



CADRE
CFDT

n° 291 novembre décembre 1979. 12 F

**une société
au tournant**

bonne année

cadres cfdt

la revue de l'union confédérale
des ingénieurs et cadres

directeur-gérant
PIERRE VANLERENBERGHE

rédacteur en chef
JOSEPH LE DREN

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

le numéro 12 F l'abonnement annuel 50 F
prix dégressifs pour les commandes groupées.
ccp 30 474 52 N la source.

imprimerie artésienne, coopérative ouvrière
de production, à liévin.

SOMMAIRE

Une société au tournant

- 2 Vers quel progrès, vers quel partage ?
par Maurice Luneau
 - 4 Elections prud'homales, premier bilan
 - 6 Cadres des années 80
par Pierre Vanlerenberghe
 - 7 Réflexions sur quelques mois de stratégie CFDT
par Patrice Garnier
-

Changer la société

- 12 Génétique, sélection sociale et hiérarchie
par Albert Jacquard
 - 20 Façade et réalité de la politique familiale
par Marcel Gonin
 - 26 Le chômage comme destruction sociale et moyen de sélection
par Augustin Duret
 - 31 Libres questions sur la Sécurité sociale
par Alain Coulomb
-

Changer le travail

- 40 Stratégie syndicale, nouvelles technologies
et conditions de travail
par Robert Villatte
 - 46 Réduction du temps de travail des cadres et création d'emplois
par Yves Lasfargue
 - 58 L'action d'un comité d'entreprise
pour le contrôle de l'informatique
par Gérard Lobjeois
-

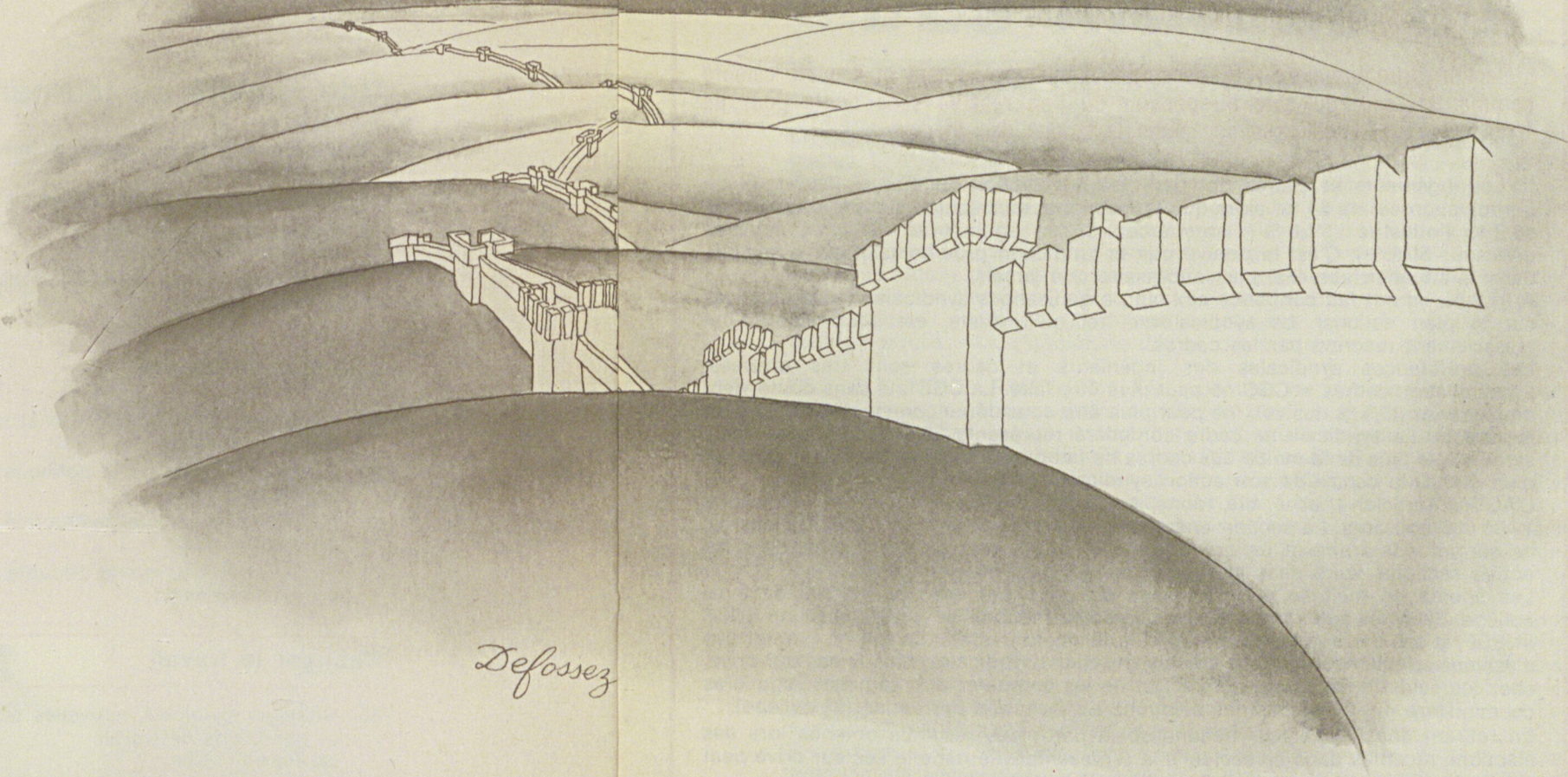
ACTUELLES

Le syndicalisme des autres

- 62 En Suède, les cols blancs sont syndiqués
par Michel Rousselot
 - 70 **Brèves**
 - 73 **Lectures**
-

EN SUPPLÉMENT, ÉDITIONS FÉDÉRALES FGE ET PTT

Couverture : la tour Maine-Montparnasse, héritage et symbole des années 70 ;
photo Gérald Bloncourt.
Dessins Joseph Défossez. Photos SEPIA/V. Leloup page 7, et UNESCO/D.
Roger page 24. Graphiques Cécile Calabro.



par Maurice LUNEAU

LE PESSIMISME EST AUJOURD'HUI DE RIGUEUR. Et ceux qui savent ou font semblant de savoir, ne masquent plus leur inquiétude devant la perspective d'un nouveau conflit mondial, seule façon pour certains de sortir des impasses dans lesquelles nous enferme l'actuelle crise de l'énergie. Les mass-média rapportent complaisamment les résultats des sondages corroborant cette avancée de pessimisme dans des couches de plus en plus larges de l'opinion publique. Il nous faut éviter ce piège et dénoncer avec la dernière vigueur cette campagne d'intoxication, qui ne va pas sans mépris, pour nous faire accepter l'inacceptable.

NOUS NE SUPPORTONS PLUS, il est vrai, le langage lénifiant sur « la crise dont nous allons sortir... d'ailleurs les indices de ce mois-ci sont meilleurs, ou moins mauvais que ceux des autres... » parce que nous sentons tous, plus ou moins confusément, que nous sommes entrés dans une zone de fracture de l'histoire des hommes. Mais pourquoi déboucherait-elle sur la mort et non pas sur la vie, fût-elle différente de ce que le mode de production capitaliste nous impose depuis plus d'un siècle ?

LES TENANTS DU NÉO-LIBÉRALISME essaient aujourd'hui par tous les moyens de retarder les échéances. Et l'apologie d'un « laisser-faire » multinational comme remède aux maux dont nous souffrons n'est qu'une dernière tentative pour faire accepter les conséquences de la nouvelle division internationale du travail.

Or, c'est l'ensemble du système libéral qui se révèle incapable de résoudre pacifiquement les tensions liées aux inégalités entre les pays développés et les autres.

2 Veut-on, par les modèles étrangers qu'on nous propose et les discours nationalistes qu'on nous tient, façonner un peuple exclusivement préoccupé de son maintien dans le peloton de

tête des nations capitalistes, îlot de prospérité dans un océan de misère à l'échelle de la planète ? Cette politique de défense des richesses acquises sur le dos des autres a-t-elle quelque chance à terme de déboucher sur autre chose que la révolte des opprimés ? Le drame du siècle disait Lebreton, il y a déjà quelques années, n'est pas la misère des pauvres, mais l'inconscience des nantis.

LES CHANGEMENTS A VENIR, il faut l'affirmer vigoureusement, peuvent être porteurs d'espérance s'ils sont maîtrisés. Le combat pour une meilleure répartition des ressources de la planète est le seul enjeu raisonnable d'ici la fin du siècle ; sa poursuite, même traversée par d'inévitables conflits, est plus exaltante et moins dangereuse que le progrès technologique non contrôlé, le chacun pour soi dont on voudrait nous faire croire qu'il est la source du bonheur. Les Français sont capables d'assumer le partage qui s'impose, à condition qu'apparaisse un projet économique et politique digne de ce nom.

LA CFDT, dont la stratégie s'appuie sur une transformation concrète des conditions de travail ne peut ignorer les dangers que fait courir à l'emploi et au statut juridique des travailleurs la mobilité — fût-elle transnationale — imposée par les intérêts de certaines entreprises. Tant qu'on voudra faire passer pour l'intérêt collectif ce qui n'est que l'intérêt de quelques-uns, il y aura d'autres ayatollas.

Les travailleurs, surtout les plus jeunes, sont prêts à se mobiliser pour un combat qui ne soit pas guerrier, mais ils ont besoin d'un horizon qui, même austère, soit porteur d'espoir.

Maurice Luneau **3**

Elections prud'homales, premier bilan

LA CFDT EST LA PREMIÈRE ORGANISATION CONFÉDÉRÉE
CHEZ LES INGÉNIEURS ET CADRES
C'EST UNE VICTOIRE DE L'UCC

L'élection prud'homale du 12 décembre est un événement et il a été célébré comme tel, sauf du côté du pouvoir où l'on réserve sans doute pour de meilleures occasions le tapage des médias.

□ Les ingénieurs et cadres ont participé à l'élection en masse : leur taux de participation est de 64 %, alors que la moyenne, tous secteurs confondus, est de 63,2 % (industrie : 71,6 % ; commerce : 56 % ; agriculture : 61,2 % ; activités diverses : 50,9 %). C'est la preuve que la juridiction prud'homale leur a semblé, dans la situation actuelle, plus nécessaire que jamais.

A 91,8 %, ils ont fait confiance aux cinq organisations syndicales représentatives sur le plan national. Le syndicalisme, tel qu'il existe, est donc aujourd'hui massivement reconnu par les cadres.

Les préférences syndicales des ingénieurs et cadres sont très diverses. L'assimilation cadres = CGC ne peut plus être faite. La CGC qui sans doute vient en tête avec 35,9 % des voix ne peut plus être considérée comme détentrice d'un monopole. Le syndicalisme cadre confédéré représente 55,6 % des votes : cela signifie que plus de la moitié des cadres ne fait pas de la fiscalité et de la défense d'un statut, le centre de son action syndicale.

L'AGIRC (article 4 et 4 bis, donc exclusivement des ingénieurs) répertorie 1 400 000 cotisants. La section encadrement n'a regroupé que 1 230 000 inscrits, ce qui autorise à dire qu'un grand nombre d'ingénieurs ont été inscrits dans les autres sections, voire dans la section employés.

Les agents de maîtrise et techniciens du privé ont été peu inscrits dans ce collège. Seuls les agents de maîtrise du secteur nationalisé (essentiellement SNCF et EDF) y ont été automatiquement et totalement inscrits, ce qui ne permet pas d'estimer valablement le poids des organisations syndicales dans le secteur privé, chez les seuls ingénieurs et cadres, et de les comparer aux enquêtes régulières du ministère du Travail sur les élections au Comité d'Entreprise (3^e collège).

En retirant donc le secteur nationalisé (à partir des résultats obtenus lors des élections récentes dans ce secteur), la représentativité dans le secteur privé peut s'estimer ainsi, par rapport aux résultats 3^e collège 1977 :

CGC : 39,9 %, CFDT : 17,5 %, FO : 14,4 %, CGT : 13,3 %.

La CFDT est incontestablement, dans tous les cas, la première centrale dite « ouvrière » chez les cadres. Ceci est à mettre à l'actif de l'image que donne aujourd'hui la CFDT, et de l'action de l'UCC.

Aujourd'hui, la CFDT a perdu son image anti-cadre, sa lucidité, son exigence et son sens de la proposition reçoivent un accueil favorable dans cette catégorie. L'effort d'organisation des ingénieurs et cadres entrepris depuis 1978, doit donc continuer à porter ses fruits dans les années qui viennent.

	NON CADRES		ENCADREMENT		TOTAL GÉNÉRAL	
	Voix	%	Voix	%	Voix	%
Inscrits	10 952 352		1 227 079		12 179 431	
Abstentions	4 026 837	36,8	441 118	35,9	4 467 955	36,7
Exprimés	6 673 227	60,9	770 151	62,8	7 448 378	61,1
CGT	3 034 952	45,5	129 443	16,8	3 164 395	42,5
CFDT	1 581 195	23,7	138 475	18,0	1 719 670	23,1
FO	1 192 634	17,9	107 994	14,0	1 300 628	17,5
CFTC	464 985	7,0	52 421	6,8	517 406	7,0
CGC	105 227	1,6	277 063	36,0	382 290	5,1
Alliance	197 540	3,0	14 197	1,8	211 737	2,8
Divers	96 694	1,3	50 558	6,5	147 252	2,0

CADRES DES ANNÉES 80

par Pierre Vanlerenberghe

LA NOUVELLE DÉCENNIE où nous entrons sera difficile, y compris pour les cadres. La CFDT a choisi une stratégie de la lucidité, définie au congrès de Brest et qu'elle conduira par-delà les incompréhensions immédiates. On a pu constater que ses responsables son secrétaire général en particulier, ne font guère de concessions à l'électoratisme. A ceux qui se situent déjà dans la perspective des élections présidentielles de 1981, nous devons répéter que nous luttons pour la transformation sociale en profondeur, à partir des situations quotidiennes. C'est là qu'il faut entretenir et renforcer le tissu démocratique, contre les tentatives autoritaires liées à certains choix technologiques, et à l'inquiétude diffuse du moment.

LES ÉLECTIONS PRUD'HOMALES viennent de fournir une certaine photographie des forces professionnelles en France. Du premier bilan, que nous en donnons ici, on retiendra qu'aucune organisation ne peut plus désormais monopoliser devant le pouvoir et les médias, la représentation de l'encadrement. La CGC conserve une importance certaine, mais relative. Il y a éclatement des préférences syndicales des cadres et ceci est le fidèle reflet, certes, de leur diversité de situation - ce n'est pas nouveau -, mais surtout des réponses parfois contradictoires qu'ils apportent à l'évolution de leur rôle dans l'entreprise et dans la société.

LES CADRES AUJOURD'HUI, sont en effet confrontés à l'incertitude. Devant les orientations actuelles de la politique économique, ils ont le sentiment d'être « lâchés », et par le gouvernement qui leur demande des sacrifices non exigés d'autres catégories aussi privilégiées (souvent plus) ; et par le patronat, qui ne leur assure plus le minimum de carrière, et brade ce « potentiel intellectuel » tant adulé hier encore.

Il y a donc à la fois perte d'une position sociale, et perte du sens de sa fonction, de son métier. La possibilité, a fortiori l'expérience, du chômage est la marque évidente de cette cassure.

Les cadres sont donc spontanément attentifs à tout ce qui concerne d'une part la politique des revenus, des salaires, des patrimoines, d'autre part les plans de carrière, les nouvelles définitions des fonctions, des conditions de travail et du temps de travail.

Le patronat n'a guère donné suite à ses promesses de décentralisation et d'humanisation du travail (« *small is beautiful* ») faites en 1977. En revanche, il conjugue aujourd'hui des exigences productivistes avec une déqualification croissante, l'individualisation accrue des salaires, et des définitions de contrats de plus en plus draconiennes, notamment en matière de mobilité.

LE DURCISSEMENT D'UN CERTAIN PATRONAT, tel qu'on l'a vu chez Alstom et tel que le vérifient les organismes d'accueil des cadres au chômage, son peu d'empressement à faire avancer quelques dossiers sociaux majeurs, imposent des réponses fermes, quitte à être ponctuelles et centrées sur des objectifs limités.

Dans cette logique s'inscrit le récent accord CFDT-CGC sur la réduction du temps de travail, accord qui n'implique par ailleurs aucun abandon du nécessaire débat sur d'autres problèmes.

Cet accord est devenu possible du fait d'une attitude nouvelle de la CGC, mais surtout de la convergence de position des deux organisations sur ce point. Il était de bonne guerre de marquer cette convergence face au refus patronal d'avancer dans la négociation sur le temps de travail.

Ces préoccupations apparaissent sans ambiguïté dans la déclaration commune CFDT-CGC, qui définit ainsi le double objectif de la revendication sur le temps de travail :

« - d'une part, elle répond aux aspirations de tous les salariés pour l'amélioration de la qualité de la vie ;

« - d'autre part, elle est une des mesures essentielles à la création immédiate d'emplois. Mais elle n'est pas en elle-même suffisante, car la solution du problème du chômage exige également d'autres mesures économiques, en particulier la mise en place d'une politique industrielle novatrice prenant en compte les intérêts et les aspirations des salariés. Les deux organisations entendent ainsi que leurs fédérations agir sur les politiques industrielles des différentes branches, en y posant avec force les exigences des salariés.

« Par son double caractère, la réduction du temps de travail est de nature à permettre à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, d'agir ensemble contre le chômage. »

Les deux centrales estiment qu'un accord avec le CNPF n'est envisageable que s'il s'inspire des objectifs suivants :

« - aboutir, pour tous les salariés, à une durée annuelle de travail de 1 800 heures avec le maintien des garanties essentielles de la législation actuelle. Cette durée annuelle de 1 800 heures doit conduire à ce qu'aucun travailleur n'ait une durée hebdomadaire moyenne de travail supérieure à 40 heures.

« - obtenir des réductions importantes du temps de travail, en-deçà de 40 heures, pour les salariés effectuant des travaux pénibles ; cette priorité doit permettre d'inverser la situation actuelle en prévoyant « moins de travail pour ceux qui ont les travaux les plus pénibles » et souvent les rémunérations les plus basses. »

LA CFDT N'ABANDONNE PAS POUR AUTANT les relations privilégiées qu'elle a tissées avec la CGT, et ceci malgré les obstacles que constituent pour l'unité d'action, les discours de suspicion et les agressivités verbales répandues dans la presse par certains membres du PCF, dont René Le Guen, Secrétaire général de l'UGICT.

Au-delà de ces escarmouches, des accords sont toujours possibles dans le cadre de l'unité d'action, même s'il devait s'avérer difficile de redonner à celle-ci la nature et la qualité qu'elle avait auparavant. Mais il nous faudra dépasser des obstacles tels que celui qui tendrait à subordonner la recherche de positions concrètes communes, par exemple sur la réduction du temps de travail des cadres, à l'accord sur une plate-forme générale commune, donc globalisante.

En tout cas, la volonté de la CFDT est de passer sur des points précis, les plus larges accords possible avec les organisations syndicales qui le désirent, sans poser de préalables politiques ou idéologiques. Ainsi, nous entendons rester seuls maîtres de nos alliances.

L'ACTION SYNDICALE DES ANNÉES 80, nécessitera la mobilisation de toutes les énergies, pour répondre aux problèmes essentiels d'une société en mutation profonde.

Trois terrains seront déterminants :

- les *inégalités* de revenus, de salaires ; la réduction des distances sociales resteront des éléments déterminants pour la sortie de la crise ;
- l'*emploi* et la *réduction massive du temps de travail* permettant un autre partage du travail et l'accès à un autre mode de vie ;
- la *définition d'autres rôles* par les ingénieurs et cadres pour résoudre et la crise de société, et la crise de l'entreprise, en parallèle avec la reconnaissance par l'entreprise de l'expression de tous les salariés sur leurs conditions quotidiennes de travail, comme sur les finalités de l'activité économique.

Ces enjeux tendent tous à une autre conception du type de développement. Ils supposent une action lucide, concrète, persévérante, et unitaire entre toutes les catégories : la transformation de notre société est à ce prix.



Les « Alsthom » à l'Etoile le 30 octobre 1979 : la preuve que, même en temps de crise, certaines formes de pouvoir ne sont pas tolérées.

Réflexions sur quelques mois de stratégie CFDT

par Patrice Garnier

□ Sous la forme anecdotique d'un journal de rentrée, Patrice Garnier rappelle ce que fut le climat d'automne après le congrès de Brest. Il n'évoque pas les plus récentes prises de position d'Edmond Maire, dont la vigueur et le manque de complaisance ont agité certains partenaires de la CFDT. Mais ceux qui prennent le syndicalisme pour une masse de manœuvre et les électeurs pour peu de chose, devront bien se rendre compte qu'une page est tournée. La vraie question pour 1980 et 81, c'est la crédibilité de la classe politique.

Vivant dans l'événement, les militants syndicaux ont parfois la mémoire courte. Sollicités quotidiennement par une déclaration, une rumeur, une décision patronale ou gouvernementale, ils ont quelque difficulté à se souvenir de l'ambiance du climat dans le-

quel ils réfléchissaient leur action, il y a deux ou trois mois.

Pour autant, le mouvement ouvrier a une conscience aiguë de son histoire. Ce qui s'est passé en 1968, on ne l'oublie pas. La dernière grande grève, elle, reste marquée au coin de la mémoire.

Le plus dur, c'est peut-être d'intégrer les données de la situation telle qu'elle évolue dans la période récente, de déceler les signes avant-coureurs d'une situation nouvelle, de faire le tri entre les déclarations tonitruantes qui masquent la faiblesse et les amorces de positions nouvelles exprimées bien timidement.

Mais vérifier deux ou trois mois après, le sens d'une orientation prise, doit être une tâche habituelle pour ceux qui souhaitent tirer quelque leçon de l'expérience pour agir plus efficacement dans le sens qu'ils se sont fixés.

C'est pourquoi il n'est pas forcément inutile de faire un petit résumé-bilan de la période début août 79 — milieu octobre 79.

Brest et après

Le 38^e congrès confédéral CFDT de Brest a surtout débattu en mai 79 de l'action passée de la CFDT, puisque ce qui était proposé pour les trois ans à venir était l'approfondissement de la politique définie début 78.

La politique d'action menée par la confédération du début 78 à mai 79 était-elle adaptée, offensive, réaliste, ou alors bradait-elle les acquis et les orientations de nos congrès passés ? Entre ces deux positions extrêmes, le congrès a tranché pour reconnaître la validité de la politique d'action, mais aussi pour signaler des lacunes dans la mise en œuvre notamment pour tout ce qui concerne l'information et le débat avec les militants et entre les différents niveaux des organisations CFDT. Approuvant la politique passée, le congrès donnait mandat de la poursuivre.

Contrairement à ce qu'ont pu écrire certains organes de presse, la CFDT à Brest ne s'est pas fixé trois priorités qui seraient : vers les 35 heures, le droit à l'avortement, la campagne contre le tout nucléaire. En fait, le congrès a lancé deux campagnes (les deux citées en dernier) mais a fixé trois priorités pour les trois ans : la réduction de la durée du travail, l'augmentation prioritaire du SMIC et des bas salaires, les contrats collectifs, réforme de la loi sur les Conventions collectives, lutte contre les statuts précaires, droit syndical dans les PME.

En juin, pour avancer sur la première de ces priorités, la CFDT se mettait d'ac-

cord avec la CGT sur une semaine d'action pour la réduction de la durée du travail. Le bilan de cette semaine peut être résumé ainsi : une action de sensibilisation auprès des travailleurs, un effort important mais à poursuivre, des sections et des militants pour réfléchir à ce qui dans leur entreprise serait la meilleure forme de réduction de la durée du travail, au-delà du slogan des 35 heures (retour aux 40 heures immédiates, récupération des heures supplémentaires, cinquième équipe, samedi libre...). La réticence de la CGT à s'engager sur un seul objectif jugé prioritaire était déjà remarquée à cette époque et n'a pas facilité la mobilisation

Juillet : le gouvernement en pleine action

Le gouvernement a choisi de concentrer en juillet ce qu'il réservait aux salariés : hausse de prix en tout genre, mesures sur la sécurité sociale et la politique hospitalière, le tout sur fond de pétrole en hausse et de dramatisation soudaine de l'horizon de crise.

Connaissant bien le rythme de mobilisation des travailleurs, le gouvernement savait qu'il avait devant lui quelques mois pour réajuster le tir.

Les pilules amères étaient prévues en juillet et les « mesures compensatrices » pour tenter de désamorcer le mécontentement viendraient en septembre : prime de rentrée, minimum vieillesse, complément familial. Le président quant à lui inquiet de la chute de sa cote et voulant se dégager de ces mesures impopulaires, fera semblant un peu plus tard de se démarquer de son Premier ministre en indiquant que ces mauvaises nouvelles étaient « pour solde de tout compte ». A voir.

En juillet, les militants et notamment ceux de la CFDT ont maintenu la pression, par exemple sur la Sécurité sociale, mais leur action a eu peu d'échos directs parmi les travailleurs.

Août : la voix des média

Les journalistes ont écrit que la rentrée sociale était bien précoce en cet été 1979. Auto-intoxication, revanche du « social », habituellement relégué dans les pages intérieures, en période de creux de l'information ou encore incompréhension profonde de l'action syndi-

cale qui ne se mesure pas à la longueur des communiqués confédéraux, ni au ton de voix du Secrétaire général ? Toutes les hypothèses sont bonnes. En tout cas, personnalisation du syndicalisme et utilisation des médias, tout a été tenté dès ce début d'août pour faire apparaître que la CGT serait à la tête des luttes en cet automne.

Marchais avait d'ailleurs précédé Séguy de quelques jours sur les ondes, et ne tardait pas à faire connaître son plein appui à l'action de la CGT.

Bref, à grand renfort de déclarations, la CGT faisait savoir qu'elle organisait seule une semaine d'action dès le début de septembre. La CGT avançait même que dans les campings et les grands centres de vacances son attitude offensive était bien perçue et appuyée par les travailleurs. La scène était dressée, sur laquelle pouvait se jouer la polémique entre la CGT et la CFDT, qui a duré jusqu'à l'accord du 17 septembre.

Unité et efficacité

Les accusations réciproques sont connues. De la part de la CGT : la CFDT refuse l'action, attitude démobilisatrice, modération des revendications, acceptation de la crise, réformisme et en fin de compte acceptation du consensus avec le pouvoir. De la part de la CFDT : la CGT tente d'agir seule, place la CFDT devant le fait accompli et tente de rassembler des mécontents dans une action feu de paille, sans lendemain, qui n'aura aucun résultat, aucune efficacité.

Fidèle à sa demande du congrès de Brest, la CFDT souhaitait une action offensive, mobilisatrice, de longue durée, efficace et unitaire. Refusant de se contenter des actions qui regroupent les seuls militants convaincus, de se contenter de faire exprimer périodiquement par les travailleurs leur mécontentement devant la situation, la CFDT était à la recherche d'un processus d'action conforme à son analyse de la situation des travailleurs.

En ce début septembre, le climat semblait plutôt lourd : fort mécontentement mais peu de mobilisation, une perception plus aigüe de la part des militants que la crise était pour une bonne part encore devant nous, que le débouché politique n'était guère pour demain. Pour aborder positivement ce problème, la CFDT posait crument la question de la

crise et de l'avenir du mouvement, dans un article d'Edmond Maire au journal « *Le Monde* ».

Comme à Brest, comme dans le discours de rentrée de Rouen, c'est un appel à surmonter nous-mêmes les graves insuffisances du syndicalisme, à faire œuvre de lucidité pour redresser la barre et adapter le syndicalisme aux réalités de la classe ouvrière d'aujourd'hui et au défi que nous lance la crise.

Les difficultés de la rentrée rendaient donc cruciales la qualité des propositions d'action que ferait la CFDT. Etant donné le poids à soulever pour aboutir à une mobilisation massive et tenace des travailleurs, il fallait ajuster au mieux les propositions. C'est ce qu'a fait la commission exécutive confédérale et qui a été exposé début septembre, notamment à l'émission « *Cartes sur table* » de début septembre en direction des travailleurs, puis de façon plus fouillée en direction de nos partenaires syndicaux et des organisations CFDT au Bureau National de septembre.

Unité et efficacité étaient deux éléments qu'il fallait tenir ensemble. L'unité d'action est un facteur d'efficacité, c'est évident. Mais l'unité sur des bases floues ne peut conduire qu'à l'illusion. La conception intransigeante de l'unité d'action qu'a la CFDT se résume ainsi dans l'esprit des accords de juin 74 avec la CGT : on se met d'accord sur tout ce qui nous réunit, mais nous débattons ensemble et devant les travailleurs de ce qui nous divise. Il faut dépasser la conception unanimiste de l'unité selon laquelle « les chefs doivent se mettre d'accord », « il faut l'union à tout prix ».

L'aspiration à l'union est forte et c'est positif, mais il faut résister au sentiment fusionnel où les désaccords ne seraient que mauvaise volonté des états-majors.

L'accord du 17 septembre avec la CGT

Cet accord n'a pas été facile à réaliser, chacun en est conscient et l'a dit. Il ne résout pas tout, mais il a eu un effet favorable pour redonner du tonus aux militants, pour faire entrer dans l'action des travailleurs, pour favoriser les contacts entre organisations CGT et CFDT à tous les niveaux.

Deux points d'accrochage essentiels ont eu lieu pendant la discussion : Faut-il choisir des priorités revendicatives ? Faut-il décider un processus d'action ?

On laissera de côté l'aspect polémique (mais humoristique) selon lequel la CFDT en choisissant des priorités et en proposant un processus serait centraliste, mécaniste, et que la CGT laissant aux travailleurs le soin de s'exprimer sur tout en décidant eux-mêmes des formes de leur action serait à la pointe de l'auto-gestion.

Choisir des priorités est directement lié pour la CFDT à la nécessité d'obtenir des résultats, elle-même gage de la mobilisation des travailleurs.

Dans la stratégie articulée qu'elle préconise sur chacun des thèmes (par exemple la réduction du temps de travail), il importe que chaque niveau de responsabilité dans la CFDT prenne le problème en fonction de sa compétence et de son interlocuteur patronal. Avec la priorité sur le temps de travail, il faut articuler ce qui se fait au niveau européen (avec la CES) au niveau national (négociation avec le CNPF), au niveau de la Branche de l'entreprise, etc. Chaque organisation CFDT n'a pas à être le porte-parole du slogan confédéral, mais doit analyser, affiner l'objectif pour le traduire en revendication concrète à son niveau. Rien n'est moins mécaniste.

Définir un processus d'action, c'est encore une fois dans une stratégie articulée donner le champ à toutes les organisations CFDT de développer leur action sans précipitation, sans télescopage.

Prévoir l'articulation des actions n'a rien de mécaniste. Il ne s'agit pas de programmer de façon rigide des étapes, mais d'indiquer que l'action doit se développer, s'élargir et que le temps est un ingrédient majeur dans toute action syndicale.

L'élargissement de l'unité d'action

Pour mettre toutes les chances de son côté en vue de développer une action massive, l'élargissement de l'unité est un objectif à rechercher. Ce n'est pas tant l'effet quantitatif qui est recherché : CFDT et CGT, cela fait une large majorité des syndiqués.

C'est l'impact de l'unité sur tous les travailleurs, réticents, rétifs, suspectant la manœuvre politicienne derrière toute action syndicale qui est visé. On connaît l'effet multiplicateur de toute action unie sur les indifférents et les hésitants.

L'exemple du commerce en lutte contre l'ouverture des magasins le dimanche l'a prouvé encore en octobre.

Mais pour élargir de façon réelle l'unité d'action, il ne faut rien faire qui puisse être ressenti comme la volonté de se soucier du thème unitaire comme un thème de propagande à usage d'une boutique. Les partis de gauche en ce moment font assaut de déclarations unitaires. Il s'agit pour eux d'affermir leur identité ou de montrer à contrario celui qui a brisé l'union. Malheureusement du fait du PCF, l'union est brisée et il est fort à craindre que tant que le thème unitaire restera terme de propagande pour renforcer un camp, il ne sera pas un thème d'avancée. *Les organisations syndicales n'ont rien à gagner à imiter ce petit jeu.*

Bref la volonté unitaire ne se mesure pas à l'intensité ou à la chaleur des appels de meeting. L'unité se prépare, s'organise.

La CGT, pendant un temps en août et début septembre, a fait appel à la cantonnade pour agir à 6, à 5, à 4, à 3... tout était bon, semble-t-il. Un moment on a même cru que pour la CGT une seule hypothèse était écartée : agir à deux avec la CFDT. Ce type d'appel a eu le même écho que la proposition lancée dans la tribune du 40^e congrès de la CGT à la création d'un comité national d'unité d'action : l'impression qu'il s'agit de faire appel à tous pour qu'ils renforcent sur ses bases l'action de la CGT et pour qu'ils rejoignent ce qui serait la seule véritable organisation des travailleurs.

La démarche CFDT est inverse. Pour élargir l'unité d'action, il faut une base solide et d'abord un accord avec les alliés naturels, en l'occurrence un accord CFDT-CGT de règle depuis 1966 et surtout depuis 1974. Ceci étant réalisé le 17 septembre, il devient possible d'élargir l'unité en ayant la volonté d'aboutir.

L'accord ne sera pas possible sur tout avec toute le monde, il serait difficile, voire impossible, avec la CGC sur la hiérarchie des salaires par exemple. De plus cet élargissement n'est pas un renversement d'alliances. Vouloir à la fois rassembler tout le monde et vouloir que les organisations dénoncent le consensus souhaité par le gouvernement comme a voulu un moment le faire la CGT, c'est illusoire. Vouloir regrouper les réformistes pour faire front à l'accord CFDT-CGT comme l'a tenté la CGC, c'est par une autre voie risquer d'essayer tout élargissement en plaçant le problème sur un terrain politique qui n'a pas lieu d'être.

La vraie question est : peut-on agir de façon commune ou du moins parallèle ? Sur les dossiers prioritaires, est-ce possible de faire front commun dans l'action et la négociation ? Cela a été possible pour la réforme d'indemnisation du chômage lorsque les organisations syndicales ont adopté comme démarche celle de la CFDT. Est-ce possible pour la négociation sur la réduction de la durée du travail ? On sait bien que c'est la clé pour éviter que ne se signent des accords minoritaires ou séparés, le patronat sachant très bien exploiter les divisions syndicales pour faire avaliser ses thèses.

C'est dans cet esprit que la CFDT cherche à élargir l'unité à la FEN, à la CGC, à FO voire à la CFTC si elle le souhaite.

Une responsabilité décisive pour la CFDT

Ce tableau de la situation laisse apparaître une certaine responsabilité de la CFDT. Elle a contribué après l'échec de mars 78 à faire repartir l'action en faisant tout pour surmonter l'amertume et pour aboutir à des résultats.

Le patronat et le gouvernement aux prises avec la crise sont obligés de modifier leur méthode de gestion, leur orientation industrielle. Ils tentent d'en profiter pour remettre en cause des acquis importants de la lutte en développant la précarité de l'emploi ou l'individualisation des horaires de travail. Mais plutôt que de s'enfermer dans une attitude crispée et définitive, la CFDT a choisi de contre-attaquer pour contraindre patronat et gouvernement à tenir compte des revendications des travailleurs. En reconnaissant les faiblesses et les insuffisances de l'action, la CFDT n'est pas masochiste, elle cherche à mettre l'action à la hauteur des problèmes de l'heure : l'informatisation se développe, proposons des modalités d'intervention et de contrôle des travailleurs sur l'informatique ; le patronat cherche à renouer le dialogue avec la maîtrise pour l'enfermer dans un rôle de porte-parole des choix de la réunion, précisons nos revendications sur le droit d'expression pour tous les travailleurs etc.

