réservées à certaines catégories sont à notre avis à inclure dans cette cinquième semaine.

Cette cinquième semaine doit pouvoir être prise, à la demande du salarié, sous forme de 5 jours de congés à répartir par lui dans l'année.

JOURS FERIES

Les jours fériés doivent être chômés et payés.

Les jours fériés tombant dans la cinquième semaine doivent donner lieu à un jour de congés supplémentaire à prendre dans l'année.

LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Elle doit être de 35 h pour toutes les catégories en 85. Pour y arriver nous demandons l'établissement d'un calendrier établi à partir de la durée normale actuelle soit 40 H et aboutissent à 35 H au 1er janvier 1985. Pour les catégories effectuant actuellement des horaires supérieurs et ne pouvant être ramenés rapidement à un horaire normal, nous demandons une réduction différenciée tenant compte des horaires actuellement pratiqués. Par exemple, une ou plusieurs étapes de réduction doivent avoir lieu chaque année pour arriver au calendrier suivant (voir encadré).

Cette durée hebdomadaire doit correspondre au temps passé par le salarié dans l'entreprise:

Les heures d'équivalences encore existantes doivent être progressivement supprimées et pour cela réduites d'au moins deux heures chaque année.

Les temps de pauses et d'habillage sont normalement inclus dans ce temps. Les entreprises ayant l'habitude de les exclure doivent donc calculer les réductions à opérer en tenant compte de ce temps. Pour celles ayant l'habitude d'inclure ces temps dans la durée de travail, l'exclusion de ces temps ne peut tenir lieu de réduction de la durée du travail.

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Nous appelons heures supplémentaires les heures effectuées au-dessus de la durée hebdomadaire normale prévue par le calendrier de réduction.

Toute heure supplémentaire effectuée donne lieu à un paiement majoré conformément à la législation en vigueur. Toutefois, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, les heures résultant d'un report d'heures d'une semaine sur une autre décidé par le salarié dans le cadre des possibilités que lui offre l'horaire flexible.

Nous recherchons que les heures supplémentaires nécessaires résultent d'une négociation entre les parties prenantes de la vie de l'entreprise, mieux à même d'en saisir l'opportunité et de réfléchir sur les moyens de les éviter, plutôt que d'un recours aux autorités administratives.

Les heures supplémentaires décrites dans le présent accord ne peuvent bien

évidemment, en aucun cas, aboutir à allonger la durée moyenne actuelle du travail dans chaque entreprise.

La règle doit devenir que tout heure supplémentaire effectuée, doit être intégralement récupérée en temps de repos par le salarié. Ainsi aboutirions-nous à une durée hebdomadaire moyenne égale pour tous, les heures supplémentaires n'étant plus que la traduction des fluctuations de la durée hebdomadaire réelle sans provoquer un allongement global du temps de travail.

Cette récupération des heures supplémentaires peut se faire sous la forme soit de semaines à horaires réduits soit sous la forme de jours de repos compensateurs.

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES SONT DE PLUSIEURS ORDRES

a) Celles liées à des fluctuations saisonnières. Elles sont par nature prévis-

bles et doivent être décidées au plan de l'entreprise dans le cadre de la programmation annuelle négociée avec les syndicats. Des accords locaux peuvent harmoniser ces fluctuations pour l'ensemble d'une localité ou département dans une ou plusieurs branches (voir plus loin).

Ces fluctuations ne peuvent conduire à un horaire hebdomadaire supérieur à 42 H et ne peuvent excéder 8 semaines par an.

b) Celles liées à une durée actuelle supérieur à 40 H nécessitant une réduction échelonnée dans le temps. Le contingent d'heures possibles est fixé par le calendrier de réduction. Dans l'exemple pris ci-dessus, cela conduirait à un contingent d'environ 92 h supplémentaires par an pour des travailleurs actuellement à 42 h et qui seraient à 40 h en 1982 (soit 2 heures au-dessus de la durée normale fixée à 38 h x 46 semaines de travail sur l'année = 92 h).

c) Celles liées à des charges supplémentaires ou à des pointes de production et en particulier celles liées aux risques de perte d'un marché important. Dans les cas où ces heures sont prévisibles, elles doivent être normalement négociées dans le cadre des fluctuations saisonnières. Dans les cas où elles sont imprévisibles, (ou n'ont pas été prévues !) une certaine latitude doit être laissée à la direction de l'entreprise tout en maintenant la règle de la négociation de ces heures, donc de leur justification et de leur contrôle.

Pour tenir compte de ces deux impératifs, nous proposons que la direction puisse disposer d'un contingent de 10 h supplémentaires. La direction doit au plus vite informer le CE de leur utilisation et justifier du motif qui lui a fait y recourir. Estimant leur emploi justifié, le CE renouvelle ce contingent de 10 heures à disposition de la direction, sans toutefois qu'ils puissent excéder 50 heures par an.

Entrent dans ce cadre les heures supplémentaires imposées à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à ceux d'un service particulier, ainsi que les heures supplémentaires individuelles nécessitées par un accoup particulier à fournir sur un poste de travail.

Des craintes se sont exprimées de voir réduites les interdictions du travail de nuit des femmes. De fausses craintes pour un vrai problème.

Dans le commerce, pas de risque, il n'est déjà pas interdit ! Il y a plus d'une grande surface qui est nettoyée en pleine nuit par des femmes. Dans l'hôtellerie, les cafés, les restaurants, c'est une réalité courante. Dans le tourisme, les spectacles des femmes veillent tard pour notre détente.

Et cette papeterie, visitée à 1 h du matin, où nous tombons sur une femme qui mettait en sachet des assiettes en carton; tout à fait illégal ! Mais qu'y a-t-il au fait de scandaleux dans cette situation: que c'est une femme qui la subit ou qu'il y ait eu une direction pour donner ordre de mettre un tel poste en continu ? N'était ce pas dans ce cas le travail de nuit pour tous, homme ou femme, qu'il fallait supprimer ? Ce qui fut fait !

