

DEBAT
SUR LES
35 HEURES

INFORMATION

action

N°65 - DECEMBRE 1979 - 2,00 F

Et en supplément gratuit, un jeu page 7



menu

- ACTION..... p. 2-3-4
- FEMMES..... p. 5
- DEVELOPPEMENT..... p. 6
- JEU..... p. 7
- OBJECTIFS REVENDICATIFS..... p. 8-9-10-11
- BUDGET..... p. 12



CONGRES FEDERAL SERVICES-LIVRE 20-23 avril 80

VVF de Guidel-56

Le congrès commencera le dimanche matin et se finira mercredi à 13 h. Les rapports préparatoires parviendront aux syndicats fin février.

Dès maintenant

- Prévoir, dans votre budget 80, les frais d'envoi de délégués, hébergement et pertes de salaires (1 délégué par syndicat plus 1 délégué par tranche de 100 adhérents).
- Prévoir, dans votre plan de travail, les réunions préparatoires.

INFORM'action

26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09
Tél: 247 76 20

Journal mensuel de la Fédération Générale Services-Livre CFDT

(Assurances, Commerce, Employées de Maison, Livre,
Papier-Carton, Services Divers, Services aux entreprises,
Hôtellerie-Tourisme)

Abonnement 1 an: 15 F
(12 F seulement quand la section a 10 abonnés et plus)

Le Directeur de la publication, Yves Lichtenberger
CPPAP 510 D 73-imprimé à MS Atelier de reprographie

Action

Faire des bas salaires une vraie priorité

En octobre 79, 40 % des salariés gagnent moins de 2 800 F en moyenne par mois toutes primes comprises ! Parmi ceux-ci et celles-ci 10 % gagnent même moins que le SMIC: apprentis, handicapés, temps partiels.

C'est dire l'urgence de faire de notre lutte contre les bas salaires une vraie priorité. Pour cela notre bureau fédéral de fin septembre a fixé des objectifs précis:

Définir à chaque niveau: entreprise, localité et branche, le niveau de salaire en dessous duquel nous n'acceptons plus qu'aucun travailleur soit payé.

Chercher à négocier à chacun de ses niveaux le salaire minimum professionnel.

Au plan des branches notre objectif est d'aboutir dans l'immédiat au moins à un relèvement du pouvoir d'achat, d'environ 10 % des travailleurs - ceux qui sont les plus mal payés.

Faire connaître la carte des bas salaires entre services, entre entreprises et la publier au plan des localités.

L'action sur les mini professionnels: notre capacité à s'appuyer publiquement sur ce qui est déjà acquis dans certaines entreprises est la condition pour une avancée sérieuse du SMIC.

On ne pourra pas compter sur Barre pour faire pression à notre place sur les patrons.

Depuis les syndicats ont agi, comme le montre les exemples que nous publions dans les pages suivantes de cet Inform'action.

ASSURANCES

Un vernissage pas comme les autres

Connaitre ce que gagne le copain d'à côté, voilà un moyen élémentaire et concret de surmonter les divisions entre travailleurs d'une même boîte. Mais ce qui paraît évident ne l'est plus forcément quand on sait aussi que le secret des salaires est un des moyens privilégiés du patron pour empêcher les travailleurs de se situer collectivement.

Les délégués CFDT du groupe Sprink (boîte de réassurance ayant son siège à Paris) en savent quelque chose. Il leur a fallu plus de 4 mois de discussions individuelles et par service, pour décider les employés et les cadres à publier leurs salaires.

Résultat plus de 150 bulletins de paies, sur les 300 salariés que comptent l'entreprise, ont été collectés. Cela a fait ressortir toutes les disparités de salaires, et montré que, finalement, la direction restait bien maître du jeu par le biais des augmentations secrètes à la «tête du client».

LE VERNISSAGE DES FEUILLES DE PAIE

Mais une fois ces informations obtenues, l'essentiel restait à faire. Comment les retransmettre aux travail-

leurs pour qu'ils s'en emparent et qu'ils puissent se situer collectivement par rapport à l'ensemble de la politique salariale de la boîte ?

C'est alors que l'idée d'une exposition des chefs d'œuvre de l'art réaliste de la fin du XX^e siècle est née. La CFDT a distribué à chaque travailleur un carton d'invitation pour venir assister à l'heure du déjeuner au vernissage... des feuilles de payes.

GROSSE AFFLUENCE

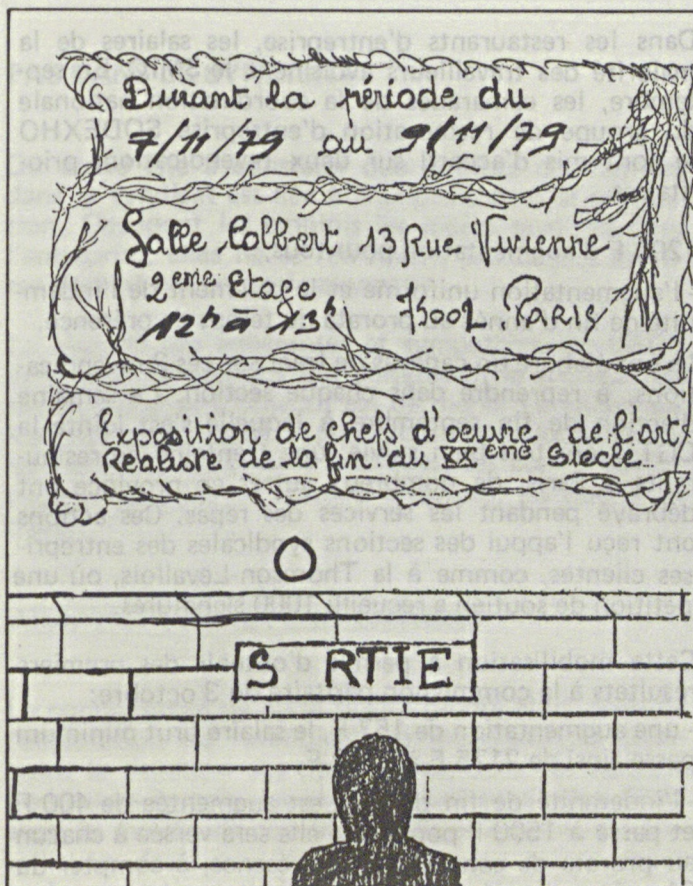
Tous les bulletins collectés ont été regroupés par thèmes de manière à montrer tant les disparités pour un même travail, une même ancienneté, une classification identique, que le blocage du salaire à partir d'un certain nombre d'années passées dans l'entreprise.