En élaborant des revendications adaptées, accessibles, négociables, la CFDT a contrant les pouvoirs publics et le CNPF de se situer par rapport à elle. C'est no-

tre efficacité qui oblige nos interlocuteurs à faire état des solutions CFDT. Par l'action, ils seront contraints d'en tenir compte dans leurs décisions. Avec des propositions adaptées et des actions en soutien de négociations pour obtenir des résultats, la CFDT est et doit être au cœur du processus pour des avancées en faveur des travailleurs.

L'accord du 17 septembre avec la CGT est un point d'appui pour la mobilisation, malgré les difficultés de sa mise en œuvre, la CFDT est à pied d'œuvre pour l'élargissement de l'unité, et elle apparaît la mieux à même de faire bouger des attitudes et des comportements.

Etre au cœur du dispositif impose à la CFDT des responsabilités. Saura-t-elle mener de front les tâches qui lui incombent ? Saura-t-elle expliquer et faire passer chez les travailleurs sa conviction que l'action syndicale dès aujourd'hui peut être efficace ? Saura-t-elle transformer cette situation favorable en un courant pour l'adhésion et le renforcement de la CFDT, notamment en s'appuyant sur la campagne prud'homale ?

Etre au cœur du dispositif vaut également à la CFDT des sollicitations et des anathèmes. Certains s'illusionnent et d'autres s'inquiètent. La CFDT aurait-elle abandonné ses perspectives ? En fait, la CFDT est prise sous un double feu. Les clins d'œil de certains hommes politiques de la majorité (dès que le Président de la République a prononcé une petite phrase sur les positions CFDT en matière d'informatique) servent à alimenter les condamnations du PCF et ne troublent en rien les militants CFDT. Appelée au consensus ou sommée de dire non au consensus, la CFDT continue à se situer sur son terrain : revendication, action, négociation, résultat. Les visées politiques n'ont guère de prise sur cette stratégie. Que l'on puisse agir avec efficacité et montrer par l'action qu'une transformation sociale est possible et nécessaire, c'est certainement heurter ceux qui s'estiment détenteurs exclusifs de l'avenir de la classe ouvrière, c'est aussi déranger ceux qui préfèrent en fin de compte une gauche inefficace et qui se contente de dénoncer.

Mais si les résultats sont à la hauteur de nos ambitions, n'aurons-nous pas aussi contrecarré bien des projets patronaux et gouvernementaux en les contraignant à infléchir leur stratégie ?

une société au tournant

**changer la société
changer le travail**

GÉNÉTIQUE SÉLECTION SOCIALE ET HIÉRARCHIE

par Albert Jacquard*

Albert Jacquard répond ici à l'élitisme et au « racisme social » qui sont dans l'air. Le syndicalisme ne peut pas renoncer, sans se trahir, à se battre pour une plus grande égalité. Un syndicalisme enseignant digne de ce nom ne peut pas admettre certains critères de sélection. Un syndicalisme cadre ne peut pas admettre n'importe quelle définition de la hiérarchie.

Au cours des derniers mois j'ai été amené à prendre parti dans la redoutable querelle des rapports entre intelligence et génétique. De ce fait, je suis intervenu dans un domaine où règne le plus grand désordre intellectuel ; il s'agit de la justification d'une hiérarchie.

Un usage frauduleux de la génétique

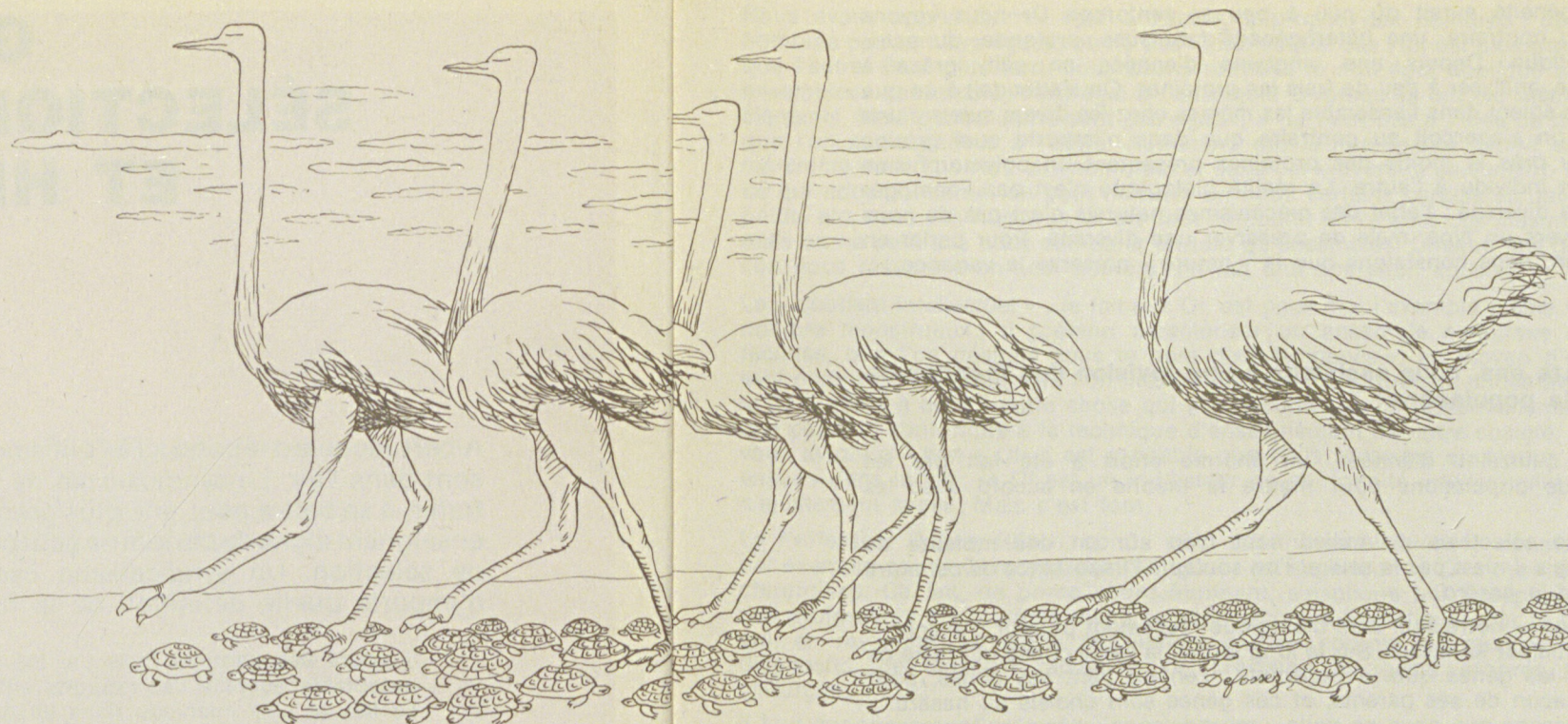
Je n'ai rien contre les hiérarchies circonstanciées : si je dois escalader le Mont-Blanc, j'accepte volontiers le pouvoir du premier de cordée. Mais certains prétendent définir une hiérarchie *absolue*. On peut parler de hiérarchie absolue à partir du moment où une hiérarchie de fonctions induit une hiérarchie économique, sociale, culturelle, où les mêmes prétendent à toutes les qualités, à tous les pouvoirs, et à tous les avantages, y compris dans les possibilités d'élever les enfants. Cette conception de la hiérarchie avait cours dans les sociétés antiques. Elle a été mise en cause par l'Evangile, qui y substitue un idéal de justice et de fraternité universelle.

Certes l'Eglise a, par la suite, instauré de nouvelles hiérarchies, certes elle a fait les rois « par la grâce de Dieu », mais il est aujourd'hui difficile de justifier une hiérarchie absolue par la volonté divine. Certains pourtant s'emploient à fonder une structure sociale hiérarchique en remplaçant les arguments religieux par des discours scientifiques. Ils s'appuient en particulier sur la génétique : le gène devient le substitut du Bon Dieu.

En tant que généticien, cela évidemment m'intéresse, mais je constate qu'il s'agit d'une *utilisation frauduleuse de la génétique* par des hommes qui n'ont aucune pratique scientifique, et dont les schémas de pensée datent du XIX^e siècle. Ils en sont encore à Darwin ; or, le darwinisme, après avoir façonné notre opinion d'occidentaux sur la « nature » de l'homme, est aujourd'hui profondément remis en cause.

L'analyse de Darwin se ramène, pour l'essentiel, au mécanisme malthusien : dans chaque espèce, il naît plus d'enfants que les ressources disponibles ne permettent d'en nourrir.

(*) Albert Jacquard est depuis dix ans chef du service de génétique à l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED). Il enseigne dans plusieurs universités : Paris, Genève, Montréal. Son livre publié en 1978 au Seuil : « *Eloge de la différence, la génétique et les hommes* », l'a projeté dans divers débats, dont ceux de la « nouvelle droite » et des « surdoués » qui ont été à 1979 ce que les « nouveaux économistes » furent à 1978. A. Jacquard fait partie du Groupe de recherches sur l'histoire du racisme (RCP-CNRS), qui édite un bulletin mensuel « *Sciences et tensions sociales* », à la Maison des Sciences de l'Homme, 54 bd Raspail, 75270 Paris Cedex 06.



Nécessairement, certains sont éliminés : par définition ceux qui sont éliminés sont les « moins bons », ceux qui subsistent et qui à leur tour font des enfants sont les « meilleurs » ; si les qualités grâce auxquelles ils ont gagné sont liées à leur patrimoine génétique, les gènes correspondants vont se répandre dans la population.

Voilà donc une vision où la sélection, la compétition, la lutte pour la vie correspondent à une nécessité naturelle et sont bénéfiques pour la moyenne de la population. Cette explication de l'évolution a donné lieu à une extrapolation qu'on a appelé le *darwinisme social*, qui tire les conséquences de cette évidence biologique pour définir un comportement de la société.

Darwin lui-même a écrit qu'il « faudrait supprimer les lois qui empêchent les plus capables de réussir » ; il est certes bien triste d'éliminer les moins aptes, les êtres inférieurs, mais c'est, selon le darwinisme social, la loi de la nature et l'intérêt du groupe. Ce n'est pas un hasard si Darwin raisonne de cette façon. Sa rigueur scientifique est incontestable ; il n'en est pas moins marqué par cette Angleterre de l'industrie, des affaires et des conquêtes coloniales qui la confrontent avec d'autres groupes humains. Son grand livre sur *L'Origine des Espèces* est paru en 1859 : aussitôt l'ouvrage est épuisé et doit être réédité ; ses idées se sont instantanément répandues. Le contraste est frappant avec l'œuvre de Mendel. En 1865, celui-ci donne, le premier, une explication de la reproduction sexuée ; son travail était bien plus révolutionnaire que celui de Darwin, mais personne n'y a rien compris, et son apport est resté totalement ignoré. Le darwinisme s'est donc développé en dehors de toute connaissance génétique jusqu'en 1900.

Pourquoi ? Parce que Mendel résolvait un problème purement scientifique, tandis que Darwin apportait, avec son concept de sélection naturelle, une réponse à un problème de société.

Pendant une vingtaine d'années, darwiniens et mendéliens se sont tout d'abord affrontés, puis une synthèse a été réalisée, à grand renfort de mathématiques ; cette théorie synthétique est le néo-darwinisme, dont le point culminant est sans doute le fameux théorème de Fischer, dit « théorème fondamental de la sélection naturelle », d'après lequel la

moyenne de la valeur sélective d'une population s'accroît nécessairement sous l'effet de la sélection naturelle, et cela d'autant plus vite que les écarts entre les individus sont plus grands. Autrement dit, on peut justifier une société dure et agressive, par l'idée que la lutte qui avantage les uns et abat les autres a pour conséquence une amélioration de la valeur moyenne.

L'Angleterre de la fin du XIX^e siècle, où la condition ouvrière était ce que l'on sait, qui asservissait des populations africaines ou indiennes, pouvait avoir une certaine mauvaise conscience. Sans l'avoir cherché, Darwin résoud la difficulté : la domination des uns sur les autres est un bien pour l'ensemble. On comprend que l'idée ait été facilement acceptée par la minorité dominante. On découvre aujourd'hui que ce n'est pas si simple. Il restera bien sûr un héritage scientifique de Darwin, comme il reste beaucoup de Newton après Einstein, mais ce reste doit être inclus dans une théorie scientifique beaucoup plus vaste, qui dit un peu le contraire de ce que l'on fait dire à Darwin par inertie ou par intérêt de caste.

L'effet des mécanismes naturels n'est pas de nous faire tendre vers un type, mais de préserver une diversité

Chaque mois, les revues scientifiques apportent des arguments nouveaux qui achèvent de mettre en pièces l'édifice darwinien ou qui, plutôt, insèrent les éléments essentiels de la théorie darwinienne dans un édifice nouveau.

Cette remise en cause est partie de la constatation du polymorphisme, c'est-à-dire de la diversité des individus. Si le mécanisme darwinien avait la généralité qu'on lui attribuait, progressivement les « bons » se seraient répandus, les « mauvais » disparaîtraient, et nous deviendrions homogènes.

On pourrait, pour chaque espèce et dans chaque milieu, définir un type. Vous seriez plus ou moins « bon » que moi selon que vos gènes seraient plus ou moins « bons » que les miens, et que vous ressembleriez plus ou moins que moi au type idéal local.

Cette homogénéité aurait dû peu à peu se renforcer. Or nous voyons s'affirmer, au contraire, une hétérogénéité fabuleuse, profonde, du patrimoine génétique. Depuis une vingtaine d'années on sait, grâce à l'électrophorèse, analyser à peu de frais les protéines. On s'attendait à ce que ces protéines soient dans l'ensemble les mêmes chez les divers sujets d'une population ; on s'aperçoit au contraire que dans n'importe quel groupe vivant, à peu près la moitié des protéines présentent un polymorphisme différent d'un individu à l'autre. La réalité biologique n'est pas l'homogénéité, mais la diversité : l'effet des mécanismes naturels n'est pas de nous faire tendre vers un type, mais de préserver une diversité. Pour parler en mathématicien, nous constatons que la « nature » préserve la variance.

Depuis quinze ans, nous assistons à une révision des théories de génétique de populations

Depuis une quinzaine d'années, un énorme effort a été fait par les généticiens de populations pour mettre la théorie en accord avec les observations.

Les pressions sélectives du milieu sont bien sûr un des moteurs de l'évolution, mais il n'est pas le seul et l'on souligne l'importance de cet autre moteur qu'est le *hasard*.

Faire un enfant — notre seul acte biologique réellement porteur d'avenir — c'est faire participer le hasard. Sur le long terme, la seule chose qui reste de moi, ce sont les gènes que je transmets ; l'enfant tient ses gènes, pour moitié, de chacun de ses parents, et ces gènes sont choisis au hasard. Notons au passage que nous ne nous « reproduisons » pas ; un être sexué ne peut se reproduire, c'est-à-dire faire une copie de lui-même ; il ne peut qu'apporter sa contribution à la constitution d'une nouvelle collection de gènes, dont il fournit la moitié. Et cette collection est unique ; elle n'est identique à aucune de celles qui ont précédé, à aucune de celles qui viendront, même si l'humanité devait survivre des milliards d'années.

Cet enfant est le fruit du hasard ; l'ensemble des enfants qui constituent une génération est également le fruit du hasard, mais, en raison de « lois du grand nombre », ce rôle de l'aléatoire est d'autant plus restreint que l'effectif de la population est grand. L'une des orientations actuelles de la génétique de populations est d'étudier des modèles où les divers gènes sont supposés neutres, où par conséquent les seules modifications de la structure génétique résultent du hasard. Dans cette optique, la notion de valeur sélective, disparaît ; il n'y a plus de « type » idéal ; tout jugement de valeur sur les gènes devient impossible. C'est toute la vision darwinienne qui est remise en cause avec le rôle de la sélection, c'est la notion même de hiérarchie qui disparaît.

Cependant, la construction idéologique survit à la construction scientifique. Cela n'est pas nouveau, mais nous devons prendre conscience de ce qui est en cause : il s'agit de notre regard sur l'autre, sur nous-mêmes, sur la société ; il s'agit des réflexes, si fortement installés en nous, qui nous permettent de juger, de hiérarchiser.

Le QI est aberrant parce qu'il prétend prendre la mesure d'un individu avec un seul nombre

En fait, si l'on observe de près les mécanismes de sélection d'une hiérarchie, de définition des capacités de chacun, et les systèmes de classement qui s'ensuivent, on constate une série d'extrapolations arbitraires et de pseudo-raisonnements.

Quand deux individus sont *différents*, pourquoi faut-il que l'un soit
16 *supérieur* et l'autre *inférieur* ? Et selon quels critères va-t-on en décider ?

Nous avons appris le mot *égal* à l'école, à propos des nombres : deux nombres peuvent être égaux, ou ne pas l'être, auquel cas l'un est plus grand que l'autre. Bien plus tard, nous avons retrouvé le mot *égal* appliqué aux ensembles : l'ensemble A est égal à l'ensemble B lorsqu'ils ont les mêmes éléments. Mais quand ils ne sont pas égaux, il ne vient pas à l'idée de dire que l'un est supérieur à l'autre. Autrement dit, la *non-égalité définit une hiérarchie dans l'univers des nombres, et dans cet univers-là seulement*. En ce qui nous concerne, on peut mesurer en nous certains caractères, taille, poids, etc, avec des nombres, et on peut comparer entre elles ces mesures, mais on ne peut pas nous comparer en tant qu'ensembles. Chaque fois que l'on nous résume à un seul nombre, on fait une opération abusive.

Le « quotient intellectuel », le fameux QI, est pour moi l'exemple même du nombre monstrueux ; il prétend caractériser un ensemble complexe de facultés, que l'on désigne sous le nom d'« intelligence », au moyen d'un seul nombre. Admettons que l'on mesure effectivement quelque chose avec le QI, il reste à définir cette chose qui est mesurée, en fait essentiellement une certaine conformité à la technique d'enseignement de notre société. Si vous avez un « bon » QI, il est probable que vous réussirez en classe, et ensuite dans la vie : le QI est un indicateur de conformité intellectuelle et d'ajustement social. Mais c'est tout.

Le Professeur Debray-Ritzen, connu pour ses thèses élitistes (1), constate par exemple que la QI moyen des professeurs est supérieur au QI moyen des chirurgiens. Ce fait, de prime abord étonnant, s'explique par l'adaptation des professeurs aux critères d'appréciation (scolaires) impliqués par la QI, qui, en revanche, ne prend absolument pas en compte les qualités de diagnostic, de décision rapide et de précision du geste propres au chirurgien.

Il faut donc inverser l'ordre des jugements, et au lieu de juger les individus d'après le QI, juger le QI d'après ce qu'il donne sur les individus.

Il reste que l'incidence sociale de ceci est énorme, puisque la façon dont on définit les capacités d'un individu pèsera sur sa carrière, sa place dans la hiérarchie, et le niveau de son salaire.

Calculer en pourcentage les parts du « génétique » et du « social », c'est comme de mesurer une distance avec des tonnes.

Qu'un jeune Africain de 15 ans qui vit dans la brousse soit différent d'un jeune adolescent qui vit dans nos villes, c'est certain, y compris sans doute dans ses structures cérébrales. Seulement, cette différence est le résultat aussi bien de ce qu'ils ont vécu que de leurs patrimoines génétiques. Nous avons toujours les plus grandes peines à formuler correctement ce rapport entre une différence constatable et les deux groupes de cause de cette différence : le groupe de cause génétique et le groupe de cause environnementale. Quand quelqu'un interroge sur la part respective du génétique et du « social » dans le développement des capacités individuelles, la réponse est classique et chacun a pu la lire dans de nombreuses publications : 80 % d'influence pour le génétique, 20 % pour le milieu. Il est inutile de discuter ces chiffres ; ce qu'il faut savoir c'est qu'ils n'ont aucun sens car ils correspondent à une *addition*, là où la réalité est *interaction*. Un exemple nous permettra de mieux saisir à quel point nous sommes prisonniers du modèle additif.

En *musique*, on peut distinguer d'une part la partition, d'autre part la façon de la lire, de l'interpréter. Une partition de Mozart n'est jamais qu'un ensemble de signes noirs sur du papier blanc : ce n'est pas de la musique, ça le devient à condition qu'il y ait un exécutant. La question de savoir s'il faut attribuer la musique plutôt à Mozart ou plutôt à l'orchestre, est absurde ; qui oserait proposer une répartition 80 % Mozart et 20 % orchestre ?

(1) M. Debray-Ritzen, qui n'est pas à une incohérence près, admet certaines limites du QI (« Le QI importe peu, ce qui compte, c'est le profil »), mais par ailleurs ses raisonnements ne tiennent que si l'on admet le QI comme mesure de tout l'individu.

En *génétique*, une telle répartition signifierait qu'un enfant qui a des gènes normaux et pas d'éducation aurait un QI moyen de 80, tandis qu'un enfant pourvu d'une très bonne éducation et dépourvu de ces gènes aurait un QI moyen de 20. Mesurer en pourcentage la part du patrimoine génétique dans le développement de l'intelligence est une erreur logique aussi grave que de vouloir mesurer une distance avec des tonnes.

En vérité, nous avons une mauvaise formation mathématique et nous avons appris l'addition trop jeunes. Il serait préférable de n'apprendre le signe + qu'en terminale, avec beaucoup de précaution, car en fait dans la nature peu de choses s'additionnent. Nous sommes très conditionnés, sans doute, par le fait que la valeur monétaire s'additionne. Moi plus vous, cela ne veut rien dire.

Mais mon salaire, plus le vôtre, cela veut dire quelque chose. Ils peuvent s'additionner ou se comparer, certains en déduiront que je *vauts* plus que vous, ou que vous *valez* plus que moi. C'est une expression établie en langue anglaise : *I am worth, you are worth...* Au moins ça n'est pas hypocrite. Mais il faut nous rendre compte à quel point ce fait de tout ramener à une unité de compte *monétaire* de référence infléchit nos façons d'évaluer, de mesurer, et de classer.

Tout classement est relatif et provisoire, surtout pour les groupes humains

On ne peut classer que selon un critère à la fois. Si vous voulez ranger des pots de confiture, vous les classez soit par taille, soit par forme, soit par variété de fruit, soit par date de fabrication... Quelle est la meilleure façon de classer ? Cela dépend de l'usage que vous en ferez. Il n'y a pas de classement absolu des pots de confiture.

On veut classer les hommes, les enfants. Soit, classons, mais sachons qu'il y a toutes sortes de classements possibles.

On classe les hommes, ici selon la classe ou selon la caste, là selon la couleur : les blancs, les jaunes, les noirs ; mais que voit le généticien ?

Comparant les gènes des différents groupes, il ne trouve pratiquement aucun gène des différents groupes, il ne trouve pratiquement aucun gène qui soit spécifique d'une nation ou d'une caste. Peu avant la dernière guerre, des anthropologues proposaient d'exclure de la citoyenneté française tous les individus ayant le groupe sanguin B, groupe surtout répandu dans l'Est de l'Europe. On peut effectivement constater des fréquences différentes des divers gènes : plus de B chez les Russes, moins de B chez les Français... En accumulant ainsi des informations, on constate que deux groupes sont semblables pour tel gène, dissemblables pour tel autre... et toute synthèse est arbitraire. On ne peut donc faire de classements que précaires et provisoires.

Aux débuts de la génétique on a cru pouvoir fonder le concept de race sur la comparaison de patrimoines génétiques. On est arrivé au résultat inverse : aucun classement ne se dégage nettement. Quant à la notion de race *pure*, elle est totalement négative en génétique, où race pure signifie race homogène, donc race pauvre. Plus une race est « pure » et plus elle est génétiquement désastreuse. C'est dans le vocabulaire *moral* que le pur est préférable à l'impur, mais l'extrapolation biologique constitue un contresens.

De toute façon, l'amélioration génétique n'améliore jamais que certains caractères de l'espèce

La notion de « race » reste très chargée d'ambiguïtés : la tentation de l'eugénisme n'est pas morte avec l'époque hitlérienne. Des expériences d'amélioration génétique sont constamment faites sur les animaux, et dans

Mais que signifie « améliorer ? » on peut accroître la quantité de lait ou de viande qu'un bovin peut fournir. Rarement les deux à la fois, car si l'on améliore un caractère, c'est en général au détriment d'un autre.

En tout cas il y a abus de langage : en améliorant la quantité de lait produite par une vache, on n'a pas amélioré l'espèce bovine.

Tout système de sélection donne priorité aux individus qui satisfont à certains critères, réussissent certaines performances arbitrairement choisies.

Les hiérarchies humaines ne sont pas affaire de biologie, mais de choix sociaux et politiques

Le repli sur les valeurs hiérarchiques caractérise les périodes de crise et de forte compétition. Un groupe social dominant peut en profiter pour affermir son pouvoir. On peut toujours décréter que, pour former la future élite d'un pays, on tirera au sort un dixième des garçons ou des filles, on leur donnera « une très bonne éducation », et ils deviendront les chefs. On peut justifier cela par toutes sortes de raisons économiques et sociales. Mais, il n'est ni scientifiquement possible, ni moralement admissible de justifier ce procédé par la génétique.

Le XIX^e siècle au moins n'avait pas cette hypocrisie. Une circulaire du Tsar, publiée en 1887, ordonnait de « débarrasser les lycées et les gymnases des enfants de cochers, de domestiques, de cuisiniers, de blanchisseuses et autres enfants de ce genre, car exception faite pour ceux qui sont exceptionnellement bien doués, il n'est pas indiqué pour les enfants de ces gens de changer de position dans l'existence ».

Dans ce texte, qui a au moins le mérite de la franchise, on remarquera le mot « doués ». On pouvait croire autrefois que certains êtres étaient génétiquement doués. Il est impossible aujourd'hui de prétendre distinguer ce qui est dû au patrimoine génétique et ce qui est dû à l'expérience.

Notre cerveau se construit à partir d'un certain patrimoine génétique, différent pour chacun de nous. Mais à partir de ce patrimoine, il se construit dans une prolifération fabuleuse, où le hasard joue probablement un rôle essentiel.

Le résultat est d'une complexité inimaginable : dix milliards de neurones, cent mille milliards de connexions. Autrement dit, il y a dans notre cerveau trois fois plus de neurones que d'hommes sur la terre, et chaque neurone est en connexion permanente avec mille autres.

Comment veut-on prétendre, devant un ensemble mécanique aussi complexe, départager ce qui revient au patrimoine initial et ce qui revient aux apprentissages ? Pour relier le contenu du patrimoine génétique, qui est une série de recettes de fabrication de protéines, à nos capacités intellectuelles, il faut franchir une énorme distance, et faire un nombre infini d'hypothèses. Le lien n'est évident que dans certains cas, tous négatifs, de gènes qui rendent « idiots ». Cela existe. Mais rien n'autorise à conclure que, symétriquement, d'autres gènes produisent des « surdoués ».

Notre époque fait de la rapidité le « don » suprême. Nous sommes une société où l'homme qui ne sait pas répondre « du tac au tac » se disqualifie, et où celui qui trouve la bonne réponse avec un temps de retard passe pour débile. Que la rapidité intellectuelle soit liée pour une part à des données génétiques, c'est très possible. Mais pourquoi tant valoriser la vitesse ? Elle contribue à l'efficacité, mais à quel prix ? Elle permet de réussir dans les concours, mais parce qu'on a fait du concours un test de rapidité. Pourquoi tant valoriser la précocité ? Le culte de la précocité est fatal à d'innombrables enfants. Il faudrait penser plus souvent à Einstein : non seulement il ne fut pas précoce, mais il assure que c'est d'avoir étudié tardivement certaines théories, qui l'a conduit à les remettre en question.

FAÇADE ET RÉALITÉ DE LA POLITIQUE FAMILIALE

par Marcel Gonin

Les « politiques de la famille » révèlent la situation des sociétés. Au-delà des discours électoralistes et natalistes, se posent des problèmes nouveaux : le droit au travail des femmes, le statut de l'enfant. Et Marcel Gonin souligne ici l'injustice du système de prestations familiales, qui renforce les inégalités en prétendant les combattre.

Peut-on dire que la famille est aujourd'hui un enjeu syndical ?

Elle l'est sans aucun doute, mais d'une autre façon qu'hier. Quand la CFTC s'intéressait à la famille, c'était dans le sillage de la morale catholique du foyer, cellule de base de la société, avec la stricte division des rôles : l'homme au travail, la femme au foyer, surtout la mère au foyer. L'approche actuelle de la CFDT est toute autre. Le problème est posé à partir de l'expérience des femmes au travail : double journée, discrimination salariale, moindre promotion, moindre poids des militantes au sein même de l'organisation, etc, toutes réalités qui concernent l'action syndicale, et qui sont liées à la manière dont la famille structure la division des rôles.

Voilà une première et principale raison qui fait de la famille un enjeu syndical. Mais il en existe une deuxième, et qui est le système des retraites. On sait qu'il s'agit d'un système de répartition : l'argent de nos cotisations n'est pas mis en réserve pour nos propres retraites dans trente ans, mais sert à payer les retraites des retraités actuels. Cela veut dire que nos retraites seront à la charge des actifs qui nous suivront, et si leur

nombre est insuffisant, ils ne pourront pas y subvenir (1). Il n'est donc pas besoin d'être natalistes pour comprendre qu'il existe un rapport entre l'équilibre des retraites et le renouvellement des générations. Les acquis des travailleurs sont à gérer dans la durée, mais la pyramide des âges évolue et nous ne pouvons pas nous désintéresser des questions que pose pour demain la démographie. Or celle-ci est soumise à des motivations qui nous échappent (2), mise à part peut-être la vision plus ou moins optimiste que les gens se font de l'avenir. C'est dire qu'une « politique de la famille » ne saurait se réduire aux problèmes de prestations familiales et d'équipements collectifs, si importants qu'ils soient : il y a là tout un jeu d'interactions, qui montrent la complexité et la richesse de la vie sociale, et tout cela le syndicalisme doit le prendre en compte.

(1) A nuancer par le fait qu'un certain nombre de femmes qui travaillent aujourd'hui sont, en matière de retraite, les ayant-droit de leur mari.

(2) Le travail ou le non-travail des femmes n'est pas un facteur déterminant comme le montre la chute de la natalité en Hollande où les femmes travaillent peu. Le facteur religieux ne joue pas davantage, comme le montrent les compaisons entre l'Italie catholique et l'Angleterre protestante.

Les difficultés économiques actuelles ne vont-elles pas servir de prétexte à une régression de la politique familiale ?

Il est certain que, sur le plan budgétaire, nous allons vers des arbitrages difficiles. L'allongement de la durée de la vie accroît le nombre des personnes âgées, et la demande de soins correspondante. Dans le même temps, la baisse de la natalité appelle des prestations accrues en vue d'accroître le nombre des naissances.

Tout effort de redistribution des revenus et de correction des inégalités apparaît de plus en plus pesant à un gouvernement qui déjà, réduit au minimum les dépenses d'équipements collectifs, et valorise au maximum toutes les formes d'entraide et de bénévolat. En encourageant la garde à domicile, le temps partiel pour les femmes et le mi-temps pour les mères de famille, il souhaite manifestement voir les femmes « rentrer à la maison », solution qui tend à les remettre dans la dépendance du mari. Encore faut-il que celui-ci dispose de revenus suffisants.

En fait, on n'observe pas de recul de la présence des femmes sur le marché du travail, et si le chômage est en grande partie féminin, le fait qu'elles s'inscrivent à l'ANPE montre qu'elles ne renoncent pas à chercher un emploi. Ceci est peut-être moins sensible dans le milieu ouvrier, où les femmes sont moins qualifiées, moins bien payées, soumises à des conditions de travail souvent pénibles. Mais d'une façon générale, la volonté de travailler chez les femmes est irréversible.

Elle est un des faits qui marque l'ouverture de la famille. On a beaucoup parlé de crise de la famille. Je crois qu'il y a crise d'une certaine conception de la famille, avec des évolutions très positives vers plus d'autonomie, et une plus grande liberté de débat. Les rapports de pouvoir sont de mieux en mieux élucidés au sein de la famille, et au-dehors, le modèle patriarcal n'est plus une référence, le paternalisme est devenue une formule négative.

Quels sont, pour la CFDT, les objectifs fondamentaux d'une politique familiale ?

Ces objectifs sont au nombre de trois, à situer bien sûr dans le contexte qui vient d'être évoqué : travail des femmes, démographie, etc.

1. *Permettre aux couples d'avoir les enfants qu'ils désirent.* En effet, toutes les enquêtes montrent que de nombreux couples souhaiteraient avoir plus d'enfants si les conditions économiques et sociales leur étaient plus favorables.

2. *Favoriser l'épanouissement de tous les membres de la famille.* Trop de relations familiales sont faussées par la dépendance économique de certains membres. Il faut que chacun soit assez autonome pour vivre des relations affectives vraies. Et il faut que toute personne ayant des enfants à charge puisse choisir librement la manière de les élever, c'est-à-dire choisir d'interrompre ou non son activité professionnelle.

3. *Développer l'autonomie de l'enfant.* Il faut que celui-ci sache que sa subsistance et son éducation ne dépendent pas seulement de ses parents, mais que la société contribue à son entretien.

Ayant déjà dit que nous n'étions pas des natalistes forcenés, il faut souligner l'importance que nous attachons au renouvellement des générations : il faut reconnaître que le fait d'avoir des enfants est une fonction sociale. Mais la CFDT ne dit pas « maternité, fonction sociale », parce que le fait d'avoir ou non des enfants ne concerne pas seulement les femmes, c'est une *responsabilité du couple*, et il est à souhaiter que dans la conscience collective ceci aille de soi.

Conséquence logique des trois points qui viennent d'être présentés, *c'est l'enfant qui est le sujet du droit, et non plus la famille.* Le mot de « prestation familiale » est à remettre en cause : l'aide ne doit plus s'adresser à la famille, on doit attribuer des prestations à l'enfant sans tenir compte des ressources des parents.

La CFDT, sans méconnaître l'importance des débats récents sur les régimes matrimoniaux, le droit parental ou le divorce, a privilégié le problème des prestations aux enfants parce qu'il a des incidences évidentes sur le pouvoir d'achat, les gardes d'enfants, etc, et est à ce titre un problème sensible pour les travailleurs et surtout les travailleuses.

Au-delà de ces positions de principe, quels sont les arguments de la CFDT pour remettre en cause le régime actuel des prestations familiales ?

La critique de la CFDT porte sur plusieurs éléments d'un système qui, dans son ensemble, conforte les inégalités au lieu de les combattre :

1. Le système des prestations familiales ne traite pas à égalité tous les enfants :

- dans une même famille, il ne reconnaît pas le premier enfant, il n'ouvre droit à des allocations qu'à partir du second, et elles croissent en même temps que le nombre des enfants.

