



- La négociation :
y'a des risques... ceux de la vie
- L'autonomie financière...
le partage des tâches...
les locomotives du temps partiel ?
- Quelle action syndicale
sur l'organisation du travail ?
- L'emploi :
la papeterie
- Histoire en images
de
L. Esdine





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

LA QUESTION DU JOUR

La négociation

Y'A DES RISQUES... CEUX DE LA VIE

Négocier. Pourquoi ? Quand ? Comment ? Le besoin se fait sentir dans la fédération de préciser le rôle de la négociation. «Pas de négociation à froid sans rapport de forces», dit le vieux slogan ! Faut-il se contenter d'attendre, quand on est dans une période où les conflits ouverts, où les grèves sont rares ?

La négociation est un moment de l'action syndicale. Ce qui compte ce n'est pas de savoir si on négocie avant ou après avoir créé le rapport de forces mais bien de créer une dynamique qui fait que nos revendications sont satisfaites. Les travailleurs se mettent en mouvement s'ils sentent qu'il y a des perspectives, qu'il y a des chances d'aboutir; nous les réunissons pour savoir ce qu'ils veulent changer, nous les faisons expliquer leur accord par la signature d'un texte, par leur comportement au travail, par un arrêt de travail si besoin; les délégués passent contrat avec les travailleurs pour aboutir et leur rendent compte à tout moment de ce qui se passe.

Il s'agit pour nous de gagner, d'obtenir satisfaction; nos collègues reconnaîtront notre rôle, adhéreront nombreux à notre organisation syndicale, si nous sommes un outil efficace, il faut que nous redescendions du bureau du patron, sinon la première fois, du moins de temps en temps, avec des résultats sous peine de rester un syndicat minoritaire, nous regrouperions uniquement des gens qui sont d'accord avec nous pour dire: «les patrons sont des salauds, ils ne cherchent que leur profit», nous ne serions pas un moyen de transformer la réalité.

C'est de ce patron-là, dans cette société là, qu'il s'agit d'obtenir ce que les travailleurs veulent, c'est lui que nous devons rencontrer et c'est nous ce syndicat là, qu'il doit rencontrer; inutile pour notre patron de rêver d'un autre

syndicat plus docile si c'est dans notre syndicat que se reconnaissent les travailleurs de la boîte.

Se faire reconnaître par les travailleurs, c'est l'essentiel; se faire reconnaître par les patrons, c'est un moyen. Avant ou après ? Ce n'est pas la question, ça dépend. Ce qui compte c'est la dynamique, si nous sommes un moyen pour les travailleurs de la boîte d'avoir du pouvoir, d'intervenir sur ce qui les concerne: horaires, salaires, organisation du travail, d'avoir leur mot à dire, de se mêler de tout... c'est bon.

Il y a des risques, il y a le risque de la vie, mais il y a surtout des chances, chance d'obliger les patrons à prendre leurs responsabilités et à ne pas se défilier tranquillement parce que nous avons placé la barre si haut de devenir un syndicat de masse, majoritaire, efficace, capable de se «colter» les patrons et de répondre aux revendications immédiates des travailleurs. Seule chance enfin que les travailleurs prennent du pouvoir dans la société tout entière.

Si nous voulons faire plier les patrons sur la réalité et non sur les principes, la négociation est bien un moment de l'action.

Il y a trois mots qu'il ne faut jamais séparer: **action, revendications, syndicalisation**; ça va ensemble et c'est pour cela que nous en avons fait le thème du conseil fédéral de mars 81.

L'EMPLOI

● Ce qui se joue aujourd'hui, c'est l'emploi de milliers de travailleurs, c'est aussi l'existence d'une branche industrielle à part entière.

● Déjà près de 1000 licenciements annoncés dans une dizaine d'entreprises, plusieurs autres en difficulté et pas des moindres avec les dépôts de bilan des groupes Chapelle Darblay et GEC qui sont respectivement les premiers producteurs de papier journal en France et de pâte à papier blanchie en Europe.

● Les enjeux sont gros et la bataille difficile; c'est qu'il faut se battre sur plusieurs fronts à la fois : contre les patrons d'un côté, le gouvernement de l'autre et pour obliger la fédération CGT à répondre à l'attente unitaire des travailleurs.

Ainsi, ce n'est qu'au bout d'un mois d'un ardu débat en son sein que la fédération CGT a finalement rejeté nos propositions d'action commune, pour appeler seule à une journée d'action nationale de dénonciation sous tous azimuts le 28 février.