Alors pas si simple cette histoire de travail de nuit des femmes ! En tout cas, un point d'accord pour tous: le moins possible de travail de nuit qu'on soit homme ou femme.

En cas de litige, la direction peut faire appel à l'inspection du travail qui peut autoriser d'autres heures supplémentaires dans le cadre de la législation en vigueur. Ces heures supplémentaires doivent être attribuées en priorité aux travailleurs à temps partiel.

LE SAVIEZ VOUS ?

Travail de nuit des femmes ?

Des craintes se sont exprimées de voir réduites les interdictions du travail de nuit des femmes. De fausses craintes pour un vrai problème.

Dans le commerce, pas de risque, il n'est déjà pas interdit ! Il y a plus d'une grande surface qui est nettoyée en pleine nuit par des femmes. Dans l'hôtellerie, les cafés, les restaurants, c'est une réalité courante. Dans le tourisme, les spectacles des femmes veillent tard pour notre détente.

Et cette papeterie, visitée à 1 h du matin, où nous tombons sur une femme qui mettait en sachet des assiettes en carton; tout à fait illégal ! Mais qu'y a-t-il au fait de scandaleux dans cette situation: que c'est une femme qui la subit ou qu'il y ait eu une direction pour donner ordre de mettre un tel poste en continu ? N'était ce pas dans ce cas le travail de nuit pour tous, homme ou femme, qu'il fallait supprimer ? Ce qui fut fait !

INFORMACTION cfdt PAPIER CARTON

BULLETIN MENSUEL AUX ADHERENTS ET ADHERENTES - OCTOBRE 81 - N° 44 -

NEGOCIATIONS SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (PRODUCTION-TRANSFORMATION)

PREMIERES APPROCHES A PARTIR DES REUNIONS

DU 2 ET 15 SEPTEMBRE 81

Ci joint à ce bulletin un projet d'accord CFDT sur la réduction du temps de travail dans la profession. Il est soumis à l'appréciation des syndicats et de leurs sections qui auront fait parvenir leurs critiques et propositions aux membres du conseil de branche ou à la fédération avant la négociation dans la production et la transfo le 7 octobre prochain.

La délégation fédérale mandatée par le conseil de branche aura alors appréciée les modifications à apporter au projet CFDT, voire éventuellement s'il y a lieu de le mettre en tout ou partie sur la table de négociation.

Les deux premières réunions (2 et 15 septembre) ont permis une première approche des positions respectives de chacun dans les négociations qui s'engagent.

LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES :

LA CGT oscille constamment entre un refus de négocier et une attitude de suivisme vis à vis des autres organisations. Elle ne revendique pas de calendrier pour aller aux 35 heures, mais seulement des mesures immédiates de réduction (38 H, 36 H pour le dis continu, 35 pour le continu avec 5ème équipe - 33H 36 à la 1ère réunion).
du refus de départ de négocier les heures supplémentaires, elle affirmait son ouverture pour en discuter à la fin de la réunion du 15 septembre.

FO défend des positions très proches des nôtres sans pour autant chiffrer les réductions immédiates et la date d'arrivée aux 35 heures.

LA CGC insiste essentiellement sur le fait que la réduction du temps de travail à venir et en particulier la 5ème semaine, ne ratisse pas les congés supplémentaires prévus dans la convention pour les cadres.

LA CFTC ?

LES PATRONS :

Ils ont commencé à abattre leurs cartes qu'à la fin de la dernière réunion - leurs propositions (pour le personnel de jour) est d'accorder la 5ème semaine (sans préciser à quelles conditions) et la non récupération des jours fériés avec une durée hebdo à 39 Heures.

Sur ces bases, ils revendentiquent une modulation hebdomadaire de plus ou moins 4 heures (sans préciser sur combien de semaines) et un contingent de 140 Heures supplémentaires en plus de celles liées à l'inspection du travail. Accord de principe sur la nécessité d'une programmation annuelle des heures supplémentaires négociées avec les organisations syndicales dans les entreprises.

CONCLUSIONS POUR LA SUITE :

Elles sont contenues de fait par et dans le projet joint à cette circulaire : Nous ne nous contenterons pas de mesures immédiates de réduction d'horaires, l'objectif des 35 H et des 33 H 36 avec la 5ème équipe doit être clairement affirmé et si possible daté. Les modalités pour y arriver doivent être également précisées.

Les heures supplémentaires doivent être réduites par rapport à la situation actuelle. Les organisations syndicales doivent pouvoir contrôler leur utilisation et leur volume à partir d'une programmation indicative négociée annuellement. Il doit y avoir obligation patronale de justifier le recours aux heures supplémentaires.

La compensation doit être intégrale en salaire avec possibilité de la lier à la création d'emplois.

Dans cette négociation, comme pour les autres, le résultat final est de beaucoup lié à la capacité d'initiatives et de propositions de chacun, c'est le sens du projet qui est soumis à chacun.

Prochaines réunions : LE 7 ET 21 OCTOBRE 81.

NEGOCIATIONS SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

DANS LE CARTONNAGE, LES ARTICLES DE PAPETERIES

NEGOCIATIONS SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

DANS LE CARTONNAGE, LES ARTICLES DE PAPETERIES

ET LA DISTRIBUTION

(Réunions les 16 et 17 septembre)

Notre demande d'une négociation d'ensemble pour la papeterie (distribution exceptée) n'a pas été prise en compte par les patrons. Fortes réticences sur notre proposition minimum d'une négociation commune articles de papeterie et cartonnage. Réponse prochainement.

Nous avons par contre donné notre accord pour que la négociation sur la réduction d'horaires de la distribution s'effectue dans le cadre des négociations prévues dans le commerce de gros avec le Conseil National du Commerce.