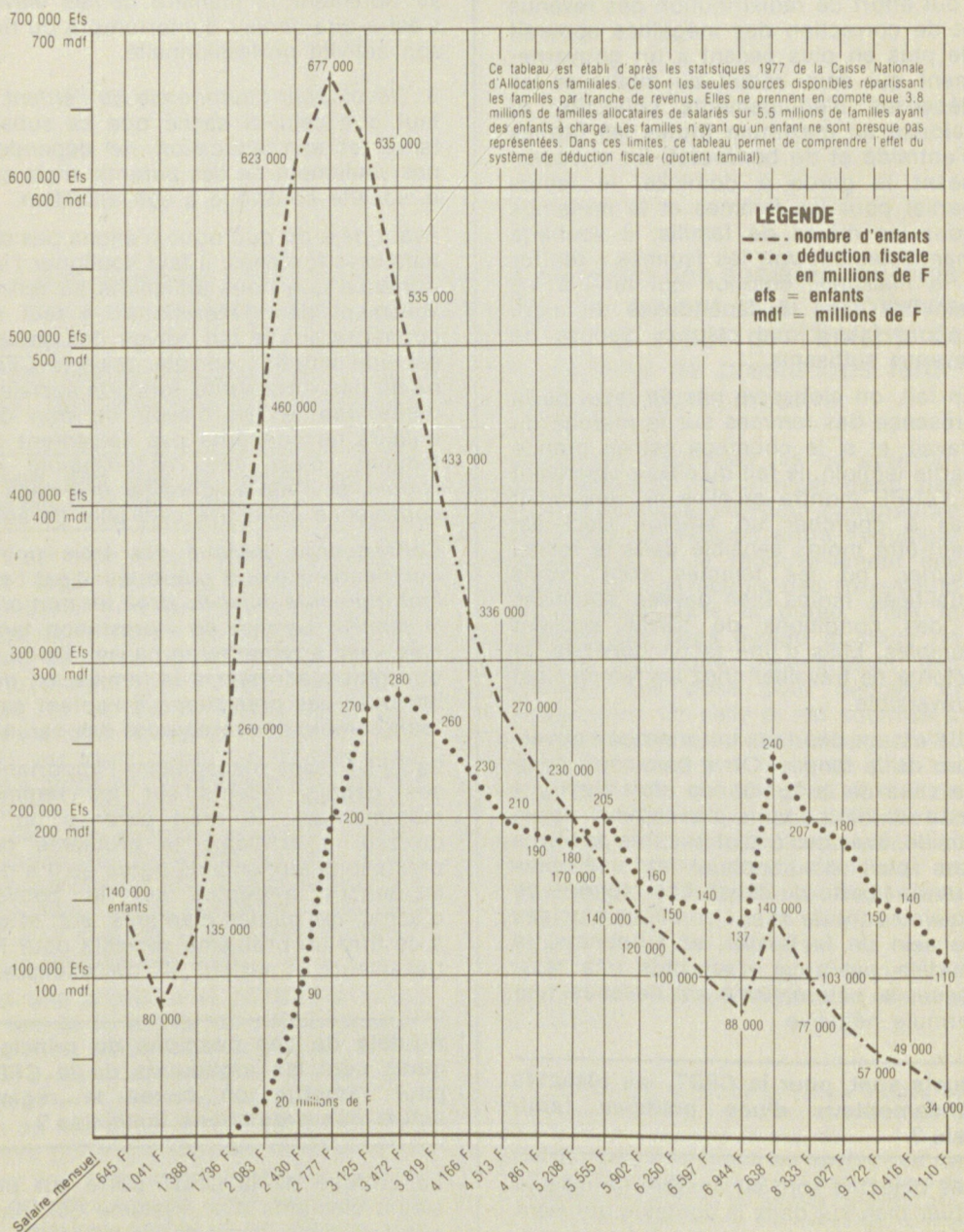
Or, nous pensons que tous les enfants du même âge doivent avoir les mêmes

droits, indépendamment de leur rang ;

- ensuite, ce système établit des plafonds de ressources, ce qui est une manière de lier l'enfant à sa famille ;

- enfin et surtout ce système est plus favorable aux familles dont les revenus sont les plus élevés, si l'on tient compte des aides indirectes par déduction fiscale, et pas seulement de l'aide directe.

DÉDUCTIONS FISCALES PAR TRANCHE DE REVENUS



Les déductions fiscales s'accroissent à mesure que le revenu s'élève, et, décroissent avec le rang de l'enfant à mesure qu'on s'éloigne des aînés (1).

2. *Diverses dispositions pénalisent les mères de famille qui ont une activité professionnelle.* Les plafonds de ressources ne tiennent pas compte du fait qu'il y a un ou deux salaires (sauf, mais très insuffisamment pour le complément familial). De même, la deuxième part du quotient familial est attribuée de droit au chef de famille dès lors qu'il y a mariage (que les deux époux travaillent ou non, et qu'il y ait ou non des enfants).

3. *Le quotient familial apporte une aide importante et cachée aux familles aisées.* Le montant actuel des prestations familiales (non compris l'allocation logement) est de 43 milliards par an, l'aide fiscale pour les enfants est de 15 milliards, et l'aide fiscale pour les épouses qui n'ont pas d'activité professionnelle est de 30 milliards. L'aide fiscale est donc plus importante que l'aide pour prestations familiales. Mais il existe un déséquilibre énorme dans la répartition de cette aide : l'opinion commune est que certains

enfants de famille aisée n'ont droit à aucune aide parce que les allocations sont soumises à des plafonds de ressources, mais en réalité ces enfants perçoivent des aides plus importantes par le biais du quotient familial que ceux qui ont des plafonds de ressources (2).

En outre, les familles les plus aidées sont celles qui ont un ou deux enfants, et non les familles dites nombreuses.

En 1976, les 10 % de familles qui déclaraient des revenus supérieurs à 60 000 F (donc plus de 8 000 F par mois) percevaient 40 % des déductions fiscales.

(1) Exemples. Salaire mensuel 4 000 F. Déduction premier enfant 812 F; deuxième enfant 654 F; troisième 645 F; quatrième 406 F.

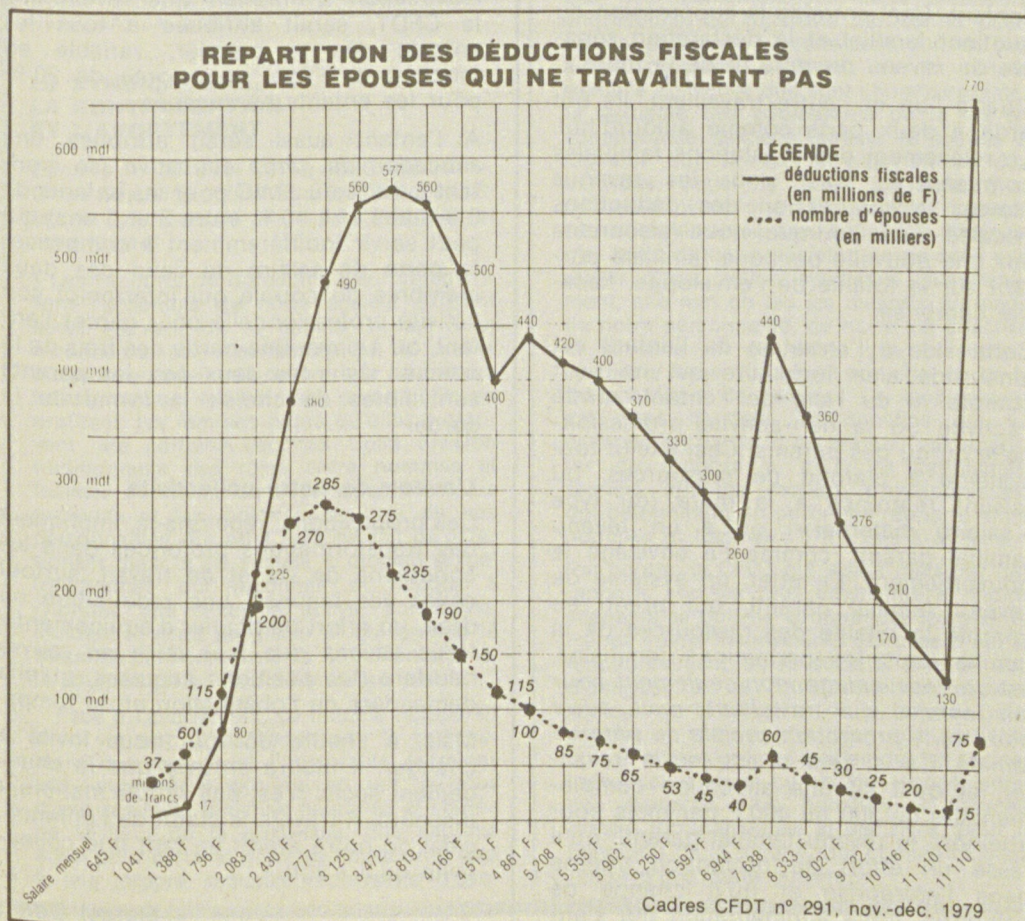
Salaire mensuel 8 000 F. Déduction premier enfant 2 531 F; deuxième enfant 1 777 F; troisième 1 345 F; quatrième 1 046 F.

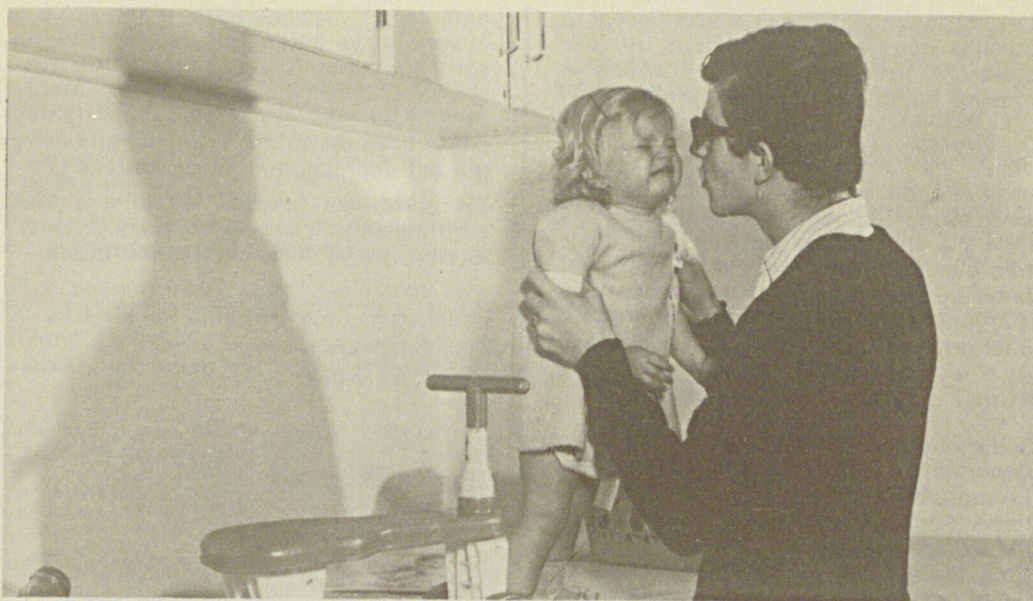
(2) Exemple : aide aux familles calculée sur 20 ans pour une famille de trois enfants :

Salaire mensuel 4 000 F. Allocations familiales + complément familial = 254 328 F. Quotient familial = 43 065 F. Aide moyenne mensuelle par enfant : 413 AF.

Salaire mensuel 10 000 F. Allocations familiales + complément familial = 159 528 F. Quotient familial = 176 515 F. Aide moyenne mensuelle par enfant : 466,70 F.

RÉPARTITION DES DÉDUCTIONS FISCALES POUR LES ÉPOUSES QUI NE TRAVAILLENT PAS





Contre ce système profondément inégalitaire, la CFDT préconise la reconnaissance d'une seule source des aides à l'entretien des enfants, et la mise en place d'un système où les prestations familiales deviendront des prestations à l'enfant. Ceci entraîne la suppression du quotient familial et la déclaration séparée du revenu du père et de la mère.

Quand l'un et l'autre travaillent, ils ont droit à deux parts comme aujourd'hui. Le relèvement des prestations familiales compenserait, sauf pour les revenus élevés, la suppression des déductions fiscales. C'est pourquoi nous raisonnons sur une nouvelle politique familiale portant sur la totalité de l'enveloppe, fiscalité comprise.

Cette aide à l'entretien de l'enfant est ainsi une aide forfaitaire qui ne tient compte ni du rang de l'enfant, ni de l'activité ou la non-activité professionnelle du ou des parents. Ceci exclut tout système à plafond de ressources, ou faisant référence à la mère (du type « salaire maternel ») ou à un revenu familial garanti, comme l'a envisagé le gouvernement. En effet, un système de revenu familial garanti, qui prend en compte la totalité des ressources de la famille, plus les prestations familiales, est un désavantage, non seulement pour les femmes qui travaillent, mais aussi pour toute promotion sociale du père de famille. Car si celui-ci est seul à travailler, et qu'il ait une allocation complémentaire de 300 ou 400 F par mois pour atteindre le revenu familial garanti, qu'il fasse un effort de promotion interne dans l'entreprise et qu'il change de catégorie, toute augmentation qui s'en-

suivra viendra en déduction de l'allocation complémentaire qui lui était accordée. Ce n'est là qu'un système d'assistance renforcée, et donc extrêmement néfaste.

L'allocation d'entretien que revendique la CFDT, serait attribuée à tous les enfants dès le premier, variable en fonction de l'âge, et majorée de 20 % pour les enfants handicapés.

A l'enfant aussi serait attribuée une allocation de garde éducative (se montant à 25 % du SMIC pour les enfants de 0 à 3 ans et à 10 % entre 3 et 6 ans) qui peut servir indifféremment à compenser la perte de salaire de celui des deux membres du couple qui interrompt son activité professionnelle pour garder l'enfant, ou à payer une partie des frais de la crèche : dans les deux cas, les parents sont libres de choisir la forme de la garde.

L'avenir de notre collectivité

Ces propositions, répétons-le, impliquent des transformations profondes dans les conditions de vie et de travail, surtout celles des femmes, une redéfinition du droit, un effort particulier d'équipements. Nous savons que leur mise en œuvre heurtera des positions acquises, qu'elle demandera de l'obstination et du temps.

Mais, à l'heure où tout nous invite à changer, il faudra prouver que le changement social n'est pas simple matière à discours. A travers le statut de l'enfance, c'est de notre avenir en tant que collectivité qu'il s'agit.

Marcel Gonin

Les femmes, le travail et le syndicat

« TRAVAILLEUSES, COMBAT POUR UNE LIBÉRATION »

Vient de paraître, à Montholon-Services, une brochure de 150 pages dont voici le sommaire :

1. les femmes travailleuses : quelles réalités ? L'évolution de l'activité féminine au vingtième siècle ; l'emploi féminin aujourd'hui ; les travailleuses et le fonctionnement du marché du travail.

2. nature féminine ou conditionnement culturel ? La division du travail au sein de la famille ; les conséquences de la double journée sur l'organisation du travail ; les conséquences du statut social des femmes sur les travailleuses.

3. les travailleuses dans la lutte syndicale.

4. la CFDT et les travailleuses. L'évolution de la CFDT sur la question des travailleuses ; la stratégie de la CFDT ; des obstacles liés à une conception de la famille ; les revendications dans l'entreprise ; la place des travailleuses dans la CFDT.

5. annexes.

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

LE SYNDICALISME, LA CONTRACEPTION ET L'AVORTEMENT

Dans le n° 39 de « CFDT AUJOURD'HUI », Claire Beauville définit ainsi les responsabilités du syndicalisme sur la contraception et l'avortement :

« Les rapports de domination qui caractérisent l'ensemble de notre société existent aussi au sein de la famille. Il faut bien reconnaître que l'ensemble de la classe ouvrière est hésitante devant leur nécessaire transformation, les hommes parce qu'ils en profitent, les femmes parce qu'elles y trouvent une certaine sécurité. Cette division traditionnelle des rôles entre hommes et femmes s'enracine dans les aspects les plus profonds et les moins conscients de nos personnalités. En effet, elle ne fait qu'extérioriser dans la vie sociale le modèle sexuel traditionnel, qui reconnaît et impose à l'homme une sexualité active, dominante, incluant le droit au plaisir et qui oriente la sexualité féminine vers le sentimentalisme, la soumission et l'indifférence au plaisir.

Face à l'avortement, ce modèle réapparaît avec vigueur. L'insistance sur le relâchement des mœurs et l'immoralité entraînés par l'avortement exprime en fait le refus d'une sexualité féminine heureuse et libérée de la peur de la grossesse. Elle exprime aussi pour certains hommes l'insécurité face à leur propre sexualité, contrainte d'évo-

luer : bien des hommes vivent comme une atteinte à leur virilité l'accès de leur femme à la contraception. Cette insécurité se traduit aussi bien par le recours à la pornographie que par une intransigeance puritaine.

Pourtant le modèle sexuel traditionnel mène les hommes et les femmes bien que d'une manière différente à une réelle misère sexuelle : l'épanouissement de la sexualité féminine peut être l'occasion d'un enrichissement de la sexualité masculine.

Peur de la sexualité féminine, peur de sa propre sexualité suffiraient à expliquer les réticences d'un milieu masculin, comme la CFDT, à s'engager résolument dans la lutte pour le droit à la contraception et à l'avortement. Et il faut ajouter l'hésitation à remettre en cause le rôle social attribué aux femmes et tous les rapports de domination qui peuvent être vécus au sein de la famille.

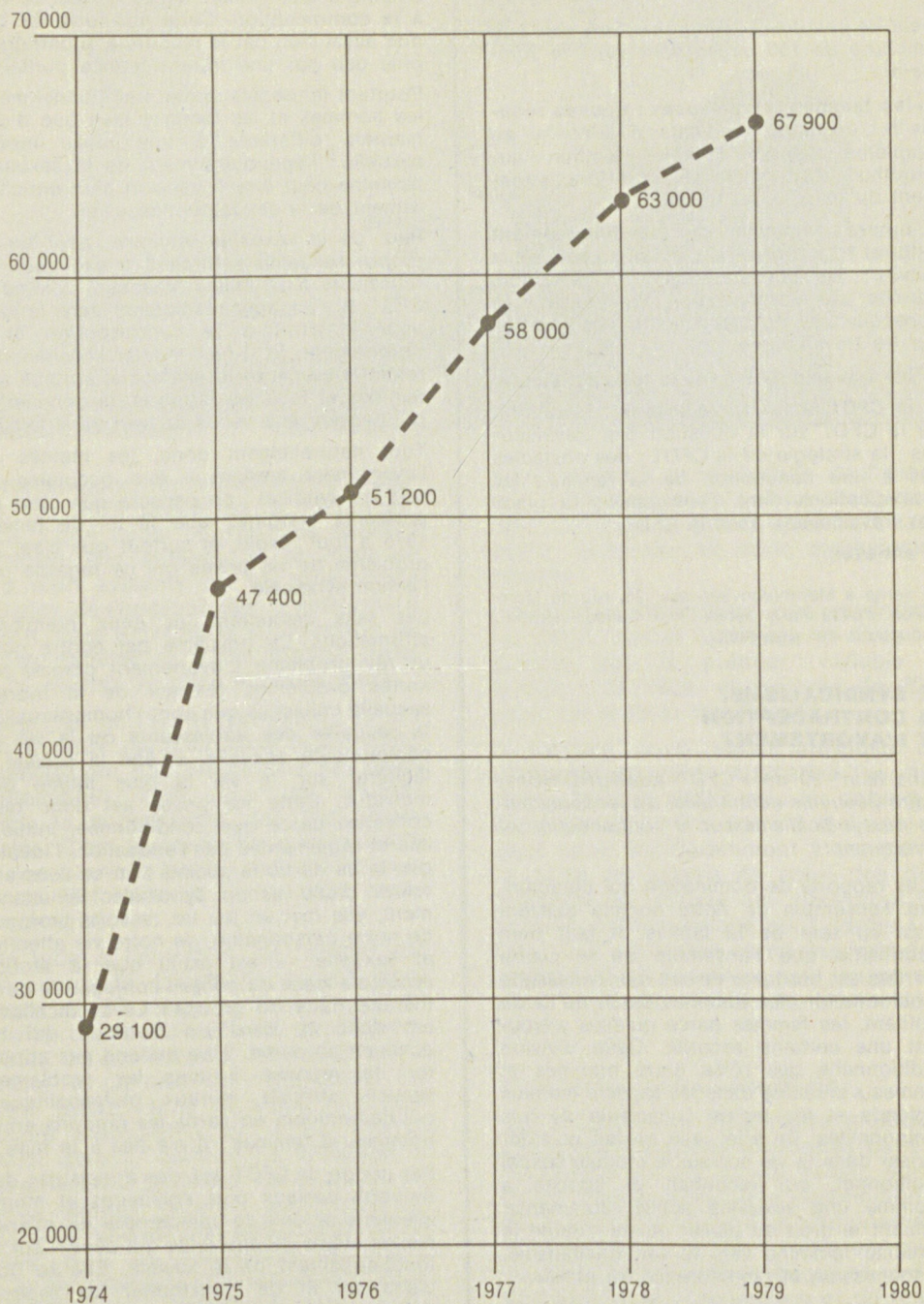
Tout naturellement donc, les réalités de l'avortement tendent à être occultées au sein du syndicat : on pensera que c'est un problème marginal, que la loi de janvier 1975 a tout résolu, et surtout que c'est un problème de vie privée qui ne regarde pas l'action syndicale.

Les faits démentent les deux premières affirmations. La troisième par contre pose un réel problème. L'avortement, comme ces autres problèmes relevant de la morale sexuelle collective que sont l'homosexualité, la sexualité des adolescents ou la vie en communauté sexuelle, amène la société à légiférer sur la vie la plus intime des individus. Cette vie privée est donc bien collective parce que conditionnée, influencée et réglementée par l'éducation, l'idéologie, la loi de notre société ; en ce sens elle relève d'une action syndicale. Simultanément, elle met en jeu les ressorts profonds de notre personnalité, de notre vie affective et sexuelle : il est exclu que la section syndicale fasse du conseil conjugal ou de la thérapie de groupe ! Le syndicalisme est donc là dans un domaine qui lui échappe en partie. Il ne prétend pas apporter de réponse à tous les problèmes, sexuels, affectifs, moraux, philosophiques, qui déterminent en partie les rapports entre hommes et femmes : il n'a pas à le faire.

Par contre, la CFDT qui vise à instaurer des rapports sociaux plus égalitaires et moins aliénants se doit de comprendre les phénomènes même inconscients qui pèsent sur le fonctionnement de la société. Elle se doit d'analyser et de transformer les aspects sociaux de la situation de la femme. Cette analyse et cette action, bien que partielles puisqu'elles n'ont pas à atteindre les racines individuelles plus ou moins inconscientes des rapports entre hommes et femmes, restent indispensables et décisives, pour la libération de la femme tout comme l'instauration d'une autre société. »

Evolution du chômage des cadres de 1974 à 1979

(au 1^{er} octobre de chaque année)



Cadres CFDT n° 291, nov.-déc. 1979

Le chômage comme destruction sociale et moyen de sélection

par Augustin Duret

La courbe du chômage continue de monter, et l'aide aux chômeurs ne suffit pas à en compenser les effets destructeurs, individuels et collectifs. Voici un texte « à bâtons rompus », qui émane de cadres spécialisés dans les problèmes de l'emploi. Il ne saurait être joyeux. Mais il doit contribuer à poser la question politique de l'emploi : veut-on instaurer le libéralisme sauvage sur fond de nouvelles technologies ; veut-on pour bientôt une société divisée entre nantis et assistés, avec les risques d'aventure qui s'ensuivront inévitablement ?

Les entreprises étant acculées à des changements considérables, beaucoup de patrons choisissent de naviguer à vue et d'alléger la barque.

Le « dégraissage » au jour le jour

On voit se multiplier des stratégies de productivité et de rentabilité immédiates, des choix d'investissements ou de désinvestissement dont l'emploi fait les frais.

On récupère du capital pour suivre les fluctuations boursières et monétaires (l'argent travaille, lui) ; on modifie les politiques commerciales et les politiques de production. On peut en venir ainsi à produire et à vendre le moins possible.

La baisse de production et la baisse du chiffre d'affaires assurent le bénéfice à court terme ; tant pis si à moyen terme il y a des risques d'asphyxie, donc de fermeture.

Les sociétés multinationales imposent leur stratégie, on en voit les conséquences sur l'emploi : le pouvoir de décision

se fait de plus en plus inaccessible. En voici des exemples :

- Dans une réunion de cadres récemment licenciés, la moitié des participants déclarent que leur licenciement a été décidé dans un autre pays (siège ou direction continentale).

- Un directeur d'usine (PME, unité autonome de production), raconte sa mésaventure :

« Le siège français me demande de prévoir le ralentissement, puis la fermeture de mon usine. Je réagis et grâce à mon initiative personnelle, je réussis à remplir totalement le carnet de commandes. Je suis alors appelé au siège, à New York, où j'apprends que je suis licencié pour « inexécution de mission »... »

- Un laboratoire pharmaceutique est racheté par un groupe étranger. La recherche étant confiée à une société étrangère, un pharmacien chercheur spécialisé dans un domaine de pointe, est alors contraint au licenciement. Mais du fait même de sa spécialisation, il lui faudra un an pour trouver un emploi temporaire dans un autre groupe étranger.

Les méthodes patronales se durcissent. Depuis plusieurs années déjà, on constate des licenciements de cadres par suite de restructurations : fusion, absorption, réduction de filiales. Résultat :

Un directeur d'agence de distribution est licencié après que le secteur commercial ait été réparti sur d'autres secteurs ; ou bien, suite à un changement d'orientation dans la politique de l'entreprise, un cadre technique, ingénieur d'affaires, est brusquement muté comme chargé de mission sans objet, dans un secteur marginal. Choc, humiliation, dépression, démission obligée. Dix-huit mois plus tard il est toujours au chômage.

Cette méthode — affectation soudaine à une nouvelle fonction sans rapport avec la précédente — permet des licenciements individuels à bon compte, sur motif d'*incompétence*. Elle tend à se répandre car elle facilite le « dégraissage » des effectifs d'encadrement, sans recours aux procédures habituelles, mais complexes, de licenciement. Dans telle société internationale, c'est un réseau entier de commerciaux — ils étaient douze — qui a été ainsi licencié.

Dégradation de l'emploi « cadre »

L'emploi « cadre » est touché dans à peu près tous les secteurs : hier la chimie, le bâtiment ; aujourd'hui, le pétrole, l'informatique, etc.

Les exigences à l'embauche vont croissant : rejet des « profils » désadaptés, des qualifications périmées, des formations suspectes. Il y a sur-sélection, et, mettant à profit l'abondance de candidats, on attend qu'ils répondent à un nombre de critères souvent aberrant et sans rapport avec la fonction proposée.

Les emplois proposés sont souvent précaires, créés sporadiquement pour trois mois, six mois, au gré des besoins à court terme de l'entreprise. D'où de plus en plus l'instabilité des reclassements, expérimentée par exemple par bien des cadres supérieurs en gestion et organisation. Ils se voient proposer des contrats à l'essai, de 6 mois renouvelables et, le redressement de l'entreprise une fois réalisé, se font remercier pour « essai non concluant » (sic).

La déclassification et le déclassement sont parfois la seule alternative au chômage. Par exemple :

- un ingénieur des Arts et Métiers de 35 ans, avec 10 ans d'expérience de direction technico-commerciale, est licencié en janvier 1978. Après une tentative de formation complémentaire en informatique, il retrouve un poste en mars 1979, mais c'est à 50 km de chez lui avec un salaire équivalent à 60 % de son salaire antérieur.

- un médecin, chimiste, spécialiste de la recherche sur le cancer, documentaliste de banque de données informatiques (niveau international) envisage après deux ans de vaines recherches, de se recycler pour devenir généraliste.

- cas extrême : le directeur commercial « France » d'une grande marque de cycles et auto, licencié par suite de regroupement, accepte après trois ans de recherches infructueuses un emploi de chauffeur de taxi.

Ces cas ne sont peut-être pas typiques, ni statistiquement significatifs, mais ils illustrent une tendance vérifiable.

Mobilité négative, déqualification, chômage intermittent

Ainsi s'instaurent des pratiques qui conduisent, dans les faits, à une redéfinition de la mobilité, de la qualification et du chômage « cadre ».

- La *mobilité* est un leitmotiv du patronat et du pouvoir. Mais si elle est rentable du point de vue de l'entreprise, elle l'est moins souvent pour les salariés. Les cadres les plus jeunes et les plus âgés sont particulièrement assujettis à des formes de mobilité qu'ils ne souhaitent pas. La mobilité promotionnelle devient une exception.

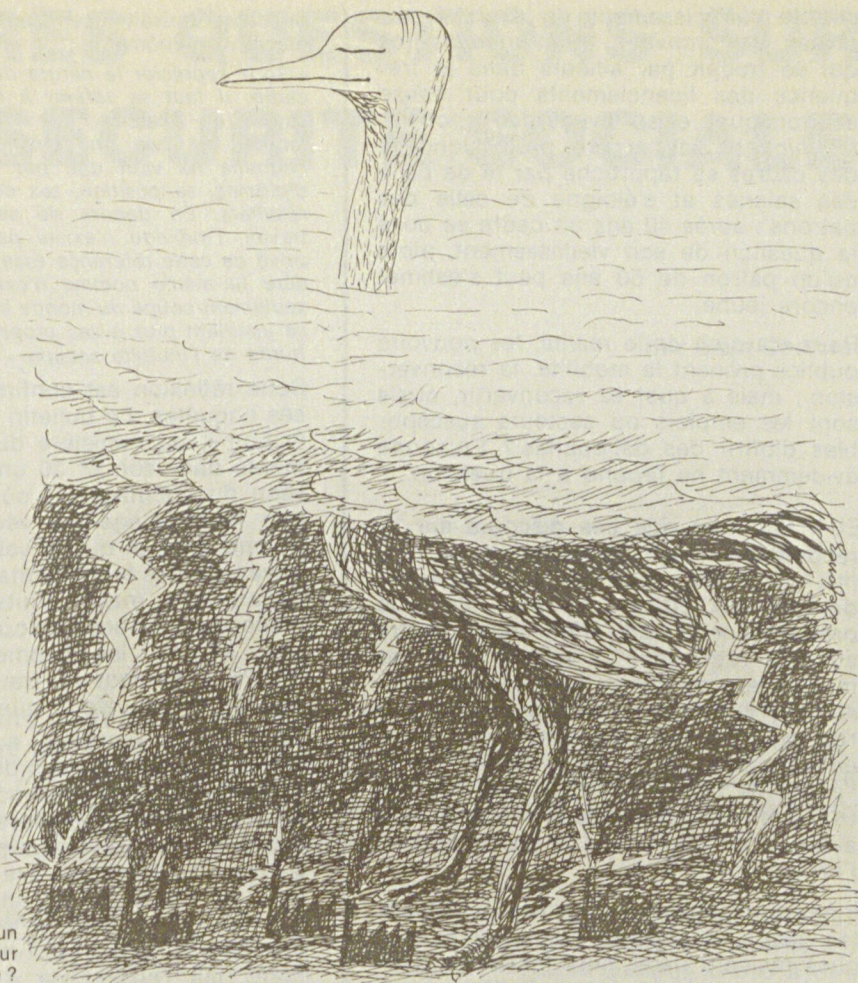
- La *qualification* des cadres est de plus en plus souvent inadéquate, face à la réalité des nouvelles technologies ou stratégies commerciales, face aux exigences exorbitantes de certains patrons. Or aucun moyen sérieux n'est offert aux cadres, (en activité ou au chômage) pour se « requalifier ». Il n'existe plus de politique de formation, rappelant de près ou de loin l'ambition définie à cet égard en 1971. Pire, certains conseillent aux demandeurs d'emploi de ne pas mentionner leurs stages de formation, comme si ce mot pouvait les desservir.

- Le *chômage* lui-même tend à se présenter différemment. Outre que le nombre des cadres chômeurs s'accroît, et que la durée moyenne de leur chômage s'allonge (souvent au-delà d'un an), on constate l'avènement d'un *chômage intermittent*, du fait des contrats courts déjà mentionnés. Tel cadre a connu en deux ans trois emplois temporaires entrecoupés de trois périodes de chômage.

Après 50 ans, compter sur ses « relations »

Le discours officiel présente les chômeurs qui ont la cinquantaine ou plus comme des demandeurs d'emploi « expérimentés ». Mais dans la pratique, combien d'entre eux croient encore, après des mois de recherche infructueuse, à la valeur de cette expérience sur le marché du travail ?

Car, il faut le dire, être au chômage à 50 ans c'est dans la majorité des cas la perspective d'avoir à effectuer une lon-



Et pourquoi pas un concours du meilleur cadre de France ?

gue recherche : en moyenne 7 à 9 mois, et parfois pendant plus d'un an.

Et pour obtenir cet emploi, si l'on en croit les résultats d'une enquête récemment effectuée auprès d'un échantillon de cadres de plus de 50 ans qui ont retrouvé une situation professionnelle, bien souvent que de concessions ! Plus de 8 demandeurs sur 10 font des concessions sur au moins un, et parfois plus, des points suivants :

- salaire 55 %
- lieu de travail 40 %
- responsabilités 30 %
- l'intérêt du travail 20 %

Par ailleurs les salariés qui ont exercé leur activité dans des secteurs industriels particulièrement touchés par la crise (bâtiment, textile, industries agricoles et alimentaires) se voient souvent contraints d'opérer une reconversion, et ceci d'autant plus fréquemment qu'ils y occupaient une fonction technique. En effet, les entreprises recrutent davantage, pour ce type d'emploi, des gens

plus jeunes, soi-disant mieux adaptables à l'évolution technologique.

On assiste donc, pour la catégorie de salariés qui nous intéresse ici, à un

DÉMOCRATIE LIBÉRALE AVANCÉE

Un camarade, au chômage depuis plus d'un an, vérifie d'expérience les faits suivants :

1. Les chômeurs ayant plus d'un an de chômage au 31 mai 1979 n'ont pas été admis à s'inscrire aux élections prud'homales.
2. A partir du moment où l'on n'a plus droit aux allocations chômage, on n'a plus de couverture sociale, à moins de prendre une assurance volontaire, ce qui équivaut à imposer une dépense supplémentaire à ceux qui sont dépourvus du minimum.
3. Du point de vue fiscal, tout arriéré d'impôt entraîne
 - des risques de saisie (au moins conservatoire : vous restez « gardien de vos meubles »), y compris sur le salaire du conjoint ;
 - des majorations sur les sommes impayées.

double rétrécissement du marché, au niveau des *activités traditionnelles* (ce qui se traduit par ailleurs dans la fréquence des licenciements pour cause économique), et au niveau des *fonctions techniques*. La carrière professionnelle des cadres se rapproche par là de celle des salariés et s'éloigne de celle des patrons : après 40 ans un cadre se pose la question de son vieillissement, alors qu'un patron de 50 ans peut s'estimer encore jeune.

Pour masquer cette réalité, les pouvoirs publics prônent la mobilité, la reconversion ; mais à quoi se reconvertir, quels sont les emplois ou secteurs susceptibles d'offrir des débouchés ? Personne évidemment ne répond à la question.

Et il faut dire que ces discours sur la reconversion sont démentis par la réalité, du moins pour les salariés ayant derrière eux 20 ans ou plus d'activité professionnelle. En effet ceux d'entre eux qui retrouvent un emploi dans les meilleures conditions sont, paradoxalement (?), ceux qui exercent aucune reconversion, mais obtiennent un nouvel emploi dans le même secteur avec l'appui de leurs *relations*. D'ailleurs, où trouverait-on des relations prêtes à vous aider, si ce n'est dans la profession où l'on est connu ?

Finalement les seules actions cohérentes, sinon équitables, des pouvoirs publics résident dans leurs tentatives d'inciter les salariés à anticiper l'âge de la retraite. Mais qu'est-ce que cela signifie actuellement, sinon l'exclusion précoce de la vie sociale, de cette catégorie de travailleurs « expérimentés », qui rejoint dans la marginalisation les jeunes et les femmes... ?

Mais le travail reste une valeur

Cela fait au total beaucoup de monde. Beaucoup trop pour une société qui prétend afficher encore un discours humaniste, participationniste, etc. Plus la réalité de l'emploi devient cynique, plus ce double discours est insupportable.

Car dans ce tableau rapide et à gros traits, d'un marché de l'emploi qui évolue vers la dégradation, un point constant demeure, et il importe de le signaler contre certains discours : *le travail reste, et de loin, le premier moyen d'insertion sociale*.

