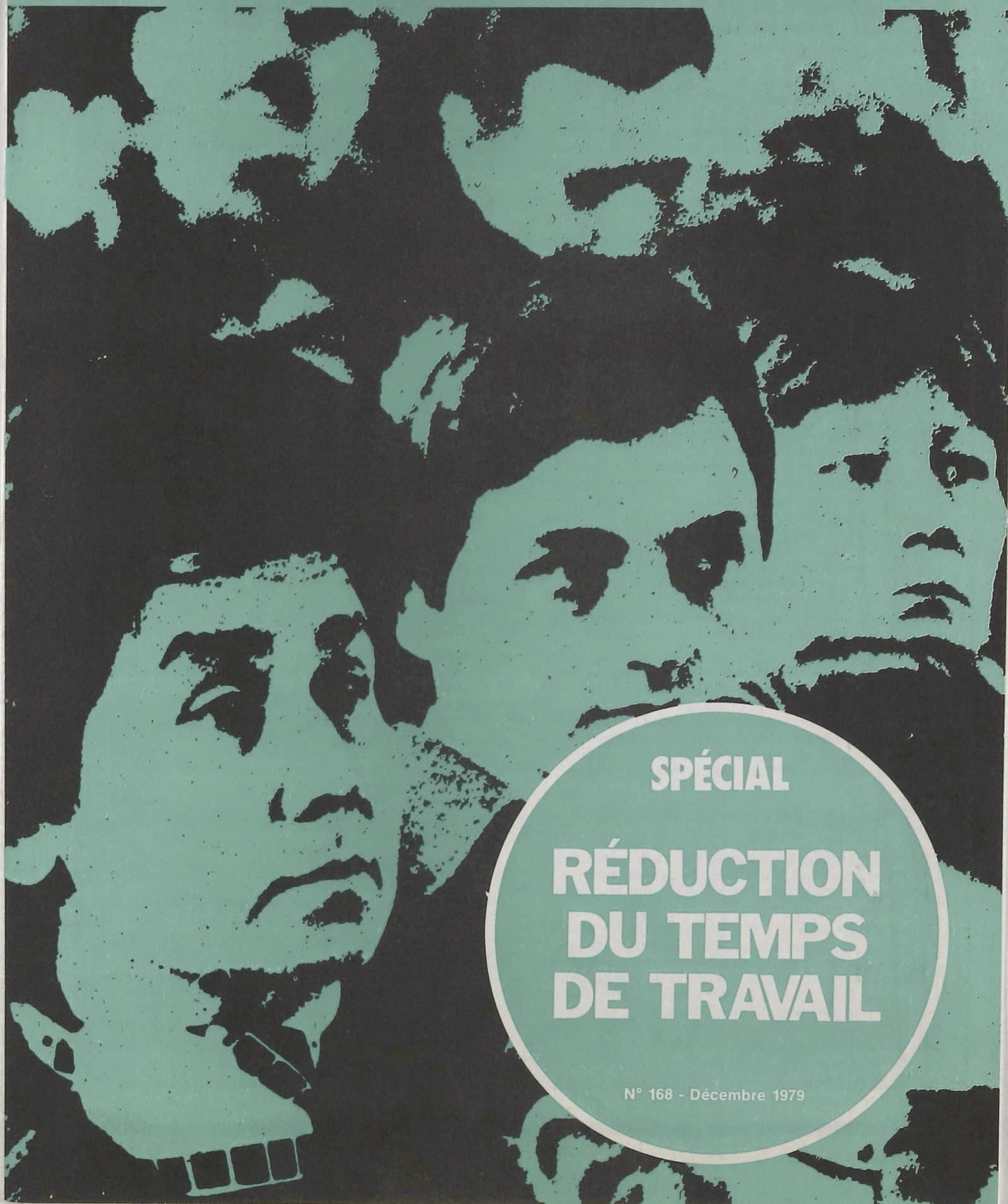


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



SPÉCIAL

**RÉDUCTION
DU TEMPS
DE TRAVAIL**

N° 168 - Décembre 1979

« Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux »

Toutes les organisations de la C.F.D.T. ont inscrit la réduction du temps de travail comme la priorité des priorités revendicatives...

Pour sa part, la F.G.M.-C.F.D.T. en a fait son « objectif central prioritaire » depuis le début de l'année 1979.

Déjà, des actions ont permis de marquer des avancées en direction de cet objectif, avancées certes partielles, mais significatives du but visé ! Mais surtout, après plusieurs mois d'explications et de popularisation de cet objectif, celui-ci est maintenant largement pris en compte par nos militants et recueille l'adhésion des travailleurs.

Alors, situation idyllique dans laquelle il ne suffirait plus que d'attendre les résultats ? Certes, non, car des difficultés restent encore à surmonter, difficultés de plusieurs ordres :

- **d'une part, la façon d'appréhender le problème :** en effet, la prise en compte de l'objectif « Réduction du temps de travail », demeure trop souvent encore de principe : accord unanime sur les slogans (« Travailler moins, travailler tous, vivre mieux » ; « Ne pas perdre sa vie à la gagner » ; « Gagner du temps pour gagner des emplois ») et sur les buts à atteindre (les 35 h, la 5^e semaine de congés payés, la 5^e équipe pour le travail en continu, l'avancement conséquent de l'âge de la retraite...) mais difficile concrétisation de cette volonté d'aboutir.

- **d'autre part, le fait que ce problème est beaucoup plus complexe** qu'il n'y paraît, tant les situations sont diverses... ;

- **enfin, l'attitude patronale qui nous interroge sur le comportement syndical à adopter.** (Nous y reviendrons).

Comme dans d'autres domaines (restructuration industrielle, déstructuration de la classe ouvrière...), le patronat se montre offensif dans le domaine de la durée et de l'aménagement du temps de travail.

Affirmer notre capacité de traduire l'objectif

Parfois, nous en sommes encore à rechercher les revendications et les formes d'action de nature à mobiliser les travailleurs et à contraindre le patronat à négocier.

S'il n'existe pas de « recette miracle » pour surmonter toutes les difficultés et résoudre le problème, l'expérience et l'analyse du contexte nous indiquent du moins quelques pistes à retenir pour la conduite de notre action : ne pas en rester aux slogans, mais traduire partout l'objectif en revendication, fixer des étapes accessibles à court terme, qui soient crédibles pour les travailleurs, popularisation et valorisation des résultats déjà obtenus, recherche des formes d'action

qui associent massivement et durablement les travailleurs...

Sans perdre de vue le but à atteindre, nous devons être en capacité d'élaborer et de faire évoluer nos propositions et contre-propositions, en fonction des revendications des travailleurs, du rapport de forces construit ou possible de construire, de la résistance patronale...

Quelques aspects d'un problème complexe

Examinons quelques aspects des problèmes auxquels nous sommes confrontés dans notre action, pour la réduction du temps de travail :

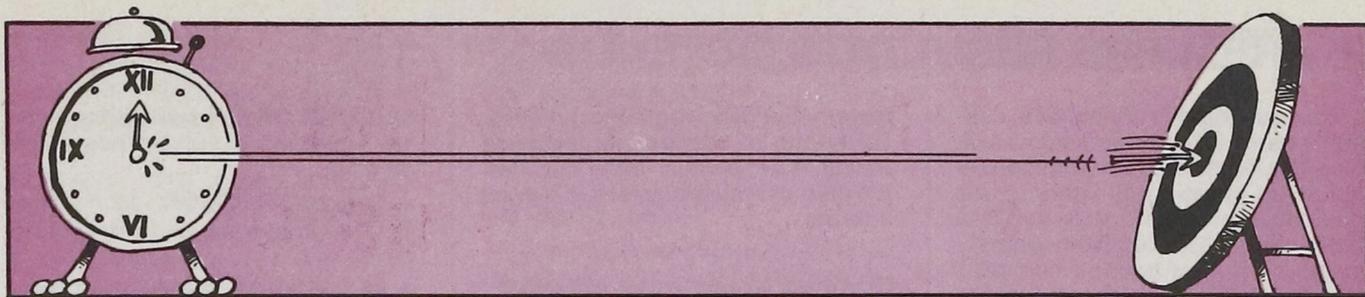
- d'abord, ce qui n'est pas nouveau, le patronat n'entend rien céder sur l'essentiel. Cette volonté patronale se trouve confortée par la situation politique. Enfin, il faut bien l'avouer, le climat social était relativement calme depuis deux ou trois ans, si l'on excepte quelques luttes pour l'emploi après l'annonce de restructurations d'entreprises ou de branches industrielles.

A ce niveau, la situation évolue. La C.F.D.T. y est pour quelque chose : grâce aux efforts consentis par nos organisations, nos militants, nous assistons à une montée des luttes depuis quelques mois. Les travailleurs ayant repris le chemin de l'action collective, il faut maintenant qu'ils retrouvent celui des succès revendicatifs, notamment en matière de réduction du temps de travail...

- Ensuite, si nous avons affaire certes à un patronat intransigeant, nous devons convenir que nous livrons avec lui une « guerre de mouvement ». Comme nous le disions précédemment, le patronat prend maintenant l'initiative, que ce soit au niveau national ou dans les entreprises. Nous ne pouvons courir le risque de nous enfermer dans un comportement défensif, face aux nouvelles propositions patronales qui, dans certains cas, rencontrent l'hostilité des travailleurs, mais, qui, parfois aussi, recueillent un écho favorable malgré leurs dangers !

- Enfin, notre action s'inscrit dans des situations très diversifiées : horaire à 40 heures ici, nombreuses heures supplémentaires là, chômage partiel ailleurs... Ce qui ne facilite pas l'élaboration de revendications « unifiantes ».

Dans les pages qui suivent, nous avons rassemblé divers sujets concernant la durée du travail, sa durée, ses aménagements. Il ne s'agit pas encore de réaliser un véritable bilan sur ce thème, mais de faire le point sur les propositions de la C.F.D.T., sur certains résultats enregistrés en 1979, sur la façon d'appréhender le problème dans quelques entreprises, sur la situation dans la métallurgie d'autres pays.