● Combien de temps encore pourra-t-elle tenir cette ligne sectaire ?... ● En tous cas l'action

t'elle tenir cette implique

que la CFDT prenne toutes ses responsabilités, comme nous avons dans la sonnerie, entreprises, Maresquel Cellulose St Gaudens organisation appelée ensemble à l'action.

● Pour il faut aussi que objectifs revendicatifs à imposer industrielles et entreprises et au ce faire, la fédération centrale sur ce pour chaque situation

lités, comme nous avons dans la sonnerie, entreprises, Maresquel Cellulose St Gaudens organisation appelée ensemble

aller plus loin, nous affutons nos catifs sur les chantiers sur les politiques économiques dans chaque plan d'ensemble. Pour organiser bientôt un colloque.

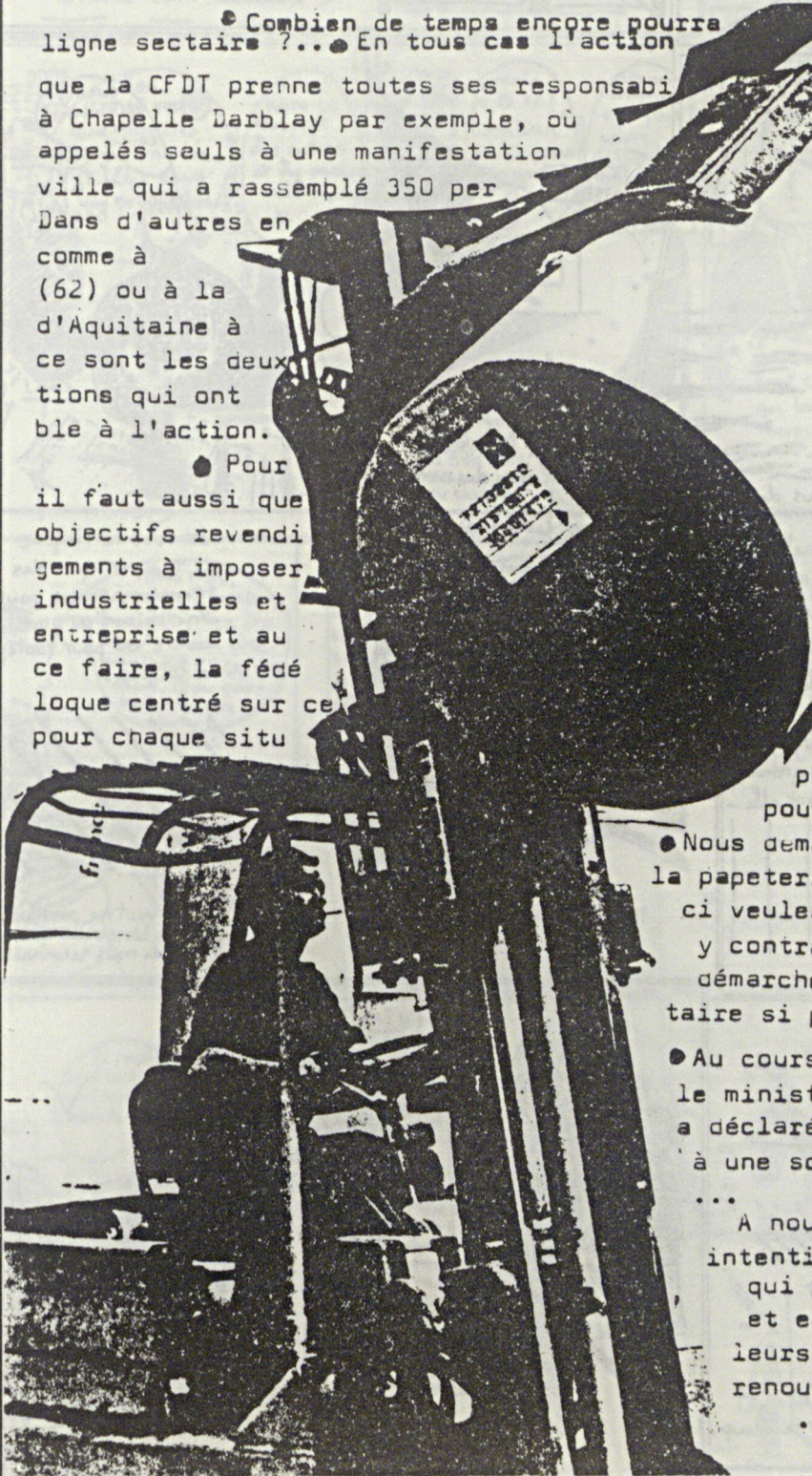
● Il faut aussi action que nous visions des responsables précis (patrons et/ou pouvoirs publics).