Un cadre écrivait récemment à l'issue d'une réunion de chômeurs :

« Pour apprécier la nature du chômage d'un cadre, il faut se référer à la mentalité des cadres en exercice, aux valeurs qui sous-tendent la vie industrielle des cadres : l'homme ne vaut que par son travail, ses diplômes, sa position, ses compétences, ses résultats. En dehors de ses capacités de travail, l'individu n'existe pas. Le chômeur, privé de cette référence essentielle, se considère lui-même comme n'existant plus, non seulement coupé du monde industriel mais ne se justifiant plus à ses propres yeux, c'est la honte de l'inutilité sociale. »

Cette réflexion est confirmée par diverses enquêtes. Le bulletin « *Travail information* », du ministère du Travail, commente dans son n° 30 une étude sur le vécu du chômage (1) où il est rappelé que le chômage est vécu comme un traumatisme, et que la valeur donnée au travail n'a pas fondamentalement changé depuis 1960, malgré toutes les transformations survenues au cours de ces vingt ans. Mieux : les femmes inscrites à l'ANPE accordent au travail professionnel la même valeur que les hommes.

Cette étude confirme aussi, bien entendu, que les chances de reclassement varient avec l'appartenance sociale : cadres supérieurs et ouvriers voient dans le travail le moyen essentiel d'intégration sociale, mais on retrouve dans la situation de chômage les inégalités de la situation de travail. (L'avantage relatif des cadres serait leur réseau de relations, leur niveau de diplômes, et la possibilité de « *pouvoir analyser, dans les termes nobles de la remise en question de soi, la situation de chômage* ». Faible compensation, en vérité.)

Quelle règle du jeu ?

A mesure que s'aggrave la situation de l'emploi, les salariés constatent que tous les risques, une fois de plus, sont de leur côté et que ce ne sont pas les entreprises les plus vulnérables qui ont les stratégies les plus cyniques. Certains patrons rêvent sans doute de l'usine sans hommes.

Nous n'y sommes pas encore. Mais le pouvoir va devoir expliquer à l'électorat — puisque même les chômeurs sont électeurs — s'il veut redéfinir une règle de jeu en matière d'emploi, avec de nouvelles garanties juridiques et des moyens sérieux de reconversion.

LIBRES QUESTIONS SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

par Alain Coulomb

Ces réflexions d'un cadre supérieur, gestionnaire et militant, n'engagent que lui. Mais nous les proposons à tous parce qu'elles sont d'actualité : il n'est sans doute pas inutile de se souvenir aujourd'hui que la Sécurité sociale est une conquête des travailleurs et de s'interroger sur la façon dont le syndicalisme pratique la gestion paritaire.

LA SÉCURITÉ SOCIALE DES ORDONNANCES DE 1945 n'apparaît déjà plus — 34 ans après — que comme une étape dans l'évolution de la protection sociale de notre pays. Sans doute les principes généraux et généraux qui ont présidé à l'élaboration du plan français de protection sociale du Conseil national de la Résistance sont-ils pieusement conservés en tête de code de la Sécurité sociale comme la devise de la République reste inscrite au fronton de nos édifices publics. Mais il en est des principes sociaux comme des principes moraux quand la réalité des mœurs ne cadre plus avec le code civil des bonnes mœurs, ils se vident de leur substance, perdent signification et force de projet, ne sont plus que des dérisoires barrages au flux des changements nés d'un autre équilibre politique. Les cadres de l'Institution et particulièrement leurs agents de direction sont, par leur fonction, situés au confluent d'un certain nombre de forces plus ou moins antagonistes - ministère, directions régionales, organismes nationaux, conseils d'administration, personnel - dont la résultante détermine en définitive l'évolution des organismes de protection sociale.

Cette position fait nécessairement d'eux, des observateurs attentifs et avertis, qui ont effectivement quelque chose à dire.

Encore faut-il qu'ils puissent le faire collectivement et en élargissant leur point de vue dans des perspectives au-delà de leur propre métier. L'organisation syndicale constitue le canal naturel de cette action pour autant qu'elle soit à même d'offrir une structure d'accueil capable de prendre en compte la réalité et particulièrement celle des cadres dans l'entreprise et de proposer d'autres solutions que la crispation sur les principes de 1945 qui recouvrent aux yeux des gestionnaires comme à ceux des usagers une réalité peu enthousiasmante.

Les quelques réflexions qui suivent se situent dans cette perspective et visent à :

- analyser les *critiques* les plus répandues face aux échecs les plus patents du système,
- mesurer les incidences des *évolutions* économiques, techniques, démographiques et politiques sur les systèmes de protection sociale afin de tenter de mieux cerner l'enjeu que constitue la

mise en œuvre d'un système de protection sociale pour demain.

TRENTE ANS D'HISTOIRE ET TROIS ÉCHECS PRINCIPAUX

La quasi-totalité des critiques « traditionnellement » formulées par les organisations syndicales - et tout particulièrement la CFDT - sur la Sécurité sociale, peut se regrouper autour de trois thèmes qui constituent les trois principaux et plus graves échecs de la Sécurité sociale.

Echec du principe d'unité de structure face aux particularismes socio-professionnels

A cet égard le « démantèlement » joue dans le discours politique un rôle tenant plus de la magie incantatoire du verbe que d'une véritable analyse politique. Car si effectivement l'unité de la Sécurité sociale ne s'est pas réalisée, la mise en échec du principe a précédé sa mise en œuvre ou pour le moins est inscrite dans les premières mesures qui suivirent 1945.

En effet, après le choc social né de la deuxième guerre mondiale, le patronat a subi un certain nombre de décisions de caractère économique et social. L'intervention de la Sécurité sociale est au nombre de celles-ci. Elle constituait une réponse à une revendication de sécurité matérielle, mais aussi à l'espoir d'une plus grande justice sociale fondée sur une redistribution des revenus en fonction des besoins. L'unité de structure (une caisse par département, un régime pour tous les français) apparaissait comme l'expression et le garant de la solidarité nationale.

L'idée de démantèlement fait sans doute référence à ce principe mais risque d'occulter le fait que son échec s'amorce dès 1946 par le maintien de l'autonomie des caisses d'allocations familiales (d'inspiration chrétienne sociale), se prolonge en 1947 par la création du premier régime conventionnel de retraite complémentaire en faveur des cadres. Là est posée la première dalle du « plafond » qui allait de plus en plus peser sur le développement du régime de base. Dès cette même date également, les particularismes socio-professionnels se reconstituent, développant des organismes propres à telle ou telle catégorie de

salariés, enfermant ainsi les particularismes dans les groupes sociaux ou professionnels.

S'il est donc vrai que les ordonnances de 1967, appelées alors par les dirigeants syndicaux « lois scélérates » - combien de militants l'ont-ils vécu ? Combien s'en souviennent encore 12 ans après ? - ont brisé juridiquement l'unité du régime général, dans les faits, et sur ce plan, elles n'ont fait que :

- consacrer un morcellement tel que ce régime apparaît comme le plus important des régimes particuliers,
- constater l'évolution différenciée de la couverture des risques sociaux en fonction de paramètres économiques, démographiques, distincts bien qu'interdépendants.

N'est-il pas dès lors ambigu pour les organisations syndicales de continuer à défendre le principe d'unité de structure de la Sécurité sociale tout en signant des accords contractuels, créant un deuxième niveau de protection et luttant pour le maintien des avantages acquis dans le cadre de régimes spéciaux ou particuliers ?

Le décalage entre la vigueur des réactions des responsables face aux ordonnances de 1967 et l'ampleur des échos rencontrés auprès de la masse des travailleurs trouve, en grande partie, son origine dans le désintérêt relatif des assurés sociaux à l'égard de la gestion d'un organisme qui leur apparaît de plus en plus comme un monstre froid et anonyme, totalement étranger à leurs aspirations individuelles et collectives.

Les travailleurs ne se sont jamais considérés comme gestionnaires de cette institution

Ici réside sans doute le deuxième thème des critiques formulées à l'égard de la Sécurité sociale qui n'a pas pu réaliser son ambition d'être le support d'une démocratie sociale, l'instrument des travailleurs.

Mais dans ce cas encore, doit-on se contenter d'accuser les ordonnances de 1967 ? Elles ont, en étendant à tous les organismes la règle du paritarisme dont on sait aujourd'hui la signification politique, certes éloigné un peu plus les perspectives d'une transformation possible. Mais c'est un fait patent que les

travailleurs n'ont pas pris conscience de ce que la Sécurité sociale était leur « chose », qu'ils avaient la responsabilité par leur propre comportement et à travers leurs représentants, de la gestion de l'institution.

Ce phénomène ne peut trouver son explication dans un seul texte législatif intervenant quelque vingt ans après la création du plan français de Sécurité sociale.

Il est tout d'abord *irréaliste de penser qu'une telle démocratie sociale aurait pu se développer au sein d'une entreprise aussi importante soit-elle, alors même que la démocratie politique qu'elle impliquait et qui la sous-tendait avait échoué.*

Il est également intéressant de constater qu'en matière sociale les besoins et leur satisfaction apparaissent et se développent selon un processus identique : à la conscience d'un manque répond l'initiative privée, généralement des mieux organisés, initiative qui permet d'affirmer l'existence de solutions et amorce leur mise en œuvre. Les pouvoirs publics, sous la pression du groupe soutiennent alors, le plus souvent sous forme financière. Et bien vite, ils tentent de coordonner et de réglementer à l'aide de textes qui définissent le droit de son exercice, mais l'assortissent également d'exigences, de contrôle sur l'utilisation, normalisant et étendant ainsi progressivement l'espace socialisé des initiatives d'origine privée.

Dès lors que la généralisation souhaitée intervient, elle engendre quasi inéluctablement l'institutionnalisation et son danger, la sclérose. Le dynamisme initial de l'Institution a tendance à se reposer, à s'installer, à ne plus se référer qu'aux règles, qu'aux normes, qu'au jeu de la gestion oubliant ainsi sa propre fin.

La Sécurité sociale a connu ce phénomène. Le rôle des organisations syndicales « gestionnaire » était de « réveiller » le dynamisme endormi plutôt que de faire du champ social un champ de bataille.

L'objectif - rester attentif à la demande des travailleurs, à l'évolution de leurs besoins - devait l'emporter sur la défense des moyens mis en œuvre, fussent-ils des moyens humains avec toutes les rigidités issues des rivalités syndicales comme des statuts du personnel professionnel.

Dans cette perspective la question est moins de savoir si ce combat a été

toujours mené, que de réfléchir sur les moyens propres à freiner ce processus de bureaucratisation dont on mesure aujourd'hui les effets.

Si, à cet égard, le sens de notre réponse est clair et nous conduit à fonder nos réponses sur l'intervention des usagers dans leurs propres affaires, les structures consécutives et surtout les axes d'une action permettant d'y tendre dans le cadre politique, méritent sans doute d'être plus finement analysés.

Procédures technocratiques et incohérence par rapport aux objectifs

Le troisième échec est, bien évidemment, lié au contenu même de la politique menée en matière de prestations, caractérisée :

- par l'élaboration incohérente et technocratique, sans référence réelle aux conseils d'administrations, de mesures qui perdent vite, devant l'insuffisance des moyens, le « panache » de leur présentation et se trouvent vite réduits à des « réformes gadgets »,
- le *transfert systématique de charges* incombant au budget de l'Etat vers le régime général,
- le déclin progressif de la part réservée aux *prestations familiales* par rapport à l'ensemble des prestations et à l'évolution du coût de la vie,
- l'impossibilité pour des raisons politiques de maîtriser l'évolution des *dépenses de santé* qui passent inévitablement par la réforme des structures de distribution de soins et des médicaments et la mise en place d'une politique de lutte sans concession contre les risques professionnels et pour un autre mode de vie,
- le maintien de *retraites* assurées par le régime général à un niveau proche du niveau vital, voire inférieur à celui-ci, pour favoriser le développement de régimes complémentaires politiquement plus « payants » et celui de l'assurance privée.

L'effort à faire

La CFDT ne s'est pas contentée de diffuser justement et largement ces critiques, mais elle a également formulé de nombreuses propositions sur les conditions de travail, la réduction de sa durée,

l'accession de tous et toutes à des droits propres en matière de Sécurité sociale...

Elle a également proposé la création d'unités sanitaires de base, de centres de santé et d'orthogénie, etc. Mais des efforts restent à accomplir dans trois directions différentes :

- envisager un *plan d'ensemble* susceptible de mieux faire apparaître la cohérence de ces diverses dispositions,
- *utiliser les lieux où nous sommes juridiquement présents* notamment les conseils d'administration des organismes locaux et nationaux pour négocier, infléchir les choix qui y sont fait quotidiennement, imposer des progrès significatifs,
- *mesurer et intégrer dans nos revendications les incidences des transformations économiques, techniques et démographiques intervenues ces dernières années.*

DIMENSIONS NOUVELLES DE L'ANALYSE ET DE LA REVENDICATION

C'est sur ce dernier point que nous allons essayer d'ouvrir quelques pistes de recherches, conscient de l'insuffisance du défrichage ainsi accompli mais aussi de la nécessité de l'aborder - comme l'un des grands problèmes « transversaux » de l'heure - en groupes interdisciplinaires.

On peut d'une façon générale considérer que les facteurs commandant l'évolution de l'Institution tournent autour d'un certain nombre de besoins, dont l'émergence au niveau de la conscience populaire est parfois récente, dont les modes de couverture font appel à des moyens

nouveaux intégrant les bouleversements intervenus ces dernières années sur les différents plans énumérés précédemment et impliquant certainement des transformations du plan initial de Sécurité sociale.

Economique

Ainsi, sur le plan économique, pour une humanité relativement pauvre comme le fut la majeure partie de la population occidentale pendant des siècles, comme le reste une grande partie de la population mondiale, seuls sont ressentis comme risques les événements tragiques de la maladie grave, de la mutilation ou de la mort. Pour des peuples riches au contraire, installés dans un niveau de vie relativement élevé et attachés tout naturellement au confort acquis, une multitude d'éventualités est considérée comme tragique, de l'incendie à l'accident et au chômage en passant par un nombre croissant de dommages professionnels ou médicaux et liés à la dégradation de la vie ou de l'environnement, etc. Comme l'écrit Jean Rivero « la requête de sécurité connaît la même amplification que la requête des libertés ».

Il n'existe pas en effet une conception immuable et absolue du risque qui tendrait à nous faire accepter comme supportable ou tolérable aujourd'hui ce qui l'était hier. Dès lors que le risque est maîtrisé ou peut l'être, l'événement, le « sinistre » plus ou moins grave qui peuvent en découler font l'objet d'une revendication d'assurance (en sens large du terme).

L'existence d'une technique correspondante mise en œuvre par l'Etat, la mutualité ou l'entreprise privée, ne se fait alors pas attendre longtemps.

La Sécurité sociale et la mutualité connaissent, dans leurs différentes branches, ce développement qui traduit bien l'apparition de besoins nouveaux à prendre sans nul doute en compte. Mais parallèlement et toujours sur le plan économique, *trois facteurs* doivent l'être également, car bien que d'origine différente, ils influent conjointement sur le déséquilibre financier :

- l'existence d'un nombre considérable de *chômeurs* dont la protection échappe à la Sécurité sociale, mais qui pèse lourdement sur un système dont les ressources proviennent pour leur majeure partie de cotisations assises sur les salaires.
- le *hiatus* de plus en plus grand qui sépare aux yeux de chacun le *coût de la couverture du montant des cotisations payées*. Ce hiatus est regrettable même quand on veut faire de la Sécurité sociale un instrument de redistribution, mais il devient tout à fait anormal dans un système d'assurance.

Là encore l'objectif gagnerait à être clairement précisé pour chacun des risques ou des sinistres et la technique du financement éventuellement remise en cause.

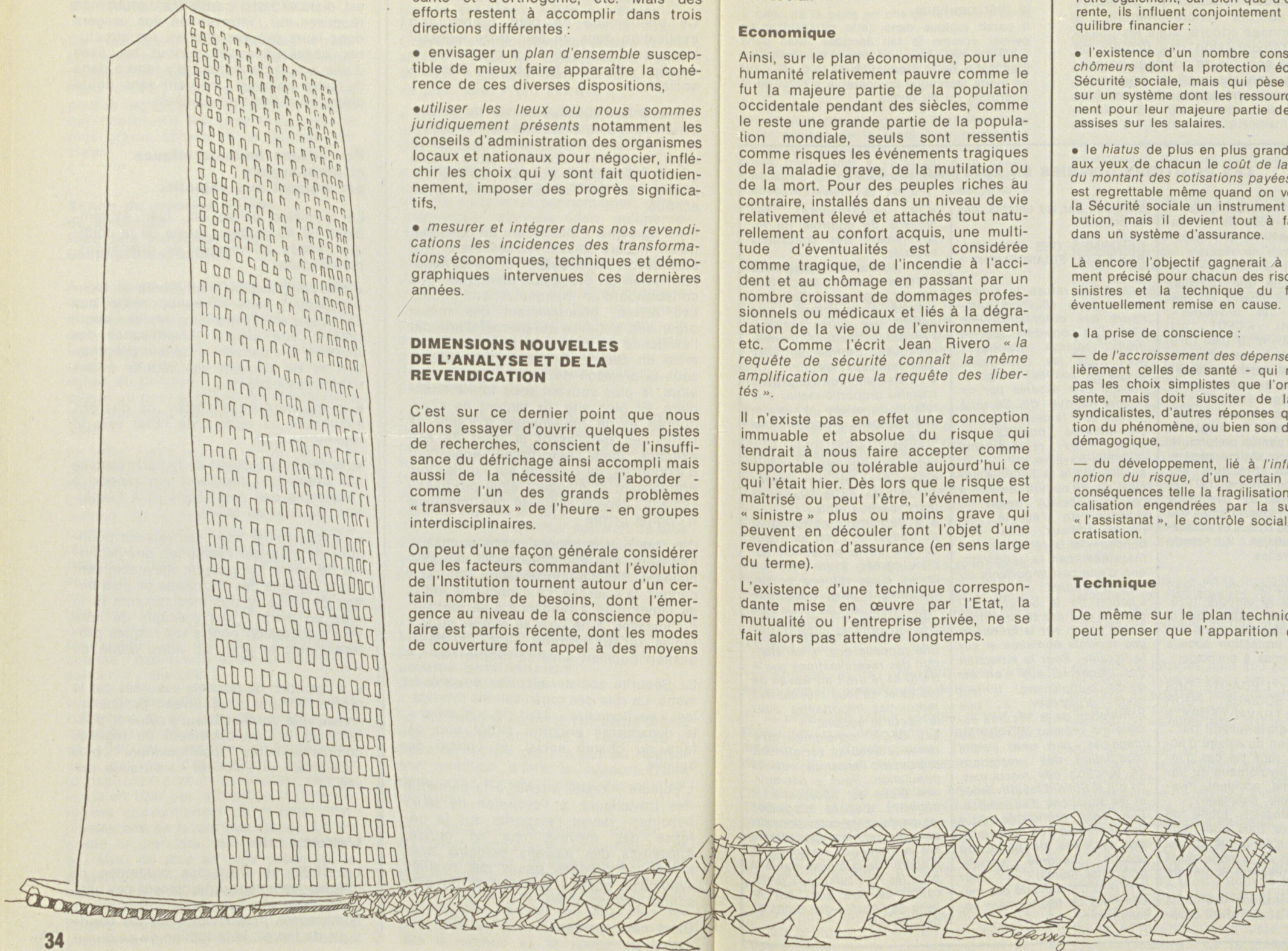
- la prise de conscience :

— de l'*accroissement des dépenses* - particulièrement celles de santé - qui n'impliquent pas les choix simplistes que l'on nous présente, mais doit susciter de la part des syndicalistes, d'autres réponses que la négation du phénomène, ou bien son dépassement démagogique,

— du développement, lié à l'*inflation de la notion du risque*, d'un certain nombre de conséquences telle la fragilisation et la médicalisation engendrées par la surprotection, « l'assistanat », le contrôle social, la bureaucratisation.

Technique

De même sur le plan technique on ne peut penser que l'apparition de nouvel-



les possibilités offertes par l'informatique s'arrêtent au seuil du social.

Les modalités de gestion des organismes se trouvent déjà largement concernées. Ils peuvent désormais maîtriser le problème de décentralisation qui paraissait difficile à aborder concrètement il y a quelques années encore. Mais les possibilités d'interconnexion des fichiers de plus en plus enrichis de données nouvelles et personnalisées mettent également en évidence la nécessité de contrôles

réels sur ces techniques.

Ces incidences dépassent bien évidemment largement la gestion des caisses et concernent notamment l'utilisation de « machines » de plus en plus sophistiquées et coûteuses dans le diagnostic et la thérapeutique.

Il paraît logique dans cette perspective de penser comme le fait Jacques Attali dans « *L'ordre cannibale* » à une « rationalisation inéluctable de la production de la santé » sur un mode technique comparable à celui de la sidérurgie ou du textile.

LES POSITIONS DÉFINIES EN 1976 PAR LA CFDT

□ Pour mieux connaître la position confédérale en matière de Sécurité sociale, on pourra lire :

1. un article de Christian Rampht, « *Solidarité ou renforcement des privilèges* », paru dans « *CFDT AUJOURD'HUI* » n° 37 (mai 1979) et assorti de fiches d'information sur les sujets suivants :

1. Evolution de l'effort social de la nation (1973-77). 2. Recettes des régimes de Sécurité sociale. 3. Inégalités aggravées par le plafond. 4. Dépenses du régime général en 1977. 5. Structure des dépenses de soins en 1977. 6. La solidarité en assurance maladie. 7. Les charges indues de 1977. 8. Les Allocations Familiales. 9. Aperçu sur les retraites.

2. la résolution du Conseil national du 30 octobre 1976, rappelant quels sont, pour la CFDT, les objectifs d'une politique de protection sociale et les réformes à envisager.

OBJECTIF : L'ÉGALITÉ DES DROITS SOCIAUX POUR TOUS LES TRAVAILLEURS, à établir progressivement par :

- le maintien du salaire d'activité dans tous les cas d'interruption involontaire du travail (maladie, accident, invalidité, retraite, chômage) ;
- la suppression totale de l'avance des frais pour tous les soins, c'est-à-dire la généralisation du « tiers-payant intégral », réalisant la gratuité des soins ;
- la compensation des coûts d'entretien et de travail occa-

sionnés par les enfants, dès le premier.

RÉFORMES DES STRUCTURES ET DU FINANCEMENT :

« La CFDT refuse le simple retour à la situation antérieure aux ordonnances de 1967. Elle considère que les droits sociaux identiques pour tous les travailleurs, quelle que soit leur catégorie, doivent être assurés par un régime unique de Sécurité sociale dont la gestion la plus décentralisée possible incombe aux représentants élus des travailleurs.

La finalité de la Sécurité sociale est de couvrir les divers besoins sociaux selon le principe de l'égalité des droits sociaux. Elle doit concourir à la réduction des inégalités, par la redistribution d'une part importante du revenu national.

L'action de la Sécurité sociale ne doit pas se substituer à une action sur la formation des revenus primaires et sur la fiscalité. Pour la réduction des inégalités, elle n'en est qu'un complément. Il faut donc s'opposer à une conception de la Sécurité sociale qui prétend agir sur les inégalités par une simple modulation des prestations en fonction des ressources, ce qui maintient les privilèges et les situations d'assistance. Elle s'est prononcée pour une unification de l'ensemble des systèmes de protection sociale (Sécurité sociale, complémentaires) et pour une réforme radicale des mécanismes de financement notamment :

- le renforcement des moyens de contrôle de recouvrement des cotisations sociales,

- la suppression totale des charges indues supportées par le régime général des salariés (compensation des déficits des autres régimes, TVA sur les produits pharmaceutiques, formation des para-médicaux, etc.),

- l'instauration de cotisations sociales proportionnelles à la totalité du salaire par le déplafonnement progressif des cotisations,

- pour les non salariés, l'instauration de cotisations identiques à celles des salariés sur la base de la totalité de leurs revenus réels,

- la participation importante du budget de l'Etat au financement de la protection sociale, grâce à la mise en œuvre d'une réforme fiscale, notamment par l'imposition du capital et de tous les revenus, leur publicité, la lutte contre la fraude fiscale. Elle rappelle que la satisfaction des revendications sur le SMIC et le droit au travail de toutes et de tous créerait des ressources importantes pour la Sécurité sociale.

La CFDT considère qu'à terme la Sécurité sociale doit regrouper l'ensemble de la population. Pour y parvenir, une étape est nécessaire. Il convient d'abord d'égaliser les droits et les cotisations de tous les salariés pour atteindre la protection maximum et d'opérer de la même manière pour les non salariés. L'unification se fera ainsi sur la base de l'égalité des droits et des devoirs. »

Ainsi une « médecine sans médecin » pourrait se développer jusqu'à occuper une place non négligeable dans le secteur considéré, selon deux approches complètement différentes, mais inscrites l'une et l'autre dans un rapport dialectique :

- celle de la prise en charge technique de la médecine,
- celle de l'investissement par chacun d'entre nous de son propre corps selon les thèses d'Ivan Illich.

Sans doute l'une et l'autre de ces perspectives ne vont pas dès demain bouleverser les coûts sociaux de la santé mais permettent d'envisager d'autres alternatives que le recours traditionnel à l'Etat ou à la loi en établissant de nouveaux types de rapports : médecins/malades et partant santé/Sécurité sociale.

Démographique

Un autre aspect important de la transformation des données du problème « Sécurité sociale » réside dans les phénomènes démographiques qui ont sur son évolution une influence déterminante à terme.

En effet, si récemment un certain nombre de cris d'alarme ont été entendus au point qu'un rapport ait été demandé au conseil économique et social (rapporteur Evelyne Sullerot), dès 1965 un fléchissement brusque de la natalité amenait progressivement la *somme des naissances* réduites à 1,9 en 1975 puis 1,7 en 1978.

La baisse étant générale à tous les âges (sauf avant 20 ans) certaines générations, pour le moins, ne pourront récupérer le déficit accumulé. L'inertie des phénomènes démographiques est en effet telle que :

- l'analyse et la prévision sont très sérieusement compliquées à terme,
- la phase de reflux semble devoir se prolonger sur une longue période et amener la descendance finale au-dessous du seuil de remplacement,
- l'instabilité du nombre annuel des naissances et donc l'irrégularité dans la pyramide des âges à sa base se répercutent directement sur l'existence des générations concernées (occupation des lits de maternités, effectifs scolaires, entrées dans la vie active...).

Les rapports entre politique sociale et démographique sont évidents et réciproques au plan de la connaissance et de

l'utilisation par les spécialistes d'un certain nombre de données, mais plus encore, par les influences exercées sur les équilibres sociaux par les événements démographiques soit directement (vieillesse, naissances) soit indirectement (maladie).

Quelles que soient les techniques de prélèvement et de redistribution retenus, le rapport actifs/inactifs ou parties contributantes/parties prenantes, constitue la base de tout système de protection sociale. Plus le nombre des premiers est élevé, moins la charge de chacun est lourde et inversement.

En outre le sexe et l'âge jouent un rôle considérable dans les dépenses de santé, qu'il s'agisse :

- de l'ensemble des soins extra-hospitaliers qui varie de un à plus de trois,
- du taux de fréquentation des structures hospitalières qui s'établit en moyenne pour 10 000 habitants, à 89 pour les hommes, 72 pour les femmes mais passe à 261 pour les hommes, 189 pour les femmes de 80 ans et plus,
- de la durée moyenne du séjour, en jours :
22,4 pour les hommes
16,6 pour les femmes
à 80 ans et plus
25,5 pour les hommes
22,2 pour les femmes.

Il est donc certain que l'effet conjoint de l'augmentation du nombre de vieillards et de leur espérance de vie et de la hausse rapide de la propension à consommer des soins médicaux entraîne un accroissement des dépenses de santé insuffisamment « compensé » par l'allègement de la masse des dépenses pour jeunes enfants dû à la baisse de la natalité.

De même la baisse de la mortalité contribue largement au vieillissement de la population et, par là, à l'alourdissement général des charges de retraite. A titre d'exemple, il y avait :

en 1955 29 retraités pour 100 actifs
en 1965 33 retraités pour 100 actifs
en 1975 35 retraités pour 100 actifs
et il y aura probablement
en 1981 31 retraités pour 100 actifs.

On se trouve en face d'un mouvement cyclique qui va entraîner - avec des disparités considérables selon la base socio-professionnelle du régime - à court terme une charge moindre, puis une forte remontée des dépenses d'assurance vieillesse.

Ainsi, sauf compensation par la hausse de la productivité des activités ou par le relèvement du taux d'activité féminine, la charge risque d'être demain difficilement tolérable, d'autant que la tendance spontanée, et revendiquée à juste titre, est au raccourcissement de la durée de la vie

active par allongement de la scolarité, anticipation des demandes de liquidation des droits à la retraite, diminution des temps de travail.

Mais comment agir sur des motivations aussi diverses aussi profondes que celles de la procréation ? Comment l'opinion et les partenaires sociaux accepteront-ils de renoncer à des avantages acquis ou à l'inverse de voir les « inactifs » peser très lourdement sur leur propre niveau de vie ?

En tout état de cause, ne convient-il pas de réfléchir :

- sur le caractère financièrement et socialement aberrant d'une diminution uniforme et indifférenciée de l'âge de la retraite,
- sur les éléments d'une politique globale du *cadre de vie* : logement, équipements publics, emplois des jeunes, protection de l'activité des femmes salariées, place de l'enfant dans la société... qui peut seule favoriser l'émergence d'un état d'esprit nouveau sans lequel les comportements ne pourront se modifier de façon sensible et durable.

Politique

Envisagés sur un plan plus politique, il est bien évident que ces différents aspects isolés pour les besoins de l'analyse, entretiennent les uns avec les autres des rapports dialectiques.

C'est ainsi, par exemple, que la généralisation de la Sécurité sociale qui constitue un objectif sans doute essentiel, ne manquera pas de provoquer un bouleversement des structures.

En effet, à partir du moment où l'on supprime toute condition d'activité professionnelle pour bénéficier de la Sécurité sociale, les raisons de confier la gestion des institutions aux responsables d'organisations professionnelles doivent être recherchées dans une autre perspective politique.

De même, sur le plan financier, à partir du moment où entrent à la Sécurité sociale des hommes et des femmes, des familles, qui n'ont pas de revenus professionnels, c'est le mécanisme même du financement qui est remis en cause.

A cet égard, ce qui est inacceptable n'est pas la solidarité professionnelle, mais l'existence de régimes autonomes de non salariés bénéficiant des mêmes prestations pour des cotisations inférieures

(régime agricole) ou de prestations légèrement moindres pour des cotisations plus inférieures encore (régime des non salariés non agricoles).

C'est en clair l'utilisation de la Sécurité sociale comme signe et instrument de privilèges corporatifs.

Notre revendication unitaire s'inscrit dans cette perspective et si, comme on le constate depuis ces décennies, le progrès social se traduit par un *élargissement constant des cadres dans lesquels s'organise la solidarité entre les hommes* (solidarité au sein de la famille, du groupe local, de la commune, l'entreprise, solidarité nationale, peut-être même demain, internationale), le cadre de protection de demain risque effectivement de connaître une nouvelle dimension.

Or, au fur et à mesure que ces cadres s'élargissent, les hommes sont moins sensibles à la solidarité que traduit leur interdépendance. Si on se sent solidaire de ses proches, familiaux ou professionnels, on se sent moins solidaires d'hommes et de femmes que l'on ne connaît pas, que l'on n'a jamais vu. De là un très grand risque que l'évolution aboutisse à une institution purement bureaucratique, administrative et sans âme, négation même de la démocratie sociale et des objectifs de la CFDT.

Demain, quelle répartition des rôles et quels transferts sociaux ?

L'enjeu est donc bien à cet égard de déterminer dans un système de protection sociale la part respective laissée :

- à la négociation paritaire et intégrée plus ou moins à la relation de travail,
- aux organismes nationaux et locaux de Sécurité sociale,
- aux pouvoirs publics,
- aux courants mutualistes.

Ce premier aspect structurel de la répartition est loin d'être négligeable pour fonder plus concrètement notre projet.

Mais la répartition présente un deuxième volet. Car si on peut affirmer très généralement que les transferts sociaux doivent redistribuer le revenu national, il convient plus précisément de déterminer quels transferts sociaux. Etablir clairement une distinction entre les différents revenus sociaux peut éclairer le choix du titulaire et du mode de sa gestion.

On distingue généralement trois types de transferts sociaux :

- les *revenus*

- versés aux inactifs temporaires (revenus de remplacement) ou définitifs (revenus de substitution),

- de complément servis aux actifs (prestations en espèces).

Les uns et les autres ont un caractère non affectés.

- les *prestations en nature ou consommations subventionnées* qui sont au contraire affectées (remboursements assurance maladie, prestations familiales spécialisées par exemple),

- les *biens et services collectifs* : comme pour les autres leur origine est un prélèvement obligatoire, mais leurs destinataires sont en principe les usagers et ils ne font pas l'objet d'un échange individuel sur le marché (Éducation nationale, Service social).

Additionner brutalement ces trois grandeurs, comme le fait le budget social de la Nation, n'est pas très significatif économiquement et occulte la différence considérable de leur logique de régulation.

- les premiers évoluent en effet en relation avec les revenus primaires et corrigent ou tout au moins modifient les revenus du travail sans affecter la consommation,

- les troisièmes bien qu'échappant théoriquement aux lois du marché restent souvent soumis au même modèle idéologique et n'apportent pas nécessairement un facteur d'égalisation comme le montre les enquêtes CNAF, CREDOC sur la fréquentation des établissements en fonction des catégories socio-professionnelle,

- les deuxièmes sont plus ou moins affectés et tendent progressivement à n'avoir pour effet (sinon pour objectif comme l'APL) que de solvabiliser la demande.

Au point de vue organique, l'ensemble des intervenants (Etat, Collectivités locales, Institutions sanitaires et sociales, Organismes sociaux) entretiennent peu ou trop les trois types de flux. Outre que ces interférences rendent peu évidente la mesure du sens et de l'effet de la redistribution ainsi opérée, les fondements théoriques de la situation perdent en fonction même de la généralisation, leur validité. Ces transferts sont en effet

tantôt (et dans le même temps) considérés comme un prolongement du travail (salaire indirect) tantôt comme des exceptions à la rémunération du travail.

Devant cette confusion, l'idée de distinguer le gestionnaire en fonction du type de transferts effectués mérite d'être étudiée.

Elle aboutirait à distinguer très schématiquement :

- une *caisse unique* des revenus sociaux chargée de distribuer l'ensemble des revenus de remplacement ou de substitution (pensions, retraites, allocations familiales, chômage),

- les *collectivités*, chargées de la gestion des équipements publics qui bénéficient par essence à l'ensemble de la population et de prestations en nature dans un cadre très décentralisé,

- les *prestations spécialisées* qui apparaissent très souvent comme un palliatif des insuffisances d'équipements ou de revenus (aide aux vacances, aide au logement, prestations familiales spécialisées) pourraient être confiées aux organismes en raison de leur savoir faire, une fois définie au plan national une politique globale.

Cette répartition qui permettrait de décentraliser la gestion de l'offre du service et non pas seulement de la demande de remboursement peut être une façon d'équilibrer ces deux exigences également présentes et pressantes de nos sociétés contemporaines que sont sécurité et liberté.

La dialectique liberté-sécurité

Ces deux aspirations profondes et contradictoires quand on se meut dans l'absolu peuvent, doivent évoluer en harmonie. Encore faut-il accepter de passer de l'absolu au relatif en :

- étant conscient de l'idée que liberté totale et sécurité absolue ne peuvent coïncider, ne serait-ce que parce que les moyens mis en œuvre pour assurer la seconde limitent corrélativement la première,

- bâtissant un système de protection sociale qui seul peut donner un contenu concret à la liberté, sans qu'il impose aux hommes sous prétexte de mieux les garantir, un carcan étouffant pour leur libre existence.