Dans le cartonnage et les articles de papeterie les patrons sont restés très flous sur leurs intentions, la suite le 12 octobre pour le cartonnage et le 19 octobre pour les articles de papeterie.

PROJET D'ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
POUR LA PRODUCTION, LA TRANSFORMATION
LE CARTONNAGE(1) ET LES ARTICLES DE PAPETERIE(1)

En concluant le présent accord, les parties signataires manifestent leur volonté commune de développer une politique de réduction et d'aménagement de l'organisation du temps de travail tendant conjointement à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés et à permettre le progrès de l'industrie papetière en France.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux travailleurs sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires.

REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

1. 5ème SEMAINE DE CONGES PAYES

1.1 Tout salarié bénéficie de cinq semaines de congés annuels dans les mêmes conditions que les quatre autres semaines. Chaque mois travaillé ouvre droit pour chaque salarié à 2,5 jours ouvrables de congés.

1.2 La période de référence ouvrant droit à la 5ème semaine de congés payés court du 1er juin 1980 au 31 mai 81.

1.3 Tout salarié bénéficie des congés supplémentaires tels que prévus dans la convention indépendamment de la 5ème semaine de congés payés.

1.4 Tout salarié à la possibilité de prendre ses cinq semaines de congés annuels groupées à l'intérieur de la période légale.

Une fraction d'au moins trois semaines doit être prise à l'intérieur de cette période.

Tout salarié peut également fractionner ses congés annuels en prenant une ou deux semaines, séparément ou groupées, en dehors de la période légale.

1.5 Tout salarié bénéficie de jours de congés supplémentaires tels que prévus par la loi pour le fractionnement de ses congés annuels.

1.6 La cinquième semaine peut être prise, à la seule demande du salarié, sous forme de cinq jours de congés à répartir par lui dans l'année.

1.7 L'employeur devra réunir les syndicats représentatifs de son entreprise une fois par an afin de négocier les modalités de prise de congés et notamment la 5ème semaine.

2. JOURS FERIES

2.1 Les jours fériés sont chômés payés et non récupérés. Lorsqu'un jour férié tombe sur le repos hebdomadaire du salarié ou pendant ses congés payés, il donne droit à une journée non travaillée et payée à prendre dans l'année.

(1) sauf points concernant le travail en continu.

3. DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

3.1 A compter du 1er janvier 1982, la durée hebdomadaire du travail est fixée :

- à 37 H (moyenne calculée sur le cycle de travail) pour les salariés fonctionnaires assurant la marche continue des machines.
- à 38 H (moyenne calculée sur le cycle de travail) pour les salariés fonctionnaires assurant la marche discontinue des machines.
- à 39 H pour tous les autres salariés.

3.2 Ces durées hebdomadaires doivent correspondre au temps passé par les salariés dans leur entreprise.

Les temps de pauses et d'habillage sont normalement inclus dans ce temps. Les entreprises ayant l'habitude de les exclure doivent donc calculer les réductions à opérer en tenant compte de ce temps. A l'inverse, pour les entreprises ayant l'habitude d'inclure ces temps dans la durée de travail, l'exclusion de ces temps ne peut tenir lieu de réduction de la durée du travail.

Les heures d'équivalences encore existantes doivent être supprimées à compter du 1er janvier 1982.

3.3 Les étapes de réduction de la durée du travail faisant suite au 3.1 devront faire l'objet chaque année de négociations nationales entre les organisations signataires du présent accord afin d'aboutir à une durée hebdomadaire du travail de 35 heure au 1er janvier 1985 pour tous les salariés et de 33 H 36 minutes (moyenne calculée sur le cycle de travail) pour les salariés fonctionnaires assurant la marche continue des machines.

Ces négociations se dérouleront dans la période comprise entre le 1er septembre et le 31 novembre de chaque année.

3.4 L'employeur devra réunir les syndicats représentatifs de son entreprise une fois par an afin de négocier les modalités de réduction du temps de travail :

- répartition sur la journée, la semaine, le mois ou l'année
- la fixation des nouveaux horaires
- les mesures d'embauches compensatoires.

4. HEURES SUPPLEMENTAIRES

4.1 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-dessus des durées hebdomadaires normales telle que prévues par le présent accord.

4.2 Ne sont pas considérées comme heures supplémentaires les heures résultant d'un report d'heures d'une semaine sur une autre décidé par le salarié dans le cadre des possibilités que lui offre l'horaire flexible.

4.3 Les heures supplémentaires nécessaires doivent résulter d'une négociation entre les parties prenantes de l'entreprise, mieux à même d'en saisir l'opportunité et de réfléchir sur les moyens de les éviter, plutôt que d'un recours aux autorités administratives.

4.4 Les modalités décrites dans le présent accord permettant d'effectuer des heures supplémentaires ne peuvent en aucun cas aboutir à allonger la durée moyenne actuelle du travail dans chaque entreprise.

4.5 Toute heure supplémentaire effectuée doit être intégralement récupérée en temps de repos par le salarié. Cette récupération des heures supplémentaires peut se faire sous la forme soit de semaines à horaires réduits soit sous la forme de repos compensateurs.

4.6 Les heures supplémentaires peuvent être :

A. Liées à des fluctuations saisonnières. Elles sont par nature prévisibles et doivent être décidées au plan de l'entreprise dans le cadre de la programmation annuelle négociée avec les organisations syndicales représentatives.

Ces fluctuations ne peuvent en aucun cas conduire à un horaire hebdomadaire supérieur à 42 H pour le personnel à 39 H, 41 H pour le personnel à 38 H, 40 H pour le personnel à 37H. Ces fluctuations ne peuvent excéder 8 semaines par an.

B. Liées à des charges supplémentaires ou à des pointes de production et en particulier celles liées aux risques de perte d'un marché important.