De nombreuses personnes ont participé à l'expo ce qui a été l'occasion pour ceux qui ne l'avaient pas encore fait de remettre leur bulletin de paye.

D'AUTRES EXPOS A PLUSIEURS BOITES

Un des objectifs était de populariser la revendication d'une grille qui remette de l'ordre dans ces disparités et ramène l'éventail hiérarchique (du plus bas niveau au fondé de pouvoir) de 1 à 5 au lieu de 1 à 7 actuellement.

Déjà d'autres sections, sur Paris, envisagent de faire la même chose. L'idée est dans l'air, d'essayer de refaire une exposition de ce type, mais cette fois entre plusieurs entreprises de la même taille.



C'est pour célébrer cette ère naissante, celle de la reconnaissance envers ceux qui, depuis des années, nous tiennent par la main, nous guident vers le droit chemin, celui du travail, que nous organisons une exposition de toiles de Maîtres intitulées (veuillez excuser l'expression un peu trop populaire qui suit) «fiches de paie».

Puisque le personnel de notre grande et glorieuse entreprise est récompensé fort largement de ses efforts, cette exposition met au grand jour la grandeur d'âme, l'infinie justice de nos dirigeants.

Certains, parmi nous, penseront peut être que notre élan enthousiaste est tâché d'impudeur. Le regard que nous jetons sur ce que nous gagnons serait-il impudique ? Serait-ce parce qu'il nous impose, même si nous sommes pour les deux tiers d'entre nous, sous l'autorité d'un tiers, ce déséquilibre aromatisé et souvent pimenté au goût de notre Directeur dont l'humanisme et le social n'est que maquillage.

Nous ne sommes que de modestes peintres dans cette grande entreprise mais il nous semble que cette magnifique fresque Salaire-Travail effectué est digne d'être montrée. C'est pour cette raison qu'un vernissage devenait indispensable.

Les délégués CFDT

LIVRE

Des bas salaires aussi

A la question:

«Pourquoi, dans ton entreprise, n'avez-vous pas repris la revendication des bas salaires comme priorité d'action ?»

Le militant du livre interrogé répondit:

«parce que les travailleurs consultés, sont prêts à se battre sur le pouvoir d'achat, pas sur les bas salaires -on va quand même pas leur imposer d'en haut une revendication avec laquelle ils ne sont pas d'accord, et la démocratie hein !!»

Il fallut en fait, plusieurs minutes de discussion âpre pour faire apparaître la réalité cachée derrière cet argument de poids.

C'était simple les travailleurs consultés c'était les rotos, les labos et ceux de la photocompo, les autres... façonnage-brochage, bureau, etc... on les avaient oubliés... évidemment, tiens, on a personne comme syndiqué...

Les bas salaires dans le Livre se sont:

- les travailleurs et travailleuses des petites boîtes sous traitantes des grosses,
- les femmes dans les bureaux, mais surtout dans les ateliers de façonnage-brochage,
- les travailleurs de toutes petites boîtes (il y a en 3116 de 1 à 4 salariés dans le labeur),
- les hors statuts (intérim, nettoyage, etc...), les apprentis.

Bref, des catégories, des entreprises où nous ne sommes pas ou très peu implantés...

PAPIER-CARTON

Publier les réels

Les bas salaires dans le papier-carton ce sont les OS, femmes et immigrés, employés dans les entreprises de transformation et distribution. C'est près des deux tiers des 14 000 travailleurs de la profession. Les autres, «les plus correctement payés», ce sont les travailleurs des usines de la production, des professionnels et des hommes pour la plupart.

Les premiers ne sont pas ou très peu syndiqués, les autres constituent le gros des forces des organisations syndicales que se soit à la CFDT ou à la CGT, ils sont aussi les plus en avant dans l'action revendicative.

Dans ces conditions, engager l'action sur les bas salaires, durant la semaine d'action d'octobre appelée par la CFDT et la CGT, impliquait de rompre avec le jeu patronal de mensonge et de culpabilisation qui a

abouti à ce que les plus mal payés finissent par admettre que leur situation est normale et que les autres en arrivent à se contenter de l'écart existant avec le reste de la profession en restreignant leurs revendications sur le pouvoir d'achat.

Un premier pas a été réalisé dans ce sens par deux syndicats (Haute-Normandie et Haut-Rhin) qui ont élaboré un tract reproduisant les grilles de salaires réels pratiqués dans les entreprises où ils sont implantés. Celui-ci a été également diffusé aux travailleurs des entreprises à bas salaires de la région où le syndicat n'existe pas encore. Objectifs:

- permettre aux travailleurs des entreprises où les salaires sont les plus bas de s'appuyer sur les avancées des autres pour se battre,
- l'enquête, nécessaire à la réalisation du tract, a montré que les travailleurs des boîtes les mieux loties en matière de salaire, n'atteignent ce niveau qu'à coups de primes multiples. Le montrer, c'est aussi aider à la concrétisation de notre revendication d'intégration des primes dans le salaire de base qui vise à créer un véritable minimum réel garanti dans chaque boîte, condition aussi pour contrer l'anarchie des salaires sur laquelle les patrons s'appuient pour diviser les travailleurs et faire passer la restructuration.

HOTELLERIE-TOURISME

Action et résultats

Dans les restaurants d'entreprise, les salaires de la majorité des travailleurs avoisinent le SMIC. En septembre, les camarades de la coordination nationale du groupe de restauration d'entreprise SODEXHO se sont mis d'accord sur deux revendications prioritaires.

- 200 F d'augmentation pour tous,
- l'augmentation uniforme et le paiement de l'indemnité de fin d'année au prorata du temps de présence.