Stratégie syndicale, conditions de travail et transformations technologiques

par Robert Villatte

Les nouvelles technologies changent les rapports de travail et de pouvoir. Les cadres, qui ont montré chez Alsthom ce qu'ils refusent, ont à rechercher partout, et avec tous, ce que leur rôle peut être demain. L'enjeu est professionnel mais aussi syndical.

L'organisation syndicale n'est pas qu'un ensemble de positions. C'est aussi et surtout une pratique. Nous voyons à cet égard un malaise, en particulier chez certains cadres, séduits par les idées de la CFDT, mais déconcertés par la pratique de leur section syndicale, et qui voient mal comment accorder les deux.

Il existe pourtant un terrain où beaucoup de travail commun pourrait se faire, un terrain où les uns subissent et exécutent ce que les autres conçoivent et organisent : c'est le terrain des transformations technologiques et des questions qu'elles soulèvent pour les dix années à venir.

Sont en jeu, indissociablement, l'emploi, les conditions de travail, et la validité des choix technologiques. Que peut être, dans un tel contexte, une démarche syndicale appropriée ?

Les aspirations des travailleurs

Les patrons n'ignorent pas aujourd'hui quelles sont les aspirations profondes des travailleurs : être reconnu pour ce que l'on est, valorisé pour ce que l'on fait, avoir des activités polyvalentes, des temps de travail acceptables...

Connaissant donc ces aspirations, les patrons (qui ont l'intelligence de leurs intérêts) savent y faire des réponses partielles, ou biaisées. Ils savent comme on l'a vu récemment, faire miroiter leurs projets : « Vous allez travailler à la mise en place de l'usine pétrolière la plus moderne d'Europe »...

Toute direction d'entreprise sait quel profit elle peut tirer de l'adhésion des travailleurs à ses projets et de certaines

formes de « concertation » sur les meilleurs choix technologiques possibles : on prévient des conflits, on prend des idées. C'est la façon de reconnaître qu'une part de la solution d'un problème est dans la tête des travailleurs. Le patron astucieux s'efforce de leur faire exprimer cette solution, et de les valoriser à cette occasion. Ces opérations réussissent assez souvent, même si les suggestions faites par le personnel - dont les cadres - se retournent ensuite contre eux et aboutissent par exemple à des restrictions d'effectifs.

Or, dans ces débats on ignore l'organisation syndicale. Tout se passe comme si, dans cet ordre-là, le syndicalisme ne pouvait et ne devait rien dire.

Sans doute nous rejetons les discours passés et démagogiques sur le métier, le travail bien fait, la qualité artisanale et « le meilleur ouvrier de France ».

Cela ne signifie pas que le syndicalisme de désintéresse de la valeur professionnelle et de la qualification : il s'agit plutôt de proposer des processus de travail correspondant aux aspirations réelles des travailleurs.

Des militants d'un autre type

Dans les sessions de la fédération de la Chimie sur l'organisation du travail, nous voyons venir des militantes et des militants d'un autre type. Ils parlent de ce qu'ils font, ils aiment en parler, y compris dans le détail technique. Une démarche militante qui intègre le métier est coûteuse en temps : il faut écouter pendant des heures, des jours, et ensuite seulement on peut passer de ces récits juxtaposés à une synthèse qui intègre toutes les données du travail.

Soulignons que cette démarche n'est pas une démarche corporatiste. Le corporatisme enferme l'action militante

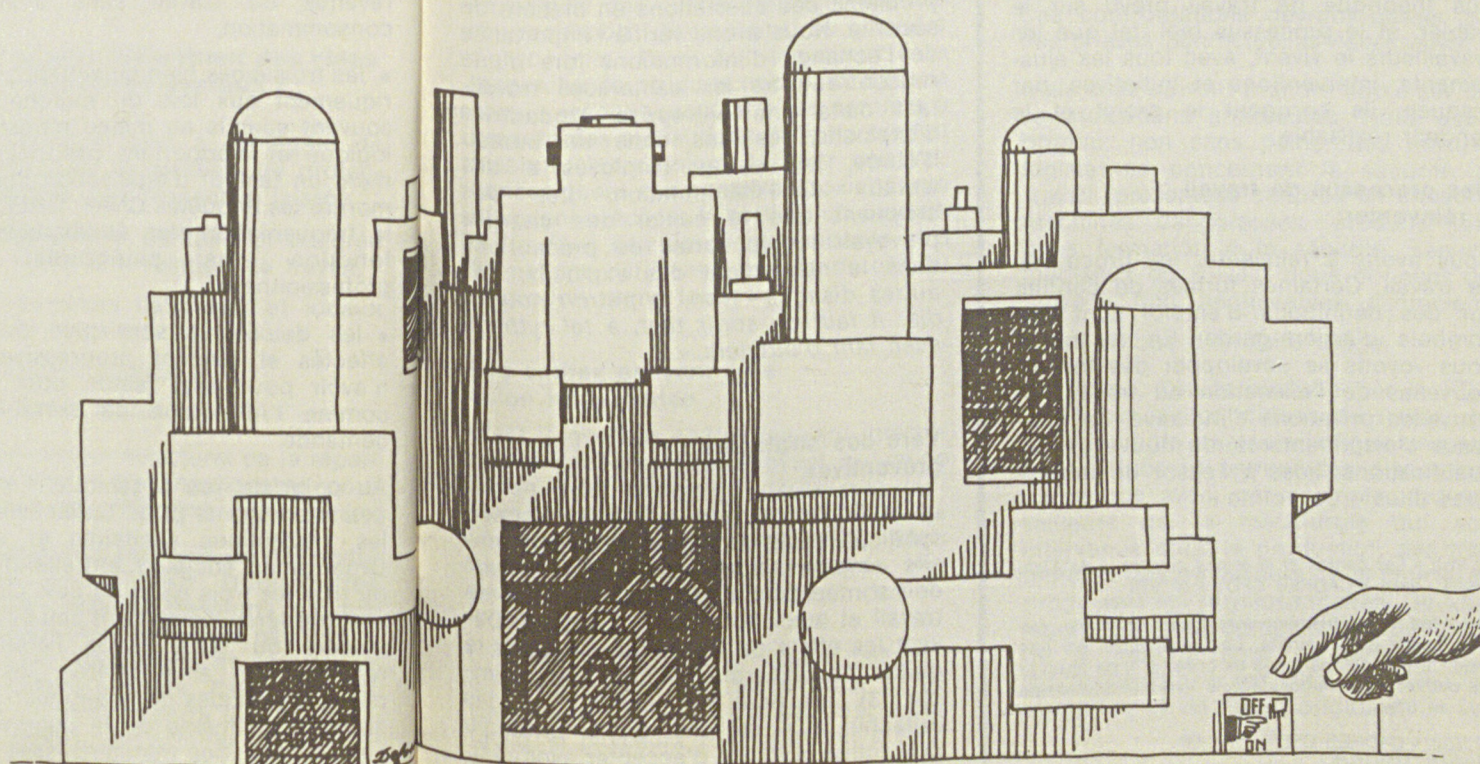
dans ses limites professionnelles, tandis que nous pouvons dire : « Cessons d'être corporatistes d'une part et militants de l'autre : intégrons dans la pratique syndicale l'analyse du contenu du travail ». C'est tout autre chose - et plus difficile - que de « s'unifier » sur l'idéologie, la dénonciation et le slogan.

Les fausses logiques de l'organisation du travail

Il est banal d'affirmer que l'organisation du travail sépare, divise et crée des subordinations arbitraires.

L'ingénieur, le concepteur, est enfermé dans une logique technicienne qu'il surestime. Je pense à cette réflexion récente d'un ingénieur militant : « Il est plus satisfaisant pour l'esprit de concevoir une unité de fabrication en continu - fonctionnant 24 heures sur 24 - qu'en discontinu ». Une telle réflexion n'est pas seulement étonnante de la part d'un militant, elle est déphasée par rapport aux évolutions technologiques probables, telles qu'elles sont esquissées dans certaines revues.

Pour une large part, l'héritage de l'organisation « scientifique » du travail, c'est cet ensemble de certitudes et de rigidités qui excluent les alternatives et enferment chacun dans son poste de travail. Ainsi



dure chez les concepteurs l'illusion que les exécutants n'ont rien à dire sur leur travail. Ils ont de grandes difficultés à admettre qu'il puisse exister deux sortes de savoirs professionnels : l'un technologique et logiquement applicable, l'autre empirique, sans vocabulaire, mais indispensable à la bonne marche de l'outil et de l'unité de production (1).

Les cadres ne sont d'ailleurs pas les seuls à se faire illusion.

Essayons, par exemple, de regarder une entreprise industrielle du point de vue des équipes de travailleurs postés, qui sont là 168 heures par semaines, alors que les gens à la « journée », principalement les cadres, sont là 40 heures environ par semaine. Cette différence entre les temps de travail peut faire croire aux travailleurs postés que les gens à la journée ne travaillent pas, qu'ils sont inutiles, etc.

L'illusion des postés, persuadés d'être les seules productifs, correspond à l'illusion des ingénieurs et cadres persuadés d'être les seuls intelligents.

Des cloisonnements à casser

Pour en sortir, il faudrait un échange conflictuel sûrement, mais nécessaire, il faudrait décroisonner. Alors peut-être, les travailleurs exprimeraient les positions qu'ils ont dans la tête ; alors on verrait la distance qui sépare le processus théorique de travail prévu sur le papier, et le processus réel, tel que les travailleurs le vivent, avec tous les ajustements, interventions et initiatives, par lesquels ils corrigent le projet et le rendent réalisable.

Des processus de travail à réinventer

Nous avons à réinventer les processus de travail. Certaines formes de conflits sur des définitions d'emploi sont des combats d'arrière-garde. En revanche, nous voyons se développer des formes nouvelles de l'aliénation au travail, de nouvelles privations d'initiative, de nouveaux cloisonnements, de nouvelles qualifications, liées à l'essor de techniques dites « de pointe ».

(1) Voir « Les cadres et le temps ouvrier », de Alain Wisner, dans « CADRES CFDT » n° 279.

(2) Le fait est amplement démontré *a contrario*, par le chômage et la retraite. Le travail aussi est une valeur-refuge des périodes de crise, et il ne faudrait pas oublier les bénéfices que le National-Socialisme a su en tirer.

Sachant par ailleurs combien il est important pour les travailleurs de se sentir pris en considération, et que la valeur d'un homme s'apprécie encore pour une large part à travers son travail (2), le syndicalisme doit en tirer la leçon pour définir de nouveaux rapports de travail, et donc de se doter des moyens et compétences nécessaires à cet effet. Le patronat, qui mène des expérimentations dans divers ateliers séparés, sait en tirer le meilleur, du moins de son point de vue. Il faut que les travailleurs soient eux aussi en mesure de tirer le meilleur, de leur point de vue, de diverses expériences de travail.

Des aberrations en matière de sécurité

C'est dans certains cas, la médiocrité de l'organisation du travail qui ressort de la confrontation entre des militants, salariés d'une même entreprise. Par exemple, un accident du travail à Rhône-Poulenc Chalampé nous a conduits à nous interroger sur les conditions du recours aux entreprises extérieures et au travail intérimaire. Nous avons découvert qu'il y avait sept intermédiaires, de bouche à oreille, entre celui qui fait une réparation et celui qui signe le bon donnant l'ordre de faire cette réparation. Là est posé le problème de la responsabilité des uns et des autres dans les réseaux de transmissions de consigne, et bien entendu le problème des aberrations en matière de sécurité. Nous avons vérifié l'importance de l'échange d'informations lors d'une rencontre entre les camarades travaillant dans une entreprise productrice d'explosifs, les uns dans un bureau d'étude, les autres employés à des travaux de manipulation. Les uns croyaient que le cahier des charges prévoyait toutes sortes de précautions dans le maniement des explosifs. Les autres disant : « Non, le patron nous a dit : il faut en sortir tant, à tel rythme, avec tant d'ouvriers. »

Vers des stratégies préventives

La question est de savoir si l'action syndicale se limite à des combats défensifs emploi-salaire-sécurité, ou si elle doit s'intéresser aussi aux processus de travail et aux choix technologiques. Devant les effets de l'informatique, dans la distribution pharmaceutique, par exemple (3), on peut difficilement ne pas réfléchir aux moyens d'une stratégie préventive, à moins d'accepter avec rési-

gnation la ruine des efforts menés jusqu'alors pour former des militants, développer les contacts à la base et stimuler l'expression des travailleurs. Je pense que *la crédibilité des travailleurs s'attache à ceux qui changent concrètement des situations.*

Cela signifie qu'il est dangereux de se cramponner au passé, fût-il militant, et à des définitions périmées du rapport de force.

Il faut s'intéresser aux projets en cours d'élaboration, aux technologies qui s'expriment, aux institutions qui se mettent en place et qui dans certains cas sont peut-être encore des enveloppes molles, dont nous pouvons infléchir le contenu.

Mais comment intervenir concrètement, surtout dans cette période où l'innovateur est souvent extérieur à l'entreprise ? Il y a une seule réponse : il faut placer partout des boucles de régulation, vérifier que toute innovation est confrontée à ses conséquences sur le terrain. S'il y a un intérêt au 1 % de temps accordé aux travailleurs pour discuter de l'organisation et des conditions de travail, c'est là. Et là le débat doit être intercatégoriel. Il faudrait remettre la hiérarchie dans le débat, sous des aspects très professionnels, sur le contenu du travail, et sur la sécurité.

La plupart des cadres ne reçoivent pas de formation élémentaire en matière d'ergonomie. Ceux qui travaillent à la recherche de produits nouveaux dans la chimie reconnaissent être les derniers à prendre des précautions, face au produit inconnu, les derniers à poser des exigences quant aux contrôles (toxicité) qui devraient précéder la sortie d'un produit. Il y a donc des situations exposées, des formations déficientes et trop de cas où le produit prime tout.

Les cadres peuvent plus qu'on ne le pense

C'est là que des cadres peuvent intervenir, et peut-être plus souvent qu'on ne pense. Non seulement parce que certains d'entre eux sont responsables de l'organisation et de la sécurité. Mais parce que étant mieux informés des projets, ils pourraient proposer des *alternatives*.

L'idéologie du progrès n'aurait pas tant d'impact auprès des travailleurs, et ne serait pas un argument patronal aussi facile, si plusieurs voies d'avenir étaient à explorer.

Or, dans une unité de fabrication, on ne passe pas soudainement du stade du laboratoire au stade industriel. Il y a des étapes. *Le cadre peut percevoir le moment où se met en place le nouveau système.* Le cadre peut mettre en question certaines pratiques et certaines méthodes grosses de dangers. Par exemple, aujourd'hui on procède beaucoup par simulation. Au lieu de l'ancienne voie, qui consistait à passer par étapes expérimentales, et par volumes progressifs, de la phase « laboratoire » à la phase « production » on simule sur ordinateur et on extrapole en brûlant les étapes intermédiaires. Dans certains cas, on peut perdre en fiabilité ce qu'on gagne en rapidité. Il faudrait pouvoir toujours vérifier quelle est la voie la plus sûre.

Organiser le débat et accepter qu'il soit conflictuel

A présent il faut trouver les méthodes d'organisation de débats sur ces problèmes. Sans doute, ce n'est pas une maigre ambition de vouloir mettre ensemble des travailleurs de toutes catégories, d'explorer ensemble les processus de travail, et surtout de mettre en question ce qui compartimente et ce qui divise : ateliers-bureaux, centre de recherche-ateliers de production, cabinets-conseils et sociétés extérieures. Ces confrontations devront passer par des phases conflictuelles nécessaires.

Mais elles doivent prendre appui sur des revendications antérieures. Nous avons obtenu, non sans peine, des mesures législatives concernant la sécurité du travail (présentées ci-après en encadré : machines dangereuses, produits toxiques formation à la sécurité, services médicaux du travail) nous donnent des moyens non négligeables d'intervenir.

C'est à nous d'en faire usage.

De même, l'étude réalisée par la FGA-CFDT sur les conditions de travail des chauffeurs de tracteurs indique une voie pour l'étude et permet des discussions ultérieures avec, par exemple, des travailleurs de la métallurgie qui sont intervenus dans la production des tracteurs, et des travailleurs de la chimie qui produisent les phytosanitaires. De toute façon et en tous domaines, les difficultés de la période sont un défi pour le syndicalisme : il est vital pour lui d'y répondre, et de façon originale.

QUATRE DÉCRETS QUI OUVERT DES POSSIBILITÉS NOUVELLES

□ En mars 1979 sont parus quatre décrets portant sur l'hygiène et la sécurité, et qui sont importants à double titre :

- pour la réduction immédiate des risques professionnels
- par les possibilités qu'ils offrent aux organisations syndicales d'instituer malgré les réticences du patronat une véritable prévention.

1. Un décret relatif aux Comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité.

La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail a prévu (article L 231 - 3 - 1 du Code du travail) que « tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche de ceux qui changent de poste de travail ou de technique... et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours ».

Le décret qui vient de paraître réglemente cette obligation et donne au CHS un droit de contrôle très précis (nouvel article R. 231. 5 du Code du travail) : « Le comité d'hygiène et de sécurité ou la section développe par tous les moyens efficaces le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité ; il est consulté, préalablement à leur mise en œuvre, sur les programmes de formation à la sécurité et leurs modifications... à cet effet, il examine en temps utile, des documents précisant pour chaque action de formation, sa durée et les moyens prévus pour la réaliser. Le comité veille à leur mise en œuvre effective. » De même, le CE doit obligatoirement être consulté

par le chef d'entreprise (nouvel article R 231 - 32).

Les représentants syndicaux dans les CHS et les CE auront donc un rôle important à jouer pour que cette formation à la sécurité aille bien dans le sens d'une formation à la prévention collective, et non dans celui d'une augmentation des consignes à respecter individuellement.

2. Un décret modifiant les textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail.

Les services médicaux du travail sont réglementés depuis 1947 par un décret dont la dernière reformulation datait de 1969.

Le texte publié ne revient pas sur le problème du contrat de travail liant le médecin du travail à l'employeur puisque ce problème relève de la loi (article L 241 - 1). En revanche,

- il inscrit pour la première fois l'obligation du tiers-temps consacré à l'analyse des conditions de travail,
- il améliore le calcul du temps médical,
- il définit de façon plus nette le rôle du médecin lors des visites d'embauche. Etc. Enfin, ce texte manifeste une volonté des pouvoirs publics, par la redéfinition du rôle des directeurs régionaux du travail, de freiner l'essor des services médicaux « bidon » (nouveaux articles R 2416 à 9 et R 241-21 à 25).

3. Un décret relatif aux procédures destinées à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité auxquelles doivent satisfaire les appareils, machines, éléments de machines, les protecteurs de machines, les dispositifs, équipements et produits de protection.

Les textes concernant les machines dangereuses (articles L 233-4 à 6, articles R 233-2 à 13 et articles D. 233-1 à 9) sont complétés par le nouveau décret qui sera codifié R. 233-49 à 82. Ce décret organise une procédure d'homologation par le ministère du Travail qui couvre tous les matériels neufs dont l'utilisation peut être source de risque au travail. Il organise par ailleurs une procédure de mise en conformité des matériels en service ou usages avec des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité.

Ce nouveau décret doit permettre d'agir pour l'intégration de la sécurité dès la conception des machines et matériels alors que jusqu'à présent c'est à posteriori (après accident) que des systèmes de sécurité étaient éventuellement installés sur les machines.

4. Un décret relatif aux substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

Jusqu'à présent, la mise en vente de substances chimiques ne faisait pas l'objet de contrôle préalable. C'est donc à posteriori, suite à des accidents ou à la multiplication de maladies provoquées par ces substances, que des règlements pouvaient être pris. Le nouveau décret (codifié dans les articles R 231-46 à R 231-65) dans le même esprit que le précédent sur les machines et matériels dangereux prévoit un examen à priori :

R 231-51 : « Les fabricants, importateurs et vendeurs de substances chimiques ou de préparation les contenant doivent fournir à un organisme agréé par le ministère chargé du travail, les informations prévues... pour toute substance destinée à être mise sur le marché pour la première fois... »

Cet examen peut se traduire par une interdiction de vente, d'emploi ou de fabrication.

R 231-47 : « Lorsqu'une substance ou une préparation paraît de nature à faire courir des risques aux travailleurs,

sa fabrication, sa mise en vente, sa vente, son importation, sa cession à quelque titre que ce soit ainsi que son emploi peuvent être interdits ou limités par les règlements d'administration publique. »

Chacun de ces décrets va poser des problèmes de mise en œuvre, tant au plan national que dans chaque entreprise. Notre aptitude à utiliser, au-delà des oppositions patronales, les possibilités qu'ouvrent ces quatre décrets, sera donc un élément essentiel de l'évolution positive de la prévention. A la CFDT, le secteur Action revendicative prépare une plaquette de présentation et d'analyse de ces textes, des problèmes pratiques qu'ils posent et des possibilités qu'ils offrent.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS DE TRACTEURS

Une étude de la fédération générale de l'agriculture CFDT.

□ Dans la Marne, le Vaucluse et le Maine-et-Loire, des groupes d'études ont été constitués avec des salariés conducteurs de tracteurs.

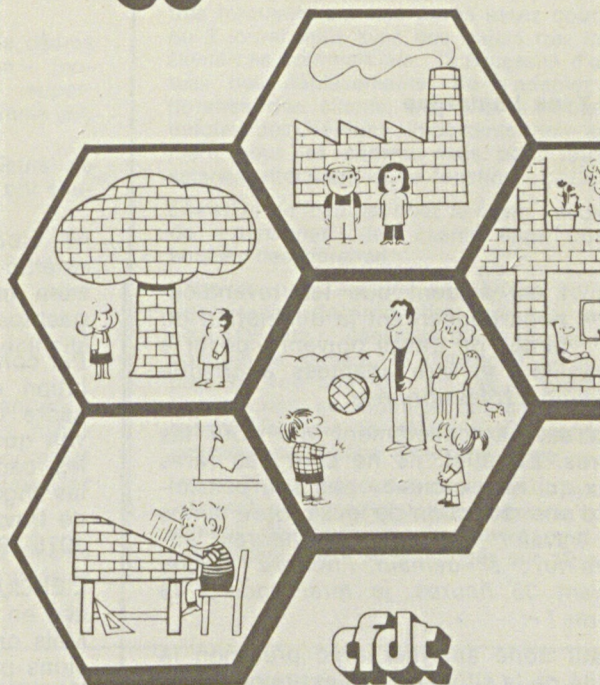
Ils ont étudié leurs diverses tâches au long de l'année, avec les nuisances de chacune, et leurs effets sur la santé du chauffeur.

Il est apparu que les signes pathologiques (fatigue auditive et visuelle, problèmes de vertèbres, intoxications, etc) variaient avec toute une grande diversité de facteurs : type de production, saison, exposition aux pesticides, rythme de travail, structure du tracteur (suspension, visibilité, bruit, etc), négligence et abus patronaux.

Cette étude sera poursuivie et fera sans doute l'objet d'une publication ultérieure. Dans l'immédiat, des contacts seront pris avec les salariés, ingénieurs et ouvriers, travaillant à la conception et à la fabrication des tracteurs, ou des produits de traitement utilisés sur les exploitations agricoles.

GUIDE PRATIQUE

80



Ne soyez pas égoïste !

Prenez et diffusez auprès de vos amis et collègues l'agenda-guide CFDT-1980. Ils vous en remercieront.

Vendu 15 F avec l'agenda, voici en effet le moins cher et le plus à jour des guides pratiques. Broché (et non en-collé), il comporte 200 pages, un atlas couleurs de 8 pages, un plan de métro, un répertoire d'adresses, et de nombreux modèles de lettres.

Il comprend d'importantes rubriques nouvelles : pension alimentaire, droits de l'enfant naturel, impôts, locaux, etc.

Il vous dit tout

sur les nouvelles dispositions sur le chômage et le congé maternité ; l'organisation des Prud'hommes ; les contrats à durée déterminée, les intérimaires, les auxiliaires, etc. Indispensable pour connaître vos droits et vous organiser ce guide est aussi un moyen privilégié, après la coûteuse campagne prud'homale, de soutenir financièrement l'action de la CFDT.

Les agendas-guides 80 sont disponibles dans toutes les UIS, Unions locales et départementales.

Réduction du temps de travail des cadres et création d'emplois

par Yves Lasfargue

Il est évident que les revendications concernant la diminution du temps de travail doivent « coller à la réalité » et être adaptées à chaque situation professionnelle.

Ceci est particulièrement vrai pour les cadres. En effet, ils ne sont pas rares ceux qui ne « croient » pas à la possibilité d'une réduction de leur propre temps de travail : « *je fais 45 heures aujourd'hui ; si demain l'horaire officiel devient 35 heures, je ferai encore 45 heures !* ».

Il faut donc analyser avec précision la réalité de la situation professionnelle des cadres en matière d'horaires de travail.

LA DURÉE EFFECTIVE DU TRAVAIL DES CADRES

Nous disposons, pour cette analyse, d'une seule enquête officielle, celle de l'INSEE, et d'enquêtes syndicales.

L'ENQUÊTE DE L'INSEE SUR L'EMPLOI, de mars 1978, indique le temps de travail hebdomadaire moyen par catégorie socio-professionnelle (chaque salarié déclare son temps de travail à l'enquêteur). D'après l'enquête, l'horaire moyen des cadres est beaucoup plus élevé que celui des autres catégories (Cf. graphique).

CATÉGORIE	NOMBRE D'HEURES PAR SECTEUR	
	Privé	Public
Cadre administratif supérieur	48,1	43
Ingénieur	45,1	43,8

46 Naturellement, la notion d'« horaire moyen » est délicate à utiliser : il faudrait connaître la répartition par tranche ho-

raire, mais l'enquête INSEE ne la donne pas.

Par contre, nous pouvons analyser l'évolution du temps de travail moyen du cadre depuis 1974 (Cf. graphique) on voit que pour les cadres, et notamment les cadres administratifs supérieurs et les ingénieurs, la diminution du temps de travail est très faible dans la période 1975-1978.

L'ENQUÊTE DE L'UCC-CFDT a été lancée en mai 1979 et se poursuit encore. Mais on peut en tirer déjà des conclusions provisoires, à la fois en analysant les premières réponses chiffrées parvenues et en faisant la synthèse de réunions de militants tenues sur le thème « *Temps de travail* ».

Ces conclusions permettent d'affiner les moyennes globales fournies par l'INSEE, et confirment les résultats d'une enquête réalisée en 1977 par la Fédération de la Chimie CFDT auprès des cadres adhérents, qui donnait les chiffres suivants :

Nombre d'heures/semaine	%
Moins de 40 h	3
40 h	47
41 à 44 h	25
45 à 49 h	16
50 à 54 h	8
Plus de 55 h	1

Pour 20 % des cadres, plus de cinq absences mensuelles le soir ou la nuit.

En fait, ceci nous montre qu'il faut distinguer deux catégories de cadres :

1. ceux dont l'horaire se confond avec celui de l'ensemble des salariés ; on peut estimer qu'ils représentent 60 à 70 % de la population « cadre »,

2. ceux dont l'horaire présente des spécificités (30 à 40 % des cadres).

Trois critères principaux font varier cette spécificité :

- *le type de responsabilité* : « responsabilité de commandement » ou « responsabilité d'étude ». Par exemple, dans les services centraux de gestion d'une société bancaire (plusieurs dizaines de cadres) seuls le directeur et le sous-directeur ont des horaires spécifiques.

- *le secteur d'activité* : beaucoup de cadres supérieurs du secteur « distribution » (notamment « grandes surfaces », supermarchés, etc.) font des horaires aberrants (60, voire 70 heures).

- *le type de fonction* : les ingénieurs de production, les cadres commerciaux ont souvent des horaires importants.

Dans une analyse plus approfondie, on s'aperçoit qu'en fait, ce sont les critères n° 2 et n° 3 (*type de fonction dans certains secteurs d'activité*) qui sont les facteurs déterminants de la spécificité des horaires.

Ceci nous a permis de commencer à dresser une liste des *principales fonctions qui obligent les salariés concernés (cadres ou non-cadres) à effectuer des temps de travail très importants* :

Responsable d'une agence autonome (même de faible taille) : l'horaire « normal » dans la

journée est consacré aux contacts extérieurs, et le travail administratif et de réflexion, qui demande du calme, doit être exécuté en dehors des heures ouvrables. Ceci est aggravé encore pour ceux qui logent sur le lieu de travail (PTT, etc.).

Travail temporaire à l'étranger : l'éloignement et la nécessité de finir vite conduisent à de nombreux dépassements d'horaires.

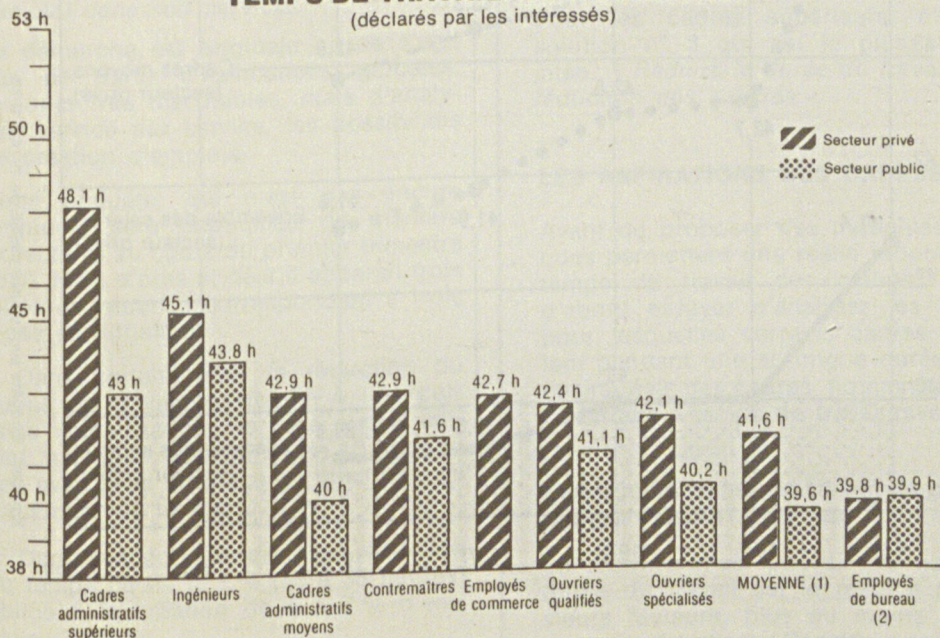
Services rendus aux entreprises (conseils, formation, etc.) : nécessité de déplacements très fréquents sur une durée assez courte (1 ou 2 jours) mais avec des trajets très longs. *Démarche commerciale* : la nécessité d'effectuer des déplacements, de s'adapter aux horaires des clients, de vivre à l'hôtel, va induire des horaires importants non seulement pour les cadres, mais pour tous les salariés effectuant cette fonction.

Entretien de matériel chez le client : nécessité de « dépanner » les clients sans trop se soucier des horaires.

Astreinte pour assurer un service continu : (responsable de production continue, technicien EDF, etc.) : nécessité d'être disponible (y compris le samedi, le dimanche et la nuit) pour pouvoir intervenir en cas de problème. *Construction ou montage sur chantier* : nécessité de tenir les délais et de profiter de certaines conditions atmosphériques.

Informatique : nécessité de lancer un système informatique dans les délais prévus (le dépassement de la durée du travail peut être intermittent, mais se prolonger sur 12 ou 18 mois).

TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE (déclarés par les intéressés)



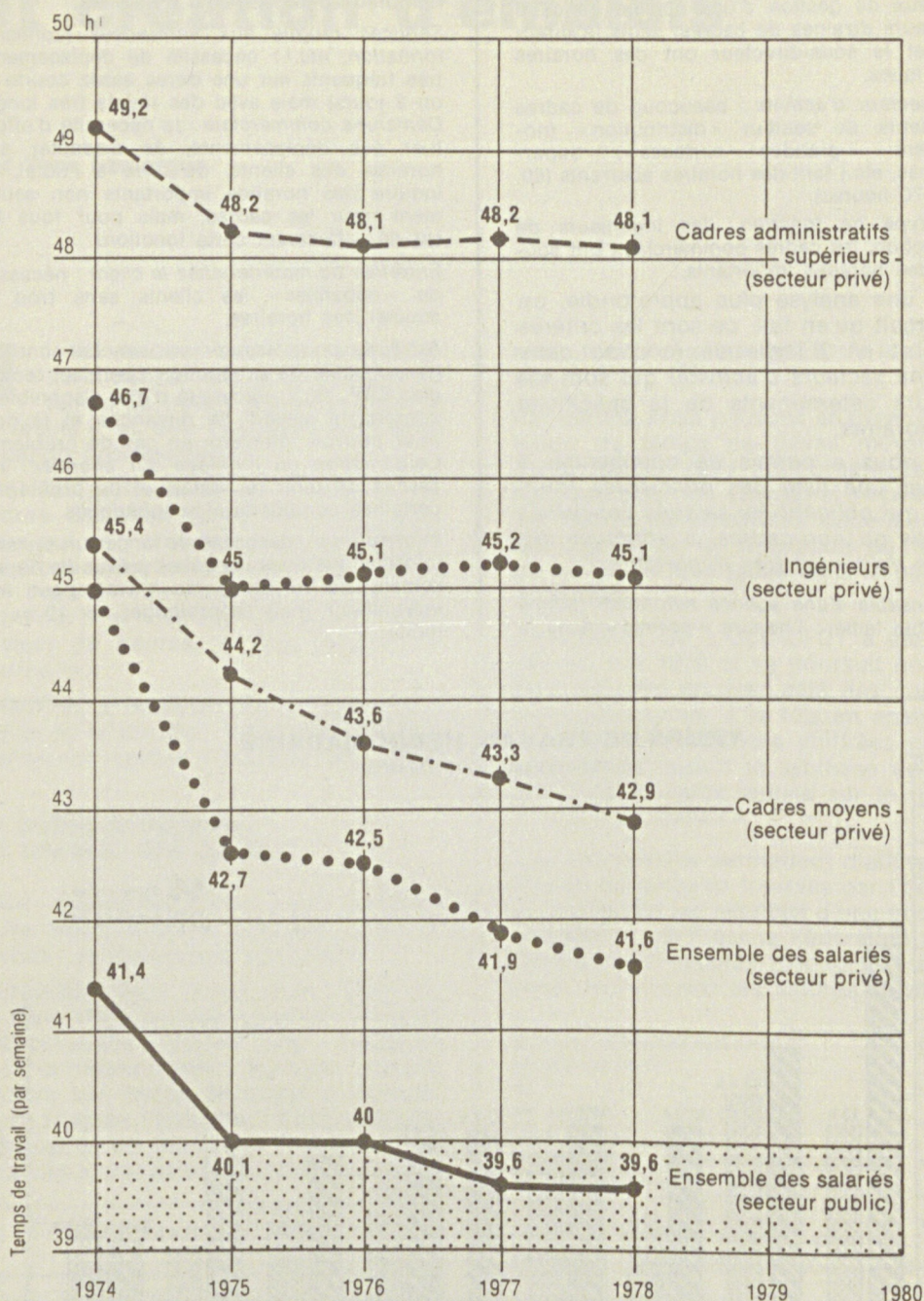
(1) L'enquête trimestrielle du ministère du travail confirme ce chiffre : moyenne « ouvriers et employés » : 41,2 h en 1978 et 40,9 h en avril 1979.