1. LA POLITIQUE D'ACTION DE LA F.G.M.-C.F.D.T.

La réduction d'horaire est depuis longtemps prise en charge par la F.G.M.-C.F.D.T. qui a d'ailleurs joué un rôle important dans les négociations nationales avec l'U.I.M.M., dans les années 1968-1973, pour l'obtention de réductions d'horaires compensées.

Mais, depuis 1973, l'U.I.M.M. refuse de négocier de nouvelles réductions, alors que près de 60 % des métallurgistes effectuent encore des durées hebdomadaires de travail supérieures à 40 heures. Par ailleurs, la réduction du temps de travail a pris une dimension toute particulière depuis quelques années, alors que la crise sévit avec sa traduction sur le niveau de l'emploi.

Ainsi, la F.G.M.-C.F.D.T. a été amenée à préciser son approche sur le thème « réduction du temps de travail », en insistant sur trois aspects de cette réduction revendiquée :

- un moyen pour répondre immédiatement, même partiellement, aux problèmes d'emploi ;
- une nécessité pour améliorer sensiblement les conditions de travail et de vie ;
- la signification d'une volonté de peser syndicalement sur l'issue de la crise : refus de productivisme à outrance au profit d'un autre modèle de développement et de consommation.

Le projet de C.C.N.

Ce projet contient un certain nombre de revendications en matière de R.T.T., que nous rappelons ici :

- embauche d'effectifs correspondant à une réduction massive de la durée du travail ;
- réduction compensée afin de ramener progressivement la durée à 35 heures en 5 jours, avec réduction plus rapide pour les travaux pénibles et de nuit (première étape : retour aux 40 heures) ;
- 5^e équipe pour les feux continus ;
- 5^e semaine de congés ;
- retraite à 60 ans et 55 ans pour les travaux postés, pénibles ou insalubres ;

- interdiction de toutes les heures supplémentaires régulières et récupération obligatoire des heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel après consultation du C.E.

Dégager des priorités

Il est apparu à notre Fédération, qu'en fonction du contexte, il fallait sortir du discours classique et dégager des priorités pour obtenir dans l'immédiat des résultats et avancer ainsi réellement vers nos objectifs.

Les revendications trop générales plaquées sur des situations fort diverses, ne mobilisent pas, on l'a vu ! Par contre, des revendications adaptées à la situation d'un établissement, d'un groupe, voire d'une branche industrielle, et portées par les travailleurs, sont susceptibles d'aboutir totalement ou partiellement. Et cette action, ces résultats, se conjuguent pour impulser d'autres luttes, peser sur d'autres négociations...

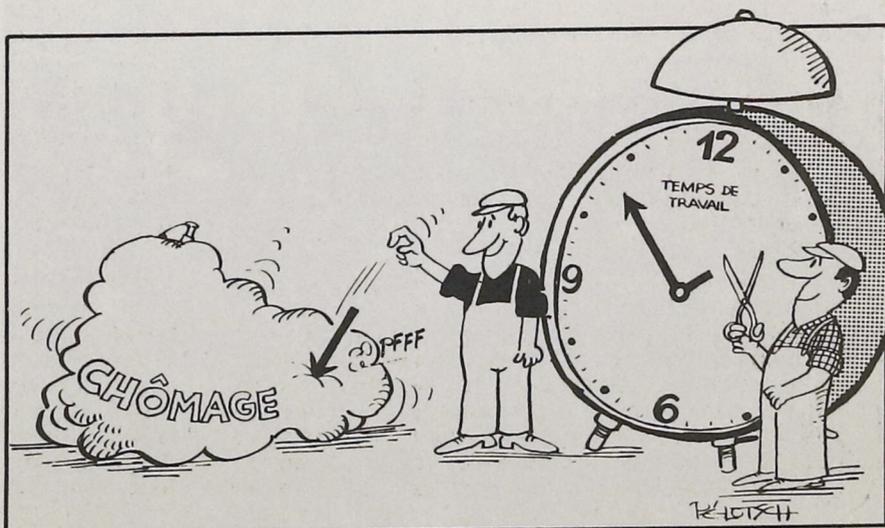
En ce sens, la F.G.M.-C.F.D.T., en donnant la priorité à l'objectif de réduction du temps de travail, a mis parallèlement en œuvre divers moyens (à la fois pour montrer la nécessité d'agir et pour amener toutes nos organisations à débattre

avec les travailleurs des priorités à retenir). Une série de 4 tracts a été diffusée :

- réduire massivement la durée du travail, est réalisable ;
- travailler moins, pour travailler tous ;
- réduire le temps de travail, c'est pouvoir travailler autrement et vivre mieux ;
- « Et si on travaillait moins » : ce quatrième tract se présentant sous la forme d'un questionnaire, pour permettre à nos organisations de mieux connaître la réalité, les souhaits des travailleurs...

Cette campagne de vulgarisation de notre objectif, là où elle a été prise activement en charge, s'est traduite par un regain d'actions et des résultats : nos sections syndicales et syndicats s'étant placés, en l'occurrence, en capacité de formuler des propositions crédibles pour les travailleurs, ou des contre-propositions face aux manœuvres patronales. Mais, il faut amplifier ce mouvement.

Se reporter aussi au BM Mensuel — « Des moyens pour l'action » de février 79 qui donne une vision assez complète de la réflexion fédérale en matière de réduction du temps de travail).



2. PREMIERS RÉSULTATS OBTENUS

Tout au long de l'année 1979, l'action a permis d'obtenir de nombreux résultats en matière de réduction du temps de travail : nous en citerons quelques-uns parmi ceux portés à notre connaissance (malheureusement, nos organisations négligent souvent de nous informer des avancées obtenues : réductions, même limitées, de l'horaire hebdomadaire, jours de congés supplémentaires...).

Avant de recenser ces résultats, examinons quelques caractéristiques générales :

- Très souvent, les réductions hebdomadaires s'inscrivent dans un calendrier au retour compensé aux 40 heures. Ainsi, l'Union Métaux Alpes Sud, pour le bilan des luttes, a recensé 13 cas de ce genre sur 90 sections consultées.

- Les réductions hebdomadaires compensées de 30 minutes, voire d'une heure, sont relativement courantes, ce qui est positif et doit être exploité, même, si cela paraît éloigné de notre objectif.

- Cette année, le patronat a souvent concédé des jours de congés payés supplémentaires, sous des dénominations diverses. La 5^e semaine de congés payés devient une réalité ou un objectif proche dans de nombreuses entreprises.

- A contrario, il n'a guère été possible, à quelques exceptions près, de faire sauter le verrou des 40 heures.

- Enfin, nous avons rarement imposé des créations d'emploi en relation avec les réductions d'horaires intervenues, ce qui laisse penser que les directions d'entreprises continuent à compenser les réductions d'horaires par des gains de productivité, grâce, notamment à une meilleure utilisation de l'outil de

travail ou à des progrès techniques. Toutefois, la réduction du temps de travail aura permis, dans ces cas, d'éviter des suppressions d'emploi à terme...

Quelques exemples de réduction :

1) HORAIRE HEBDOMADAIRE

- **SIDÉRURGIE** : la seule branche concernée en tant que telle par une réduction du temps de travail : 1 heure pour les horaires de 42 h 30. Cette réduction est inscrite dans la Convention de Protection Sociale arrachée de haute lutte, mais se pose maintenant le problème des modalités de compensation, le patronat voulant limiter à 50 % sa participation...

- **WO.BA (Nantes)** : 1 heure de R.T.T. compensée.

- **ALDES (Lyon)** : 3/4 h de R.T.T. compensée.

- **GRANGE (Valence)** : 38 heures payées 40.

- **DAUPHIN (St-Marcellin - Isère)** : 5 heures de R.T.T. compensée sur 2 ans (à noter que la C.F.D.T. compte 130 adhérents sur les 140 travailleurs de l'entreprise !).

- **SEIMM (Romans)** : retour définitif et compensé aux 40 heures + 2 jours de congés payés supplémentaires.

- **SFIM (région parisienne)** : 1 heure de R.T.T. compensée (soit retour aux 40 heures) + 1 pont payé.

- **MUNCH (Lorraine)** : calendrier de retour aux 40 heures dont 1 heure compensée en 1979 (de 42 h 30 à 41 h 30) pour les deux établissements.

- **TELEFLEX (région parisienne)** : calendrier de retour aux 40 heures dont 1/2 heure compensée immédiatement (de 43 h à 42 h 30).

- **SIMON (région parisienne)** : 1 h 1/2 compensée sur un horaire de 43 h 30.

- **Groupe THOMSON** : 1/2 heure de R.T.T. compensée en 1979 + 1 pont payé.

- **ALLINQUANT (Picardie)** : 1 heure de R.T.T. compensée.

- **BOUYER (Picardie)** : retour compensé aux 40 heures (30 minutes de réduction x 4 trimestres).

- **A.D.R. (Champagne)** : 3 fois 30 minutes de réduction compensée pour retour aux 40 heures.

2) HORAIRE ANNUEL

- **CFBK (Picardie)** : 5^e semaine de congés payés plus congés payés supplémentaires pour ancienneté (1 jour par an, 1 pour chaque tranche de 5 ans, au-dessus de 10 ans d'ancienneté).

- **ALSTHOM-Belfort** : A l'issue du long conflit, le constat de « conciliation » prévoit 1 pont payé en 79, 1 jour de congé payé supplémentaire en 1980, des jours de congés payés liés à l'ancienneté (jusqu'à 4 jours).

- **FRAMATOME (ensemble des établissements)** : 2 jours de congés payés supplémentaires.

- **FONDERIE des ALPES (Annecy)** : 5^e semaine de congés payés en 1980.

- **TURBOMECA (Aquitaine)** : 5^e semaine de congés payés + 4 jours pour les travailleurs postés.

- **DE DIETRICH (Alsace)** : 3 jours de congés payés supplémentaires.

- **MARTEL CATALA (Alsace)** : 2 jours de congés payés supplémentaires.

- **HAPPICH (Moselle)** : 3 jours de congés payés supplémentaires.

- **ROLAND PROSILOR (Moselle)** : 2 jours de congés payés supplémentaires. (Egalement suppression du travail le samedi et 30 minutes de R.T.T. compensée — de 43 heures à 42 h 30).

- **DAVUM (Moselle)** : 3 « ponts » payés.