Ils ont élaboré un canevas de tract sur ces 2 revendications, à reprendre dans chaque section. La semaine d'action de fin septembre à laquelle s'est jointe la CGT a été très bien suivie: une trentaine de restaurants à Paris, de nombreux autres en province ont débrayé pendant les services des repas. Ces actions ont reçu l'appui des sections syndicales des entreprises clientes, comme à la Thomson-Levallois, où une pétition de soutien a recueilli 1000 signatures.

Cette mobilisation a permis d'obtenir des premiers résultats à la commission paritaire du 3 octobre:

- une augmentation de 157 F, le salaire brut minimum passe ainsi de 2175 F à 2332 F,
- l'indemnité de fin d'année est augmentée de 400 F et passe à 1500 F pour tous, elle sera versée à chacun au prorata de son temps de présence, à compter du 31 août au lieu du 31 décembre.

Les femmes dans le livre

Les travailleuses du livre représentent 34,50 % des effectifs. Deux syndicats expliquent leur démarche pour leur permettre de s'organiser à l'intérieur de la CFDT.

Dans un syndicat du Livre, on s'interroge. L'Union locale a demandé à chaque syndicat son accord pour la constitution d'une commission «travailleuses». Alors ça discute... «Pour ou contre»? Un débat d'idées mené par des hommes.

Pourtant en questionnant les uns et les autres on apprend que, sur 271 adhérents recensés en début d'année, il y a 200 hommes et 71 femmes soit 26 %, mais on ne les voit jamais aux réunions du syndicat.

Mais au fait, où travaillent-elles? Voilà une question concrète qui remet les militants dans les réalités. Bien sûr dans les bureaux, aussi dans les ateliers de brochage, de façonnage, et on en sait peu de choses: quelles sont leurs revendications? Comment est organisé leur travail?

Comment connaître les revendications des travailleuses?

PAS DANS LE SYNDICAT

On arrive vite à constater que la place des femmes dans le syndicat est liée à leur place dans la production. Occupant les emplois les moins qualifiés dans l'entreprise, elles ne se retrouvent pas dans le syndicat dominé par les professionnels.

La réunion des adhérentes et sympathisantes CFDT de toutes les sections qui composent le syndicat est alors envisagée. L'objectif est de mener l'enquête sur leur situation réelle à partir d'un questionnaire sur les horaires, les salaires pratiqués, les conditions de travail, les types de travaux effectués, les postes de travail.

ADAPTER LES REVENDICATIONS

La connaissance de cette réalité rendra alors possible l'élaboration de revendications mobilisatrices changeant la situation des travailleuses, dans des secteurs jusqu'alors ignorés des organisations syndicales. C'est aussi le moyen de lier leurs actions à celles des travailleuses des autres ateliers, sans pour autant opposer les aspirations des femmes à celles des hommes.

Ainsi au brochage de la néogravure (50 % de femmes) la CFDT revendique, dans le cadre de la réduction du temps de travail, la possibilité de prendre soit le mercredi après-midi soit le vendredi après-midi: certains hommes préférant allonger le week-end et plusieurs femmes avoir le mercredi après-midi pour être avec les gosses. Cette démarche ouvre aussi la possibilité d'organiser les travailleuses hors-statut du façonnage brochage qui n'est pas intégré dans l'imprimerie.

Les questions d'interruption volontaire de grossesse, de contraception, l'utilisation du Planning familial, les équipements collectifs seront d'autant mieux prises en charge que l'organisation syndicale cherchera à résoudre avec les travailleuses les problèmes rencontrés par les femmes dans les entreprises.

Un moyen aussi pour faire participer les femmes à la vie et l'animation du syndicat. ■



La brochure «Travailleuses, combat pour une libération» resitue les femmes dans les réalités quotidiennes en montrant quelle a été l'évolution de l'activité féminine depuis le début du XX^e siècle.

Le deuxième volet important de ce document traite de la nature féminine et du conditionnement culturel qui pèse sur les femmes. On y trouve des chapitres consacrés à la division du travail au sein de la famille, aux conséquences de la double journée sur l'organisation du travail et enfin, aux conséquences du statut social des femmes sur les travailleuses.

Une large place est faite aux travailleuses dans la lutte syndicale, ce qui permet d'aboutir à la manière dont notre organisation prend en charge les questions concernant les travailleuses. Est également abordée la stratégie que nous préconisons pour que les femmes participent pleinement à la vie des structures CFDT.

Une brochure de 150 pages qui pourra aider les militants et les militantes, mais aussi les adhérentes et les adhérentes à mettre en œuvre la stratégie CFDT pour que les hommes et les femmes vivent côte à côte, et ensemble, la vie au quotidien, à la maison, au boulot, mais aussi au syndicat.

En vente à Montholon-Services - 26, rue de Montholon 75439 Paris cédex. Prix franco: 19,50 F.



A Nantes

12 décembre

Plus que quelques jours

Dans toutes les régions, la campagne est engagée, il reste encore quelques jours pour mobiliser tous les militants, les adhérents du syndicat dans la diffusion des tracts, le collage des affiches, des auto-collants...

Si tous les moyens de diffusion sont épuisés: il est possible de poursuivre jusqu'au 12 décembre notre expression en multipliant les stands-expositions avec des panneaux mobiles dans les différents quartiers et villes où il est nécessaire d'intervenir.

Des manifestations en voiture avec affichage, des prises de parole au mégaphone, des mini-tracts de quart de format 21 x 29,7 comme à Rennes, à diffuser dans la ville... Autant de moyens peu coûteux pour poursuivre et développer la campagne jusqu'au 12 décembre.

Le jour du vote: une présence militante de l'entreprise au bureau de vote est nécessaire pour s'assurer du bon déroulement des élections et empêcher les pressions patronales interdisant à des salariés d'aller voter. Cela, suppose, au-delà des membres de bureaux de vote, que tous les délégués prennent ce jour là des heures de délégation... qui doivent être exceptionnellement payées par le patron.

Si nous voulons réellement défendre et organiser les travailleurs, il est indispensable de préparer, avant l'élection, un tract, à diffuser au lendemain du 12 décembre, proposant aux travailleurs qui ont choisi la CFDT, d'adhérer et de rejoindre son action.