(2) Nous n'avons pas fait figurer les autres catégories dont l'horaire était inférieur à la moyenne.

Source : enquête sur l'emploi de mars 1978 - INSEE

Cadres CFTD n° 291, nov.-déc. 1979

Evolution du temps de travail des cadres de 1974 à 1978



On constate que le temps de travail des cadres a beaucoup moins baissé que celui de l'ensemble des salariés.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CRÉATION D'EMPLOIS

La réduction du temps de travail permet-elle de créer des emplois ? C'est évidemment la première question qui vient à l'esprit quand on analyse les effets d'une réduction du temps de travail (1).

Pour le moment, on dispose de réponses, plus ou moins contradictoires ; une seule chose est certaine : autant il est ridicule d'espérer qu'une baisse de — 10 % du temps de travail permettra la création de + 10 % d'emplois, autant il est malhonnête de déclarer que la réduction du temps de travail ne permettra la création d'aucun emploi.

LES SIMULATIONS MACRO-ÉCONOMIQUES DE L'INSEE. De très nombreuses simulations sur ordinateur ont été faites par l'INSEE, notamment avec les modèles DMS et METRIC et montrent que les créations d'emplois induites par la réduction d'une heure (seulement) du temps de travail sont loin d'être négligeables.

LES SIMULATIONS MICRO-ÉCONOMIQUES DE L'UCC-CFDT. Dans l'enquête lancée par l'UCC (voir CADRES CFDT n° 289), il est demandé à chaque cadre, à chaque chef de service d'estimer les conséquences que pourrait avoir une baisse massive du temps de travail (40 à 35 heures, par exemple) sur l'emploi dans son service.

La démarche est originale : il ne s'agit pas de partir d'estimations globales, toujours très discutables, mais d'analyser, service par service, les possibilités de création d'emplois.

Cette enquête, qui n'est pas encore terminée, sera dépouillée de manière exhaustive au cours du premier trimestre 1980. Mais d'ores et déjà il apparaît trois types de réponse correspondant à trois types de situation :

1. Dans certains cas, la réduction du temps de travail, combinée à une certaine mécanisation, ne crée aucun emploi (exemple : secrétariat de 10 personnes avec mise en place de machines de traitement de textes),

2. Dans beaucoup de cas, une réduction du temps de — 12,5 % (40 à 35 heures) oblige à la création de 4 à 7 % d'emplois,

(1) Voir l'article de Gabriel Frachon : « Réduction du temps de travail et emploi », « CADRES CFDT » n° 289.

3. Enfin dans certains cas, les postes créés sont plus nombreux car la situation actuelle comporte des charges de travail trop lourdes dès aujourd'hui avec un horaire normal (exemple : services comptables surchargés, service « entretien »).

LES SONDAGES D'OPINION. Ils sont sujets à caution, car on sait que la réponse à la question d'un enquêteur engage bien peu l'individu sondé. On risque donc d'obtenir des réponses très superficielles à des questions très profondes. Par contre, on peut accorder un certain crédit aux sondages qui correspondent à des questions largement débattues dans l'opinion publique.

C'est le cas du sondage de « l'Expansion » du 21 septembre 1979. Et il est intéressant d'y relever la réponse de la catégorie « cadres supérieurs » à la question :

« Pour lutter contre le chômage, quelles sont parmi les solutions suivantes, les deux qui vous paraissent les plus efficaces ? »

Le sondage proposait 5 solutions : 1. Renvoyer les immigrés chez eux. 2. Créer des emplois dans la fonction publique. 3. Réduire la durée du travail avec réduction des salaires. 4. Augmenter le pouvoir d'achat. 5. Alléger les charges sociales des entreprises.

Pour les cadres supérieurs, c'est la solution n° 3 qui est le plus souvent citée : « Réduire la durée du travail avec réduction des salaires ».

LES ASPIRATIONS DES CADRES

Avant de proposer des modalités pratiques permettant une réelle réduction du temps de travail des cadres, il faut d'abord essayer d'analyser les raisons pour lesquelles certains cadres travaillent pendant une si longue durée et les désirs réels des cadres, notamment dans l'arbitrage « temps de travail/revenus ».

Pourquoi la durée de travail de certains cadres est-elle si longue ?

La réponse n'est pas simple car cette durée du travail est le résultat de plusieurs facteurs, plus ou moins spécifiques à la fonction « Cadres » : souvent le cadre est obligé de travailler trop longtemps, parfois c'est lui qui s'impose cette durée.

LE CADRE Y EST (souvent) OBLIGÉ. Dans la plupart des cas, le cadre est obligé de faire des horaires importants.

Le temps de travail est un excellent indicateur de la véritable condition du cadre salarié. Il s'agit là d'une triple contrainte :

Contrainte économique. Le cadre travaille en général « au forfait » et son salaire est lié soit à ses résultats (VRP), soit à sa fonction, mais jamais directement à son temps de travail. Pour les autres salariés, les heures supplémentaires peuvent justifier une majoration de salaire. Pas pour les cadres (1). Dans les entreprises, le patron fera tout pour faire admettre que le « paiement des heures supplémentaires » est déjà compris dans la rémunération du cadre, si bien que celui-ci se sentira obligé de faire des heures supplémentaires « payées par avance ». D'ailleurs, sa charge de travail sera calculée de manière telle qu'il ne pourra l'assumer qu'en 45 ou 48 heures par semaine.

Contrainte hiérarchique. Le cadre, échelon de la hiérarchie, est non seulement exploité mais aussi dominé. Il ne faut pas oublier qu'il passe 25 % de son temps en « relations hiérarchiques », selon une statistique récente (2). Sur 196 heures de travail mensuel, le cadre consacre (en moyenne) :

33 h aux réunions
24 h aux contacts de travail internes
16 h aux contacts de travail à l'extérieur
27 h aux travaux administratifs
50 h aux travaux techniques
31 h aux relations avec les subordonnés
12 h aux relations avec les supérieurs.
Dans ce domaine aussi, le patron fera comprendre que le « contrôle » des subordonnés ne peut être réalisé que par un cadre qui arrive « avant » et part « après » tout le monde. Cette définition de fonction très répandue, qui assimile les responsabilités du cadre à celles du gardien, est souvent retransmise fidèlement par toute la hiérarchie si bien que le chef de niveau N se voit obligé de travailler un quart d'heure de plus que le chef de niveau N-1, et ainsi de suite.

(1) Dans un arrêt célèbre, le 13 décembre 1978, la Cour de cassation a rejeté la demande d'un cadre qui réclamait le paiement d'heures supplémentaires sans apporter la preuve qu'un horaire de travail de 40 heures avait été prévu à l'origine. Pour la Cour de cassation « il ne pouvait prétendre aux horaires précis et déterminés des employés subalternes et par conséquent ne pouvait revendiquer le paiement d'heures supplémentaires. D'autant plus que, pendant la période d'essai, il n'avait émis aucune réserve quant aux horaires de travail ».

(2) Extrait de « La hiérarchie des agendas », par Louis Ronce, « CADRES CFDT » n° 279.

Contrainte culturelle. Nous assimilons encore trop souvent la *qualité* à la *durée* d'un travail. Celui qui effectue un temps de présence très long est censé produire beaucoup.

Les patrons jouent sur ce modèle culturel qui aliène tous les salariés mais spécialement les cadres (car les autres salariés ne peuvent augmenter leur temps de travail qu'avec l'accord de l'entreprise puisqu'il faut leur payer des heures supplémentaires) pour faire pression : un cadre sera « bien vu » (incidences sur la carrière, sur le salaire et même sur la stabilité de l'emploi) ou « mal vu » selon son temps apparent de présence sur les lieux de travail.

LE CADRE EST (parfois) VOLONTAIRE

On ne peut passer sous silence que tous les cadres qui dépassent la durée normale du travail n'y sont pas obligés par l'entreprise, ou par la pression sociale de leurs autres collègues.

Entre la vie hors l'entreprise et la vie dans l'entreprise, certains cadres choisissent l'activité dans l'entreprise, car ils la considèrent comme une activité plus « gratifiante », leur procurant plus de « plaisir ». Ceci est particulièrement vrai pour les hommes qui ne consacrent par exemple en moyenne que d'après une enquête INSEE sur « Les emplois du temps des citadins », 17 minutes par jour à leurs enfants (3).

Les cadres veulent-ils la baisse de la durée du travail ?

Il faut rappeler ici les résultats d'un sondage « SOFRES/Nouvel Observateur » d'octobre 1978.

A la question : « Dans une dizaine d'années vous pourriez, grâce au progrès technique, soit gagner deux fois plus, soit travailler deux fois moins. Quelle sera votre préférence ? », 55 % des Français ont répondu : « Travailler deux fois moins ».

Mais l'analyse par catégorie ne manque pas d'intérêt : seulement 33 % des commerçants choisissent la réduction du temps de travail, 46 % des ouvriers et 69 % des cadres supérieurs. C'est dire que, plus que les autres, dans l'arbitrage entre « durée du travail » et « revenus », les cadres réagissent en faveur de la réduction du temps de travail.

(3) Dans le secteur privé, l'horaire des ingénieurs est en moyenne de 45,1 heures, mais il est de 45,3 heures pour les hommes et de 40,8 heures pour les femmes.

PROPOSITIONS DE L'UCC sur la réduction du temps de travail des cadres et la création d'emplois

En revendiquant une importante réduction du temps de travail, la CFDT, non seulement tient compte des aspirations profondes des salariés et des salariées, y compris les cadres, mais se propose d'atteindre trois objectifs (1) :

Augmenter le temps libre. C'est une denrée rare, très rare surtout chez les femmes (2 h 39 par semaine) mais aussi chez les hommes (3 h 52), d'après une récente enquête de l'INED.

Créer des emplois et améliorer les conditions de travail. Les simulations macro-économiques de l'INSEE et micro-économiques de l'enquête UCC ont montré que c'était envisageable.

Répartir autrement les tâches.

Des négociations sur la réduction du temps de travail entre les organisations syndicales et le CNPF sont commencées depuis juin 1978 et se prolongent encore en novembre 1979. Au cours de ces négociations, la CFDT a fait des propositions précises permettant la réduction et l'aménagement du temps de travail pour l'ensemble des salariés (2).

Les propositions CFDT sont-elles adaptées aux cadres ?

Elles sont tout à fait adaptées aux nombreux cadres qui suivent à peu près

(1) Voir l'article de Pierre Vanlerenberghe « L'enjeu des 35 heures » « CADRES CFDT » n° 289.

(2) Voir l'article d'Albert Mercier dans « CADRES CFDT » n° 289.

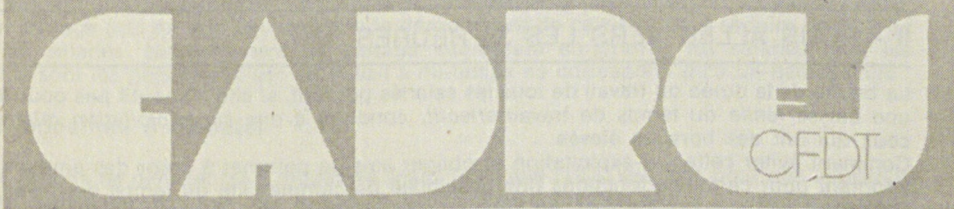
les mêmes horaires que l'ensemble des salariés. Mais l'analyse que nous venons de réaliser dans ce dossier nous a montré que pour les cadres qui occupent *certaines fonctions* le problème est plus complexe. Par exemple, une simple réduction de l'horaire théorique journalier ou hebdomadaire *risque de n'avoir aucune effet* sur l'horaire effectif qui dépend beaucoup de contraintes extérieures.

C'est pourquoi, l'UCC propose que pour toutes les fonctions qui correspondent aujourd'hui à des durées de travail très longues, il soit prévu des modalités spécifiques de diminution du temps de travail pour rendre cette durée effective.

Ces modalités spécifiques ne s'appliqueraient pas seulement aux cadres mais à tous les salariés concernés : certes dans ce type de fonctions, se trouve un nombre élevé de cadres mais d'autres catégories sont également présentes (démarcheurs, VRP, techniciens d'entretien, puvriers de chantiers, etc.).

On trouvera, ci-après, les trois types de propositions présentées par l'UCC :

1. *Propositions pour les cadres suivant l'horaire collectif.* Ces modalités permettent, dans le cadre de l'horaire actuel, de revenir à un horaire normal de 40 heures, pour tous les cadres.
2. *Propositions pour la réduction de 40 à 35 heures.* Ces modalités permettront à tous de voir diminuer l'horaire effectif vers les 35 heures, pour tous les cadres.
3. *Propositions pour la création d'emplois qualifiés de cadres.*



Bulletin d'abonnement

Remplir en capitales et adresser à « Cadres CFDT »
26, rue de Montholon - 75439 PARIS CEDEX 09

Je m'abonne pour un an (cinq numéros, prix 1980 : 60 F)

NOM

PRÉNOM

ADRESSE

.....

PROPOSITIONS DE L'UCC SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET LA CRÉATION D'EMPLOIS

I. - POUR QUE LES CADRES SUIVENT L'HORAIRE COLLECTIF

MODALITÉ N° 1

Il est nécessaire que chaque cadre ait la possibilité, dès aujourd'hui, d'analyser les raisons qui l'obligent à effectuer des horaires importants, et de négocier sa charge de travail avec la direction.

Cette analyse devra être individuelle et collective : le respect de l'horaire collectif n'est pas le problème d'un cadre isolé, c'est le problème d'un groupe de cadres et souvent de tous les cadres. Il ne s'agit pas de la solution-piège qu'est l'individualisation des horaires.

Cette analyse mettra en valeur deux types de dépassements d'horaires :

- les dépassements ponctuels (retard à rattraper, délais à respecter...);
- les dépassements systématiques (charge de travail trop importante en permanence).

MODALITÉ N° 2

Pour les dépassements ponctuels : enregistrement de ces dépassements et compensation sous forme de repos supplémentaire.

Si cette compensation était généralisée, de nombreux postes de cadres devraient être créés. *Exemple* : Les cadres qui partent en formation sont souvent pénalisés car ils doivent « rattraper le retard » dû à leur absence. Une meilleure répartition de la charge de travail devrait apporter une solution à ce problème.

MODALITÉ N° 3

Toute journée de déplacement sera comptée pour 1,25 jour de travail pour tenir compte du dépassement obligatoire de l'horaire, de la fatigue supplémentaire et des inconvénients dus à l'éloignement de la famille (déplacements trop longs).

Exemple : Pour une journée normale de 8 heures, la journée de déplacement sera comptée 10 heures. En comptant en nombre de jours, on aura donc :

- pour 2 jours de déplacement : 1/2 journée de repos supplémentaire ;
- pour 4 jours de déplacement : 1 journée de repos supplémentaire ;
- pour 4 semaines de déplacement : 1 semaine de repos supplémentaire.

MODALITÉ N° 4

Pour les dépassements systématiques : embauche immédiate de personnels supplémentaire.

Exemple : Certains cadres cumulent dans les agences : contacts avec la clientèle dans la journée et travaux administratifs le soir. En fait, de nouveaux postes sont nécessaires.

II - POUR ALLER VERS LES 35 HEURES

La baisse de la durée du travail de tous les salariés pourrait, si elle n'aboutit pas pour tous à une baisse *réelle* du temps de travail *effectif*, conduire à une *sur-exploitation relative* de ceux qui ont des horaires élevés.

Comment éviter cette sur-exploitation et obliger ainsi le patronat à créer des emplois ? En adoptant pour certaines fonctions une possibilité de comptabilité du temps de travail, non seulement en heures, mais aussi *en jours* (ces fonctions concernent en majorité des postes de cadres mais aussi de non-cadres).

MODALITÉ N° 5

Dans certaines fonctions pour lesquelles la maîtrise de l'horaire quotidien est difficilement réalisable, le temps de travail pourrait être compté annuellement en heures ou en jours (au choix) avec des limites quotidiennes, hebdomadaires et mensuelles pour éviter les abus.

Exemple : Pour certaines fonctions : 1 800 heures par an soit 232 jours de 7 h 45 ou 225 jours de 8 h.

Pour d'autres fonctions dont certaines comportent une forte proportion de cadres : x jours par an, avec des limites hebdomadaires et mensuelles (fixation d'un délai maximum pour les jours de compensation).

Ainsi, les « 35 h » pourraient se traduire en 232 jours de 7 h ou 198 jours de 8 h.

III. - POUR CRÉER DES EMPLOIS QUALIFIÉS DE CADRES

Il y a dans notre pays plus de 60 000 cadres en chômage, alors que la moyenne horaire de travail des cadres dépasse 45 h par semaine. Ceci n'est pas normal.

Aussi est-il du rôle des organisations syndicales d'attirer l'attention des cadres sur les conséquences de tels dépassements d'horaire : c'est pourquoi le 12 novembre 1979 la CFDT et la CGC n'ont pas hésité à lancer un appel en commun : « *La CFDT et la CGC lancent un appel à tous les cadres pour les inciter à respecter les horaires collectifs.* »

Si les modalités 1 à 5 étaient respectées, il est évident que seraient créés de nombreux emplois supplémentaires : mais quels emplois ? On peut craindre que l'on crée des emplois déqualifiés.

Par exemple, prenons le cas de 10 ingénieurs dont l'horaire actuel est de 48 heures, et supposons que cet horaire soit abaissé à 40 heures. Il faudrait créer un ou deux postes d'ingénieurs supplémentaires : l'entreprise n'aura-t-elle pas tendance, par souci d'économie, à accentuer la division du travail et à créer des postes de sous-ingénieurs ou de « collaborateurs d'ingénieur » ?

D'autre part, il faut être conscient que la généralisation des modalités de compensation en temps (dépassements ponctuels ou liés à des déplacements) aurait pour effet d'allonger les périodes pendant lesquelles les salariés seraient absents de leur travail : ceci est-il possible pour les cadres responsables de services ?

Dans l'organisation actuelle, cela représenterait beaucoup d'inconvénients : d'ailleurs, à cause de cela, le nombre de cadres qui aujourd'hui ne prennent pas la totalité de leurs congés annuels est non négligeable.

C'est pourquoi, nous proposons de constituer une autre hiérarchie, et de substituer à la notion de « *responsabilité individuelle du cadre* », la notion de « *responsabilité collective d'une équipe de cadres* ».

MODALITÉ N° 6

La définition des postes créés par la réduction du temps de travail devra être négociée cas par cas, afin que ne soit pas accentué le mouvement actuel de déqualification des postes de cadres et que soient mises sur place, progressivement, des « équipes de cadres » collectivement responsables d'un service ou d'une fonction.

De plus, l'UCC suit avec beaucoup d'intérêt les expériences actuelles de *partage des emplois* réalisées à l'étranger :

Ces expériences prouvent qu'une équipe de cadres peut être collectivement responsable, et que les limites d'un emploi sont artificielles et peuvent être négociées.

Qu'appelle-t-on partage des emplois (1)

« C'est le fait pour deux ou plusieurs personnes d'avoir la responsabilité commune d'un seul et même poste à temps complet, la rémunération et les avantages sociaux étant calculés sur une base proportionnelle ».

Il est évident que, sans tomber dans le piège patronal de la généralisation du temps partiel, un tel partage (qui ne doit pas interdire le déroulement de carrière) peut séduire de plus en plus de salariés. Naturellement ce partage intéressera en priorité les salariés dont les revenus sont les plus élevés car un travail à mi-temps ne correspond qu'à un demi-salaire.

Des modalités à discuter.

Nous venons de détailler les 6 modalités spécifiques que l'UCC propose pour que les cadres voient réellement diminuer leur temps de travail : *ces modalités sont à soumettre au débat parmi tous les cadres pour qu'elles soient discutées, commentées, améliorées*, que chaque section CFDT, groupe de cadres ou adhérent isolé nous fassent parvenir ses réactions individuelles ou collectives !

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EST UNE PRIORITÉ POUR TOUS LES SALARIÉS, ET EN PARTICULIER POUR LES CADRES qui sont, nous l'avons vu, probablement plus exploités aujourd'hui par la durée de leur travail que par leur niveau de leur salaire. Les cadres CFDT continueront leur lutte pour imposer cette réduction du temps de travail : les propositions de l'UCC, présentées dans ce dossier, apportent la preuve que **C'EST UNE REVENDICATION SOCIALEMENT INDISPENSABLE ET ÉCONOMIQUEMENT RÉALISABLE.**

(1) Voir l'article de Barney Olmsted dans le numéro de mai-juin 1979 de la *Revue Internationale du Travail* (Genève). Il ne faut pas confondre cette notion avec le « temps partiel » : il s'agit là d'un emploi complet (qui peut donc comporter des responsabilités) que se partagent deux salariés.

Comment prendre en compte les contraintes économiques ?

Nous ne pouvons pas réfléchir sur la réduction du temps de travail sans apporter des éléments de réponse aux objections les plus courantes concernant les possibilités économiques de réaliser une telle réduction :

- comment sauvegarder la compétitivité internationale des entreprises françaises ?
- qui va supporter le coût des nouveaux emplois créés ?

Comment sauvegarder la compétitivité internationale des entreprises françaises ?

On peut apporter de nombreuses réponses à cette objection :

1. Il faut répéter avec force que la compétitivité internationale n'est pas seulement liée au prix de revient des produits. Beaucoup de pays étrangers exportent des produits plus chers que les produits français.

Pourquoi ? Parce que la compétitivité internationale dépend de nombreux facteurs : délai de livraison, qualité des produits, organisation du service commercial, organisation du service après-vente, stocks de pièces de rechange, nouveauté des produits, adaptation aux besoins spécifiques de chaque pays, « image de marque » du pays, accords internationaux, etc.

Ne faisons pas supporter aux salariés ce qui n'est souvent que défaut d'organisation des services « Export » des entreprises françaises ou des attachés commerciaux de nos ambassades.

2. Le prix de revient des

produits n'est pas seulement lié aux coûts salariaux. De nombreuses entreprises étrangères ont des coûts salariaux plus élevés mais des prix de revient plus faibles qu'en France.

Pourquoi ? Parce que le prix de revient est lié à une meilleure productivité du travail, conséquence d'une meilleure organisation. Le mouvement syndical ne peut pas refuser l'amélioration de la productivité dans les secteurs où elle est techniquement possible : mais les changements dus à cette amélioration doivent être négociés et les emplois supprimés dans une branche doivent être remplacés par des emplois créés dans les activités où le besoin s'en fait sentir (santé, animation culturelle et sociale, services publics, etc.).

3. La CFDT pense que la réduction du temps de travail a d'autant plus de chance de se réaliser qu'elle se fera dans le plus grand nombre de pays possible, et elle participe donc aux différentes actions de la CES, à ce sujet (Confédération Européenne des Syndicats).

Qui va supporter le coût des nouveaux emplois créés ?

On peut apporter là aussi de nombreux éléments de réflexion parmi lesquels cette donnée :

La part des salaires dans le revenu national ne cesse de baisser depuis 1976 : les profits des entreprises augmentent considérablement... mais les patrons n'utilisent pas les possibilités de financement ainsi dégagées pour investir (voir tableau).

Une nouvelle répartition du travail peut donc s'accompagner d'une nouvelle répartition « salaires/profit » :

Une partie de l'augmentation prévue du pouvoir d'achat des salariés pourrait être consacrée à la création de nouveaux emplois.

Depuis 1978, la réduction du temps de travail, compensée entièrement ou partiellement (c'est la majorité des cas) s'est faite au détriment d'une moindre augmentation du pouvoir d'achat qui, toutefois, a continué à progresser.

Le problème se pose aujourd'hui différemment. Il s'agit pour les salariés de passer d'un arbitrage « inconscient » entre le salaire et la durée du travail à un choix délibéré.

Ce choix, les cadres CFDT sont prêts à l'étudier.

Une autre répartition du travail (c'est-à-dire un travail réparti entre 19 millions de salariés, et non entre 17,5 millions de salariés vivant à côté de 1,5 million de chômeurs) peut s'accompagner d'une nouvelle répartition des salaires et des revenus.

Sait-on, par exemple, qu'il serait possible de créer immédiatement + 5,25 % d'emplois (alors que le taux de chômage est de 6 %) sans augmentation de la charge salariale ?

En effet, un calcul fait par la commission économique de l'UCC montre que :

— une baisse du temps de travail de - 10 % tenant compte de l'accroissement de productivité, crée + 5,25 % d'emplois en plus

— ces emplois nouveaux font varier la masse salariale dans la limite prévue par l'INSEE (c'est-à-dire + 2,5 % en pouvoir d'achat) à condition :

• que les salariés correspondant aux 9 millions de salariés percevant les plus hauts

salaires soient indexés sur les prix et voient leur pouvoir d'achat maintenu,

• que les salariés correspondant aux 9 millions de bas salaires voient leur pouvoir d'achat augmenté de + 1 %,

• que la cotisation UNEDIC

soit baissée de — 1 % (ce qui est possible puisque le chômage serait moindre),

• qu'une faible partie des charges sociales soit fiscalisée (— 2 à — 2,2 %) (mais le chômage coûterait moins à l'Etat).

DÉCOMPOSITION DE LA VALEUR AJOUTÉE DES SOCIÉTÉS ET QUASI-SOCIÉTÉS NON AGRICOLES, HORS GRANDES ENTREPRISES NATIONALES

(En % de la valeur ajoutée)

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Rémunération des salariés	63,9	64,4	64,0	64,4	66,0	68,4	69,1	68,5	68,1
dont :									
Salaires bruts	49,4	49,8	49,5	49,8	50,9	51,7	51,9	51,1	50,7
Cotisations sociales des employeurs	14,5	14,6	14,5	14,6	15,1	16,7	17,2	17,4	17,4
Impôts liés à la production (1)	7,5	7,2	7,1	8,0	6,9	6,8	6,6	6,9	7,0
Impôts sur le bénéfice des sociétés	3,6	3,4	3,5	3,7	4,6	3,1	3,7	3,8	3,1
Intérêts nets versés	5,1	5,6	5,6	5,6	6,9	6,1	5,7	5,7	5,8
Dividendes distribués nets	4,0	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0	3,7	4,1	4,1
Divers	1,6	1,3	1,4	1,9	1,5	1,6	1,4	1,4	1,0
Epargne brute	14,3	14,1	14,4	12,5	10,1	10,0	9,8	9,6	10,9
Part de l'excédent brut d'exploitation dans la valeur ajoutée	28,7	28,4	28,8	27,7	27,2	24,7	24,3	24,6	24,9

(1) Nets des subventions d'exploitation.

Depuis 1976, la part des salaires diminue et l'excédent brut d'exploitation (part des entreprises) augmente...

ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT DU REVENU DISPONIBLE DES SOCIÉTÉS ET QUASI-SOCIÉTÉS

En %

	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Ensemble des sociétés	+ 6,9	— 2,1	— 20,4	— 0,7	+ 4,2	+ 5,5	+ 16,5
dont :							
— grandes entreprises nationales	— 10,0	+ 8,3	— 26,7	— 0,8	+ 23,6	+ 19,6	+ 9,8
— autres sociétés	+ 10,4	— 3,9	— 19,1	— 0,7	+ 0,8	+ 2,6	+ 18,1

Le pouvoir d'achat du revenu disponible (après impôt) des sociétés augmente encore plus (+ 18,1 % en 1978 !)...

ÉVOLUTION DES INVESTISSEMENTS EN VOLUME DES ENTREPRISES NON FINANCIÈRES

(En %)

	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Total	+ 6,0	+ 5,0	— 1,5	— 5,1	+ 5,5	— 1,2	+ 1,5
dont :							
— Logement	+ 5,9	+ 5,8	— 0,1	— 3,2	— 5,7	— 6,9	— 6,6
— Investissements productifs	+ 6,0	+ 4,9	— 1,7	— 5,3	+ 7,0	— 0,5	+ 2,4
dont :							
— Grandes entreprises nationales	— 0,8	+ 6,7	+ 5,0	+ 22,5	+ 3,0	+ 11,1	+ 12,3
— Autres entreprises	+ 7,1	+ 4,6	— 2,9	— 10,3	+ 8,0	— 3,3	— 0,2

Mais les investissements stagnent, et ceux qui sont réalisés créent peu d'emplois.

Source : Comptes de la Nation

Les effets de la réduction du temps de travail sur la création d'emplois, selon les estimations de l'INSEE (1)

Une baisse de une heure de la durée du travail permettrait la création en 3 ans de 179 000 à 326 000 emplois. Telles sont les dernières conclusions de l'INSEE, qui rejoignent les propositions de la CFDT.

□ L'INSEE vient de publier (1) les résultats de simulations concernant les effets, sur l'emploi, d'une baisse de la durée du travail. Ces simulations ont été faites avec les modèles DMS et METRIC.

L'ensemble des commentaires ont retenu les conclusions suivantes : « Selon l'INSEE, une heure de travail en moins correspond à 60 000 (ou 115 000 selon les différentes hypothèses) chômeurs en moins ».

Baisse envisagée du nombre de chômeurs, en 3 ans :

Variante 1 : - 108 000
Variante 2 : - 74 000
Variante 3 : - 143 000
Variante 4 : - 84 000

(1) « Réduire la durée du travail, quelles conséquences ? » Gilles Oudez, Emmanuel Raoul, et Henri Sterdijnick, « Economie et Statistiques » n° 111, mai 1979.

Pour l'emploi, les résultats apparaissent assez faibles.

En fait, il n'en est rien car cette présentation des résultats nous paraît être une caricature des véritables conclusions de l'étude, qui est beaucoup plus optimiste sur les résultats d'une baisse de la durée du travail.

En effet, les modèles de l'INSEE donnent aussi les résultats suivants :

Nombre d'emplois créés sur 3 ans :

Variante 1 : 248 000
Variante 2 : 179 000
Variante 3 : 326 000
Variante 4 : 216 000

D'où vient la différence ?

L'INSEE l'explique bien : « 1 000 emplois de plus ne signifient pas 1 000 chômeurs en moins, car certains des emplois peuvent être occupés par des personnes qui n'étaient pas antérieurement comptées, parmi les demandeurs d'emplois : selon le

secteur où elle a lieu, la création de 1 000 emplois diminue le chômage de 300 (tertiaire) à 600 (industrie) ».

Du tableau ci-dessous on peut tirer trois conclusions :

1. Selon les hypothèses, en 3 ans de 179 000 à 326 000 personnes trouveraient un emploi si l'on baissait la durée du travail de **une heure** (peu importe que ces chômeurs aient été inscrits ou non).

2. La variante 3 est la plus « intéressante » : elle correspond à une certaine compensation salariale (alors que les variantes 1 et 2 ne correspondent à aucune compensation salariale, et donc à une baisse importante du pouvoir d'achat des salariés).

3. Les deux modèles INSEE montrent la validité de la position de la CFDT : il est possible de partager le travail.

Conséquences sur l'emploi de la réduction d'une heure de la durée du travail

Tableau récapitulatif des résultats de l'INSEE

Variantes	Nombre de créations d'emplois, en cumul à la fin de chaque année		
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
VARIANTE 1 Sans perte de capacité de production Sans compensation salariale Modèles DMS et METRIC	137 000	206 000	248 000
VARIANTE 2 Avec perte de capacité de production Sans compensation salariale Modèles DMS et METRIC	117 000	159 000	179 000
VARIANTE 3 Avec compensation salariale à 72 % (compensation intégrale jusqu'à 3 000 F par mois, 50 % jusqu'à 6 000 F ; rien au-delà de 6 000 F) Relance des investissements (modèle METRIC)	147 000	259 000	326 000
VARIANTE 4 Avec compensation salariale à 72 % Dépression de l'investissement (modèle DMS)	143 000	205 000	216 000

L'APEC

L'APEC (Association pour l'emploi des cadres) est votre association

C'est, en effet, un organisme paritaire où sont représentées les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO) et qui est financé par une cotisation des employeurs et des cadres en activité. Ses services sont donc gratuits.

Que vous soyez en activité ou à la recherche d'un emploi

Vous y trouverez des indications sur le marché de l'emploi et des conseils pratiques concernant votre projet professionnel, un éventuel stage de perfectionnement, la façon de prospecter le marché. Vous y trouverez aussi des offres d'emploi dont vous pourrez prendre connaissance dans l'un des 150 points de consultation en France.

Vous recevrez, à domicile, chaque semaine, un journal « *Courrier Cadres* » qui publie toutes les offres de la semaine écoulée.

N'hésitez pas à vous adresser à votre centre APEC

■ Pour les cadres résidant en région Parisienne: au siège de l'APEC, 8, rue Duret - 75116 PARIS.

■ Pour les candidats résidant en Province: à la délégation régionale dont ils dépendent (voir adresse ci-dessous et carte ci-contre.).

Nord

59000 Lille, 3, rue Jeanne-Maillotte
tél. (20) 52.97.21

Lorraine - Champagne - Ardennes

54000 Nancy, 25, bd Joffre.
Tél.: (83) 35.85.32.

Alsace

Strasbourg, 13, quai Kléber.

Pays de Loire

44000 Nantes, 20, rue Mercœur.
Tél.: (40) 48.61.84.

Sud-Ouest

33000 Bordeaux, 41, rue Durieu de Maisonneuve.
Tél.: (56) 44.96.76.

Rhône-Alpes

69007 Lyon, 204, avenue Berthelot.
Tél.: (78) 69.04.77.

Midi Pyrénées Limousin

31000 Toulouse, 10, allées Paul Sabatier.
tél.: (61) 52.80.53.

Méditerranée

13008 Marseille, 229, avenue du Prado.
Tél.: (91) 79.32.52.

Normandie

76000 Rouen, 11, cours Clemenceau.

Bourgogne

21000 Dijon, 39, rue Jacques-Cellerier.
tél (80) 56.13.51

Bretagne

35000 Rennes, 9, rue de Suède.

Centre

45000 Orléans. Adresse à préciser ultérieurement.



L'action d'un comité d'entreprise pour le contrôle de l'informatique

par Alain Lobjeois

Dans la suite logique de notre dernier numéro sur l'informatique, voici comment le comité d'entreprise des Assurances Générales de France a posé le problème, et les garanties qu'il a obtenu.

Il convient de rappeler d'abord que le processus d'informatisation des sociétés d'assurances s'est déroulé, ou se déroule, sur deux phases :

1. l'utilisation de l'ordinateur pour les travaux strictement comptables (1960-1970) à partir d'un système mécanographique classique ;

2. la prise en charge progressive de la gestion in globo par l'informatique par l'utilisation des terminaux reliés à la mémoire centrale.

Cette procédure s'accompagne de profonds bouleversements tant en ce qui concerne la structure des entreprises que l'organisation et le contenu du travail.

Mutations de structures

58 Pour permettre le passage de la mécanographie

comptable à la gestion informatique par gros ordinateurs, on assiste à des regroupements et des concentrations des sociétés.

Le gouvernement se fait en l'espèce incitateur en concentrant par les décrets Debré du 17-1-68 le secteur nationalisé en 4 groupes. Les autres tendent à suivre tant pour les sociétés privées (groupe Chegarey, Abeille-Paix, Secours, Providence, etc) que les mutuelles (GAMF). Puis, après ces concentrations financières, vient avec l'apparition et la généralisation des terminaux, la « décentralisation » avec la création de délégations régionales (AGF, GAN, MACIF, Abeille-Paix, etc). L'horizon laisse maintenant entrevoir une phase ultérieure avec la mise en place de terminaux directement chez les agents (cf. Argus du 1-9-78, déclaration Plescoff).

Ce cycle fusion-concentration-décentralisation est le reflet, au niveau des structures des sociétés, des transformations de

l'organisation et du contenu du travail. On constate qu'aucun secteur juridique (nationalisé, privé, mutuelle) n'y échappe. Il répond pour le patronat à des objectifs bien précis : la volonté de drainer au maximum l'épargne privée, non pas dans une logique sociale mais strictement de recherche de capitaux spéculatifs. On remarque l'interférence de plus en plus grande entre les assurances et les banques ; soit que les assurances créent leur propre banque (par exemple les AGF : la BGP), soit inversement qu'il y ait prise de contrôle d'une société d'assurances par une banque (ex. Banque Lazare : La France).