- **R.B.W. (Moselle)** : 1 jour de C.P.S.

- **RATIER (Midi-Pyrénées)** : jours de congés payés supplémentaires selon l'ancienneté (5^e semaine complète pour 15 ans d'ancienneté).

- **WITH et GRUFFAT (Savoie)** : 3 jours de congés payés supplémentaires.

3) DIVERSES RÉDUCTIONS

- **BAUKNECHT (Moselle)** : 2 fois 5 minutes de pause par jour sur les chaînes de montage, s'ajoutant à la pause casse-croûte.



- **ONERA (Savoie)** : 30 minutes de repos compensateur par poste se cumulant pour faire une journée de repos payée tous les 17 postes. Des créations d'emploi en conséquence.

- **PENNAROYA (Esseau-Deuvres - Nord)** : suppression des heures supplémentaires pour les travailleurs des entreprises à prestations de services avec embauches correspondantes, mais cette fois sous statut Pennaroya.

- **TURBOMECA (Aquitaine)** :

- 2 heures de réduction mensuelle du temps de travail. Si les 2 heures sont cumulées, le dernier vendredi du mois, le travailleur quitte son poste de travail 3 heures avant la fin du poste.

- Si recours exceptionnellement au travail de nuit, la 5^e nuit est prise en repos compensateur.

- **CHAUSSON (Maubeuge)** :

- 1 heure de repos payée pour les femmes enceintes.

- 3 jours de congés payés (père ou mère) pour garde d'enfants malades.

- 2 jours de congés payés supplémentaires pour travailleurs handicapés...

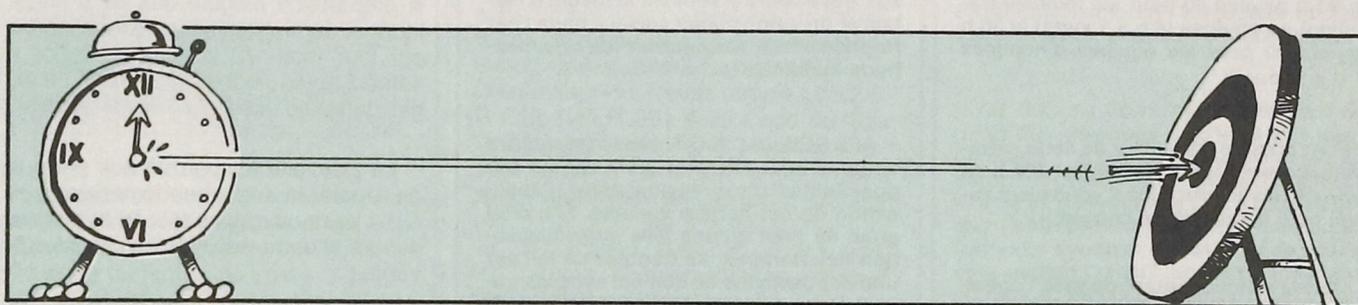
- **S.N.R. (Annecy)** :

- Suppression du travail le samedi pour les équipiers en 3 x 8 des traitements thermiques...

4) ENFIN, DEUX ACCORDS NATIONAUX

- **Le premier signé avec l'U.I.M.M.** portant réduction des « heures d'équivalence » pour le personnel de gardiennage et service incendie des entreprises métallurgiques. Ces heures d'équivalence étant réduites de 55 heures à 52 heures, puis à 48 heures à partir du 1^{er} janvier 1980.

- **Le second étant intervenu dans le cadre de la Convention Collective nationale « B.J.O. » (Bijouterie)** sur les congés supplémentaires liés à l'ancienneté : 1 jour pour 10 ans, 2 pour 15 ans, 3 pour 20 ans, 4 pour 25 ans.



3. FACE AUX VISÉES PATRONALES...

Le patronat ne se borne pas à opposer un « refus de principe » aux revendications syndicales, mais tend à faire un certain nombre de propositions qui lient réduction et aménagement du temps de travail.

Ces propositions comportent de nombreux dangers (remise en cause d'avantages acquis), des clauses difficilement acceptables (notion de présentisme pour d'éventuels « bénéficiaires »), corrélativement à des aspects « attrayants » : limitation des heures supplémentaires, jours de repos supplémentaires parfois abaissement de l'horaire en-dessous de 40 h, ponts chômés...). Dans cette situation, deux comportements :

- l'un défensif permettant, au mieux, d'éviter toute évolution de la situation. Mais, le plus souvent, le patron prend tout de même les décisions annoncées. Et parfois, les travailleurs, passant outre aux recommandations syndicales, se réfugient dans des solutions indivi-

duelles d'aménagement de leur temps de travail !

- L'autre offensif, cherchant à la fois à préserver les acquis essentiels et à répondre aux aspirations des travailleurs, désireux d'horaires moins pesants et d'une plus grande maîtrise de leur temps de travail.

En s'appuyant sur la volonté légitime des salariés à une plus grande autonomie dans l'organisation de leur temps, le patronat entend se défaire de certaines contraintes (répartition de la durée du travail à la semaine et réglementation des heures supplémentaires, horaires collectifs, contrôle des organisations syndicales...) pour :

- Augmenter la durée d'utilisation des équipements et moduler les horaires en fonction de la production (vie des travailleurs programmée suivant les impératifs de production).

- Lutter contre l'absentéisme et individualiser les horaires, multiplier les statuts.

A) Réduction en-dessous des 40 h

■ **CARTIER (Cluzes - Hte-Savoie)**

CARTIER Appareillage emploie 450 personnes, dont une majorité de travailleuses. La C.F.D.T. est seule présente dans cette entreprise. Depuis plusieurs années, la direction a investi en matériel automatisé dans la perspective d'une mutation technologique, ce qui pouvait laisser craindre à terme des problèmes d'emploi.

Au printemps 1979, alors que la section C.F.D.T. annonce son intention d'agir, la direction accorde une augmentation uniforme de 90 F à titre de la progression du pouvoir d'achat (en plus de l'indice INSEE) et parle de réduction d'horaire pour la prochaine rentrée (36 h par semaine). Annonce fracassante qui atteint le but recherché : une grande démobilité du personnel, dans l'attente d'une telle mesure : la section C.F.D.T. ne baisse pas les bras, et met au profit toutes les occasions pour obliger la direction à

préciser les conditions de cette réduction.

Et septembre arrive : la direction parle alors de 38 h payées 40 h.

Les travailleurs, sensibilisés par la C.F.D.T., estiment insuffisante cette proposition de la direction, par rapport aux promesses initiales et réclament les 36 h annoncées. Deux assemblées générales ont lieu au cours desquelles, l'action est décidée : des débrayages tournants, suivis à plus de 80 % par le personnel. Après 3 jours, la direction négocie :

- Au 1^{er} octobre 79, horaire hebdomadaire ramené à 38 h, puis ramené à 37 h 1/2 au 1^{er} avril 1980, à 37 h au 1^{er} juin 1980 et enfin à 36 h au 1^{er} août 1980, avec compensation intégrale.

- A cet acquis, il faut ajouter un horaire de 30 h payées 40 pour les femmes travaillant en équipes (6 h x 5 jours) et 35 h payées 40 pour les équipes d'hommes (7 h x 5 jours).

Pour chaque travailleur de cette entreprise, ce sera 156 h en 1980 et 208 h en 1981 de travail en moins (l'équivalent annuel de 5 semaines de congés !).

Cette réduction, étant donnée l'opération antérieure d'investissement, ne va pas se traduire par l'embauche systématique correspondant au nombre d'heures dégagées (mais pourra éviter des suppressions d'emplois). Pour la section C.F.D.T., il s'agit maintenant de contrôler les cadences pour que le personnel ne se paie pas lui-même cette réduction et d'imposer l'embauche définitive des intérimaires et contrats à durée déterminée.

Quant au syndicat C.F.D.T. des métaux Cluzes, cet acquis lui apparaît très important : il aura un impact certain dans d'autres entreprises de Cluzes dans lesquelles l'horaire est en moyenne supérieur à 40 h.

B) Horaire variable

(article L 221-4-1 et suivants du Code du travail)

Les employeurs peuvent déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et pratiquer les horaires individualisés sous réserve que le Comité d'Entreprise ou, s'il n'existe pas, les délégués du personnel, n'y soient pas opposés et

que l'inspecteur du travail soit préalablement informé (en cas de litige, c'est ce dernier qui tranche).

■ S.E.B. (Selongey - Bourgogne)

Le fabricant des célèbres « cocottes-minutes » a été aussi l'un des premiers employeurs de la métallurgie à vouloir mettre en pratique l'horaire variable (ou l'horaire à la carte, plus souvent pratiqué dans d'autres branches professionnelles notamment du secteur tertiaire : assurances, banques...).

Cet horaire variable, dont les modalités sont très diverses, offre certains intérêts pour les salariés. Et pour le patron, cette apparente liberté « offerte » aux travailleurs a souvent le mérite d'instaurer un « bon climat social » dans l'entreprise et de marginaliser les organisations syndicales...

A la SEB, la C.F.D.T. bien implantée, a voulu obtenir certaines garanties sur ses possibilités d'expression après l'application de cet horaire variable. Elle craignait en effet qu'une telle individualisation des horaires, se traduise de fait par une impossibilité de contact avec les travailleurs : à terme, son existence était menacée et la direction pouvait prendre n'importe quelle autre décision sans avoir à compter sur la force syndicale.

Ainsi, décision a été prise d'accepter l'horaire variable, sous conditions de nouveaux droits syndicaux. Actuellement, par exemple, la section syndicale peut diffuser tracts, journaux, positions diverses à l'intérieur de l'entreprise, pendant les temps de pause qui courent la journée de travail. Cette possibilité d'expression est gage de vitalité pour la section C.F.D.T. et permet aux travailleurs, agir collectivement.

Au-delà de cette préservation du potentiel d'action syndicale, que dire, après expérience, de l'application de l'horaire variable à la SEB. Son intérêt essentiel, pour un responsable C.F.D.T. : la déculpabilisation des travailleurs en cas de retard (de la panne de voiture à la panne d'oreiller !) par rapport à l'encadrement. Mais à contrario, un pointage méticuleux pour faire le compte des heures de présence (alors que le pointage était auparavant en voie de disparition). De fait, il semble que pour différents motifs (utilisation des transports collectifs, déplacement à deux ou trois dans une même voiture... et peut être force de l'habitude !), l'horaire ne subit pas de grande variation. Dans l'un des petits établissements SEB, l'ensemble des 60 salariés met à profit les dépassements journaliers pour « s'offrir » une demi-journée libre en fin de semaine...