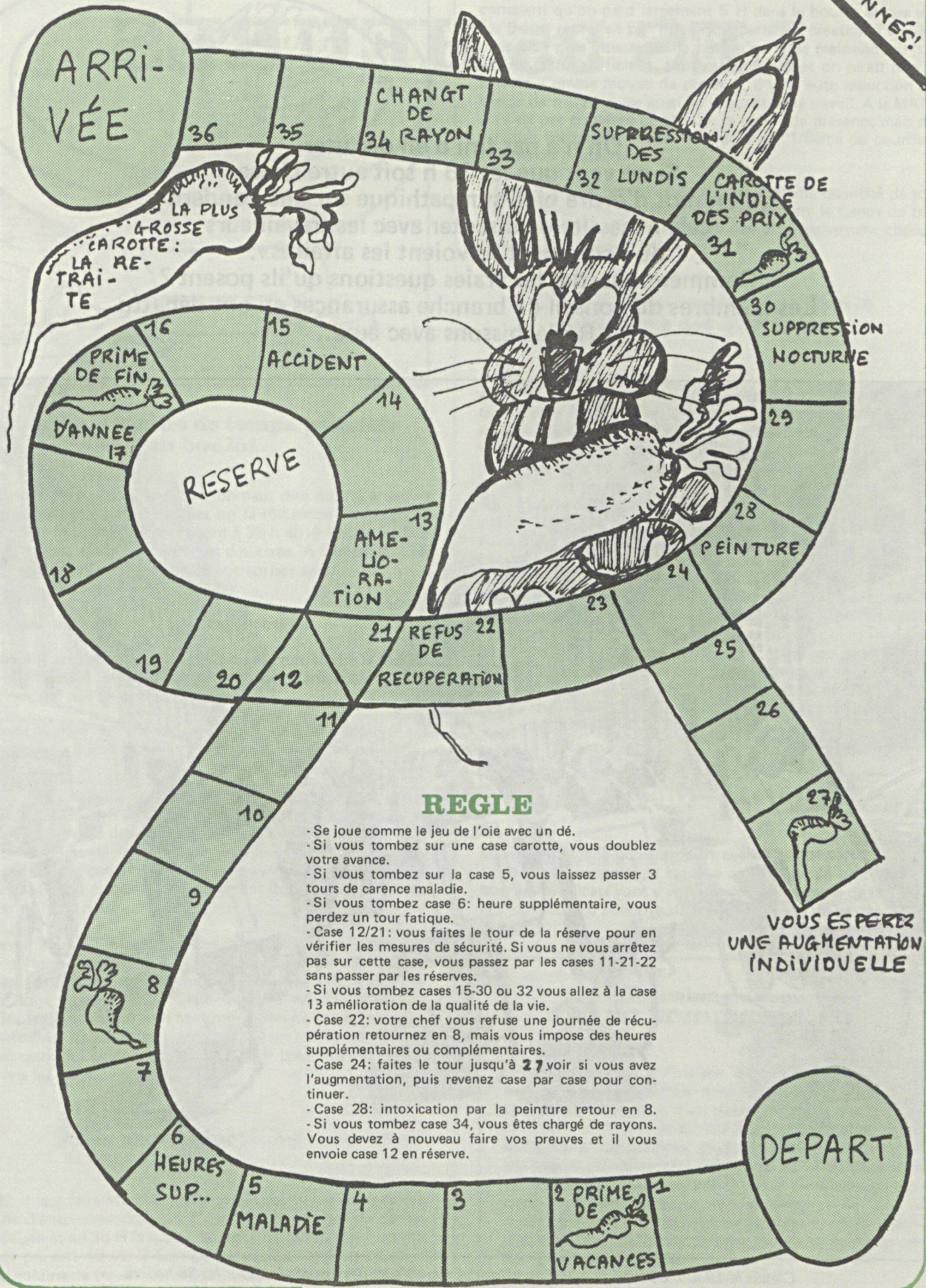
Pour cela, il est important de s'adresser, à nouveau, aux travailleurs et aux entreprises sur lesquelles nous sommes intervenus en priorité durant la campagne, en leur proposant par la suite, des réunions sur leurs quartiers avec des militants de leur branche professionnelles. ■

A commander avant le 7 décembre : Syndicalisme Hebdo «Spécial résultats Prud'hommes». Un numéro de 40 pages qui sera expédié le 14 décembre avec tous les résultats. Un outil indispensable qui servira longtemps de référence pour notre développement.. Prix 5 F l'unité.

JEU DU LAPIN ET DE LA CAROTTE

ou la vie des employé(e)s à Printemps 2000 Rennes

CADREAU
POUR LE
NOËL
DES ABONNÉS!