Vendre de l'assurance, de la sécurité, tend à devenir l'accessoire de la recherche du plus grand profit à partir des primes encaissées. D'où la nécessité de rationaliser la ges-

tion courante de l'assurance en tant que technique tout en conservant et en accroissant l'efficacité du contrôle financier.

L'ordinateur avec ses terminaux et sa « banque de données » permet de répondre à cette volonté. Il permet de renforcer la concentration des données financières tout en déconcentrant vers la province la gestion technique banalisée (1).

Mutation des qualifications

Mais, pour permettre cette informatisation, il a fallu modifier profondément le contenu du travail.

Auparavant, il existait trois grandes catégories d'emplois : les travaux non valorisants (archivistes, dactylos), les emplois intermédiaires (administratif et codification), les tâches nobles (rédacteurs et gestionnaires). L'informatique a bouleversé cette « hiérarchie », entraînant un nivellement par le bas des qualifications). Les archivistes tendent à disparaître (remplacement des dossiers papier par la mémoire ordinateur). Les dactylos diminuent (imprimantes directes du quittance).

Les tâches « nobles » sont aussi frappées par la créa-

tion de conventions inter-compagnies (IDA) qui simplifient à l'extrême les critères juridiques des règlements (parfois au détriment des assurés) annulant la partie « négociation » des règlements de sinistres et qui devrait à terme (le CAPA étudie le problème) permettre, par simple comparaison des fichiers de base de deux sociétés, de procéder à une simple compensation par écritures comptables.

De même, en production « Vie », les réseaux de producteurs salariés voient les encaisseurs disparaître avec la mise en place du prélèvement automatique sur compte bancaire ou postal à partir des informations du fichier clients informatisé.

Les contrats eux-mêmes, pour permettre un traitement informatique, se trouvent simplifiés à travers des garanties standard même si celles-ci sont moins adaptées aux besoins sociaux des petits assurés.

Ainsi, petit à petit, tous les postes sont touchés par un travail banalisé, répétitif, centré sur le passage de données au terminal, les autres travaux en amont et en aval n'étant plus que des accessoires.

Le salarié perd la maîtrise de l'exécution de son travail au profit des contraintes de l'ordinateur (heures d'ouvertures des terminaux, délais d'attente, etc). La monotonie engendre le désintérêt psychologique, les troubles neurophysiologiques.

Réduction d'effectifs

Cette informatisation de l'assurance, indépendamment des effets qualitatifs sur l'emploi que nous venons de voir, a des réper-

cussions directes sur les effectifs de la profession.

Si de 1954 à 1968 les effectifs se sont accrus de 69 % dans les assurances (et les banques), nous constatons un renversement de tendance :

1. avec les *concentrations*, l'évolution des effectifs augmente moins que si les sociétés étaient restées distinctes. La restructuration faisant disparaître des postes lors de la fusion des services similaires ;

2. à travers les *décentralisations* apparaît une nouvelle déperdition de postes. La création des délégations régionales entraîne une nouvelle rationalisation du travail. D'autre part, l'unité plus petite renforce la pression productiviste sur le personnel (discipline, chômage régional, etc) ;

3. la *conjugaison des deux facteurs* précités entraîne au niveau des sièges sociaux une diminution des effectifs (non remplacement des démissionnaires, départs en retraite, etc). De même, l'expansion de l'emploi et la faiblesse des salaires avaient entraîné une féminisation rapide et importante de la profession. Mais si les salaires payés aux femmes étaient bas, les maternités, les congés pour enfants malades sont lourds. L'ordinateur qui ne tombe pas « enceinte » est pour les patrons un moyen là aussi de réduction du coût de gestion.

L'informatisation permet donc au patronat des assurances de transférer le travail *homme* (ou plutôt *femme*) vers le travail *machine*. L'emploi est donc, même si actuellement il n'y a pas de licenciement au sens économique du terme, menacé.

La réponse CFDT

Aux Assurances Générales de France, troisième entreprise nationalisée, le

(1) En effet, il n'y a, au-delà du discours patronal, pas de décentralisation qui impliquerait un transfert de pouvoir, d'information, de décision qui restent concentrés entre les mains des technocrates et représentants soit du capital soit de l'Etat mais simplement transfert de tâches, de postes en province sans que cela soit massivement créateur d'emplois. Aux AGF, les postes étant transférés avec leurs titulaires à plus de 50 % voire 70 %, il reste peu d'embauche réelle. Ce qui pour Bordeaux par exemple n'a pas empêché le gouvernement d'annoncer que la délégation de cette société nationalisée créerait 200 emplois (en réalité : 50).

processus d'informatisation a été accéléré dès 1970 par la nomination à sa tête d'un président, ancien conseiller financier de l'ambassade de France aux USA, acquis à la gestion des entreprises par le support de l'ordinateur. Ce problème s'est trouvé lié à la mise en place d'une politique de décentralisation prévue par les orientations du VI^e plan.

A cette nouvelle organisation de l'entreprise, la CFDT, organisation majoritaire, a refusé de répondre soit par un discours défaitiste, soit par une acceptation béate. Elle a, au contraire, recherché les moyens de répondre concrètement aux problèmes posés en matière d'emploi, d'investissement et de conditions de travail.

Deux axes d'action ont ainsi été dégagés : garantir l'emploi et contrôler la mise en place de l'informatique.

Sur l'emploi

Sur le premier point, un accord d'entreprise a été signé en octobre 1973 qui prévoit que : « *ni les décentralisations envisagées ni la création de la Générale d'Informatique et d'Electronique (filiale chargée de la mise en place et de la gestion informatique) ne donneront lieu à des mesures collectives de licenciement ou de mise en retraite anticipée* ».

Cet accord, même s'il ne résoud pas tout, en particulier le non-remplacement des départs, a permis de sécuriser le personnel. Or un personnel qui a peur pour son emploi a tendance à freiner ses revendications.

Cette garantie de l'emploi signée par les syndicats, en libérant les salariés d'une partie de la menace

de licenciement, a laissé ainsi la place à l'analyse des moyens à mettre en œuvre pour « contrôler » le plan informatique. C'est là que le comité central d'entreprise fut saisi par le biais de ses attributions économiques prévues par la loi.

Sur l'informatique

Sur proposition CFDT, il a été obtenu qu'une séance chaque année (en mars) soit exclusivement consacrée aux problèmes liés à l'informatique. A l'expérience, trois types de préoccupations se dégagent de ces réunions.

D'abord le problème des investissements (importance du coût économique par rapport au chiffre d'affaires, à la masse salariale, choix du matériel, maintenance...) puis en fonction des prévisions et des réalisations du téléprocessing dans chaque direction, l'évaluation des effectifs (d'où liaison avec garantie de l'emploi) et enfin les conditions concrètes de travail (aspects ergonomiques médicaux, durée de passage sur écran, etc).

Chaque année, ainsi, les prévisions pour l'exercice sont communiquées aux élus permettant à ceux-ci de pouvoir informer le personnel et engager avec lui le débat sur les conséquences et leurs solutions au niveau du vécu quotidien. Mais, si cette informatique et surtout la communication des documents se révèlent importants, des difficultés demeurent. Le langage volontairement technique et spécialisé des représentants de la direction (exposé par exemple du directeur informatique) contribuent à maintenir leur pouvoir, alors même qu'ils affichent en perma-

nence leur volonté de dialogue. Nous nous interrogeons d'ailleurs actuellement pour savoir si, comme en matière des comptes des entreprises, le comité central d'entreprise ne pourrait sur ces problèmes obtenir l'assistance d'organismes extérieurs spécialisés.

Si le CE ne peut à lui seul être le garde-fou des droits des salariés en matière d'informatique, nous avons constaté à travers les comptes rendus fait au personnel, une évolution en particulier des cadres, même ceux qui ne sont pas directement touchés et qui au début étaient des inconditionnels.

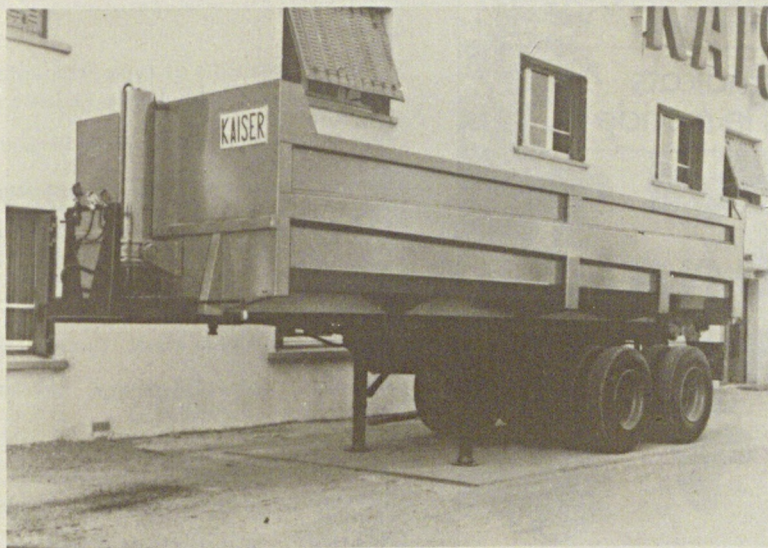
En effet, le problème ne se pose pas en termes de pour ou contre, mais de pour qui et pour quoi ?

Une informatique qui, sous couvert de décentralisation, n'entraîne qu'une déconcentration de tâches banalisées de gestion sans responsabilités réelles, renforçant le contrôle financier de quelques-uns au siège social parisien, n'est pas un choix acceptable.

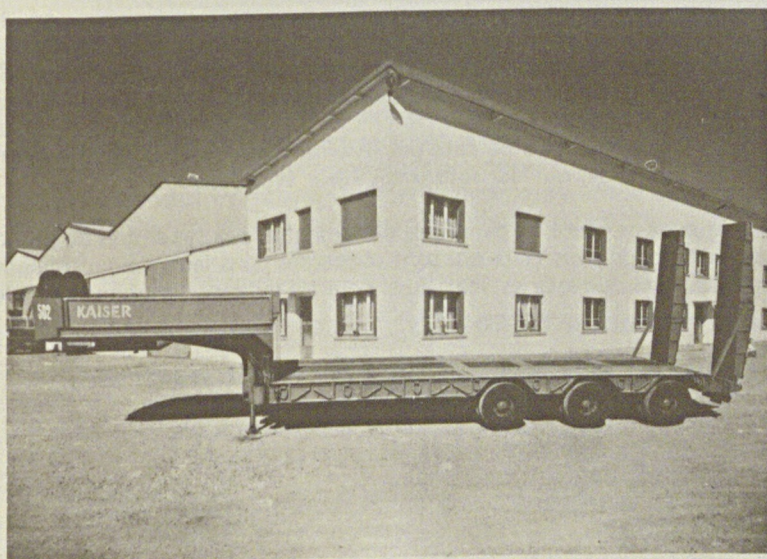
C'est pourquoi, à travers l'organisation collective des salariés, en particulier des cadres, il faut peser sur l'organisation du travail (durée, répartition des tâches, écrans...), mais aussi sur les choix économiques de l'entreprise (utilisation des gains de productivité, type décentralisé d'ordinateur, etc.).

Obliger l'employeur à en débattre au sein du comité d'entreprise avec les élus des salariés est une étape dans le contrôle de l'utilisation de l'informatique et de la recherche collective de réponses concrètes aux problèmes réels posés aux travailleurs.

ets KAISER



54260 - LONGUYON - TÉL. (82) 44-51-76



Les syndicats dans le monde



296 pages Réf. 237
Prix Franco Unitaire 31,30 Frs

SOMMAIRE

1. Le syndicalisme de type occidental

Grande-Bretagne, République Fédérale d'Allemagne, Autriche.

Pays Nordiques: Suède, Norvège, Finlande, Organisation syndicale nordique.

Bénélux: Belgique, Pays-Bas, Luxembourg.

Europe du Sud: Italie, Espagne, Portugal.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES)

Hors d'Europe: Etats-Unis d'Amérique, Canada, Israël, Japon.

2. Le syndicalisme du Tiers-Monde

Monde arabe: Algérie, Maroc, Tunisie

Afrique noire

Amérique Latine: Argentine, Bolivie, Brésil, Chili.

Inde

3. Le syndicalisme des pays de l'Est

Le syndicalisme de type soviétique, Yougoslavie.

4. Les internationales syndicales

Le mouvement syndical depuis 1900, FSM, CISL, CMT, SPI.

OIT

5. La politique internationale de la CFDT

A l'heure des multinationales, quelles sont les réalités syndicales dans les différents pays du globe: organisations, moyens d'action, revendications, mais aussi conception du rôle des syndicats dans les transformations sociales et leurs rapports avec les partis, avec l'Etat?

L'action syndicale internationale ne date pas d'aujourd'hui; quelles sont les internationales syndicales, les problèmes qui leur sont posés? leur évolution?

Première tentative de ce genre, ce panorama des organisations syndicales du monde est un outil indispensable pour tous ceux qui sont concernés dans leur vie quotidienne par les multinationales en tant que salariés, mais aussi pour les militants, professeurs, étudiants,...

Commande à:



montholon
services

26, rue de Montholon, 75439 PARIS CEDEX 09

Le mot « cadre » est français, unique, intraduisible. Mais dans tous les pays, sous des appellations moins ambiguës, le nombre des salariés exerçant des responsabilités techniques et administratives s'est fortement accru. Ils ont inventé diverses sortes de syndicalisme, et nous nous proposons d'en présenter périodiquement l'expérience. Le congrès du TCO s'étant tenu cette année à Stockholm, nous commençons par les Suédois.

en suède, les « cols blancs » sont syndiqués

par Michel Rousselot

LA SUÈDE. Est-ce un pays riche et décadent à la suite de près d'un demi-siècle de social-démocratie, des syndicats bureaucratisés pratiquant la collaboration de classe, une société de permissivité et d'ennui ?... ou une nation qui résiste à la crise avec un chômage très réduit, un syndicalisme puissant, une société égalitaire avec une vie culturelle intense ? Ne peut-on échapper aux clichés trop souvent utilisés pour décrire le « modèle » suédois ?

Les syndicats suédois n'ont pas été confrontés aux mêmes situations que les syndicats français. Ils n'ont pas fait les mêmes choix que nous. Les transpositions dans un contexte différent sont inopérantes, mais si l'on veut éviter les jugements extérieurs hâtifs et erronés, il est utile de connaître une réalité avec ses réussites et ses échecs, ses limites et ses projets.

EGALITARISME ET PAIX SOCIALE

Une société égalitaire, le fait n'est pas contestable. Si l'on examine des revenus après impôts et transferts sociaux, le rapport entre le 10^e décile et le 1^{er} décile est de 4,95 en Suède contre 13,36 en France. Une étude célèbre de l'OCDE (1) confirmait, en 1976, qu'en utilisant sept indicateurs différents, trois pays (Australie, Japon et Suède) étaient caractérisés par une faible inégalité des revenus après impôt, alors qu'à l'autre bout de l'échelle la France apparaissait régulièrement comme le pays où la répartition était la plus inégale.

1. La répartition des revenus dans les pays de l'OCDE (Malcolm Sawyer) OCDE, juillet 1976. Cette étude a d'abord été contestée par le gouvernement français, puis confirmée par l'INSEE (Voir *Liaisons Sociales*, n° 110/76).

Le graphique que nous avons reproduit en Fig. 1 montre l'importance de l'impôt et des transferts sociaux, qui atteignent et dépassent la moitié du salaire brut pour un cadre supérieur (voir fig. 2).

C'est ce qui explique que le pouvoir d'achat d'un cadre supérieur suédois soit, selon certains, jusqu'à deux fois et demie inférieur à son homologue français (2), bien que le produit national brut par habitant soit en Suède l'un des plus élevés (46 900 F, soit le troisième rang derrière la Suisse et le Danemark, la France se situant au onzième rang avec 39 600 francs).

Qu'en pensent les cadres suédois ? Cette pression fiscale a suscité, ces dernières années, un certain nombre de protestations, provenant non seulement de titulaires de revenus élevés, mais aussi de salaires moyens. Il faut cependant remarquer que si le cinéaste Ingmar Bergman a quitté la Suède pour s'installer aux Etats-Unis, il est revenu au pays et peu de salariés l'ont imité. Aujourd'hui, il ne semble pas que la vie professionnelle souffre du désintérêt des salariés, du manque de motivation notamment des cadres, comme veulent nous le faire croire les commentateurs français tenants de l'élitisme.

La Confédération TCO (qui regroupe les « *Cols Blancs* », voir ci-après) considère que le relèvement des bas salaires tient une place centrale dans la politique salariale. TCO estime que le niveau élevé d'ambition pour les fonctions à assumer par la collectivité (services sociaux et médicaux, éducation, politique de l'emploi...) rendent des relèvements d'impôts inévitables, et elle préconise une réforme fiscale avec augmentation de la taxe patronale sur les salaires.

L'amélioration des conditions de travail, l'organisation d'équipes autonomes assurant un ensemble de tâches dans un atelier de fabrication et mettant fin au travail à la chaîne ont constitué des réalisations aujourd'hui bien connues.

Après les premières expériences de Volvo ou d'Atlas-Corpo ces processus se sont étendus progressivement.

Pour les emplois de bureau, une importante enquête, menée par TCO en 1976, a permis de préciser l'influence des conditions de travail sur la santé des salariés (hypertension, maladies nerveuses, ulcères gastriques...) comme sur celle de l'entreprise (absentéisme, inefficacité...). Simultanément, sont apparues de nouvelles formes d'organisation du travail par équipes auxquelles certaines responsabilités sont confiées. Il en a été ainsi notamment dans les Assurances (Skandia), l'Informatique (Saab-Univac) ou la Banque (SE Banken).

Cela conduit à des modifications des rapports hiérarchiques et des relations dans l'entreprise. Et l'on voit certaines fonctions comme celles de contremaître devenir inutiles et leur nombre diminuer fortement.

La paix sociale a été voulue par le patronat et par les syndicats. Pour le patronat suédois, il est clair qu'un niveau élevé de salaire, une organisation du travail intelligente, permettent une plus grande efficacité au travail et conduisent donc à des résultats positifs pour ses profits.

Pour les syndicats, il s'est agi, au cours des dernières décennies, de viser des objectifs sociaux réalisables seulement dans un contexte de « paix sociale » permettant le développement de la production.

Depuis le fameux accord syndicat-patronat de Saltsjöbaden en 1938 des accords-cadres nationaux, régulièrement actualisés et démultipliés ensuite par branche, ont été négociés. Pendant la durée de l'accord, les deux parties ne pouvaient recourir au conflit : grève pour les syndicats, lock-out pour le patronat. Les objectifs syndicaux ne remettaient pas en cause la propriété patronale et l'économie de marché mais ils ne se sont pas limités à des salaires élevés et à de bonnes conditions de travail. Comme nous l'avons vu, ils ont visé à une transformation de la société par une réduction des inégalités, par une modification des rapports hiérarchiques. Ils ont également cherché à améliorer le système de retraite, la formation professionnelle pour

réinsérer les chômeurs, le système scolaire par des mesures de démocratisation.

Cette stratégie ne s'est pas développée sans heurts, et a été marquée par de grandes grèves. Elle correspondait à la volonté des syndicats de faire peu appel à des mesures législatives, mais d'obtenir un rapport de forces suffisant sur le terrain pour imposer au patronat des accords négociés (3).

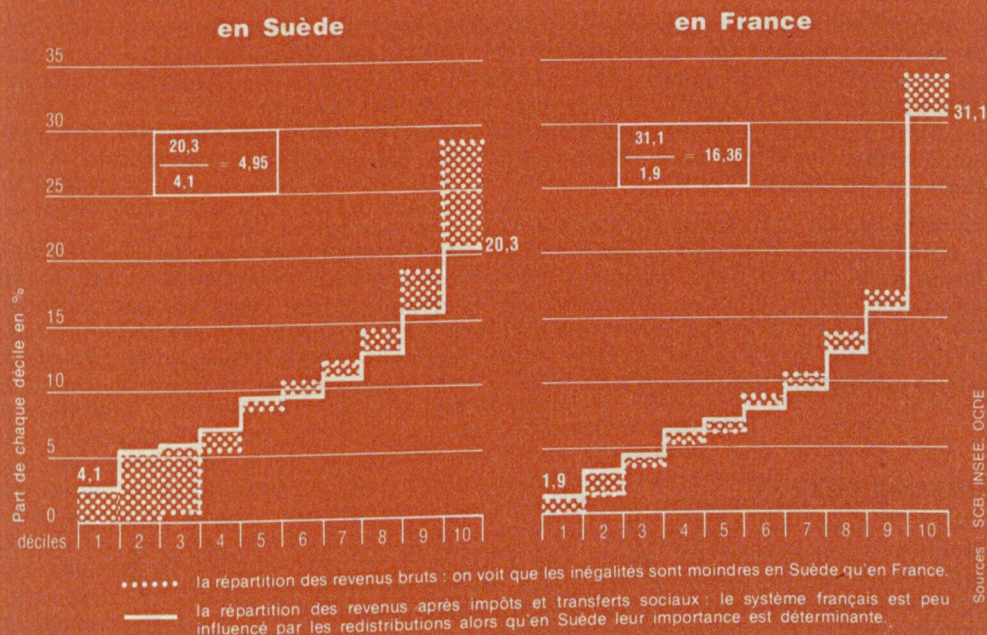
COLS BLEUS ET COLS BLANCS

Si le syndicalisme est un élément aussi déterminant de la société suédoise, c'est que le taux de syndicalisation est particulièrement élevé. Non seulement il atteint 90 % pour les ouvriers, mais les « cols blancs » sont syndiqués dans une proportion de 85 %.

Lors de l'industrialisation du pays, pendant la seconde moitié du XIX^e siècle, les premiers syndicats et le mouvement ouvrier ont d'abord fondé le parti social-démocrate en 1889, avant de constituer la Confédération syndicale LO (*Landsorganisationen*) en 1898. Depuis, ces deux branches politique et syndicale du mouvement ouvrier n'ont cessé de coopérer. Le syndicalisme des employés et cadres n'est apparu que plus tardivement.

3. Voir, dans *CFDT Aujourd'hui* n° 34 (Nov.-déc. 78) l'intéressant article de Hugues Blassel : *Actions du syndicalisme suédois*.

RÉPARTITION DES REVENUS



Cadres CFDT n° 291, nov.-déc. 1979

TAUX DES CHARGES SOCIALES ET IMPÔTS

Salaire mensuel brut	7 200	14 300	28 700
Suède	38 %	59 %	68 %
France	16 %	22 %	28 %

Source M.C.E.

Les fédérations affiliées à LO avaient conquis le droit de négocier et de conclure des conventions collectives. Les employés du secteur privé se regroupèrent pour conquérir ce droit qui leur fut reconnu en 1936 et qui fut enfin obtenu pour les fonctionnaires des Communes et de l'Etat en 1940.

C'est en 1944 que les deux organisations de « Cols Blancs » du secteur privé et de fonctionnaires se réunirent sous le nom de TCO (*Tjänstemännens Centralorganisation*). TCO regroupe donc l'ensemble des employés, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres des secteurs publics et privés en 24 fédérations nationales. A noter que les droits syndicaux sont reconnus pour la police et pour l'armée.

A TCO, les ingénieurs et cadres appartiennent aux différentes fédérations professionnelles. Le taux de syndicalisation des cadres supérieurs, de l'ordre de 40 % (4), est moins élevé que pour l'ensemble des employés. Le syndicalisme est confronté aux oppositions qui naissent au sein des « Cols Blancs » à propos des salaires, de l'organisation du travail ou des rapports hiérarchiques... mais, les difficultés économiques aidant, il apparaît que les cadres sont de plus en plus traités par les employeurs comme les autres salariés, et connaissent les mêmes difficultés, notamment lorsqu'ils perdent leur emploi.

Les contrats de travail particuliers aux cadres, les brevets, l'absence de réglementation des heures supplémentaires, ont fait l'objet de la vigilance syndicale. Il faut noter que pour prendre en charge les problèmes des cadres, le syndicat des employés de l'industrie, le SIF (4), par exemple, a retenu un certain nombre d'initiatives spécifiques telles que : « conseils » organisés au niveau de l'entreprise ou de la région, service juridique, réunions...

Pour moins de 4 millions de salariés en Suède, LO regroupe 2 millions d'ouvriers et TCO 1 million de « Cols Blancs » (5). A signaler, en outre, l'existence de SACO-SR, organisation catégorielle qui regroupe un peu plus de 100 000 intellectuels salariés ou membres de professions libérales. Aujourd'hui, les deux grandes confédérations LO et TCO continuent à exister séparément, mais sans concurrence entre elles, car un accord de « délimitation » a été conclu.

Si LO reste liée au parti social-démocrate, TCO n'est par contre liée à aucun parti politique. Cela n'empêche pas la collaboration entre LO et TCO de se renforcer dans de nombreux domaines. Le nombre croissant d'employés, la transformation des méthodes de production, la réduction des inégalités de salaire, ont rapproché employés et ouvriers dans l'action syndicale... si bien que TCO estime qu'à l'ancien clivage « Cols Bleus » - « Cols Blancs » se substitue rapidement une *nouvelle identité commune des salariés*.

NOUVEAUX ENJEUX

Au récent congrès triennal de TCO en juin dernier, la politique salariale et la fiscalité n'ont pas fait l'objet d'intenses discussions, alors que l'évolution des conditions de travail continuait à être examinée avec attention. Les débats relatifs à la politique énergétique et surtout ceux consacrés aux fonds de salariés furent beaucoup plus vifs.

La politique énergétique

Le développement de l'énergie nucléaire est un sujet de préoccupation important en Suède si bien que le gouvernement a décidé d'organiser en 1980

4. SIF : Fédération des Cols Blancs de l'Industrie est, avec près de 300 000 adhérents, la première fédération de TCO. Le taux de syndicalisation observé par SIF est de l'ordre de 85 % pour les employés, de 70 % pour les cadres moyens et de 40 % pour les cadres supérieurs.

un référendum. En attendant, aucun nouveau réacteur ne sera mis en service. Dans ce débat les organisations syndicales disposent de conditions d'accès à l'information et de contrôle des dispositions de sécurité qui sont loin d'exister en France. Cela n'empêche pas ceux qui estiment que les risques pris sont trop importants de se faire entendre. Mais au congrès de TCO leurs réactions sont restées minoritaires, l'énergie nucléaire représentant, pour la majorité, un facteur d'indépendance énergétique vis-à-vis du pétrole et un facteur de développement économique.

Démocratie industrielle et Fonds de salariés

L'ancienne législation sociale établie dans les années 30 était essentiellement une législation de paix sociale (arbitrage des conflits, conventions collectives, droit d'association).

Relativement légère, elle laissait une grande liberté de négociation aux partenaires sociaux. Au cours des années 70, suite aux revendications syndicales, une nouvelle législation a été établie. En effet, les syndicats commencèrent à remettre en cause le pouvoir patronal à propos de l'organisation du travail. Mais le patronat fit la sourde oreille et les négociations ne débouchèrent pas, alors que la revendication syndicale pour une démocratie industrielle se précisait. Ce fut alors le recours aux mesures législatives définissant le plus souvent des dispositions minimales et incitatives : loi sur la sécurité du travail qui reconnaît un rôle important aux délégués à la sécurité (comme le droit d'arrêter un travail dangereux), loi sur la sécurité de l'emploi qui limite le droit de licenciement de l'employeur, loi sur la représentation des salariés au conseil d'administration des entreprises, puis loi sur la participation aux décisions entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1977. Avec cette dernière loi, le pouvoir des employeurs est limité par des stipulations qui prévoient l'obligation de consulter le personnel avant de prendre des décisions et par la conclusion de conventions sur la participation des travailleurs aux décisions. Des droits nouveaux sont garantis pour les salariés, tels que la priorité d'interprétation des conventions (jusqu'au jugement par le tribunal du travail) et droit de veto pour certaines questions (concernant par exemple la sous-traitance ou les questions de personnel).

Enfin, fut avancé par LO le projet des fonds de salariés. Ces fonds, alimentés par des prélèvements sur les bénéfices ou sur la masse salariale des entreprises, seraient gérés par les organisations syndicales. Les observateurs s'accordent pour juger que ce projet fut l'une des causes de l'échec du parti social-démocrate d'Olof Palme aux élections de 1976... si bien qu'il fut prudemment convenu de laisser passer les élections de septembre 79 avant de le reprendre... en 1982 (6). Cela n'a pas empêché un débat important et vif au congrès de TCO de juin 1979, car de nombreuses questions se posent pour la constitution et la gestion de ces fonds de salariés. Les réponses s'orientent dans le sens de fonds collectifs utilisés pour acquérir des actions, gérés au niveau national et à des niveaux très décentralisés. Cette gestion ne doit pas remettre en cause le rôle de représentant des intérêts des salariés qui revient aux organisations syndicales. Au contraire, ces fonds sont considérés par TCO comme un moyen de renforcer le rôle des travailleurs, de garantir une meilleure sécurité de l'emploi (7) et de *redistribuer les pouvoirs au sein de la collectivité*.

Les responsables syndicaux reconnaissent que les dispositions législatives sur la participation des salariés aux décisions, comme les projets de fonds de salariés, modifient profondément le rôle de certains cadres qui peuvent se sentir dépouillés de leurs prérogatives, d'où problèmes et conflits. Un responsable syndical faisait cependant observer que, l'exercice de respon-

6. On sait qu'après la morne campagne électorale où les sujets brûlants furent évités et où l'on ne parla ni du nucléaire ni des Fonds de salariés... le parti social-démocrate n'a pas réussi à regagner la majorité : le vote du 16 septembre assurant aux partis « bourgeois » une avance d'un siège.

7. Si le taux de chômage reste très faible par rapport aux autres pays européens (2 % en 1978 contre 7 % en France), il atteint 8 % des jeunes de 16 à 19 ans.

sabilités dans l'entreprise concernant alors un plus grand nombre de personnes, il en découle un rapprochement des intérêts des cadres et des autres employés

L'AVENIR N'EST PAS JOUÉ

Ainsi, les acquis syndicaux suédois sont importants. Ils ont été obtenus par un mouvement syndical qui a su rassembler le plus grand nombre de travailleurs, « Cols Bleus » et « Cols Blancs » dans deux organisations puissantes. Dans un contexte politique marqué par la social-démocratie, une longue collaboration a été menée avec le patronat.

En 1969-70, des grèves qualifiées de sauvages avaient surpris l'appareil syndical. Certains y ont vu le signe d'une bureaucratie qui ne répondait plus aux attentes des travailleurs. Pour éviter cet écueil, un important effort de démocratisation a été entrepris.

Aujourd'hui, après avoir obtenu, avec le développement économique, salaires élevés, réduction des inégalités, protection sociale, les suédois voient apparaître de nouveaux enjeux.

Le débat nucléaire laisse percevoir quelques hésitations quant à la logique du développement économique. Plus clairement peut-être, l'exigence de démocratie industrielle qui se manifeste ces dernières années se heurte à l'opposition farouche du patronat. Le système de négociations contractuelles n'est pas rompu, mais cette contestation de l'exercice du pouvoir patronal semble bien remettre en évidence l'affrontement de classe. Le patronat suédois ne peut admettre une telle revendication à contrôler l'entreprise et l'économie.

Ces aspirations pourtant s'enracinent dans la profonde *tradition démocratique* du pays, renforcée par la volonté des plus jeunes de maîtriser leur travail et leur devenir.

On le voit, l'avenir n'est pas joué. Quel mode de développement ? Quel contrôle des investissements ? Ces questions ne sont pas tranchées, mais font l'objet de revendications nouvelles. L'avenir dépend probablement de l'ampleur avec laquelle ces revendications seront prises en charge et de la détermination avec laquelle elles seront développées.

Il y a là de nouveaux combats pour les travailleurs suédois.

Michel Rousselot

UN ENTRETIEN AVEC LENNART BODSTRÖM PRÉSIDENT DE T.C.O.

□ Au cours du récent congrès de TCO en juin 79, Michel Rousselot (qui représentait la CFDT à ce congrès) s'est entretenu avec Lennart Bodström de quelques questions relatives au syndicalisme suédois. Nous reproduisons, ci-après, les principaux extraits de cet entretien.

MICHEL ROUSSELOT

Le poids du syndicalisme, dans la vie économique et sociale suédoise, le consensus social qui y règne constituent des sujets sinon d'étonnement, du moins d'incompréhension pour les Français. Peux-tu indiquer

comment les syndicats suédois sont arrivés à cette situation ?

LENNART BODSTRÖM

La Suède est connue pour ses mouvements populaires avec des traditions qui souvent remontent au XIX^e siècle. Par exemple, alors que dans de nombreux pays eu-

ropéens les parlementaires étaient des avocats, des médecins ou des enseignants, ici en Suède, nombreux étaient les députés issus des mouvements populaires. Cela a conduit à développer un système où les différents groupes d'intérêt se sont organisés, d'une façon très indépendante de l'Etat.

Le système de relations entre les syndicats et le patronat a fonctionné jusqu'ici, car des deux côtés les organisations sont si fortes qu'elles s'équilibrent et savent éviter les catastrophes.

Les accords ont une durée de validité habituellement de un

ou deux ans. En n'engageant pas de grève pendant cette durée le syndicat exige du patron le respect strict de l'accord.

MR — Aujourd'hui, avec l'apparition d'un chômage bien qu'encore faible (2%) en comparaison des autres pays européens, est-il possible de continuer à peser dans la vie économique ?

LB — Nous avons obtenu certaines limitations au droit de licenciement qu'exerce le patron. Mais maintenant nous attachons beaucoup d'importance à la stimulation des investissements, nous voulons prendre une part plus active à la vie économique du pays.

MR — C'est le débat du congrès sur les « Fonds de salariés ».

LB — Oui, nous examinons deux possibilités de financement de ces fonds. L'une consiste à un prélèvement sur les augmentations de salaire et l'autre sur les profits dépassant un certain seuil. Il ne s'agit pas tellement de créer du capital, mais d'acquiescer de l'influence dans les entreprises et de changer la répartition du pouvoir et des fortunes.

La majorité de TCO pense à un système de fonds de salariés gérés collectivement aux niveaux national et régional.

MR — Le patronat, je crois, s'est montré très hostile à cette idée.

LB — Tu as raison, le patronat n'en veut pas. Pourtant, lorsque nous avions un gouvernement social-démocrate, des discussions avaient eu lieu et le patronat se plaignait du manque de capital. Depuis 1976, avec les gouvernements bourgeois, il semble qu'il n'y ait plus pour le patronat de manque de capital.

MR — Il faudra donc attendre une nouvelle majorité social-démocrate.

LB — L'actuel gouvernement libéral (1) est minoritaire et a des difficultés pour prendre ses décisions. S'il trouvait une solution convenant aux sociaux-démocrates, il la



Lennart Bodström

proposerait. Les libéraux vivent toujours dans l'espoir d'établir la paix entre le capital et le travail : c'est plus facile à dire qu'à faire.

MR — Mais les fonds de salariés ne relèvent-ils pas de cette même conception... ?

LB — Il ne faut pas nier le problème. Ici, nous avons réussi dans les entreprises coopératives à maintenir de bonnes relations entre employeurs et employés, en tant qu'employeurs et en tant qu'employés. Dans d'autres pays, comme Israël, par exemple, cela n'a pas été le cas.

En Suède, les salariés veulent maintenir l'emploi et donc développer l'investissement.