C) La semaine comprimée

(article L 212-2-1 du Code du Travail - nouvel article résultant d'une loi du 2 janvier 1979)

En France, jusqu'au vote de cette loi, les décrets pris, en application de la loi des 40 h (loi de 1936) ne permettaient que trois formules de répartition de la durée hebdomadaire du travail légale (hors le travail en continu régi par des règles différentes).

- Répartition égale à raison de 8 h par jour pendant 5 jours (1 jour de repos hebdomadaire - samedi ou lundi - en plus du dimanche).

- Répartition égale sur les 6 jours ouvrables de la semaine à raison de 6 h 40 par jour.

- Répartition inégale des 40 h sur 5 jours et demi, avec un maximum de 8 h par jour (soit 1/2 journée de repos - samedi après-midi ou lundi matin en règle générale - en plus du dimanche).

La nouvelle loi permet aux patrons de répartir la durée hebdomadaire, soit sur 4 jours ouvrables (4 x 10 h) soit sur 4 jours et demi, sous les conditions suivantes :

- l'horaire hebdomadaire ne doit pas dépasser 40 h,

- le Comité d'Entreprise, ou à défaut les délégués du personnel doivent obligatoirement se prononcer sur cette répartition et donner un avis favorable,

- l'employeur est tenu de respecter les dispositions particulières, qui s'appliquent aux travailleuses et aux jeunes travailleurs (articles L 212-9 et article L 212-13 du Code du travail).

■ Marinoni (Creil - Oise)

Une entreprise où « il y a du boulot » : en 1978, quantité d'heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire affiché de 42 h 30 par semaine. La C.F.D.T. revendiquait une réduction d'horaire conséquente, le patron cherchant au contraire, une grande souplesse pour réaliser sa production.

Début 1979, la direction est amenée à négocier : un accord est conclu pour la durée d'une année, accord qui contient les clauses suivantes :

- réduction immédiate et compensée d'une 1/2 du temps de travail,

- limitation des heures supplémentaires : appel seulement au volontariat, horaire hebdomadaire maximum de 46 h,

contingent annuel de 75 h par salarié en moyenne, avec un maximum de 100 h pour une même personne. Cette limitation des heures supplémentaires conduit la direction à embaucher (4 à 5 embauches prévues par mois).

- possibilité de cumuler sur 4 jours la durée hebdomadaire de travail (4 jours à 10 h). Dans ce cas, compensation intégrale pour retour aux 40 h.

En ce qui concerne cette dernière clause, la section C.F.D.T. après avoir consulté les travailleurs a décidé de signer en inscrivant ces 40 h en 4 jours, comme une étape vers les 35 h. La section C.F.D.T. voudrait pour 1980 passer la barre des 40 heures.

D) La limitation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires : l'un des problèmes les plus complexes, lorsqu'on parle de durée du travail, et de réduction du temps de travail :

- complexe, d'une part, parce que, au fil des années, de décret en dérogation, la règle de 40 h est devenue l'exception ! Et même si depuis 1968, l'action syndicale a imposé la réduction des horaires maximum (par voie législative et conventionnelle) un nombre considérable d'heures supplémentaires est effectué dans les entreprises.
- complexe, d'autre part, parce que toute intervention syndicale pour la limitation ou l'interdiction des heures supplémentaires, pour être comprise et acceptée, suppose un débat important avec les travailleurs concernés.

Les heures supplémentaires « coûtent plus cher » au patronat (125 % jusqu'à 48 h, 150 % après 48 h) : mais les entreprises préfèrent avoir recours à ce mode d'organisation du travail, plutôt qu'à de nouvelles embauches !

Sans parler des dérogations permanentes décrétées par le gouvernement depuis 1936 pour la pratique d'heures supplémentaires dans certaines professions ou pour certains « corps de métier », nous évoquerons ici les heures supplémentaires « normales » dans le cadre de l'horaire collectif affiché (horaires à 41, 42, 43 h... et plus) et les heures supplémentaires « exception-

nelles » utilisées assez fréquemment par les employeurs au-delà de l'horaire « normal ».

Que dit la législation ?

- Rappelons d'abord qu'aux termes de l'article L 432-4 du Code du Travail, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions concernant notamment la durée du travail.

- Rappelons ensuite que les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après avis des organisations syndicales et autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail (article L 212-5, R 212-1 et R 261-4 du Code du Travail). Dans la réalité, la procédure faisant appel à l'avis des organisations syndicales n'est pas toujours respectée... De plus, les articles L 211-7 et 212-2 précisent qu'en cas de chômage, les heures supplémentaires peuvent être interdites pour permettre l'embauche... Par ailleurs, les heures supplémentaires s'apprécient dans le cadre d'horaire maximum (article L 212-7). Depuis la loi du 2 janvier 1979, il est interdit de :

— travailler plus de 50 heures (au lieu de 52 heures auparavant, au cours d'une même semaine,

— travailler plus de 48 h en moyenne par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (Les 48 h devant être ramenées prochainement à 46 h).

Toutefois, certaines dérogations exceptionnelles peuvent porter la durée hebdomadaire maximum à 60 h (et cela arrive !).

- Une loi a institué le « repos compensateur » pour heures supplémentaires (articles L 212-5-1 et D 212-5 du Code du Travail) qui s'applique dans les entreprises de plus de 10 salariés.

— Ce repos compensateur est actuellement dû pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 h,

— la durée du repos est égale à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 42 h,

— il faut attendre que ces 20 % équivalent à 8 h pour prendre une journée de repos compensateur.

■ SAGEM (Rouen - Hte Normandie)

A l'usine SAGEM de St-Etienne du Rouvray, les heures supplémentaires sont pratiquées couramment durant l'année 1976. L'établissement doit, selon la direction, faire face à des retards de production, et surtout à un surcroît exceptionnel de travail (sous-traitance IBM).

Et cette direction, tout en faisant pression sur les travailleurs pour que ceux-ci acceptent une rallonge d'heures de travail, refuse de fournir les indications nécessaires au comité d'entreprise, se moque de ses avis, « néglige » de demander toute autorisation à l'Inspecteur du Travail... et évite, bien sûr, d'embaucher...

Au C.E. du 30.11.76, le Président répond aux délégués « qu'il ne sait pas » combien d'heures supplémentaires seront nécessaires et que de toute façon « il ne va pas réunir le C.E. à chaque fois que l'entreprise a besoin de faire un effort ». Le syndicat des Métaux de Rouen et la section C.F.D.T. portent plainte pour entrave au fonctionnement du C.E. et font une démarche auprès de l'Inspecteur du Travail. Celui-ci dresse deux procès verbaux pour les infractions suivantes :

- infraction à l'article L 432-4 (refus de donner toute information au C.E. sur les modifications d'horaire).

- infraction à l'article L 212-7 (défaut d'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail à l'application des H.S.).

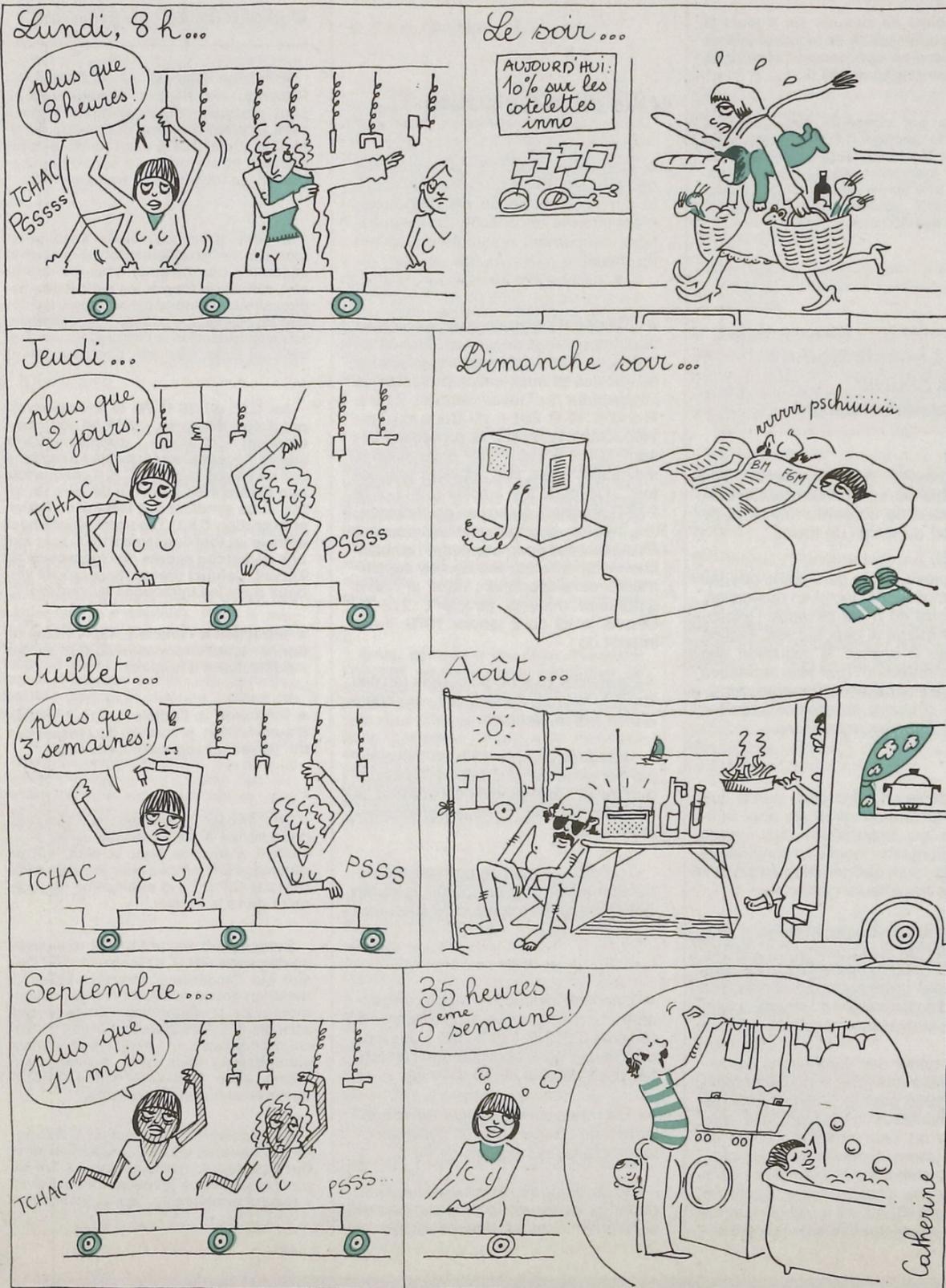
Le 2 février 77, procès : la Sagem est condamnée à 140 amendes de 30 F + 1 000 F d'amende pour le délit, 1 F de dommages et intérêts pour la partie civile (Métaux C.F.D.T.) et publication du jugement dans la Presse.