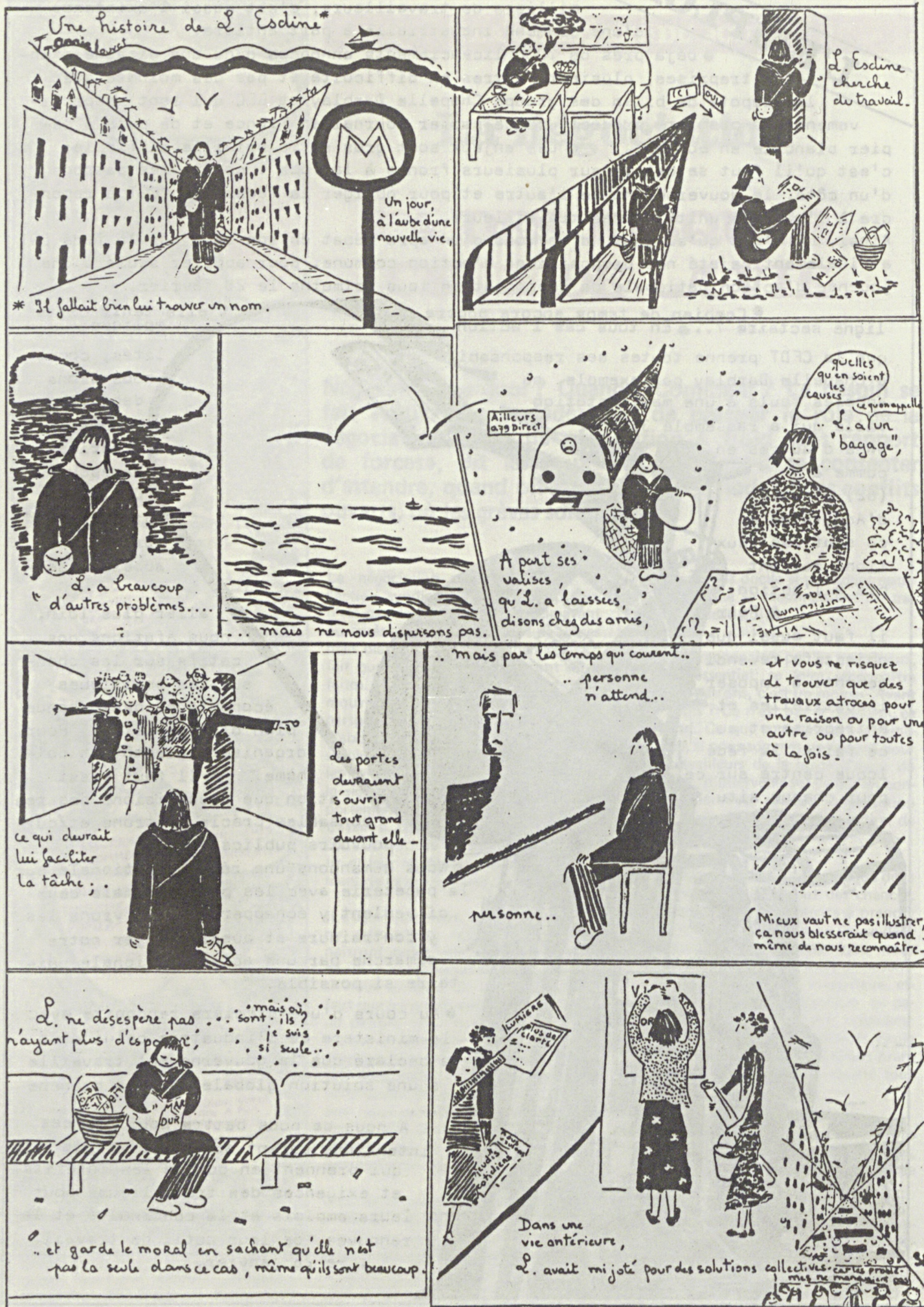
● Nous demandons une réunion nationale sur la papeterie avec les patrons, mais ceux-ci veulent y échapper. Nous devons les y contraindre et aussi appuyer notre démarche par une action nationale unitaire si possible.