Dans le cas où ces heures sont prévisibles, elles doivent être normalement négociées dans le cadre des fluctuations saisonnières.

Dans le cas où ces heures sont imprévisibles, la direction peut disposer d'un contingent de 10 heures supplémentaires. La direction doit au plus vite informer le Comité d'Entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) de leur utilisation et justifier du motif qui lui a fait y recourir.

Le Comité d'Entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) peuvent renouveler ce contingent de 10 heures à disposition de la direction sans toutefois qu'il puisse excéder 50 heures par an.

En cas de litige, la direction peut faire appel à l'inspection du travail qui peut autoriser d'autres heures supplémentaires dans le cadre de la législation en vigueur.

C. Celles liées à des travaux exceptionnels concernant la sécurité des personnes et des installations, ou à des réparations urgentes et entretiens exceptionnels nécessaires pour reprendre un fonctionnement normal de l'entreprise. Elles doivent être traitées de la même façon que celles envisagées au point B.

4.7 Le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou à défaut les délégués du personnel doivent être informé mensuellement des horaires réels pratiqués.

4.8 L'employeur devra réunir une fois par an les syndicats représentatifs afin de négocier un accord sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise : horaires, modalités d'accomplissement d'heures supplémentaires, introduction de toute nouvelle organisation du travail (les fluctuations saisonnières, la précision des motifs de recours à des heures exceptionnelles, les modalités de leurs récupérations en repos, les horaires flexibles, le recours au temps partiel, le recours au travail en équipe, la répartition des repos hebdomadaire).

Il y a obligation de négocier, c'est à dire d'informer, proposer, répondre aux propositions syndicales et argumenter en cas de refus.... et non obligation de conclure.

Tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut demander à consulter le personnel sur l'ensemble de l'accord ou sur une modalité particulière. Le syndicat a la responsabilité de la signature de l'accord.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

1. PERSONNEL D'ENCADREMENT

1.1 Le personnel d'encadrement doit bénéficier de la réduction du temps de travail de la même façon que l'ensemble du personnel. Pour ceux dont les tâches ne permettent pas un horaire identique au reste du personnel, des dispositions particulières (et non des avantages supplémentaires) sont à prendre telles que :

- . des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans toutefois dépasser 42 heures par semaine. Elles doivent être récupérées intégralement en jours de repos compensateur. Si ces limites ne peuvent être tenues, la direction devra, à l'évidence se poser la question d'embaucher.
- . le forfait d'heures attribué à ces catégories ne peut avoir pour effet d'imposer régulièrement une durée supérieure. Le CE devra être informé du temps réel passé au travail par tous les personnels au forfait.
- . les déplacements à l'extérieur de l'entreprise ne pouvant être effectués sur le temps de travail seront comptés 1,25 jour de travail pour 1 jour de déplacement.

2. 5 ème EQUIPE

2.1 La 5ème équipe sera mise en place dans les entreprises à marche continue avant le 1er janvier 1983.

2.2 Les conditions de la mise en place de la 5ème équipe devront être négociées avant cette date entre la direction et les organisations syndicales représentatives de chaque entreprise.

2.3 Ces négociations viseront à déterminer :

- le volume et la nature des emplois à créer pour constituer une 5ème équipe
- le temps de travail complémentaire à effectuer par les salariés concernés, son calendrier, et ses modalités d'application.
- les formes des roulements.

COMPENSATION

1.1 Les réductions d'horaire résultant de l'application du plan de réduction donnent lieu au paiement, pour chaque heure non effectuée, d'une compensation égale à 100% du salaire de base et des primes horaires liées à la production.

1.2 Par accord négocié avec les syndicats au plan de l'entreprise, cette compensation peut être non intégralement compensée en salaire au profit d'un engagement d'embauches nouvelles compensant la réduction des heures travaillées.

1.3 Par accord négocié avec les syndicats au plan de l'entreprise, cette compensation peut être différée pour une durée déterminée au profit d'un engagement d'embauches nouvelles compensant la réduction des heures travaillées.

A SAVOIR

Dans le papier carton (ouvriers) au 1er janvier 81 :

La durée hebdomadaire moyenne est de 39 H 9

-3% sont à plus de 40 H

-76,2% sont à 40 H

-8,2% à moins de 40 H jusqu'à 38 H

-3,6% à moins de 38 H jusqu'à 36 H

- 2,0% à moins de 36H

EMPLOI

CHAPELLE DARBLAY

Le texte ci-dessous représente le point de vue et les propositions de la CFDT pour l'avenir de Chapelle Darblay. Il a été distribué sous forme de tract aux travailleurs des deux usines et dans les entreprises de la région rouannaise.

C'est sur ces bases que nous demandons à rencontrer le ministère de l'industrie afin de connaître les intentions du gouvernement à l'égard du groupe. Le Tribunal de Commerce vient de décider la poursuite d'activité provisoire des entreprises pour 6 mois, mais il peut aussi à tout moment ordonner la fermeture des usines.

Les bruits les plus fantaisistes circulent sur la reprise des deux usines rouannaises par des groupes suédois, l'arrêt de production du papier journal sur la machine 5 de l'usine de St Etienne et portant la diminution de production de papier journal français à 30%!

La CFDT et la CGT ont appelé à des débrayages pour l'arrêt du blocage des salaires au cours de cette semaine.

A suivre.... de très près....

UN POTENTIEL HUMAIN ET INDUSTRIEL

A METTRE EN VALEUR

VOS DELEGUES CFDT VOUS SOUMETTENT DES ELEMENTS DE REFLEXION ET DES PROPOSITIONS.

Le mois de septembre 1981 va être décisif pour l'avenir des salariés de la Chapelle Darblay. L'expert désigné par le Tribunal de Commerce doit remettre son rapport, les pouvoirs publics vont devoir prendre une décision.