Suite au procès, la SAGEM renouvelle sa demande d'H.S. à l'Inspecteur du Travail qui l'accorde à titre temporaire (2 mois) en notant qu'il tient compte notamment « de la diminution constante des effectifs de l'établissement et de l'absence d'embauche ». La direction obtient satisfaction... mais avec un « avertissement » pour l'avenir : l'action C.F.D.T. commence à porter ses fruits.

En décembre 77, la section C.G.C. intervient auprès du Ministre du Travail et du Directeur départemental du Travail pour fustiger ces inspecteurs du Travail « révolutionnaires » qui empêchent

Suite page 10

Travailler moins, vivre mieux.



d'après un scénario des sections JAEGER

Salut, ça va ?

- Lundi 8 heures :** — Bof ! comme un lundi.
- 11 heures :** — Ça ira mieux dans 1 heure.
- 13 heures :** — Dur. J'ai le pudding qui m'a calé l'estomac.
- 14 h 30 :** — Ça ira mieux dans 2 heures.

Soir : les courses, la bouffe, un p'tit peu de Gicquel des familles et dodo.

- Mardi, mercredi...** — Ça ira mieux vendredi.
- Vendredi :** Ça ira mieux ce soir.

Week-end : les courses à carrefour, la bagnole qu'on bichonne, le match à la télé, le dimanche chez les beaux-parents, encore Gicquel et la famille autour du poste, le film creux, dodo.

Juillet : — Ça ira mieux dans X semaines.

CONGÉS PAYÉS : la ruée, les bouchons jusqu'à la mer, 4 semaines de vacances au camping des Flots Bleus avec les gosses et les beaux-parents. Les transistors à 7 heures du matin, la plage bondée, les bouteilles en plastique qui s'ébattent joyeusement au milieu des baigneurs dans la flotte grisâtre, les pastis qui réconforte, la musique disco qui balance ses basses monotones toute la soirée jusque sous les toiles encore chaudes, les moustiques qui festoient sur les coups de soleil... etc, les bouchons pour rentrer. La lettre du percepteur qui attend dans la boîte.

Septembre : — Ça ira mieux dans 11 mois.

Dans le couloir de l'usine, une affiche C.F.D.T. :

ON PERD SA VIE A LA GAGNER !

Cela fait partie du décor, au lieu d'essayer de changer quelque chose collectivement, on préfère espérer... en jouant au loto. « Le loto c'est pas cher et ça peut rapporter gros » (?).

Le fric, toujours le fric.

AUTO BOULOT LOTO DODO

Depuis 1968, rien n'a changé (il n'y a que le loto en plus).

Dans le couloir une autre affiche C.F.D.T.

DU TEMPS POUR VIVRE : 35 heures, 5^e semaine.

Celle-là a au moins un avantage : elle fait sourire, elle fait parler. Chacun y va de son petit couplet sur l'utopie.

Le travail est une drogue dure. (La caractéristique essentielle d'une drogue dure est l'accoutumance qu'elle crée).

Et pourtant la loi des 40 heures date de 1936. Les machines ont remplacé les travailleurs.... Le temps de travail n'a pas diminué. Aucun progrès social de ce côté-là en 43 ans.

Ah ! bien sûr on produit 7 fois plus, on produit toujours plus...

- de l'armement (la France est le 1^{er} marchand d'armes du monde par tête d'habitant) ;
- du nucléaire (voir investissements actuels) ;
- des bagnoles (de plus en plus fragiles et qui ne peuvent plus rouler) ;
- des robots ménagers (mais le temps qu'on met au travail pour les payer est largement supérieur au temps qu'ils permettent d'économiser... quand ils ne sont pas en panne) ;
- de la « bouffe » industrielle cancérigène ;
- des médicaments ;

on produit toujours plus... pour les profits.

Et si on arrêtait...

Si on réfléchissait...

Alors, déjà ces 35 heures, cette 5^e semaine.

Si on se donnait les moyens d'y arriver rapidement.

L'UTOPIE, C'EST LA RÉALITÉ DE DEMAIN (V. Hugo)

Sections syndicales C.F.D.T. JAEGER

« nos » entreprises de relever les déficits économiques (c'est-à-dire d'imposer n'importe quoi aux salariés !). Un mouvement de bravoure réactionnaire... le syndicat C.F.D.T. des Métaux Rouen réplique aussitôt auprès du Directeur départemental du Travail, afin de l'informer de la situation réelle. Et ce dernier écrit alors à la direction pour lui confirmer la décision de l'Inspecteur du Travail : toute nouvelle dérogation pour les H.S. ne sera délivrée que dans la mesure où une négociation aura lieu dans l'entreprise pour déterminer la frange d'heures supplémentaires nécessaires, ainsi que des conditions de récupération (à la SAGEM, les H.S. étant en principe récupérées par la suite).

Depuis, la direction se montre beaucoup plus conciliante (rapports au C.E., explications détaillées) alors que l'Inspecteur du Travail a accordé des dérogations annuelles en 1978 et 1979, mais sous certaines conditions : appel seulement au volontariat, plafond de 45 h par semaine, plafond annuel de 30 000 h (1 % au total des heures travaillées, information détaillée au C.E. sur nombre d'H.S. et nombres d'heures récupérées...).

Mais, de fait, les heures supplémentaires sont passées de 45 000 en 1975 et 42 000 en 1977 (1,2 % au total des heures travaillées) à 16 000 en 1978 (0,47 %).

■ CHARENTE-MARITIME

Le problème des H.S. a été pris en charge au niveau du syndicat C.F.D.T. départemental de la métallurgie, face à une situation de l'emploi catastrophique (8 000 chômeurs à la Rochelle, 3 000 à Rochefort...) et l'annonce de nombreux licenciements collectifs dans 6 entreprises Métaux de la Rochelle.

L'action a d'abord consisté à obtenir la réunion de la Commission Paritaire de l'Emploi Métallurgie... sans la présence de la C.F.T. (implantée notamment à CHRYSLER-SIMCA La Rochelle) invitée par le patronat.

Enfin, en mars 1979, cette commission est réunie (après 2 ans de vacance) avec les seules organisations syndicales représentatives et en présence du Directeur départemental du Travail et de l'Inspecteur du Travail. Sont entendus les représentants des C.E. de 5 des 6 entreprises de la Rochelle ayant annoncé des licenciements (le C.E. de Chrysler ne vient pas). Par ailleurs, la C.F.D.T. montre que parallèlement à ces licenciements, le patronat de la Métallurgie a recours aux H.S. (la plupart des fois sans autori-

sation de l'Inspecteur du Travail) sans manifester aucune volonté ni de réduire les horaires, ni d'embaucher. Le 13 mars 1979, les services départementaux de la main-d'œuvre écrivent à chaque entreprise de la métallurgie pour leur demander de ramener l'horaire hebdomadaire à 40 h (de travail effectif). Et le 2 avril, le patronat est amené à faire 114 offres d'emploi, recensées par lui, à la Commission Paritaire de l'Emploi.

Depuis, la situation en matière d'H.S. est moins anarchique (autorisations demandées à l'Inspecteur du Travail, consultation des C.E. même si cette consultation reste trop souvent encore formelle). Toutefois, le patronat n'a pas désarmé et cherche à remplacer le recours aux H.S. par l'emploi d'intérimaires : pas de véritables embauches définitives, à l'exception d'une entreprise (SOCEA : 50 créations d'emplois depuis la limitation des H.S.)... Malgré tout, cet exemple montre qu'il y a moyen de faire évoluer la situation, même partiellement et progressivement, en agissant dans le cadre de cette institution conventionnelle : la Commission Paritaire de l'Emploi.

■ ALSTHOM-AYTRE (Charente-Maritime)

Dans cet établissement de 1 700 salariés, l'horaire est de 40 h. Les H.S., exceptionnelles, sont récupérées de la manière suivante :

- majorations pour H.S. payées au moment où elles sont faites,
- les H.S. ne sont pas payées (sauf la majoration) mais comptabilisées : chaque fois qu'un travailleur a accompli quatre H.S., il a droit à 1/2 journée de repos,
- les H.S. peuvent être totalisées sur une année : dans ce cas, le congé compensateur est pris après accord avec le chef de service.

■ DASSAULT-ARGONNAY (Hte Savoie)

Usine de 860 salariés, C.F.D.T. majoritaire (52 % des voix) 300 adhérents. L'horaire est à 40 h.

En 1968, l'horaire était de 48 h plus des H.S. qui le portaient souvent à 54-56 h.

Depuis, la section C.F.D.T. se bat sur le contrôle de ces H.S. et demande leur récupération en repos compensateur (la C.G.T. pour sa part demandant à la fois le paiement des H.S. et du repos compensateur : pour la section C.F.D.T., il s'agirait d'une invitation à faire le plus d'H.S.).

Il a été finalement retenu le paiement des H.S. et un repos compensateur non payé pris à l'initiative des intéressés : une commission de contrôle a été instituée au sein du C.E. (la C.G.T. refuse d'y participer) à laquelle la direction doit fournir tous renseignements sur les personnes qui ont effectué des H.S., les services concernés, les récupérations ayant eu lieu, le tout étant consigné dans les P.V. du C.E.