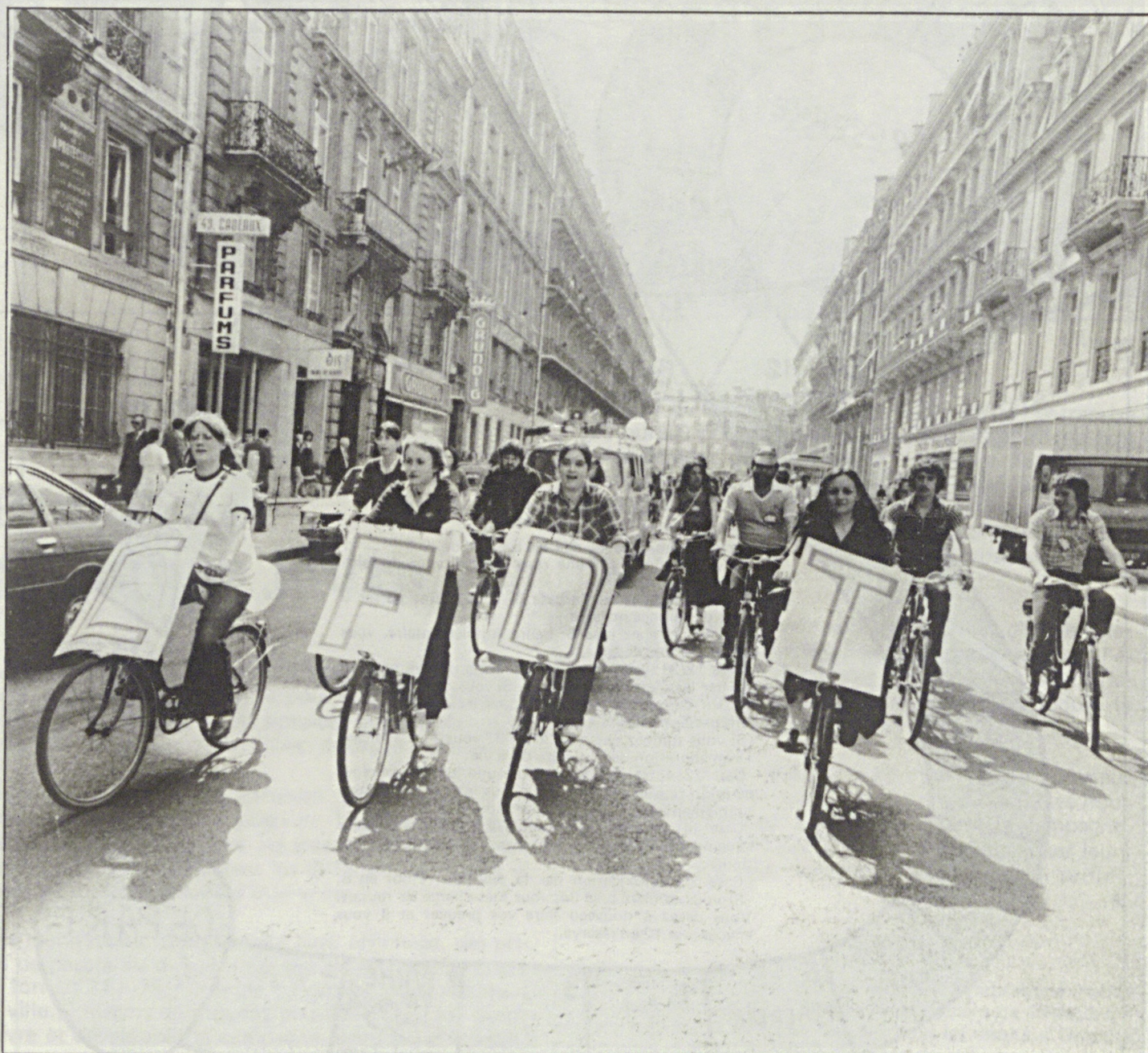
REGLE

- Se joue comme le jeu de l'oie avec un dé.
- Si vous tombez sur une case carotte, vous doublez votre avance.
- Si vous tombez sur la case 5, vous laissez passer 3 tours de carence maladie.
- Si vous tombez case 6: heure supplémentaire, vous perdez un tour fatigue.
- Case 12/21: vous faites le tour de la réserve pour en vérifier les mesures de sécurité. Si vous ne vous arrêtez pas sur cette case, vous passez par les cases 11-21-22 sans passer par les réserves.
- Si vous tombez cases 15-30 ou 32 vous allez à la case 13 amélioration de la qualité de la vie.
- Case 22: votre chef vous refuse une journée de récupération retournez en 8, mais vous impose des heures supplémentaires ou complémentaires.
- Case 24: faites le tour jusqu'à 27, voir si vous avez l'augmentation, puis revenez case par case pour continuer.
- Case 28: intoxication par la peinture retour en 8.
- Si vous tombez case 34, vous êtes chargé de rayons. Vous devez à nouveau faire vos preuves et il vous envoie case 12 en réserve.

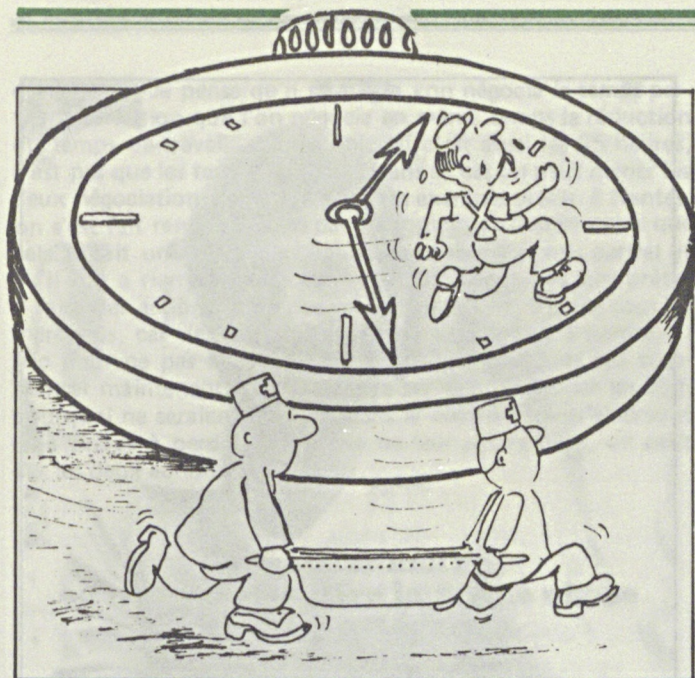
VOUS ESPEREZ
UNE AUGMENTATION
INDIVIDUELLE

LES 35 HEURES

On n'a pas fini d'en discuter.
Si on veut que les 35 h soit autre chose
qu'un mot d'ordre bien sympathique sur une banderole,
cela nécessite de discuter avec les travailleurs
du «comment ils voient les affaires».
Comment aborder les vraies questions qu'ils posent ?
Les membres du conseil de branche assurances en ont débattu...
Réfléchissons avec eux...



C'était le 19 juin dernier, la manif en vélos des travailleurs des assurances pour les 35 heures.



Passer le moins de temps possible au boulot

● **Patricia:** Pour situer le débat, on peut dire qu'il y a depuis cette année, pas mal d'avancées sur la réduction du temps de travail: les Mutuelles de Niort sont à 38 h 45, à Rouen les Mutuelles Unies le sont aussi depuis deux ans. A Nantes la CTA vient de l'obtenir et à Paris 26 entreprises environ ont percé le mur des 40 heures.

Au niveau professionnel la question se pose de:

- comment en s'appuyant sur ces actions contraindre la fédération patronale à négocier un accord, pour l'ensemble des entreprises, qui soit en dessous de 40 H ?