La CFDT estime qu'il ne sert à rien de nier les réalités économiques : il faut en même temps que les travailleurs puissent intervenir en fonction de leur expérience concrète de la vie dans l'entreprise.

Les syndicats qui représentent les travailleurs doivent donc associer les salariés à leurs propositions pour développer un rapport de force qui permette d'infléchir les décisions qui sont en train de se prendre. Le 3 septembre 81, les délégués CFDT de Chapelle Darblay ont fait le point de la situation des deux entreprises de St Etienne et Grand Couronne avec des responsables régionaux et nationaux de la CFDT et présentent aujourd'hui une analyse et des propositions.

LA SITUATION DE CHAPELLE DARBLAY DEBUT SEPTEMBRE 1981 :

-Des usines qui tournent mais qui perdent de l'argent.

Des carnets de commandes bien remplis, St Etienne et Grand Couronne ne papier journal en baisse pour les autres qualités, mais à St Etienne des difficultés au niveau des matières premières, des conditions d'approvisionnement, de la technologie des machines où les exigences des clients conduisent globalement à une perte d'exploitation. Chaque tonne de papier vendu coûte cher à l'entreprise. Ex : plus de 200 F par tonne pour le papier journal.

Le responsable n° 1 des difficultés est le "poste matières premières" : le prix du bois a été augmenté de 25% en 1980.

(80% du bois est acheté au cours du dollar à l'extérieur et 7,5% seulement proviennent des forêts françaises). Le prix du fuel a été multiplié par trois en deux ans.

-Une situation sociale qui se dégrade

Novembre 1981 : départs dans le cadre de la convention avec le Fonds National de l'Emploi ou de retraite anticipées (266), des embauches (78) mais pour des contrats de courte durée, des vides dans les ateliers, l'incertitude pour l'avenir de l'entreprise : que va devenir Chapelle Darblay après le 30 septembre ?

- Le nouveau contexte international

Avant la guerre, les usines papetières de l'agglomération de Rouen étaient à la pointe du progrès technique. Les plus grandes machines, les plus rapides, une situation privilégiée au bord de la Seine pour recevoir les matières premières alors bon marché, le bois du Nord, le charbon, puis le pétrole, etc....,

Depuis cette époque bien sûr, les établissements de Chapelle Darblay ont acheté de nouveaux équipements, mais dans le monde des transformations bien plus radicales se sont opérées : augmentation très rapide du prix des matières premières importées, apparition de nouveaux producteurs de papiers, avec des usines installées directement sur de grands massifs forestiers, spécialisation dans des usines toutes neuves sur des machines jusqu'à 15 mètres de large et de vitesse supérieure à 1000 mètres à la minute, machines très productives.

Comment faire face avec les équipements et une usine modernisés souvent, c'est vrai, mais dont certaines caractéristiques dépendent quand même, forcément, de la période de conception, avant la guerre de 1939.

- Les difficultés du secteur papier carton et la balance commerciale française.

L'industrie française du papier carton n'a donc plus la place du leader qu'elle avait jadis. Des entreprises ferment, les effectifs salariés diminuent, notre dépendance vis à vis des importations augmente chaque année.

Dans le domaine du papier journal, la France ne produit que 40 % de ses besoins. Elle doit importer tout le reste (392 000 T). Dans les autres papiers graphiques, l'équilibre import-export est meilleur mais la France a importé quand même 596 000 T en 1980. La situation est tout aussi sérieuse dans le secteur du bois et des pâtes tant et si bien que la filière bois représente le 2ème poste déficitaire de la balance commerciale française.

QUELLE POSITION DEFENDRE ?

Une situation industrielle difficile, des pertes d'exploitation mais un poste-clé de la balance commerciale, et, en ce qui concerne le papier, une condition à l'indépendance nationale de la presse.

Nous disons donc, il faut que chacun prenne ses responsabilités, il faut ensemble "prendre le taureau par les cornes" et trouver des solutions.

La CFDT estime qu'il faut défendre trois orientations qui répondent à la fois aux intérêts des salariés de Chapelle Darblay et aux exigences nationales: d'indépendance, de reconquête du marché intérieur et de meilleure utilisation des ressources locales :

- améliorer l'outil de production en matière de papier journal pour accroître et améliorer la production et réduire les pertes.

- affirmer la vocation dans les autres papiers à usage graphique, en continuant là aussi à améliorer les conditions de productions, la transformation et la commercialisation des produits.

- refuser un désengagement de l'état au seul bénéfice de solutions étrangères.

Les délégués CFDT ont depuis le dépôt de bilan informé les travailleurs des dispositions prises pour Chapelle Darblay.

Depuis juin, un expert a été nommé par le Tribunal de Commerce de Rouen et des difficultés de plus en plus grandes se sont fait jour pour obtenir des éléments qui permettraient aux délégués CFDT et aux travailleurs d'étudier et de faire des propositions concrètes sur une plan de relance de l'industrie papetière et de l'économie régionale.

Etant donné l'ampleur du problème et l'enjeu pour l'activité régionale (8000 emplois dépendent de l'activité de Chapelle Darblay), il serait aberrant que toutes mesures soient élaborées en dehors des travailleurs et de leurs organisations syndicales.

D'autre part, grâce aux informations dont ils disposent en tant que salariés et en tant que syndicalistes participant au comité d'entreprise, nous continuerons de poser des questions et nous ferons des propositions débattues avec les travailleurs des usines Chapelle.

PARMI LES GRANDES QUESTIONS

AUX POUVOIRS PUBLICS

Quelles sont les priorités aujourd'hui en France : l'emploi, l'utilisation des ressources nationales, la prise de responsabilité des régions, l'équilibre de la balance commerciale, l'indépendance du pays en matière d'information. Oui à toutes ces priorités !