La démarche C.F.D.T. a été efficace : les taux des H.S. de l'usine d'Argonnay est le plus faible du groupe DASSAULT. Depuis le début 1979, 230 H.S. effectuées dont 105 de récupérées.

E) Aménagement des cycles de travail

■ CEBAL (La Flèche-Sarthe)

CEBAL constitue la division « emballages métalliques » du groupe PUK et compte 3 500 salariés dans 13 établissements.

L'usine de la Flèche compte 600 salariés (es). C.F.D.T. seule présente.

Durée du travail actuelle 40 h en 5 jours : 250 travailleurs en 2 x 8 (5 h - 13 h et 13 h - 21 h avec 1/2 h de casse-croûte sur temps de travail), 30 volontaires en poste de nuit, les autres en journée normale.

Depuis plusieurs mois, la direction indiquait que le temps d'utilisation des machines était trop faible.

Avant les congés, elle fait circuler, par les Agents de maîtrise, un projet de nouvel horaire, appelé horaire pilote et qui s'appliquerait, dans un premier temps à un service.

Cet horaire prévoyait d'utiliser les machines du lundi matin 5 h 00 au samedi soir 23 h 05, autour des principes suivants :

- création de 3 équipes - 2 au travail - 1 au repos ;
- horaire journalier 9 h 05 ;
- semaine de 4 jours
- horaire hebdomadaire de 36 h 20 sans perte de salaires.

Elle insistait notamment sur le fait que chaque salarié bénéficierait de 3 jours de repos par semaine.

Dans le premier schéma, nous reproduisons les propositions patronales, telles qu'elles ont été présentées au personnel.

Equipes	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
A																						
B																						
C																						

La S.S.E.-C.F.D.T. demande à avoir connaissance officiellement du projet.

Après étude, elle fait remarquer :

- a) que le temps de travail journalier est allongé 8 h → 9 h 05,
- b) que la présentation patronale sur les 3 jours de repos hebdomadaire n'est pas honnête, car lorsqu'un salarié travaille de 5 h 00 à 14 h 00, on ne peut compter ce jour comme un jour de repos, de même lorsqu'il prend son travail à 14 h.

c) que la vie de famille se trouverait perturbée par le travail certains samedis (2 sur 3) dont un jusqu'à 23 h 05.

Elle obtient 1/2 h payée sur le temps de travail pour informer et consulter le personnel - celui-ci se prononce contre la proposition patronale.

Devant cette situation, la section syndicale travaille sur un contre-projet que nous présentons ci-dessous et qui est actuellement discuté par les adhérents.

Il se présente ainsi (voir schéma ci-dessous) :

- création de 3 équipes,
- horaire journalier 6 h 05 (6 h - 12 h 05 ; 12 h - 18 h 05 ; 18 h 24 h 05) sur 5 jours avec en plus 1 semaine sur 3 de 6 h à 12 h 05.
- soit une durée hebdomadaire moyenne (sur 3 semaines) de 32 h 27, sans perte de salaire.

Equipes	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
A																						
B																						
C																						

Ce projet présente les avantages suivants :

- réduction importante de la durée hebdomadaire : 32 h 27 au lieu de 40 h,
- durée journalière plus courte 6 h 05 au lieu de 9 h 05,
- vie familiale mieux sauvegardée - Repas en famille possible,
- seulement 1 samedi matin sur 3 au lieu de 2 sur 3 dans la proposition patronale.

Les camarades font aussi les comparaisons suivantes :

	Projet C.F.D.T.	Propositions patronale
Temp de travail effectif	moyenne 32 h 27 (plus de casse-croûte)	34 h 20 (avec 1/2 h casse-croûte)
Temps hebdomadaire utilisation des machines	96 h	102 h

pour démontrer qu'il est possible de négocier autour de leur proposition.

La discussion se poursuit avec les adhérents et les travailleurs.

■ SIMMONDS (Le Mans - Sarthe)

- Fabrication d'écrous : 580 salariés - 180 femmes - C.F.D.T. - C.G.T. à 50/50 %.
- 200 travailleurs en 2/8, les autres en journée normale.

1) Au traitement thermique, 6 travailleurs en 3 x 8, sur proposition C.F.D.T. : l'horaire est porté à 4 x 6 : sans perte de salaire, ce qui permet l'embauche de 2 personnes.

2) Par ailleurs, des investissements importants intervenus pour : le forgeage, l'emboutissage, le taraudage.

Proposition est alors faite que pour les 40 salariés concernés qui faisaient les 2 x 8, l'horaire soit porté à 3 x 6 h 30, sans perte de salaire.

Débat avec les travailleurs, consultation favorable à cette modification.

L'horaire actuel est de : 5 h 30 à 12 h ; 12 h à 18 h 30 ; 18 h 30 à 01 h.

Et cela a conduit à un embauchage de 15 personnes.

Les travailleurs concernés apprécient la réduction d'horaires et ne souhaitent pas revenir à 2 x 8.

F) Horaires appréciés à l'année

De nombreuses entreprises, par un biais ou un autre, tendent à apprécier la durée du travail sur l'année : ponts chômés, mais récupérés, fausse semaine de congés pour les fêtes de fin d'année récupérable également... En fait un chômage camouflé à certaines périodes et des heures supplémentaires non considérées comme telles, à d'autres périodes, en fonction des aléas de la production !

Les directions d'entreprises se servent, pour ce faire, des dispositions contenues dans les articles D 212-1 à 4 du Code du Travail, sur la récupération des heures perdues par suite d'une interruption collective de travail : récupération dans les 12 mois suivant cette interruption de toutes les heures perdues collectivement en dessous de 40 h, paiement en heures normales des heures récupérées...

A noter, que la récupération ne peut intervenir légalement qu'après l'inter-

ruption collective de travail (dans la réalité, certaines entreprises ne respectent pas cette clause). Par ailleurs comme pour les H.S. consultation du C.E. et information préalable de l'Inspecteur du Travail.

■ Groupe PEUGEOT

Les usines Peugeot sont des « modèles » du genre : chaque année la direction (cela a été annoncé cette année au Comité Central d'Entreprise du 12 novembre) décide de périodes chômées, les heures perdues étant récupérables : pont de la Toussaint 1979, « Viaduc » de Noël - Jour de l'An... Et par exemple, on considère que le jour perdu à la Toussaint est récupéré par transfert sur le jour de congé supplémentaire (15 août 1979) compris pendant la période des congés payés et qui n'a pas été attribué ! Par ailleurs, 37 000 travailleurs (sur 40 000) de Peugeot Sochaux chômeront une semaine en fin d'année et devront récupérer 32 h pendant l'année 1980...

On connaît les difficultés pour mener l'action syndicale dans les usines Peugeot (répression, alliance C.F.T. - F.O. - C.G.C.-C.F.T.C., dont le seul souci consiste à aider la direction à se débarrasser de la C.F.D.T. et de la C.G.T.) : la direction a donc les « mains libres » pour moduler la durée du travail comme bon lui semble. Toutefois, cette pratique des ponts chômés avec récupération des heures perdues est très répandue, au-delà de l'empire Peugeot, y compris dans des entreprises dans lesquelles les organisations syndicales véritables sont bien implantées : cela tient du fait que les sections syndicales n'osent pas s'opposer à des mesures qui recueillent un écho favorable chez de nombreux travailleurs : des jours de « congés » que l'on se paye par la suite !

L'inter C.F.D.T. Peugeot a néanmoins élaboré un certain nombre de revendications, qu'elle vulgarise auprès des travailleurs (parfois avec la C.G.T. comme à St-Etienne) : revendications qui tiennent compte de la réalité (horaire annuel de fait) et de nos objectifs en matière de R.T.T. (jours de congés payés supplémentaires, réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail). Voici succinctement, les propositions C.F.D.T. :

● L'objectif retenu pour 1979 :

Sachant qu'en 1978, l'horaire annuel a été de 270 h pour un horaire hebdomadaire de 42 h 30, nous proposons pour 1979 un horaire annuel de 1856 h 15, d'où un gain de 113 h 45.

Cette réduction d'horaire s'obtient par :

a) Réduction du temps de travail par des ponts, jours fériés et congés légaux.

b) Réduction de l'horaire hebdomadaire, soit :

1) 140 jours non travaillés sur 365 décomposés de la façon suivante :

- 4 semaines de congés légaux.....	20 jours
Pont de Noël (du 24.12 au 31.12.79 inclus.....	5 jours
- Jours payés non récupérés en vue d'assurer des ponts...	3 jours
- Jours fériés payés.....	8 jours
- Week-end non travaillés (samedi et dimanche) soit $52 \times 2 =$	104 jours
TOTAL	140 jours

Nombre de jours travaillés pour 1979 = $365 - 140 = 225$ jours.

2) Fixation de l'horaire journalier :

Horaire annuel = 1856,15 = 8 h 15 par jour

Jours travaillés = 225

● Objectif 1980

Fixation de l'horaire annuel à 1 792 h, soit un gain sur 1979 de : $1 856 \text{ h } 15 - 1 792 = 64 \text{ h } 15$.

Nous maintenons les aménagements de ponts et tenons compte de jours fériés et des congés légaux, donc comparativement à 1978, les jours travaillés sont de 224 jours.

Nous fixons l'horaire hebdomadaire à 40 h en 5 jours, soit 8 h par jour.

224 jours travaillés à 8 h = 1 792 heures. 1980 étant une année bissextile, le 29 février sera donc un jour travaillé en plus : ce qui donnera en réalité pour le total des heures annuelles travaillées : $1 792 \text{ h} + 8 \text{ h} = 1 800$ heures annuelles.