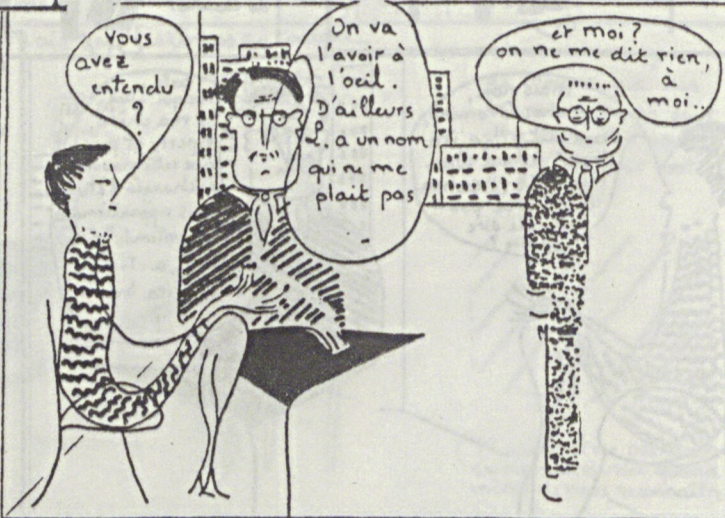
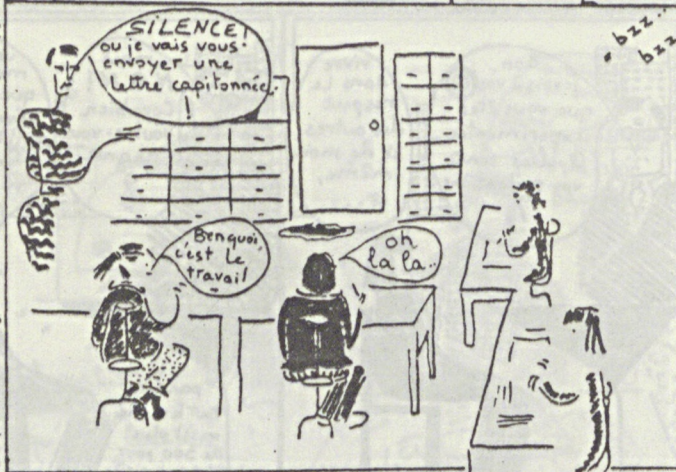
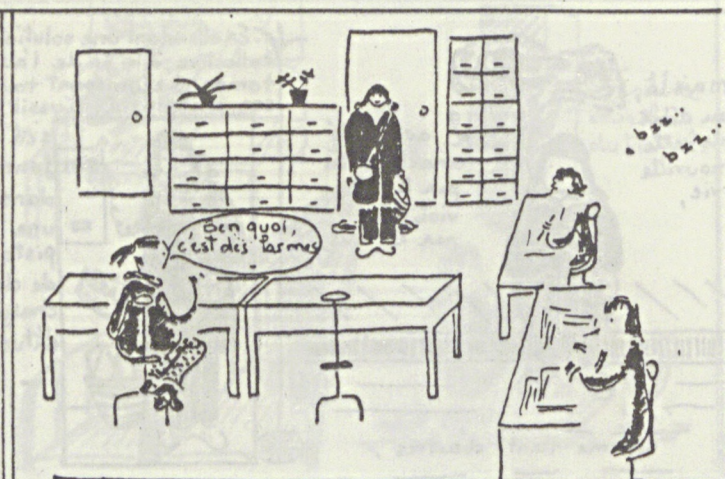
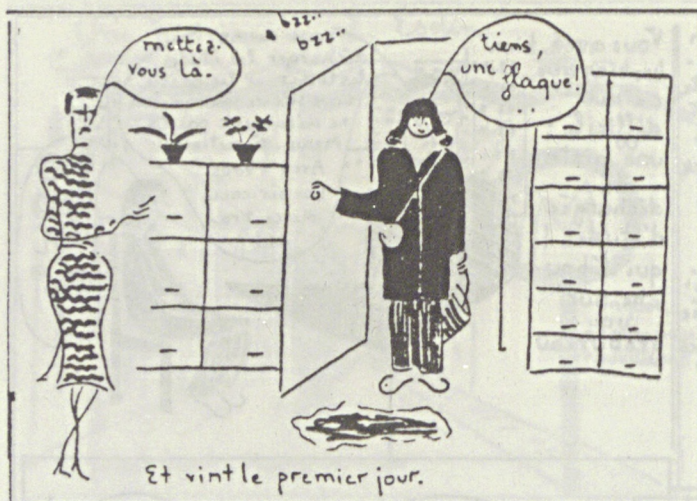
● Au cours d'une première rencontre avec le ministère de l'industrie celui-ci nous a déclaré que le gouvernement travaille à une solution globale pour la branche

... A nous de nous battre pour que ces intentions soient suivies d'effets qui prennent en compte les intérêts et exigences des travailleurs pour leurs emplois et la continuité et le renouvellement de leur outil de travail.