Alors c'est avec ces priorités en tête qu'il faut remettre sur de bons rails Chapelle Darblay. On ne garantit pas aujourd'hui l'indépendance et l'emploi sans frais. Mais ne vaut-il pas mieux payer des travailleurs que des chômeurs ?

AUX DIRIGEANTS DE L'ENTREPRISE

Nous avons pris du retard sur les concurrents mais ne peut-on pas définir un programme industriel et social pour l'entreprise, qui, progressivement, nous rende moins dépendant de l'argent public ? Quels sont les handicaps réels de Chapelle Darblay : la technologie de fabrication de la pâte, l'âge des installations, la faiblesse commerciale ? Les travailleurs doivent être informés sur toutes ces questions.

PARMI LES PROPOSITIONS

Pour repartir sur de bonnes bases, il faut rendre encore plus efficaces les installations existantes mais surtout moderniser l'entreprise dans l'optique d'utilisation des ressources nationales, et même, en priorité, régionales.

Les ressources sont :

- .le papier journal, les invendus et les papiers collectés
- . le bois
- . la pâte notamment celle de la SICA, toute proche pour les pâtes riches en cellulose
- . le phosphogypse.

Nous savons tous que cette utilisation des ressources locales ne fera pas sentir immédiatement ses effets sur les comptes de l'entreprise, parce que l'utilisation de types de bois différents ou de papier désencré exige à la fois :

- des investissements
- l'acquisition d'un savoir-faire précis
- l'organisation du circuit du bois et du ramassage des papiers.

Nous connaissons également la vétusté de certaines installations, les machines 1 et 2, la centrale de St Etienne, installations qui coûtent cher en raison des coûts d'entretien ou de leur plus grande consommation en énergie. Nous savons donc que ces installations doivent être repensées, mais nous voulons alors que soient proposés des investissements qui garantissent une meilleure maîtrise de la production et surtout de l'emploi.

Une nouvelle structure industrielle doit être mise en place. L'Etat doit bien sûr être associé à la gestion de cette entreprise en liaison avec les industriels concernés et les pouvoirs publics régionaux.

LA NECESSAIRE DIVERSIFICATION DES ACTIVITES DE CHAPELLE DARBLAY

Produire du papier journal en France est nécessaire.

Il sera difficile d'être aussi rentable que les Canadiens qui disposent de forêts immenses et d'une énergie bon marché.

Des expériences étrangères montrent cependant qu'on peut faire presque aussi bien sur la base de :

- 45% de pâte mécanique utilisant en partie des bois de la région
- 30% de pâte recyclée
- 25 % de pâte chimique.

et que Chapelle Darblay doit même viser à reconquérir une plus grande part du marché français (jusqu'à 75 % selon le rapport au conseil économique et social et les positions de la Fédération CFDT).

Ce doit être l'objectif même si pendant deux ou trois ans encore la collectivité doit payer le prix de cette indépendance.

Par contre, sur les papiers couchés, et Massey, la situation est moins défavorable, il faut améliorer encore cette activité, à la fois du point de vue technique et du point de vue commercial.

En définitive, le développement de l'activité de Chapelle Darblay dépend à la fois de l'engagement des pouvoirs publics nationaux et régionaux à la hauteur de l'enjeu, d'une refonte des circuits d'approvisionnement en pâte, en bois, en papier, et d'une volonté en matière de formation notamment pour s'adapter aux nouvelles technologies.

La CFDT estime donc que tous ces problèmes doivent être au cœur des discussions tripartites qu'il faut ouvrir sur l'avenir des travailleurs de Chapelle Darblay et de leur entreprise.

EMPLOI
VOISIN PASCAL

6 Milliards anciens bouffés en 6 ans pour les 3 usines du groupe dans l'Isère et dépôt de bilan au lendemain du 10 mai.

Depuis le PDG fait le maximum pour couler l'entreprise : refus début juillet de communiquer les dossiers à l'envoyée du ministère de l'industrie, avance d'un "plan de redressement" fantaisiste prévoyant90 licenciements battus en brèche partiellement par les travailleurs qui ont réussi à en faire annuler 14 en occupant l'usine 8 jours, déménagement d'une machine début août interdit par l'action des travailleurs.....

Et toujours pas de plan en vue alors que des solutions sont possibles pour assurer l'avenir des usines et des emplois, la CFDT prépare ses propositions dans ce sens.

COMPTE RENDU

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

(CPNE- PRODUCTION TRANSFO)

DU 25 SEPTEMBRE

Cette réunion faisait suite à celle de juillet dernier (cf. précédent Bulletin) où nous avons présenté notre projet. La CGT en a fait de même à cette réunion du 25.

Nous nous en félicitons dans la mesure où le projet CGT n'est pas fondamentalement différent du nôtre, nous le regrettons dans la mesure où le dépôt d'un deuxième projet sur la table de négociation a permis aux patrons de se défiler une fois encore. Ceux ci refusent de s'engager sur le droit syndical contenu dans notre projet et celui de la CGT arguant de la nécessité d'attendre les décisions gouvernementales sur les droits nouveaux.

Un point positif tout de même, accord pour fournir l'information économique demandée. Les patrons s'engagent à présenter le détail de leurs contre propositions à la prochaine réunion de la CPNE fixée au 16 novembre prochain.

**PLUS QUE JAMAIS
TOUS LES ADHERENT(E)S
ABONNE(E)S A
INFORM'ACTION !**

S'AILLAIRES'

PRODUCTION-TRANSFORMATION

(Paritaire Paris-Normandie du 21 septembre 81)

Suite à la réunion du 24 juillet (cf.circulaire du 4 août) les patrons ont proposé de relever le point 100 à 12,80F toutes primes comprises (y compris l'indemnité pour compensation d'horaire). La proposition commune des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO) était de relever le point 100 à 13,36 F avec possibilité d'intégrer 8% de primes liées à la production.