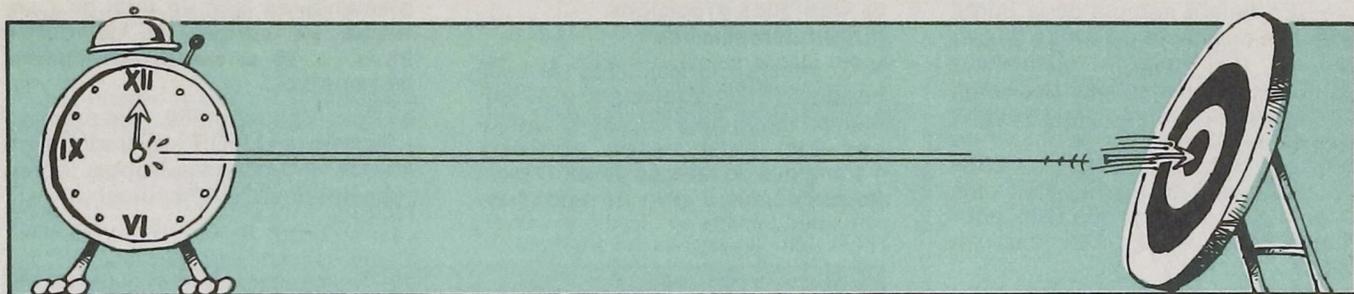
■ En conclusion

Notre inventaire des problèmes posés et des réponses syndicales apportées est très incomplet : il faudrait parler du temps de travail partiel, de la répartition de la durée du travail en continu, de la 5^e semaine de congés payés « sous réserve »...

Nous aurons, sans doute, l'occasion de revenir sur ce sujet alors que, de plus en plus nombreuses, nos organisations prennent véritablement et concrètement en charge le problème de la réduction du temps de travail, sous ses différentes formes et variantes.

Que ce soit face à l'immobilisme d'un patronat rétrograde, ou face aux propositions spéculatives d'un patronat « moderniste », il est nécessaire de bâtir des revendications solides, bien prises en compte par les travailleurs, pour imposer nos propres solutions, en matière de réduction du temps de travail. Mais, ajoutons, qu'il serait nécessaire, afin que nous puissions apprécier le plus justement possible la situation au plan national, que toutes nos organisations nous fassent parvenir toute information relative à la situation dans leur entreprise.





4. NÉGOCIATIONS AVEC LE C.N.P.F. : LES PROPOSITIONS DE LA C.F.D.T.

Depuis 15 mois, des négociations sont engagées au plan national entre les confédérations syndicales et le C.N.P.F. Une nouvelle réunion est prévue en janvier 1980 : si aucun accord ne s'esquisse à cette date, le Ministre du Travail pourrait être amené à déposer un projet de loi. Cette éventualité comporte le risque de se traduire par des textes législatifs influencés par les desiderata patronaux.

C'est pourquoi, il est important d'agir rapidement pour contraindre le patronat à modifier ses propositions, qui restent inacceptables en l'état.

Que propose le C.N.P.F. ?

- Une durée annuelle de 1 856 heures, plus un contingent d'heures supplémentaires (250 en 1980, 210 en 1982) utilisables dans les limites de durées maximales hebdomadaires (50 heures sur une semaine, 46 heures en moyenne sur 24 semaines).
- La 5^e semaine de congés payés ; mais avec des conditions draconiennes d'assiduité : quelques jours d'absence (y compris pour congé maladie... ou en cas de grève !) et cette 5^e semaine « saute »...
- des jours de repos supplémentaires seulement pour le travail de nuit.

Les propositions de la C.F.D.T.

a) Les principes retenus :

Pour la C.F.D.T. tout accord sur la réduction du temps de travail au niveau interprofessionnel, doit marquer une avancée vers nos objectifs, en fixant dans l'immédiat quelques étapes essentielles :

- majorité de travailleurs concernés dès janvier 1980 ;

- amélioration conséquente des conditions de vie des salariés et création d'emplois ;

- programmation d'une durée annuelle maximale de 1 800 heures de travail, afin qu'aucun travailleur n'ait une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures en moyenne par semaine ;

- réduction des disparités (les travailleurs effectuant les horaires les plus longs devront bénéficier d'une réduction plus rapide du temps de travail) ;

- réduction plus importante également de la durée du travail pour les travaux pénibles, insalubres, le travail de nuit et le travail posté.

b) Les modalités concrètes :

- Dès 1980, toute heure supplémentaire effectuée, donne droit à un repos compensateur de 30 minutes (soit par exemple 3 heures de repos compensateur pour une durée hebdomadaire du temps de travail de 46 heures).

- En correspondance avec le repos compensateur, la fixation d'une durée de travail annuelle maximale, tenant compte des 4 semaines de congés payés actuels, de 8 jours fériés chômés non récupérés, et de **7 jours de repos supplémentaire**. Cette durée de travail annuelle maximale serait programmée selon le tableau ci-dessous :

Horaire affiché moyen en 1979 par établissement ou partie d'établissement	Horaire annuel maxi		
	1980	1981	1982
46 h et plus	1935	1890	1845
44 h à moins de 46 h	1890	1845	1800
42 h à moins de 44 h	1845	1800	
40 h à moins de 42 h	1800		



— Ainsi le repos compensateur revendiqué par la C.F.D.T., conduirait à une réduction de la durée de travail pour tous les salariés effectuant un horaire supérieur à 40 heures, ceci d'une façon d'autant plus importante que les horaires pratiqués sont longs. (Réduction des inégalités).

— En tenant compte de la durée annuelle maximale du temps de travail, et du repos compensateur (50 % des heures supplémentaires), on obtient un horaire hebdomadaire moyen de 43 heures maximum en 1980 pour les horaires les plus longs (le retour aux 40 heures était déjà effectif pour certains dès 1980, pour d'autres dès 1981, pour tous fin 1982).

- La durée hebdomadaire maximale serait fixée à 48 heures sur une seule semaine en 1980 (46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives). En 1982, cette durée hebdomadaire maximale serait toujours à 48 heures, sur une semaine, mais réduite à 44 heures en moyenne sur 4 semaines consécutives).

- Pour la C.F.D.T., les 7 jours de repos supplémentaires en plus des 4 semaines congés payés doivent être attribués sans tenir compte ni de tous les arrêts de travail justifiés (accident, maladie et maternité, formation, congé éducation, temps de grève...) ni d'un contingent de 10 jours ouvrés dans l'année pendant lesquels le salarié aurait été absent pour convenances personnelles.

- Enfin réduction à 38 heures de la durée hebdomadaire pour les travaux pénibles, insalubres, postés (et à 33 h 36 pour le travail posté en continu par l'instauration d'une 5^e équipe).

c) Quelques précisions supplémentaires :

- Comment sont calculées les 1 800 heures ? Elles équivalent à 45 semaines de 40 heures : les 45 semaines sont obtenues en déduisant 4 semaines de congés payés, 8 jours fériés chômés, 7 jours de repos sup-

plémentaires (soit un total de 7 semaines de congés) ce qui donne $52 - 7 = 45$ semaines travaillées à 40 heures.

- Pour l'année 1980, les propositions de la C.F.D.T. se traduiraient par les réductions suivantes (horaires supérieurs à 40 heures) :

1979		1980	
Horaire affiché moyen en 79	Horaire annuel réel pratiqué (compte tenu du repos compensateur légal)	Avec un repos compensateur de 50 % des heures supplémentaires, nouvel horaire annuel	Horaire annuel maximal si 7 jours de repos supplémentaires
46	2 097,3	1 995,2	1935 (- 162 h)
44	2 023,1	1 948,8	1890 (- 133 h)
42	1 948,8	1 902,4	1845 (- 103 h)
40	1 856	1 856	1800 (- 56 h)

- Quelle est la traduction de ces horaires annuels, en durées hebdo-

madaires ? Le tableau ci-dessous nous l'indique.

Horaire affiché moyen en 1979 par établis. ou partie d'établis.	Horaire annuel maximal (HAM) et horaire hebdomadaire moyen (HHM) en :						
	1980		1981		1982		Fin 1982 HHM
	HAM	HHM	HAM	HHM	HAM	HHM	
46 h et plus	1935	43	1890	42	1845	41	40
44 h à moins de 46 h	1890	42	1845	41	1800	40	
42 h à moins de 44 h	1845	41	1800	40			
40 h à moins de 42 h	1800	40					

5. REGARD SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE D'AUTRES PAYS

Nous nous sommes fait l'écho des résultats obtenus, en matière de réduction du temps de travail, par les métallurgistes de Grande-Bretagne, d'Italie et des U.S.A. (Automobile). Rappelons, pour mémoire, ces acquis :

- **ITALIE** : 40 heures de réduction annuelle de la durée de travail, sans perte de salaire et 5 jours de repos supplémentaires.

- **GRANDE-BRETAGNE** : réduction à 39 heures, sans perte de salai-

re, de la durée hebdomadaire du temps de travail (au 1^{er} novembre 1981), 5^e semaine de congés payés d'ici 1982, dont 2 jours en 79 + 1 en 1980 + 1 en 1981 + 1 enfin en 1982).

- **U.S.A. (Automobile)** : 13 jours de congés supplémentaires hors les congés principaux, ce qui porte maintenant à 25 le nombre de jours de congés que les travailleurs peuvent prendre en dehors des congés principaux.

Mais il n'est guère de pays où ne se pose la revendication de réduction du temps de travail, dans des situations fort diverses. La Fédération Internationale des Ouvriers de la Métallurgie (F.I.O.M.), à laquelle adhère la F.G.M.-C.F.D.T., a réuni une conférence mondiale (août 79) sur ce thème.

Des approches différentes...

Des positions des différents pays, exprimées à la tribune de la conférence, il ressort une **convergence** pour considérer la R.T.T. comme une priorité des syndicats dans la lutte pour l'emploi et les conditions de vie. Cette priorité **étant traduite de façon diversifiée selon les pays**. Cependant, cette convergence sur un même objectif ne doit pas masquer plusieurs problèmes qu'il faut souligner d'entrée.

● **Les pays industrialisés et les pays en voie de développement** ne sont pas sur la même **longueur d'onde** sur cette question : le taux de chômage moyen dans les pays industrialisés de 5 % (pays nordiques) à 15 % (Australie) est un taux d'emploi pour les pays en voie de développement. Alors, comme le disait le représentant indien à la commission des résolutions « nous sommes d'accord sur le texte..., mais la R.T.T., les 35 h... pour nous qui en sommes à la recherche des conditions minimales d'existence pour tout un peuple, ça n'est pas le problème ». L'horaire annuel moyen est inférieur à 1 700 h au Danemark et supérieur à 2 700 en Corée du Sud !