- comment pour les entreprises qui y sont déjà s'appuyer sur cet accord pour accélérer leur marche vers les 35 heures.

Autre question: celle que l'on met en avant à travers la revendication des 35 H. S'agit-il avant tout de créer des emplois ? Je crois qu'au niveau des entreprises ce qui est fondamental, c'est passer le moins de temps possible au boulot. Celui-ci devient de plus en plus chiant et notre épanouissement ne se situe pas forcément dans la boîte, par forcément dans la réalisation du métier de l'assurance.

Compte tenu de l'informatisation je ne crois pas qu'il soit possible de faire carrière... Si l'on est capable de mettre à jour cette dimension là, je crois qu'on sera aussi capable de rendre crédible notre revendication. Cette logique implique également que les travailleurs qui sont cantonnés dans les boulots les plus emmerdants, les archivistes, les dactylos en pools, les standardistes, ceux qui bossent sur écran, aillent plus vite que les autres vers les 35 H.

Les autoréductions

● **Joël:** il faut faire attention à la revendication car il y a eu des actions d'auto réduction qui n'ont pas gêné le patron car les gens faisaient en 35 H la même quantité de travail que lorsqu'ils étaient présent 40 H. Il faut donc se méfier et faire en sorte que le volume de travail soit réduit dans les mêmes proportions.

● **Michel:** Sur ce que tu dis, nous sur Niort on est parfaitement conscient qu'on perd largement 5 H dans le boulot et que sur ces 5 H il ne fallait par forcément parler de création d'emploi mais bien plus insister sur le fait qu'on nous maintient au travail de façon artificielle, alors que finalement on serait mieux ailleurs. Comme moyen de pression, il y a l'auto réduction du temps de travail, mais aussi de la quantité de travail. A la MAIF on s'est pas contenté de réduire le temps de présence mais on a réduit également 1/8ème des dossiers, 1/8ème du courrier, 1/8ème du classement etc...

● **Joël:** Nous on fait 39 H en faisant la même quantité de travail qu'avant... Si on réduit progressivement le temps de travail cela peut amener aussi à ce que progressivement chacun fasse en 35 H ce qu'il faisait en 40 H.

C'est l'organisation syndicale qui pose des obstacles

● **André:** Moi je me demande où se pose la question. Qu'est-ce qu'on en a à faire? Car si on la pose de cette manière là, ça prouve déjà qu'avant même d'envisager une réduction du temps de travail on est pas capable de contrôler collectivement les cadences. Et que, si on n'est pas capable de les contrôler en 40 H, on ne sera pas capable non plus de les contrôler en 35... Moi, je rejette la démarche qui consiste à poser une quantité de préalables à la réduction du temps de travail: «on veut avoir 35 H, avec maintien du salaire avec embauches correspondantes, etc...» On pause tout un tas de trucs sur la route. C'est même plus les patrons qui mettent des obstacles à la revendication, c'est nous ! Le gars qui a réussi dans son service avec ses copains, à se mettre d'accord pour que, «doucement les basses» la hiérarchie ne l'emmerde pas trop et qui a réussi à ne plus faire que 35 H de travail effectif, je ne vois pas pourquoi on l'obligerait au nom des principes à continuer à bosser 40 H. Il y a des boîtes en ce moment qui sont en sur effectif, ou l'on glande dans certains bureaux...ça c'est une réalité... Mais on continue à faire 40 H pour l'exemple...

Il faut lier l'intérêt individuel et collectif

Maintenant sur la question du travail à temps partiel... les patrons dans leur stratégie l'amène comme «voilà un truc sur lequel les syndicats vont y voir une remise en cause de leur capacité collective d'action ». Car en fait, quand on va dans un bu-

Les dimanches du commerce Où en sommes-nous ?

Il n'y aura pas, pour l'instant, de modifications de la loi sur le travail du dimanche dans le commerce. Une victoire il est vrai, mais tout n'est pas gagné. Parce que le Code du Travail donne la possibilité aux patrons d'obtenir des dérogations temporaires, plusieurs chaînes de magasins envisagent l'ouverture les dimanches 23 et 30 décembre prochains. La bataille contre le travail du dimanche doit donc continuer. La lutte doit se mener aussi pour le maintien des jours habituels de fermeture. Nous savons que des magasins ordinairement fermés le lundi seront ouverts pendant décembre.

Objectifs revendicatifs

reau, comment ça se passe: on a deux personnes côté à côté, l'une dit: «moi je ne voudrais pas travailler le mercredi»... L'autre à côté dit: «je m'en fous qu'elle ne soit pas là le mercredi mais je sais que si je dois abandonner 20 % de mon salaire, je ne peux pas le faire, mais en tout cas je ne vois pas pourquoi le syndicat condamne ma copine et qu'il l'empêche de partir le mercredi...» Et les deux nous condamnent ! Nous on dit «oui, mais... attention vous n'allez plus pouvoir vous unifier... Si on est pas là pour veiller à votre intérêt collectif vous n'allez pas le voir ! » Après on condamne le principe et on refuse d'en discuter avec le patron... Il faut qu'on le dise une fois pour toute ! Il y a l'intérêt individuel des travailleurs et le syndicat doit lier intérêt individuel et intérêt collectif mais en partant du mécontentement individuel...

Reconnaître les blocages

Pour décoincer, il y a une méthode: c'est de reconnaître qu'il y a des blocages... On a peur de se payer la CGT alors qu'on le ressent tous... Qu'on aille voir les femmes et qu'on leur pose des questions: combien de temps elles ont pour aller chercher leurs gosses... Combien elles payent de garderie le mercredi etc...

Si on refuse de poser les problèmes...

● **Patrick:** Il faut voir aussi que les femmes n'ont pas le choix. Si on revendique le temps partiel on risque d'enfermer les femmes dans le guetho du foyer et des tâches ménagères... C'est difficile mais je suis d'accord aussi sur le fait que si on refuse de poser le problème, les patrons l'imposeront et on sera obligé de l'accepter.