Constat de désaccord, mais la discussion reste ouverte de part et d'autre en attendant la prochaine paritaire.

CARTONNAGE

(Paritaire du 16 septembre).

Refus des patrons d'agir sur les réels et de maintenir l'écart existant entre le SMIC et les minimas garantis. Ceux ci sont relevés de 9,2% jusqu'au point 157, le point 115 passe à 17,09 F (le SMIC-17,34 se place entre le point 120 à 17,28 et 125 à 17,46).

DISTRIBUTION

(Paritaire du 17 septembre).

Refus des patrons d'agir sur les réels, proposition: SMPG à 17,62, point 100 à 12,20 (+ 5,9%).

ARTICLES DE PAPETERIE

(Paritaire du 17 septembre).

Nous demandions le relèvement de 3% des réels, le point 100 à 12,00 F et le mini conventionnel à 18,42.

Refus des patrons d'agir sur le point 100 mais relèvement sur les réels et du mini conventionnel de 2,85%. La délégation CFDT décide de signer sur les réels.

(Le mini conventionnel passe à 17,36 F, SMIC à 17,34).

d) Celles liées à des travaux exceptionnelles concernant la sécurité des personnes et des installations, ou à des réparations urgentes et entretiens exceptionnelles nécessaires pour reprendre un fonctionnement normal de l'entreprise. Elles doivent être traitées de la même façon que celles envisagées au c). Donc 10 heures à disposition de la direction, renouvelables par le CE.

2. Dispositions particulières

PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le personnel d'encadrement doit bénéficier de la réduction du temps de travail de la même façon que l'ensemble du personnel. Pour ceux dont les tâches ne permettent pas un horaire identique au reste du personnel, des dispositions particulières (et non des avantages supplémentaires) sont à prendre telles que:

- des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans toutefois dépasser 42 heures par semaine. Elles doivent être récupérées intégralement en jours de repos compensateur. Si ces limites ne peuvent être tenues, la direction devra, à l'évidence se poser la question d'embaucher;
- le forfait d'heures attribué à ces catégories ne peut avoir pour effet d'imposer régulièrement une durée supérieure. Le CE devra être informé du temps réel passé au travail par tous les personnels au forfait;
- les déplacements à l'extérieur de l'entreprise ne pouvant être effectués sur le temps de travail seront comptés 1,25 jour de travail pour 1 jour de déplacement.

GERANTS

La réduction hebdomadaire doit être obtenu soit en dédoublant les postes de travail soit en accordant des jours de congés supplémentaires avec remplacement du gérant.

TRAVAUX PÉNIBLES

Les postes de travail jugés pénibles doivent être d'abord réaménagés pour éviter les pénibilités. Des réductions supplémentaires de temps de travail

(et non des primes financières) sont un élément possible de ce réaménagement. Il en est ainsi de:

- travail en nocturne: toute heure de travail au-delà de 19 h et jusqu'à 22 h doit être comptabilisée comme 1,25 heure de travail effectif;
- travail le samedi: idem pour toutes les heures de la journée;
- travail en continu: réductions supplémentaires et plus rapides du temps de travail pour les postés, 33 h 36 et 5ème équipe.

3. La négociation de la répartition du temps

Le temps de travail, sa durée, sa répartition dans la journée, la semaine et l'année ont des conséquences importantes sur les conditions de travail, la santé des travailleurs et travailleuses sur leur mode de vie, sur leur participation, à la vie sociale, culturelle...

Le temps de travail conditionne aussi dans une large mesure la possibilité réelle pour les femmes d'accéder au travail et l'avancée vers un autre partage des rôles dans la société entre hommes et femmes.

Pour ces raisons, l'organisation du temps de travail ne peut être soumise aux seuls impératifs de fonctionnement de l'entreprise, ni laissée à la seule initiative de la direction. Elle doit être négociée avec les travailleurs représentés par leurs organisations syndicales. Un contrôle doit être assuré par le comité d'entreprise.

L'organisation du temps de travail doit devenir un chapitre de la négociation collective aussi habituel que celui des salaires.

LA NEGOCIATION AVEC LES SECTIONS SYNDICALES

L'employeur doit réunir une fois par an les syndicats représentatifs dans

LE SAVIEZ VOUS ?

Les deux jours de repos consécutifs ?

Actuellement dans la plupart des branches, les décrets ou les conventions prévoient deux jours de repos consécutifs par semaine:

soit le samedi dimanche, soit le dimanche et lundi. Des craintes s'expriment que des négociations remettent cela en cause. Est-ce forcément un mal ? Inform'action en avait déjà parlé en octobre 1980.

Tout le monde aime avoir son samedi-dimanche, mais quand on travaille le samedi est-ce le mieux d'avoir dimanche-lundi ? Bon nombre de vendeuses de Lille-Roubaix préféraient nettement dimanche-mercredi par exemple. «Si l'on remet en cause la convention on risque de déraper trop loin, avait dit le syndicat, il faut s'en tenir aux deux jours consécutifs», et le

patron utilisait FO pour signer l'accord et syndiquer les vendreuses !

Nous nous étions alors posé la question: «le vrai problème n'est-il pas plutôt celui de contrôler la façon dont se ferait le roulement des repos, pouvoir avoir tous le plus de samedis possibles, et ne pas laisser le patron répartir les bons jours comme des carottes pour diviser les travailleurs ?»

Le vrai enjeu n'est-il pas celui du pouvoir sur l'organisation des horaires, est-ce seulement en rigidifiant au maximum le cadre autorisé que nous gagnerons ? l'expérience de ces dernières années, semble bien montrer que non, et que cela a plutôt fait la part belle aux patrons pendant que notre syndicalisme s'assèchait !