MR — Pour terminer, une question sur la forme d'organisation syndicale. A la CFDT, tous les salariés, de l'ouvrier à l'ingénieur, se retrouvent dans le même syndicat. En Suède, la séparation entre LO et TCO est un héritage de

l'histoire. Cela ne crée-t-il pas certaines difficultés pour élaborer les revendications et mener des actions communes ?

LB — Au contraire, grâce à cette construction avec une centrale en dehors de LO on a pu syndiquer 85 % des Cols Blancs, sans cela on aurait, peut-être comme vous, 35 %. LO est une partie du mouvement ouvrier social-démocrate, c'est officiel.

Les Cols Blancs ont des orientations politiques assez diverses. Ils veulent se syndiquer à TCO, qui est indépendant des partis politiques. Cela ne les empêche pas de vouloir une collaboration très étroite de TCO avec LO.

Si nous avons beaucoup d'adhérents, nous regrettons qu'ils ne prennent pas tous une part active à la vie syndicale.

Nous nous efforçons de faire participer nos adhérents dans chaque entreprise, dans chaque administration pour que les organisations syndicales deviennent davantage représentatives. Nous nous efforçons d'intervenir sur toutes les questions socio-politiques puisqu'elles nous concernent.

1. En juin 1979 il s'agit du gouvernement de Ola Ullsten qui n'a pas été reconduit comme Premier ministre après les élections de septembre 79. Le nouveau gouvernement suédois est composé par une coalition des trois partis « bourgeois » : conservateurs, centristes et libéraux.

L'UCC RENCONTRE LES AUTRES ORGANISATIONS DE CADRES

■ EN JUIN 1979, l'UCC a proposé à l'ensemble des organisations de cadres, des rencontres bi-latérales pour préparer des prises de position communes sur la réduction du temps de travail. Cette initiative correspondait à l'attitude adoptée par la CFDT et explicitée dans l'éditorial de ce numéro de CADRES CFDT.

Toutes les organisations de cadres ont répondu positivement, et l'UCC a pu rencontrer depuis l'UGICT à deux reprises (avec les « malheurs » qu'on connaît : alors que nos positions sur la réduction du temps de travail s'avéraient proches, l'UGICT subordonnait une avancée sur ce problème à notre accord sur une plate-forme générale) ; l'UCI-FO à deux reprises ; l'UGICA-CFTC une fois et la CGC à trois reprises. C'est avec cette dernière organisation que des positions communes ont pu être vite élaborées.

Ces contacts avec toutes les autres organisations continueront à l'avenir. La volonté de l'UCC est de trouver sinon des positions communes, ce que nous souhaitons, sur de nombreux problèmes, du moins un minimum de compréhension et de langage commun.

L'UCC A MATIGNON, ET APRÈS... ?

■ LES ORGANISATIONS SYNDICALES, à la demande du Premier ministre, étaient appelées en septembre à donner leur avis sur la relance des négociations. Une délégation de la CFDT a été reçue le 26 septembre durant près de trois heures. Pierre Vanlerenberghe, Secrétaire général de l'UCC en faisait partie.

Au-delà des *priorités confédérales* sur lesquelles la délégation a insisté - les bas salaires, la réduction du temps de travail, le droit d'expression, l'emploi - les

problèmes de l'encadrement ont été abordés : l'adaptation de la réduction du temps de travail aux cadres, la « moralisation » des procédures de recrutement, le contrôle des investissements informatiques, l'évolution de la fonction des agents de maîtrise. Les conclusions du conseil des ministres ont conduit le gouvernement à lancer des groupes de travail, y compris sur les problèmes des cadres. L'UCC a fait connaître sa volonté d'en être partie prenante. Ces travaux tardent à démarrer. Les contacts de septembre n'ont-ils été que « poudre aux yeux » pour éviter un « automne chaud » ?

ENQUÊTE : RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

■ POUR FAIRE LA LUMIÈRE sur le temps de travail effectif des cadres ; pour rechercher les modalités de réduction du temps de travail ; pour préciser combien d'emplois sont créés par la semaine de 35 heures,

IL FAUT engager le débat avec tous les ingénieurs et cadres, diffuser et assurer la remontée de l'enquête UCC sur la réduction du temps de travail.

Cette enquête a été publiée dans CADRES CFDT n° 289, et dans le supplément « Prud'hommes » au n° 290. D'autres exemplaires ont été diffusés dans de nombreuses entreprises.

LES DERNIÈRES RÉPONSES DOIVENT ÊTRE RETOURNÉES DÈS MAINTENANT à l'UCC-CFDT, 26, rue de Montholon, 75439 PARIS CEDEX 09.

LES NÉGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL S'ÉTERNISENT

■ LE 15 NOVEMBRE 1979, se sont poursuivies les négociations sur le temps de travail entre le CNPF et les organisations syndicales. Depuis plus de 18 mois ces négociations piétinent. Le CNPF parle d'aménagement, et les organi-

sations syndicales ripostent en demandant une réelle réduction du temps de travail. Dès le mois de décembre 1978 la CFDT avait proposé un plan précis de réduction des horaires, et a proposé un nouveau plan en octobre 1979.

Ce dernier plan a été appuyé par la délégation CGC. Ces négociations sont importantes pour les cadres, et il est à remarquer que la délégation CFDT comprend un représentant des cadres CFDT. L'UCC a rendu publiques un certain nombre de modalités spécifiques aux cadres permettant une baisse effective de la durée du travail (voir dans ce numéro l'article de Y. Lasfargue).

COUVERTURE CHÔMAGE OBLIGATOIRE POUR LES SALARIÉS EXPATRIÉS

■ **TOUT EMPLOYEUR** est « tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié... y compris les travailleurs français expatriés » (loi du 16-1-1979).

Cette obligation est devenue effective à compter du 1^{er} octobre 1979, suite à une délibération prise le 20 septembre 1979 par la Commission Paritaire Nationale du Régime d'Assurance Chômage.

Cette obligation vise tous les employeurs entrant dans le champ d'application territorial du régime, ayant conclu ou qui conclueront des contrats de travail avec des salariés français comportant une clause d'expatriation (quel que soit le lieu d'exercice de l'activité, à l'exclusion des Etats membres de la CEE et des DOM). Les employeurs concernés doivent *obligatoirement* demander une *affiliation spéciale* à la Caisse de Chômage des Expatriés, gérée par le groupement des ASSEDIC de la région parisienne, même s'ils y sont déjà affiliés pour leur personnel métropolitain. Des sanctions sont prévues en cas de non application de ces dispositions. (Circulaire UNEDIC n° 79-45 du 15 novembre 1979).

LE PAIEMENT DES CADRES EN GRÈVE

■ **DEUX CONFLITS** récents ont vu participer des cadres à la grève ou à l'occupation de l'entreprise :

Merlin-Gerin à Grenoble : la direction ne paye pas les ingénieurs en grève ;

Alsthom-Atlantique Belfort : la direction annonce qu'elle versera 85 % du salaire aux ingénieurs grévistes.

Pourquoi cette différence ? C'est que la rémunération des ingénieurs et cadres de la métallurgie est définie dans la convention collective nationale « cadres » de 1972 (modifiée 1973) par la notion de *forfait*. Or, cette notion est très floue. « Les ingénieurs et cadres sont, le plus souvent, rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service. »

Le forfait étant une définition imprécise, l'application soulève des problèmes au moins dans trois cas :

- *les heures supplémentaires* : la jurisprudence permet de déduire que si des heures supplémentaires sont effectuées systématiquement dans un service où travaillent des ingénieurs et cadres « forfaités », ceux-ci ont droit au paiement de leurs heures supplémentaires ;

- *le chômage partiel* : la direction d'Alsthom Atlantique vient d'être condamnée (19-2-79) à payer aux ingénieurs et cadres l'intégralité de leur salaire bien que l'horaire officiel de l'établissement soit descendu à 32 h.

- *le cas de grève* : il existe de nombreux cas de figure selon la pratique de la grève par les ingénieurs et cadres. Lorsque cette pratique est devenue normale pour les ingénieurs et cadres, ils ne sont pas payés. Par contre, lorsque la direction pense que cette grève est accidentelle et qu'elle souhaite refaire, autour d'elle, l'unité du groupe cadres, elle paie. En ce qui concerne la FGM-CFDT nous estimons normal, avec nos sections syndicales

de Alsthom-Atlantique Belfort et de Merlin-Gerin Grenoble, que les ingénieurs et cadres grévistes ne soient pas payés ; sauf à payer de la même façon tous les salariés concernés.

En effet, en décidant de payer seulement ses ingénieurs et cadres, la direction d'Alsthom veut les maintenir à part du reste du personnel. Elle fait d'ailleurs référence au « forfait » qui traduit, au niveau de la rémunération, ce statut à part des cadres. La FGM ne s'est jamais posée en défenseur d'un statut à part pour les cadres, mais elle tient à rappeler sa position.

Si, pour des raisons politiques qui lui sont propres, la direction générale d'Alsthom-Atlantique décide de verser aux cadres 85 % de leur forfait pendant la période d'occupation de l'entreprise, elle ne pourra pas ensuite arguer de ce fait pour imposer aux ingénieurs et cadres n'importe quelle contrainte d'horaire. Si elle peut décider, unilatéralement de payer les cadres grévistes, elle ne pourra pas ultérieurement, en dehors des textes existants, définir à sa guise les conditions de travail de ses cadres.

FGM-CFDT, Paris, le 6 décembre 1979.

GISCARD CHERCHE A SÉDUIRE LA MAÎTRISE

■ **ON ANNONÇAIT** qu'ils seraient 5 000. En arrivant à Poitiers le samedi 13 octobre, ils n'étaient plus que 2 000 à participer à la première journée nationale des agents de maîtrise présidée par M. Valéry Giscard d'Estaing.

D'abord, et tout le monde y a pensé, l'opération avait un caractère politique, voire électoraliste. Ensuite, et cela a été moins dit publiquement, les intérêts patronaux recouvraient, pour une large part, les arrière-pensées élyséennes.

L'entreprise de récupération politique se doublait donc d'une offensive de charme à l'égard d'une catégorie dont le patronat aimerait mieux se

servir. Dans les rangs du CNPF, comme chez les patrons de PME ou de PMI, beaucoup de chefs d'entreprise partagent ce souci plus fondamental, qui consisterait à redorer l'image de l'agent de maîtrise.

Face à toute cette poudre lancée aux yeux des agents de maîtrise, la CFDT ne reste pas inactive, comme l'attestent ses luttes quotidiennes.

Dans notre organisation, les agents de maîtrise se retrouvent dans les diverses fédérations CFDT où, d'ailleurs, ils sont fort nombreux à adhérer comme à militer. La CFDT prend en charge les questions vitales pour cette catégorie de travailleurs, qui ne doivent pas être traités à part.

Avec les autres salariés, les agents de maîtrise se battent contre les effets de la crise et de la restructuration des entreprises qui entraînent, pour eux comme pour tous, des changements dans les formes d'organisation du travail, une dévalorisation de leur fonction, la stagnation de leur pouvoir d'achat et le chômage.

Alain Lebaube

LE CONTRÔLE DES INVESTISSEMENTS INFORMATIQUES

■ LE PRÉCÉDENT NUMÉRO DE CADRES CFDT comportait un important dossier informatique, avec des propositions pour le contrôle des investissements (p. 46-58).

Edmond Maire cita ces propositions au colloque *Informatique et Société* (24-28 septembre 1979), et le Président de la République, dans son discours de clôture, demande notamment au ministre du travail en liaison avec le ministre de l'Industrie de réfléchir à ces propositions.

Le PC n'a pas hésité alors dans l'Humanité à qualifier Edmond Maire de « nouveau maître à penser » de M. Giscard d'Estaing... « pour appliquer sa politique d'austérité de chômage et d'abandon national ».

Cette polémique a conduit la Confédération à préciser que

des uns et des autres, seuls comptent les actes, c'est-à-dire l'avancée des droits des travailleurs et de leurs représentants ». L'UCC de son côté, rappela que l'intervention d'Edmond Maire au colloque informatique avait permis d'introduire la contradiction là où il n'y avait eu que propagande. Pierre Vanlerenberghe ajoutait : « Que le Président de la République fasse allusion à nos propositions, quoi de plus normal, elles sont sérieuses et applicables dès aujourd'hui. Mais il faut que cela se traduise en acte... Notre objet n'est pas l'échiquier politique, mais la transformation du travail et de la vie des travailleurs dans les prochaines années ».

CLASSE OUVRIÈRE ÉCLATÉE ?

■ NUMÉRO SPÉCIAL (40) de CFDT-D'AUJOURD'HUI (nov.-déc. 1979).

Au sommaire :

Clivages au sein du monde du travail (1880-1914) (M. Branciard).

Les hors-statuts d'aujourd'hui (C. Beauville).

Revendications patronales (H. Blassel).

Les stratégies syndicales hors de France (H. Prévot).

DOSSIER : Pratiques syndicales et hors statut). Fiches et synthèse. (A. Bilous, C. Parnis).

APEC : UN PRÉSIDENT CFDT A DIJON

■ ON SAIT QUE L'APEC est un organisme paritaire qui prend en charge les problèmes posés par l'emploi et le chômage des cadres. Cet organisme comprend 12 délégations régionales réparties sur tout le territoire. L'UCC qui est présente dans le conseil d'administration national et dans les 12 comités paritaires régionaux, entend jouer son rôle dans l'orientation de l'APEC, afin de mieux l'adapter aux vrais besoins des cadres. Depuis octobre 1979, le comité paritaire de la délégation « Bourgogne » est présidé par notre camarade Jean Rhéty.

BRUNO TRENTIN ET L'EUROPE SYNDICALE

■ L'EUROPE SYNDICALE reste à construire, déclare Bruno Trentin, secrétaire général de la CGIL, dans un entretien réalisé en juin dernier par la revue *Dialectiques* (n° 28, diffusion PUF). Selon le syndicaliste italien, ce problème concerne l'ensemble de la gauche européenne :

« Il n'existe pas une gauche européenne qui ait une unité autour d'un programme ; ce qui a pesé dans les élections au Parlement européen, c'est le fait que la gauche ; dans chaque pays, n'a pas proposé un programme pour l'Europe, mais l'Europe, ce qui est bien différent. Il y a là une faiblesse culturelle et politique qui doit nous faire réfléchir. »

L'indifférence de l'électorat de gauche s'explique par le fait qu'être pour ou contre l'Europe signifie relativement peu de chose, hors d'un projet politique réel. D'autre part, le mouvement syndical à l'échelle européenne, malgré la rhétorique diffusée par les syndicats eux-mêmes, est encore une fiction. Il existe encore moins aujourd'hui une Europe syndicale qu'une Europe politique. C'est pourquoi la mise en place d'une lutte politique à l'échelle européenne pourra accélérer la recherche des moyens syndicaux de peser au niveau européen. »

Bruno Trentin ajoute qu'il faudra tout réinventer, structures et stratégies :

« Il n'y a pas de modèle italien exportable, pas plus qu'un modèle français ou allemand ne peut devenir le point de repère de cette restructuration syndicale. Je crois seulement que désormais, face à la crise, toute une série de vieux modèles ne valent plus et démontrent leurs limites. Que dans tous les pays le syndicalisme commence à prendre conscience de son rôle politique et c'est à partir de ces éléments communs qu'il faudra réfléchir aux structures de négociation, aux formes d'action, en recherchant de nouvelles dimensions désormais nécessaires. »

1984-1985

par Anthony Burgess

Ed. Robert Laffont

Prix librairie confédérale 44 F,
franco 49 F.

Le livre que commente ici Alexandre Bilous apparaîtra comme l'exploration d'un futur improbable. Il est l'œuvre d'un auteur désabusé comme Orwell par une expérience tragique de la vie, marqué par le spectacle des luttes sociales en Italie et en Grande-Bretagne. Mais c'est un livre qui va plus loin que les jeux de politique-fiction qui avaient prospéré à la veille de mars 1978.

C'EST POUR BIENTÔT. Dans quatre ans. Date fatidique, 1984 joue, depuis qu'Orwell a écrit son roman d'anticipation, une sorte de rôle magique.

Nous savons bien que nous ne connaissons pas, à ce moment là, le Big Brother tant redouté, pas plus que l'« Ingsoc », et que nous ne pratiquerons pas, du moins par obligation, le « double-parler ».

Une échéance symbolique

Mais l'échéance effraie : 1984 est devenu le synonyme d'un nouveau type de totalitarisme, celui qui guette les sociétés capitalistes développées et libérales. Ne sont-ce pas deux théoriciens marxistes, Samir Amin et André Gunder-Frank, qui, il y a peu, à propos de la crise que nous connaissons, avaient construit un « modèle 1984 » de solution, évidemment catastrophique ?

Anthony Burgess, l'auteur d'*Orange Mécanique*, le livre dont fut tiré le fameux film, se situe délibérément dans le sillage de

George Orwell, mais de façon critique. Son nouveau livre, 1984-1985, comprend d'ailleurs deux parties. La première est consacrée à l'analyse du 1984 d'Orwell tandis que la deuxième nous fournit sa propre interprétation romancée. Orwell, dit en substance Burgess, a surtout projeté et grossi la situation qu'il vivait en 1948-49 (48-84 cette inversion est une des explications du titre et de l'année où se déroulent les scènes de son roman). Lui, prétend ne pas s'être livré à la caricature, ne faisant que transposer à quelques années de distance ce qu'il pense être les traits marquants de nos sociétés modernes. On ne peut ici, décerner un prix en matière de prospective romancée. Il est néanmoins vrai que le roman de Burgess part de tout autres prémisses que celui d'Orwell, et en raison du totalitarisme qu'il décrit, le totalitarisme syndical, il est particulièrement frappant.

En 1985 la violence est partout. Elle est exercée par les syndicats qui, bien que gérant le pays, entrent régulièrement en grève pour améliorer le salaire de leurs adhérents.

Elle est exercée par de nouveaux types marginaux, qui en révolte contre une langue simplifiée et appauvrie, retrouvent des éléments culturels interdits : ils parlent latin ou grec, font de l'Histoire non-officielle, c'est à dire non ouvrière ; ils se dotent d'universités clandestines qu'ils financent avec le produit de leurs agressions dans les rues. Il ne se passe pas de jour sans grève. Comme le dit le héros du livre :

« Avec l'Etat socialiste, on n'a plus besoin de syndi-

cats. Raison ? Puisque les travailleurs sont officiellement au pouvoir, contre qui auraient-ils besoin de se défendre ? En Europe de l'Est socialiste, il n'y a pas de syndicat. C'est logique. Tandis que le syndicalisme britannique, lui, une fois en marche, est forcé de continuer à exister. Il a encore besoin de son extrême opposé. Oui, bien sûr il y a toujours par-ci par-là quelques patrons privés ; mais c'est l'Etat le grand employeur.

Et la vieille dichomie entre employeur et employé est toujours là. Les travailleurs sont bien forcés de voir dans leur propre direction politique non pas un aspect d'eux-même, mais une entité à laquelle ils doivent s'opposer. Ils s'opposent donc, et l'opposition d'en face est contrainte de céder, parce qu'elle n'est pas une vraie opposition. ».

Le héros est pâtissier, ouvrier pâtissier. Il fut auparavant professeur d'histoire, mais depuis la suppression de cette discipline, il dut bien se reconverter. Sa femme, hospitalisée pour examen, meurt dans l'incendie de l'hôpital : les pompiers étaient en grève et l'armée, qui d'ordinaire servait en cas d'urgence, s'était mutinée. Révolte individuelle contre le syndicat. Refus de régler sa cotisation. Refus de ne pas travailler lorsque sa profession est en grève, après les minotiers et les boulangers. Licenciement pour rupture de contrat de travail, qui stipule l'obligation d'être syndiqué et de faire grève.

Un marginal aux enfers

C'est la lente descente aux enfers d'un marginal qui est décrite. Rééducation, mais qui ne fonc-

tionne pas. Le héros rejoint l'armée des Grands-Bretons libres, financés en fait par l'Islam qui devient force dominante.

Bouleversement, désagrégation du corps social, violence, marginaux, télévision de plus de plus envahissante (la fille du personnage principal, 13 ans, un rien débile, passe ses journées devant des programmes pornographiques télévisuels), et en même temps pérenité de ce type de société. A la différence du totalitarisme d'Orwell, celui décrit par Burgess n'est pas exempt de conflits. Il fonctionne même avec. La société éclatée serait-elle aussi totalitaire que celle du parti unique et de l'absence d'expression des groupes ? Dans 1984-85 il est montré que oui. Les corporatismes sont exaltés.

Les professions sont solidaires les unes des autres, mais ne peuvent être amenées à entrer en conflit entre elles. L'individu est laminé dans ces luttes d'intérêts.

Roman conservateur, celui de Burgess ? Certainement. Anti-syndical ? Assurément. Mais Burgess ne chante pas dans ses bouquins le retour à un passé qu'il sait résolu. Un regard cynique, un peu aristocratique sur les soubresauts de ce monde. Et puis des questions qui, comme on dit nous concernent un peu. Il serait dommage de ne pas s'interroger sur le devenir d'un certain type de syndicalisme sous prétexte que les difficultés que rencontre le nôtre dans une période elle-même difficile, rendent improbable une réelle puissance syndicale.

Alexandre Bilous

LA VILLE A PRENDRE

par Patrick Brunie,
Yolande Domange,
Guy Lorant,
Yves Clavel

Ed. Hachette-littérature, 225 p.
Prix librairie confédérale 75 F
Prix franco 82 F

La ville à prendre, c'est un film produit par la CFDT. Il aurait pu rester « underground », comme tant d'autres ou limité aux circuits militants. Il est sorti dans les quartiers, où il a été bien reçu.

De ce film on vient de tirer un bel album d'images, de poèmes, et de dialogues.

La ville, ce sont des tours et des cimetières, des terrains vagues et des jardins à la française, des grands boulevards et des bas quartiers. Surtout ce sont des gens qui se partagent les quartiers, le métro, l'air quand il en reste, et le travail quand il y en a ; ce sont aussi des gens qui en exploitent d'autres, qui en exproprient, qui en expulsent, qui les font souffrir et vieillir salement.

L'aliénation urbaine, Guy Lorant la nomme dans sa préface : « aujourd'hui la ville n'appartient pas à ceux qui la font ». Prendre la ville c'est changer la vie, nous l'avons entendu quelque part, on l'a même trop dit. A la longue, les mots se dévitalisent ; à moins qu'il ne se passe, qu'il ne fasse quelque chose de nouveau.

Joseph Le Dren

DE L'USAGE DES MÉDIAS EN TEMPS DE CRISE

par Armand et
Michèle Mattelart

Ed. Alain Moreau, 450 p.
Prix librairie confédérale 66 F
Prix franco 71 F

Voici deux auteurs qui se demandent pourquoi l'in-

telligentsia se contente de peu en matière de réflexion critique sur les médias. Déplorant la séduction qu'exerce McLuhan, ils y voient la rencontre entre une attente diffuse et une œuvre-choc, chargée d'un « matérialisme primaire et mécaniste ». L'absence de réflexion originale en France, sur un sujet si important, correspondrait à une double carence de l'université et des partis de gauche. Les uns et les autres seraient incapables de traiter le problème des médias de façon à 1. défier les mécanismes du contrôle idéologique ;

2. stimuler les initiatives locales de résistance et de contre-information.

Les discours globalisants sur la communication masquent une réalité multiple à inventorier : il existe, pour A. et M. Mattelart, « *autant de libertés de presse et d'expression qu'il existe à l'heure actuelle de technologies d'expression* ». Tandis que l'on débat de la « liberté du téléspectateur », se déploient des stratégies commerciales diversifiées selon les cibles publicitaires. En avril 1979, Jean-Louis Servan-Schreiber envisageait que la presse écrite soit bientôt « *l'apanage du quart le plus cérébral de la population, la masse trouvant la satisfaction de ses besoins distractifs et informatifs dans le système audio-visuel* ». Et il ajoutait cette définition de la presse de qualité : « *celle qui plaît aux cadres, donc aux annonceurs* ».

Ajoutons l'avènement des banques de données informatisées. L'exemple américain donne à penser. En 1976, 66 % du chiffre d'affaires des marchands d'information automatisée provenait des ventes de données d'actualité politi-

ques et scientifiques. En conséquence, l'emploi du temps des collecteurs d'information tendait à s'orienter « *de manière à satisfaire les modèles de ces utilisateurs* ».

Il faut ajouter qu'il y a aussi création de modèles, exportation, importation, imposition, et qu'une période de crise a ses propres démons. Elle est exposée aux « rumeurs » : les auteurs rappellent « *L'honneur perdu de Katarina Blum* » ou la fameuse phrase de Roger Gicquel (repenti depuis) : « *Ce soir la France a peur* ». Il y a, plus subtil, un jeu d'images et d'archétypes, une manière de présenter la famille, les rôles des hommes et des femmes, le rapport au père, à l'ordre, à l'autorité. Les temps difficiles ne tuent pas toujours les libertés, mais ils penchent vers la « démocratie musclée ». Dans les publicités et les scénarios, il y aura moins de libération féminine et plus de mères gardiennes du foyer, moins d'émancipation « jeune », plus de hiérarchies fortes et de valeurs viriles, dans le ton du film « *Le parain* », si populaire.

Armand Mattelart avait publié en 1976 un autre livre intitulé « *Multinationales et systèmes de communication* ». Nous l'avions d'ailleurs commenté ici. On pouvait donc attendre de lui qu'il revienne sur ce sujet. Il y revient avec des mises en gardes. Voici venir le temps des satellites, porteurs de nouveaux produits « culturels », made in USA ou ailleurs. Il y ajoute des « leçons du monde périphérique à l'usage des pays européens » trois chapitres où il évoque les stratégies de rupture et de réversibilité des médias qu'il a obser-

vées pendant dix ans de séjours et de voyages, du Chili au Mozambique. Là non plus, il ne s'agit pas d'importer des modèles. Certaines expériences sont déjà mortes, mais il ressort de ce livre-dossier que l'enjeu est redoutable sans être fatal. Il y a des réponses possibles aux faiseurs de systèmes et au contrôle des esprits. Encore faut-il les faire, ces réponses, au lieu de condamner rituellement la télévision. **J.D.**

LA DISTINCTION par Pierre Bourdieu

Ed. de Minuit, 670 p.
Prix librairie confédérale 61 F.
Prix franco 68 F.

IL FAUT beaucoup de travail, et pas d'un seul homme, pour arriver à mener ensemble une sociologie du goût et une sociologie du pouvoir ; pour casser la frontière entre ces domaines apparemment étrangers, frontière que l'appareil scolaire, l'appareil culturel et tout « l'art de vivre » s'attachent à renforcer.

C'est ce que fait ici Pierre Bourdieu, dans un livre difficile, longtemps mûri et qui veut mettre au jour les mécanismes, étapes et stratégies à travers lesquels la fortune se transmue en « distinction ».

Il montre comment la domination et le privilège de classe deviennent qualité de *race* ; comment on passe de l'appropriation des biens, de l'apprentissage du savoir et du savoir-vivre, à des façons d'être qui s'imposent comme naturellement supérieures, donc légitimes.

Luttes de classements

Et en fonction d'elles toutes les autres se classent, se hiérarchisent, se concurrencent, s'excluent. Le jeu social est lutte pour l'appropriation, le contrôle

ou le partage des biens ; il est aussi lutte pour des positions, des titres, des statuts : hautes et moins hautes qualifications, cadres et non-cadres, professions anciennes et professions nouvelles, celles qui montent et celles qui descendent, celles qui sont reconnues et celles qui sont méconnues.

Ces luttes de classement, dit Pierre Bourdieu, sont « une dimension oubliée de la lutte des classes, » et « la position dans la lutte des classements dépend de la position dans la structure des classes ».

Ceci renvoie à des origines sociales, à des filières de formation, à des réseaux de relations. Selon son appartenance, on dispose d'un capital stratégique plus ou moins bon, dont on joue plus ou moins bien, de même que pour jouer en bourse il faut avoir un bon portefeuille, une bonne connaissance du jeu économique ; et du flair.

Plus on s'élève dans la hiérarchie sociale, et plus les stratégies avouées s'accompagnent de stratégies occultes, de jeux de « distinction », dont la maîtrise est elle-même d'autant meilleure qu'on est plus haut placé.

Le rapport à la culture et à l'art, les critères du bon goût, varient d'une fraction de classe à l'autre. Mais on discerne, en simplifiant beaucoup, trois attitudes principales.

Les milieux populaires privilégient ce qui est moral et utile ; beaucoup d'enjeux culturels leur sont donc étrangers.

Au contraire, la petite bourgeoisie en cours d'ascension sociale, débordée de « bonne volonté culturelle », et accumule de la culture comme on thésaurise, avec austérité,

docilité, peur de perdre : « Les petits bourgeois ne savent pas jouer comme un jeu le jeu de la culture ».

Et c'est par leur façon de jouer que se « distinguent » les grands bourgeois. Sûrs de leur position et de leurs possessions, ils peuvent être désinvoltes, et produisent toute une idéologie du détachement, du désintéressement, du « je ne sais quoi » et de l'art pour l'art.

Tout se passe comme s'ils avaient hérité de qualités naturelles, aisance et goût. C'est leur intérêt d'« oublier » par quelle suite de stratégies économiques et sociales ces qualités sont devenues possibles, et ils finissent par l'oublier : avec le temps, la différence de manières, de diction, de démarche, de présentation de soi devient une donnée de classe incorporée : « ils ont de la classe ». Ils n'ont donc pas à faire d'effort pour donner le ton, lancer la mode : qu'il s'agisse d'art, de vêtement, de musique ou de cuisine, ils sont les arbitres du goût.

La culture comme fétiche

Mais ils n'ont ce pouvoir que dans la mesure où les autres ont des prétentions. La culture fonctionne comme un fétiche : on y croit, on est donc pris au jeu. Même les contre-cultures entrent dans le jeu. Mais le jeu est suspendu si quelqu'un dit : « A quoi ça sert, la culture ? » c'est la question barbare.

Le sociologue, si « cultivé » soit-il, et passionné de culture savante, devient un « barbare », un « terroriste » et un « vulgaire » à partir du moment où il met en question le goût, l'amour de l'art et la

distinction. Comme le psychanalyste, quand il transgresse les règles du « tact », pour faire surgir ce qui est refoulé. « Il est peu de cas, écrit Bourdieu, où la sociologie ressemble autant à une psychanalyse sociale que lorsqu'elle s'affronte à un objet comme le goût ».

Cette sociologie du goût et de la culture conduit surtout à observer les positions dominantes, au risque d'être plutôt court sur les positions dominées. Bourdieu parle assez peu de l'entreprise, qui a aussi ses jeux de distinction ; du chômage comme « chute de distinction », du syndicalisme, lieu d'une action perçue comme moins « distinguée » que l'action culturelle et politique. Il y a des raisons à cela, qui sont liées à l'histoire d'une société. De même qu'il y a des raisons (refoulées) à l'image encore plus « basse » de la paysannerie sans laquelle l'image de la distinction aristocratique ne serait pas ce qu'elle est.

D'autres livres l'analyseront peut-être. Celui-ci reste une des plus fortes démythifications de la prétention, du mépris de classe. Beaucoup d'égratignures au passage, y compris pour le personnalisme chrétien, les politologues officiels, les intellectuels grands bourgeois de gauche qui se donnent à bon compte du pouvoir sur « le peuple » ; et, cible de prédilection « *Le Nouvel Observateur* ». Terroriste, Bourdieu ? Il retourne la balle : « si terrorisme il y a, il est dans les verdicts péremptoires qui, au nom du goût, renvoient au ridicule, à l'indignité, à la honte... ». Bourdieu est, par moments, aux limites de la sérénité scientifique.

Joseph Le Dren

Un stage de trois jours

CREAC

Centre de formation professionnelle des adultes

Propose aux délégués du personnel, aux membres élus des comités d'établissements, des comités d'entreprise et des comités d'hygiène et de sécurité, aux représentants et délégués syndicaux :

LES ÉLUS DU PERSONNEL ET LE BILAN SOCIAL

Objectifs du stage :

- Connaître le contenu de la loi et les stratégies patronales.
- Mesurer ce qu'on peut tirer du bilan social.
- Raccorder le bilan social aux autres informations dont disposent les élus du personnel.
- Connaître les positions des organisations syndicales, et notamment celles de la CFDT.

Contenu et méthodes pédagogiques

- Présentation du bilan social et son « histoire » en France et à l'étranger.
- A partir d'un cas concret, étudié en petits groupes, découverte du contenu du bilan social.
- Analyse de la situation sociale de l'entreprise et réponses apportées par le bilan social aux problèmes inventoriés.
- Place du bilan social dans le champ des informations communiquées aux élus du personnel.

Calendrier des sessions

- 5 - 6 - 7 mars 1980
- 19 - 20 - 21 mars 1980
- 9 - 10 - 11 avril 1980

Déroulement des sessions

Les sessions ont lieu dans les locaux du CREAC, 8, rue Ambroise-Thomas, 75009 Paris. Les inscriptions peuvent être faites par téléphone au 824.59.26, elles doivent être confirmées par écrit.

Le contenu de la session peut être adapté à la demande d'un comité d'entreprise et le stage peut se dérouler dans les locaux choisis par lui, si le nombre de stagiaires inscrits par ce comité suffit à remplir la session (12 à 15 inscrits).

Cette revue a dix ans

En 1969, la revue « CADRES ET PROFESSIONS » prenait le relais de la feuille mensuelle du même nom qui, depuis le 1^{er} mai 1946, assurait le contact entre les ingénieurs et cadres et cette centrale ouvrière qu'était la CFTC.

Devenue « CADRES CFDT » depuis 1976, cette revue garde sa double fonction d'origine :

1. sensibiliser les ingénieurs et cadres à l'action syndicale ;
2. confronter les orientations de la CFDT avec les problèmes de cette catégorie très particulière de salariés.

D'autres organisations syndicales consacrent des moyens beaucoup plus lourds à une information « cadres » spécifique. La CFDT a choisi de proposer à ses adhérents cadres cette revue-carrefour, dont le rôle est de compléter l'information fédérale et confédérale.

CADRES ET PROFESSIONS 1969-76

Etre cadre en 1969
La recherche à l'encan
Le projet de la CFDT
Une planification... facultative
Le management : technique
ou idéologie ?
L'impôt pour quoi, par qui ?
Formation permanente et emploi
Autorité, hiérarchie
La retraite ; pour quoi faire ?
La crise du système monétaire est
celle d'une certaine idée du monde
Etre cadre CFDT
Le phénomène Transport
L'urbanisme
Les entreprises multinationales
A propos de la presse
Vivre demain dans nos luttes
aujourd'hui : l'autogestion
Les enjeux de la course à l'énergie
Les enjeux du Nixon-Round
L'emploi
L'organisation du travail en question
La santé n'a pas de prix
D'abord connaître les revenus réels
La formation permanente en pratique
Le monde, demain ?

Quelle politique du crédit ?
La CFDT, c'est aussi les cadres
Quelle croissance ?
Accidents du travail
Les nouvelles stratégies de l'emploi
La condition militaire
Service public ?

CADRES CFDT depuis 1976

L'information dans l'entreprise n° 275
Pertes et profits de la mobilité n° 276
Des bureaux et des tours n° 277
Les travailleurs de la recherche n° 278
Emploi du temps, emploi de soi n° 279
Les cadres dans le changement n° 280
Classes moyennes n° 281
Le travail des femmes n° 282
Crise capitaliste et avenir de
l'entreprise n° 283
Lieu du travail et lieu du pouvoir n° 284
L'offensive néo-libérale n° 285
Vivre et travailler au pays lorrain n° 286
Les travailleurs et le droit n° 287
Guide CFDT des jeunes diplômés n° 288
Vers les 35 heures n° 289
L'informatique n° 290