● **Michel:** Sur cette question on va avoir dans notre boîte, une application du temps partiel au 1er janvier 1980. Je crois que c'est intéressant parce que pendant longtemps l'attitude de la section a consisté à dire «attention le temps partiel c'est pas bon » et puis on a balancé des tracts cela a été repris dans Inform'Action, en mettant un tas de condition au temps partiel et aussi en pensant qu'avec toutes ces conditions, le temps partiel c'est pas pour demain la veille.

La question du temps partiel

On avait mis en priorité les 35 H, sans voir que ça correspondait réellement à une demande. Contrairement à ce qu'on aurait pu penser le patron a dit: «vous avez raison de poser toutes ces conditions et nous on est d'accord». Là dessus donc d'accord pour le temps partiel. Tout le monde voyait dans le temps partiel le travail à mi-temps, le patron a proposé le 3/4 temps, et au choix du salarié et puis on fera pas de distinction entre hommes et femmes. Les mères de familles notamment lorsqu'on leur a proposé ça, elles ont fait le calcul, le 3/4 temps c'est 9 h à 16 h ça permet d'emmener le gosse à l'école le matin, d'aller le récupérer à la sortie, on économise une gardienne d'enfants tous les jours et aussi le gain qui rentrera en moins, c'est autant de moins à déclarer aux Impôts et quand le calcul est fait on s'aperçoit qu'en travaillant 30 H, ça ira. Sur tout que c'est un peu plus que les 3/4 temps. Pour que ça fasse un compte rond c'est 30 h, et comme le prix de l'heure a augmenté puisqu'on a baissé à 38 h 45, il y a énormément de femmes qui disent c'est impeccable de faire 30 h. C'est vrai, ça intéresse en priorité les femmes, mais aussi est-ce que parce que c'est le patron, qui le propose, parce que ça intéresse en priorité les femmes, on va dire que c'est pas bon ?



● **Marylène:** Je pense qu'il faut dire «on négocie le temps partiel à condition que l'on négocie en même temps la réduction du temps de travail... Notre objectif c'est aussi les 35 heures, c'est pas que les temps partiels... Dans ce cas on peut mener les deux négociations de front. On a un exemple précis: à Nantes, on s'est fait rentrer dedans par les copines de boulot parce que cela faisait un an qu'elles voulaient bosser à temps partiel et qu'il n'y a rien eu de décidé. Pourtant ces copines sont prêtes à faire des actions, à ne pas venir bosser, à faire grève tous les mercredis, car de toute manière elles sont prêtes à perdre du fric pour ne pas bosser 40 heures. Alors pourquoi pas commencer maintenant. Si on démarre sur une action sur les 35 h pourquoi ne seraient-elles pas dans le coup ? Puisqu'elles sont déjà prêtes à perdre une partie de leur salaire... Là, on peut lier les deux actions.

Travailler moins ça ne veut pas dire la même chose selon les catégories

● **Françoise:** D'accord, mais il est quand même assez délicat de mener les deux choses de front, dans la mesure où on se bat pour une réduction du temps de travail mais avec compensation intégrale du salaire...

● **Patrice:** Il y a effectivement une aspiration de tous les travailleurs à travailler moins, mais cette aspiration ne se traduit pas de la même manière selon les catégories... Il y a d'un côté ceux qui veulent une réduction du temps de travail mais avec compensation intégrale du salaire et ceux qui veulent avant tout bosser moins, quitte à y perdre du pognon.

On est tous d'accord sur le fait qu'il ne s'agit pas seulement de bosser 30 ou 25 h et de perdre dans le même temps 10 ou 15 heures de son salaire. Ca c'est ce que propose le patron ! Mais on sait aussi que ce n'est pas du jour au lendemain qu'on va atteindre 30 heures. Et tant qu'on a pas répondu à ça, on a pas solutionné le problème de certaines catégories de travailleurs pour qui la question se pose de bosser tout de suite à 30 h et moins par semaine.

Lier des aspirations différentes dans une même action

Est-ce qu'on va dire à ces catégories attendez ! Il va y avoir une grande action, mais on sait très bien que même avec une forte mobilisation ce qu'on pourra décrocher c'est un calendrier pour aller vers les 35 heures.

Où est-ce qu'au contraire on leur dit «comment peut on lier vos aspirations propres à celles d'autres catégories de travailleurs qui veulent aussi une réduction du temps de travail mais qui, parce qu'il préfèrent ne pas perdre de fric, sont prêt à y aller plus lentement. Il y a deux pièges à éviter: Soit on revendique seulement le temps partiel, même avec tous les contre-feux qu'on peut y mettre, ce qui aboutit à repousser la question des 35 heures dans un avenir lointain.

Soit on met en préalable les 35 heures sans se préoccuper du reste et auxquels cas on renvoie ceux qui veulent bosser moins dans les bras du patron et on aura plus qu'à entériner le fait accompli.

La question qui se pose c'est en définitif comment lier les deux aspirations dans une même action. Est-ce idiot de dire à ceux ou celles qui veulent bosser à temps partiel «OK vous voulez bosser moins vous êtes prêts à y perdre du fric dans ce cas est-ce que ça ne vaut pas le coup de se battre avec ceux qui veulent aller vers les 35 heures sans perte de salaire ? D'autant plus que si on obtient une diminution d'horaire pour tous avec compensation intégrale l'abattement de salaire ne sera plus calculé sur la base de 40 heures mais sur celle de 38 ou 35 h.

Comme ça on pose les conditions d'un accord clair entre les catégories de travailleurs. Si ceux qui veulent bosser tout de suite moins de 30 H lient leur aspiration avec ceux qui se battent sur les 35 H, ils peuvent obtenir, si on gagne là dessus sans doute pas une compensation intégrale, mais au moins quelque chose qui coûte plus cher au patron que si eux mêmes avaient accepté de discuter tous seul avec celui-ci, du temps partiel.

● **Joël:** Oui mais est-ce qu'on ne se pose pas trop de problèmes là dessus parce que finalement ceux qui veulent bosser à temps partiel ne sont qu'une minorité.