Ce que pourrait être un calendrier de réduction d'horaires vers les 35h en 1985

	1er janvier		1er juin		30 dec
1981	46h et plus	1982	44h	1983	41h
	49h	40h	38h 30	37h	35h 30
	40h	38h	37h	36h	35h

Les réponses au questionnaire Carrefour

La direction de Carrefour a effectué une enquête sur l'ensemble du personnel (employés, agents de maîtrise et cadre). Nous avons eu les résultats nationaux pour les employés, 7196 réponses au questionnaire anonyme soit 53,9 % des effectifs ce qui n'est pas un petit échantillon.

Plusieurs résultats relevés:

Les différentes formes de réduction du temps de travail souhaitées ? C'est d'abord une durée hebdomadaire moins longue (ex: une demi journée de repos en plus) qui vient en avant avec 46,5 % puis une réduction annuelle par plus de jours de congés reportés dans l'année 33,5 % et enfin 20,6 % du personnel souhaite une journée de travail moins longue chaque jour.

48,7 % sont favorables à l'hypothèse de fluctuation du type: 2 semaines courtes de 32 h (4 jours à 8 h) et 2 semaines longues 42 h (5 jours à 8 h 30). Par contre 44,5 % y sont opposés.

Concernant les temps partiels (2200 réponses) 36,3 % ne sou-

haitent pas passer à temps plein. Un aspect méconnu, 10,8 % d'employés à temps plein souhaitent passer à temps partiel.

Les objectifs prioritaires:

70,1 % augmenter les salaires, 50,1 % améliorer les conditions de travail, 46,3 % réduire la durée du travail, 43,2 % aménager autrement les horaires de travail, 39,9 % avoir la possibilité de discuter de son travail, plus de responsabilités, 29,6 % améliorer les rapports hiérarchiques.

Ainsi sur cette dernière partie de réduction du temps de travail ne vient en troisième ordre d'importance, les salaires en premier, malgré des salaires réels bien au dessus des autres magasins.

Nous souhaitons posséder les résultats par magasin et région qui sont d'après la direction, très différents. En tous cas cela nous confirme qu'il ne peut y avoir de réponse uniforme pour organiser autrement le temps de travail.

- Ouverture des jours fériés: la commission peut imposer la fermeture de tous les établissements les jours fériés et jours de fête locale. Elle établit, en fonction des besoins et habitudes locales, les dérogations.

Toute décision de la commission est transmise à l'inspection du travail. Celles concernant l'ensemble des entreprises sont transmises à la municipalité et au préfet. Elles peuvent être contestées par un syndicat. Dans ce cas, elles subissent les règles administratives habituelles relatives à l'extension territoriale d'un accord conventionnel.

REGLES RELATIVES A LA REPARTITION JOURNALIERE ET HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Toutes les règles relatives à l'amplitude journalière de travail restent en vigueur. Les salariés à temps partiel doivent disposer d'au moins 4 heures de travail consécutif pour toute journée travaillée.

Jour de repos hebdomadaire: la répartition hebdomadaire du travail doit permettre la prise d'au moins 2 jours de repos par semaine dont le dimanche. Le maximum de personnel doit pouvoir disposer le plus souvent, au moins par roulement, du deuxième jour de repos le samedi.

Dans les autres cas, le deuxième jour de repos doit être accordé le lundi sauf accord collectif du personnel

constaté par vote à bulletin secret, sur une meilleure forme de répartition des jours de repos.

4. Compensation salariale et emploi

La réduction du temps de travail doit donner lieu à des embauches complémentaires. Cette réduction doit être compensée intégralement en salaire. Si l'organisation de l'entreprise ne permet pas de supporter d'un coup les charges liées à ces deux objectifs, la compensation pourra être différée dans le temps, par accord négocié avec les

syndicats au profit d'embauches fermes compensant la réduction des heures travaillées.

Compte-tenu de la nouveauté des mesures et procédures que nous proposons, nous savons que des adaptations et quelquefois des rectifications seront nécessaires.

Plutôt que de tout régler d'avance, nous nous sommes attachés à donner les moyens aux parties concernées, syndicales et patronales, de traiter les difficultés le plus près possible des situations concrètes à partir desquelles elles peuvent se résoudre.

Nous souhaitons que dès maintenant soit prévu dans un an, un bilan de l'application et cet accord et une discussion sur les améliorations et changements à lui apporter.

Calendrier des négociations de branches

SEPTEMBRE

- 15 papier-carton: production transformation
- 16 papier-carton cartonnage sociétés d'assurances
- 17 papier-carton: articles de papeterie
- 22 livre: sérigraphie
- 23 libre: labeur
- coiffeur - immobilier
- 24 sociétés d'assurances commerce équipement de la personne (chaussure habillement)
- 25 commerce de gros gardiennage
- restauration publique
- 28 services divers (coiffure immobilier)
- 29 commerce à succursales multiples
- commerce import-export
- services aux entreprises: Syntec
- 30 commerce: équipement de la maison
- importation charbonnière

OCTOBRE

- 7 papier-carton: production-transformation
- sociétés d'assurances

- 12 papier-carton: cartonnage
- 13 publicité
- 15 sociétés d'assurances
- commerces alimentaires
- grandes surfaces
- 19 papier-carton:
- articles de papeterie
- 21 papier-carton:
- production-transformation

• Branches où les réunions ont été reportées

Commerce multiples, grands commerces alimentaires, Coop de consommation, restauration collective. Chambres de commerce et chambres de métiers, une date de réunion doit être fixée fin septembre.

• Branches dans lesquelles les patrons n'ont pas respecté les engagements du CNPF d'ouvrir des négociations avant le 30 septembre, c'est le cas notamment de la presse, de l'édition, de la brochure, de la VPC, de l'esthétique, des agences d'assurances et cabinet de courtage, de l'hôtellerie, des offices de tourisme et agences de voyages, du nettoyage.



CPPAP 510 D 73 - Le directeur de la publication: Jean-Pierre Anselme - Maquette: Impression: MS Atelier de Reprographie