● Les 35 heures, c'est parfois comme nous nous en apercevons aussi en France, une **sorte de fuite en avant**, alors qu'on butte sur un problème énorme : **les heures supplémentaires**. Car lutter contre les heures supplémentaires, ça exige de « s'accrocher » avec les travailleurs.

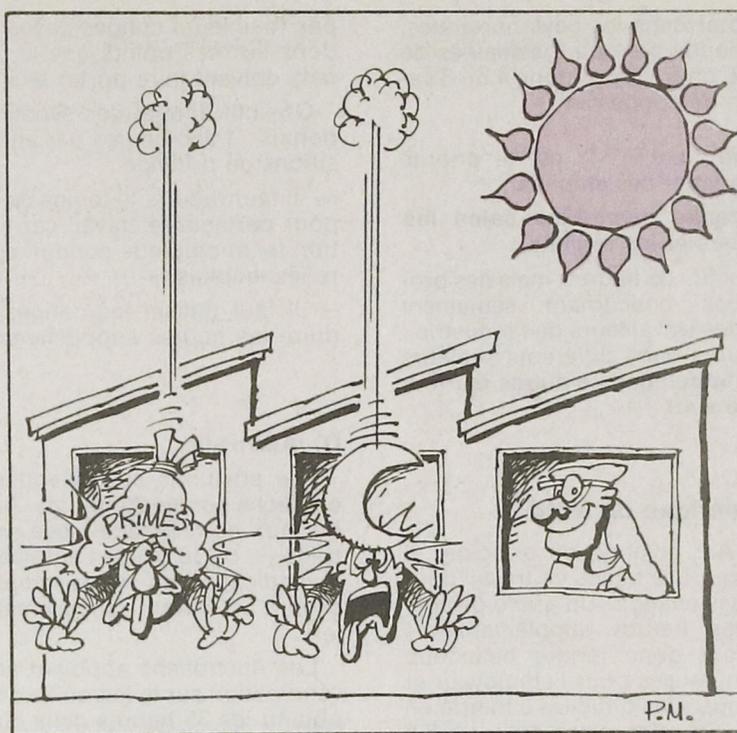
● Dans le concert des **pays industrialisés**, les pays nordiques font entendre une note discordante. Ils sont les seuls à affirmer que la R.T.T. **n'est plus pour eux une priorité** car, pour simplifier, ils estiment qu'une réduction de la durée du travail limiterait par trop la possibilité d'augmenter ou au minimum de maintenir le pouvoir d'achat, ce qui, pour eux, est aujourd'hui la priorité.

● Si chacun s'accorde pour affirmer la priorité à la réduction **hebdomadaire** (sauf les nordiques) la plupart des résultats signalés à la conférence portent sur d'autres modes de réduction du temps de travail.

... Selon des situations diverses

A) Les pays européens

Contre toute attente, la situation des pays européens est relativement



diversifiée en ce qui concerne le temps de travail. Nous ne reprendrons que les aspects les plus originaux.

● La Grande-Bretagne :

Une préoccupation : les heures supplémentaires : entre **6 et 9 millions de salariés** faisaient, en moyenne, **10 heures supplémentaires par semaine en 1978**. Il faut que les heures supplémentaires coûtent cher.

● Belgique - objectif général : 36 heures

L'exemple belge peut être utile pour nous, à deux titres. D'abord parce que des résultats intéressants ont déjà été obtenus. Ensuite parce qu'elle illustre bien les possibilités de résultats diversifiés en matière de R.T.T.

Les résultats :

Sidérurgie = 38 heures au 1.07.79 - non ferreux = 38 h 1/2.

Transformation des métaux = pas d'accord général, mais dans certaines régions, accord sur 38 heures et dans d'autres sur 39 heures.

Chez Philips (7 établissements) = 38 heures à la fin 79. Volkswagen = 37 h 1/2 pour les équipes et 39 heures pour les autres.

Clark = 38 heures, A.C.E.C. = 37 h 1/2 - Volvo = 38 heures - Siemens = 39 ou 38 h 1/2 - Garages = 39 heures, commerce des métaux = 38 heures - réparation navale = 37 heures et 36 h 30 au 1^{er} février 1980.

● **R.F.A.** : A l'issue de la lutte des sidérurgistes, le résultat obtenu est important, mais il diffère de l'objectif initial. La revendication était en effet une **réduction hebdomadaire vers 35 heures**, alors que ce qui a été obtenu, ce sont essentiellement des **jours de congés** et de repos compensateurs supplémentaires. L'objectif reste bien, toutefois, la réduction de la semaine de travail. I.G. Metal insiste également sur la limitation des heures supplémentaires.

● **Suède** : (et plus généralement, pays nordiques). La R.T.T. n'est plus pour la Suède une revendication prioritaire. Pourquoi ?

— D'abord parce que **la R.T.T. est passée dans les faits** jusqu'à 37 heures par semaine, dans certains secteurs.

(Exemple de conquêtes sur la R.T.T. : congé parental - c'est-à-dire pour l'homme ou la femme - de 6 à 9 mois, droit de rester 8 à 12 jours chez soi pour soigner un enfant, droit à une journée de travail de 6 heures si enfant de moins de 8 ans...).

● Ensuite, parce que, de l'avis du syndicat, **la situation économique ne permet plus de compenser la R.T.T.** : la limite est atteinte pour l'instant.

— Egalement parce que l'augmentation du coût du travail qui résulterait d'une compensation, conduirait encore davantage les employeurs à automatiser, ce qui, indirectement réduirait les emplois...

A noter dans les pays nordiques, la demande de 1 ou 2 semaines de congés pour l'hiver (donc 4 ou 6 semaines de congés/an).

● **Italie** : La R.T.T. est la priorité pour gagner des emplois.

Approche diversifiée selon les branches et les régions.

Objectif : 35 heures, mais des propositions concernant seulement 50 % des travailleurs de l'industrie : 38 heures dans différents secteurs et 36 heures dans d'autres (surtout dans le sud).

B) Amérique du Nord

● **U.S.A.** : position de principe : il faut réduire le temps de travail pour créer des emplois. Un grand problème : les heures supplémentaires qu'il faut donc rendre beaucoup plus coûteuses pour l'employeur et beaucoup plus difficiles à mettre en œuvre. En effet, alors qu'il y a 5,8 millions de chômeurs, 15 millions de travailleurs font, en moyenne 3 - 4 heures supplémentaires par semaine. Les syndicats U.S. insistent donc sur les heures supplémentaires volontaires (pour supprimer les heures supplémentaires « obligatoires »).

Malgré l'**objectif proclamé** de réduire la semaine de travail, les succès portent sur d'autres aspects : congés annuels, jours de maladie, etc. Aux U.S.A. la grande tendance est l'augmentation des congés et notamment **des jours de congé « pour motifs personnels »**.

● **Canada** :

Pour aller vers les 35 heures : **la semaine de 4 jours**, par négociation collective. Les syndicats du Canada veulent utiliser l'aspiration aux « congés pour convenance personnelle » pour aller vers cette semaine de 4 jours.

C) Japon

« Réduction de la durée du travail dans le contexte de l'emploi à vie ».

En raison de la pratique de l'emploi à vie, les directions n'engagent pas de personnel nouveau, mais font appel aux heures supplémentaires. Pour la même raison, les syndicats japonais rappellent que les travailleurs de leur pays n'utilisent

pas tous leurs congés payés ! C'est donc sur ces points que les syndicats doivent faire porter leur effort.

Objectif annuel des syndicats japonais : 1 950 heures par an !... Positions de principe :

— Il faut réduire le temps de travail pour partager le travail car l'évolution technologique conduit à réduire les emplois.

— Il faut utiliser les congés et réduire les heures supplémentaires...

D) Australie

Les positions australiennes sont en flèche sur les 35 heures. A cause du taux de chômage élevé en Australie (+ de 10 %) de l'automatisation... revendication en même temps d'un droit à un travail « socialement utile ».

Les Australiens appuient leur revendication sur le fait qu'ils ont déjà obtenu les 35 heures dans d'autres secteurs professionnels.

E) Pays en voie de développement

Un fossé par rapport aux pays industrialisés. Extraits de quelques interventions significatives.

● **Inde** : « Intérêt pour la R.T.T. presque totalement abstrait ». En Inde, on ne connaît même pas le nombre de chômeurs. L'estimation aujourd'hui est 20 millions, mais c'est tellement loin de la réalité, qu'on ne s'en occupe pas. Le mouvement syndical indien doit choisir entre salaires ou temps de travail, pas les deux !...

● **Malaisie** : le patronat dit « en tant qu'entreprise des P.V.D. on ne peut pas se permettre de travailler moins ». La législation prévoit 48 heures de travail et un jour de repos obligatoire, n'importe quel jour de la semaine. Une revendication : pouvoir déterminer son jour de repos.

Le refus des heures supplémentaires égale la grève !

● **Kenya** : en 30 ans, passage de l'esclavage à la société industrielle ; du travail 70 heures par semaine on est passé à la loi de 48 heures en 1955. En 1964, un an après l'indépendance, obtention du **droit à négocier** de la R.T.T. des congés → 45 heures/semaine...

Sommaire

- « Travailler moins, vivre mieux » 2
- La démarche de la F.G.M.-C.F.D.T. 3
- Des résultats... 4
- Face aux visées patronales... 4
... expériences de prise en charge syndicale (Cartier, SEB, Marinoni, SAGEM, Charentes, Dassault, Alsthom-Aytré, Peugeot...) 5 - 6 - 7 et 10 - 11 - 12
- Négociations nationales : propositions C.F.D.T. 13 - 14
- R.T.T. dans la métallurgie d'autres pays 15 - 16
- D'après un tract de la C.F.D.T. JAEGER (bande dessinée de CATHERINE) 8 - 9

Couverture :
Photo G. BLONCOURT

Dessins :
MAXON, PELOTSCH, P. MASSONNAT

● BULLETIN DU MILITANT F.G.M. - C.F.D.T.

● **Rédaction, diffusion, administration** :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

● **Le directeur de la publication** :
Jean LAPEYRE

● **Composition et impression** :

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride -
57160 MOULINS-LÈS-METZ

● **Abonnement** : 90 F par an.

Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

● **Pour tout changement d'adresse**, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.