● **Lucienne.** D'accord mais si on la laisse de côté, ça pèsera lourd dans l'unité des travailleurs et puis il y a aussi la majorité des employés qui ne comprennent pas pourquoi les syndicats empêcheraient cette minorité de réduire ses horaires comme elle l'entend... Les gens ont quand même du mal à comprendre qu'on leur demande de perdre du fric (pour la grève par exemple) quand c'est une idée syndicale, et quand eux sont disposés à en perdre pour vivre d'une autre manière, là on leur dit: «attention vous faites le jeu du patron».

Une longue histoire

L'action pour la réduction de la durée du travail ne date pas d'hier. Depuis que le mouvement ouvrier français s'est organisé au milieu du XIX^e siècle, un temps de travail moindre est l'un de ses objectifs permanents. 1848, 1890, 1919, 1936 autant de jalons dans cette bataille que le mouvement syndical, la CFDT, poursuivent aujourd'hui.

Les grandes étapes

1848 La deuxième République fixe la journée de travail à 10 heures.

1890 Manifestation du 1er mai: objectif la journée de 8 heures.

1919 Une loi fixe la durée maximum de travail quotidien à 8 heures.

1936 Le Front populaire fait adopter la loi des 40 heures, les congés payés de deux semaines par an.

1968 Reprise des négociations de branches et inter-professionnelles sur la durée du travail.

1969 Loi sur les quatre semaines de congés payés.

198... ?

Barème des cotisations 80

Salaires nets (40 h primes de toutes sortes comprises, 13ème mois, ancienneté, etc...). Minimum: 0,70 % du salaire.

| | |
|-------------------------------|---------|
| moins de 2100 F (1) | 14,00 F |
| 2101 à 2200 F | 14,50 F |
| 2201 à 2300 F | 15,50 F |
| 2301 à 2400 F | 16,00 F |
| 2401 à 2500 F | 17,00 F |
| 2501 à 2600 F | 18,00 F |
| 2601 à 2700 F | 19,00 F |
| 2701 à 2800 F | 20,00 F |
| 2801 à 2900 F | 21,00 F |
| 2901 à 3000 F | 22,00 F |
| 3001 à 3100 F | 23,00 F |
| 3101 à 3200 F | 24,00 F |
| 3201 à 3300 F | 25,00 F |
| 3301 à 3400 F | 26,00 F |
| 3401 à 3500 F | 27,00 F |
| 3501 à 3600 F | 28,00 F |
| 3601 à 3700 F | 29,00 F |
| 3701 à 3800 F | 30,00 F |
| 3801 à 3900 F | 31,00 F |
| 3901 à 4000 F | 32,00 F |
| 4001 à 4100 F | 33,00 F |
| 4101 à 4200 F | 34,00 F |
| 4201 à 4300 F | 35,00 F |
| 4301 à 4400 F | 36,00 F |
| 4401 à 4500 F | 37,00 F |
| 4501 à 4600 F | 38,00 F |
| 4601 à 4700 F | 39,00 F |
| 4701 à 4800 F | 40,00 F |
| 4801 à 4900 F | 41,00 F |
| 4901 à 5000 F | 42,00 F |
| 5001 à 5100 F | 43,00 F |
| 5101 à 5200 F | 44,00 F |
| 5201 à 5300 F | 45,00 F |
| 5301 à 5400 F | 46,00 F |
| 5401 à 5500 F | 47,00 F |
| 5501 à 5600 F | 48,00 F |
| 5601 à 5700 F | 49,00 F |
| 5701 à 5800 F | 50,00 F |
| 5801 à 5900 F | 51,00 F |
| 5901 à 6000 F | 52,00 F |

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

(1) Pour les travailleurs à mi-temps partiel-chômeurs, 0,70 % du salaire ou revenu.

Comment calculer ?

Nous constatons que de nombreux syndicats ont un taux fixe de cotisation ou appliquent des taux fixes faiblement hiérarchisés. C'est anormal car cela veut dire que ce sont les bas salaires qui paient, proportionnellement à leur salaire, les plus grosses cotisations. Le barème de cotisations 1980 présenté dans cette page est le minimum à appliquer sur le salaire réel.

Le salaire réel c'est ce qu'on touche réellement dans le mois (salaires de base + prime d'ancienneté + plus-value + primes d'assiduité, de rendement ou de production + prime de nuit + avantages en nature etc...) et dans l'année (13ème mois, 14ème mois... 17ème mois+ primes de vacances + prime de fin d'année + participation, etc...)

Si l'on ne tient pas compte de ce qui constitue l'ensemble du salaire réel on arrive à ce type d'aberration:

Un salarié touchant 12 fois 3000 F net paie 22 F de cotisation par mois ce qui est normal.

Par contre un autre qui touche 3000 F net avec ces primes ne cotise que sur son salaire de base net (2400 F), il ne paie son timbre que 16 F par mois.

Pour éviter cette injustice, il faut donc que les collecteurs, en début d'année avec chacun de leurs adhérents, déterminent, avec eux, le salaire réel sur lequel doit être calculée la cotisation.

Les parts de la cotisation 80

CONFÉDÉRATION 3,23

Fonctionnement Confédération (dont Syndicalisme 0,057) 2,38
Fonds immobilier 0,17
Solidarité Syndicale mondiale 0,22
Fonds d'organisation 0,46

FÉDÉRATION (FGSL) 5,48

Pour les autres fédérations:
Part minimum: 5,18
Part maximum: 6,65

REGION

Part minimum 3,94
ou
Part maximum 5,17

CNAS

Taux I 2,07
ou
Taux II 3,25
ou
Taux III 5,28

Ce qui fait par timbre payé par la CFDT (SCPVC) pour les syndicats de la fédération.

Minimum (taux CNAS plus part minimum région 3,94 F) . . . 14,72 F
maximum (taux CNAS plus part maximum région 5,17 F) . . 15,95 F

Pour savoir où vous vous situez entre ces deux extrêmes demandez à votre région le montant 80 de sa part de cotisation.

Part minimum garantie du syndicat: lorsqu'en appliquant le barème (encadré ci-contre) un syndicat n'arrive pas à percevoir au moins 2,62 F de moyenne par cotisation (c'est à dire dans l'exemple minimum 14,72 F + 2,62 F = 17,34 F) le complément lui sera versé par le fonds d'organisation confédéral (demander les modalités à la fédération).