Le 26 janvier.







L'autonomie financière... le partage des tâches

LES LOCOMOTIVES DU TEMPS PARTIEL ?

● **Monique:** on entend: «Elles prennent le temps partiel, elles n'ont donc pas besoin de congés supplémentaires, elles nous font suer, nous on est pour les 35 heures et puis c'est tout».

Alors moi j'ai essayé de plier dans l'autre sens. Finalement on va demander la possibilité pour ces femmes d'avoir un crédit ou un débit de 2 h c'est ce qu'on va proposer à la direction.

La position que j'avais en face de moi c'était: «Puisqu'elles ont demandé le temps partiel, elles n'ont qu'à en chier, nous on les sanctionne».

Les temps partiel
ont intérêt
à la réduction
du temps de travail

● **Agnès:** en fait, on s'aperçoit que les gens pour qui le temps partiel pourrait amener certains avantages, on est constamment, et même en tant qu'organisation syndicale, je trouve ça d'autant plus grave, en train de les exclure et de les opposer aux autres. Dans les services ça se sent un peu. Alors qu'on devrait justement rechercher quel est l'intérêt commun entre le temps partiel et la réduction du temps de travail.

Là-dessus il y a eu l'expérience des Mutuelles Niortaises, qui à la base étaient parties sur une division entre les «pro» temps partiel et les «pro» réduction du temps de travail. Et puis ils ont amené le débat sur: on ne voit pas pourquoi on divise ces gens puisque sur la base de 40 h, quelqu'un qui travaille 32 h perd 8 h sur son salaire, alors que sur la base de 35 h il n'en perd plus que 3 h, donc les gens qui sont intéressés par le temps partiel à 32 h par exemple ont tout intérêt à se battre pour la réduction du temps de travail. Aujourd'hui, ils sont à 38 h 45 et ils ont réussi à lier les deux problèmes.

Cinq militant(e)s, quatre femmes et un homme, débattent du temps partiel. Chemin faisant, ils réalisent avec nous que cette question ne peut être saisie correctement qu'à condition d'aborder aussi celles du partage des tâches dans le foyer, de l'autonomie financière des femmes, des loisirs et de leur utilisation...

Et la différence de salaires ?

● **Jean Claude:** une petite question que j'ai envie de poser, c'est quelle relation avec les salaires. Vous avez beaucoup parlé du temps de travail, mais à peine abordé les salaires.

● **Monique:** les filles que nous avons interrogées, disaient qu'effectivement le gros problème du temps partiel c'est la réduction du salaire. Elles disaient: «Alors qu'on vient de lutter 3 mois pour les 35 h sans réduction de salaire, prendre le temps partiel c'est contradictoire».

Quelqu'un qui travaille
32 h hebdo
récupère la différence

● **Françoise:** ce n'est pas contradictoire parce que quand tu es chez toi

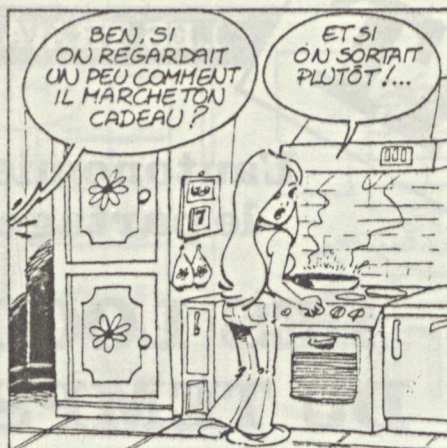
une après-midi de plus, tu peux faire des choses, tu ne vas pas acheter des plats préparés, tu ne donnes pas à nettoyer certaines choses de ta garde-robe. Tu perds peut-être, mais tu récupères largement. Moi, par exemple, j'ai dû travailler à temps partiel un certain temps pour des raisons médicales. Et bien j'y gagnais parce que j'avais le temps de faire des choses qui étaient payantes. A mon avis quelqu'un qui travaille 32 h par semaine récupère sa différence de salaire.

● **Monique:** pour les filles qu'on avait interrogées c'était différent parce qu'elles avaient des gosses et habitaient en banlieue. Et puis elles disaient: «Si on prend une demi-journée par semaine à temps partiel, l'après-midi on mangera à la cantine et après on partira chez nous. Pour la nourrice le prix sera le même parce qu'elle n'acceptera pas de baisser. Et même si on travaille l'après-midi il faut être au boulot à 13 h 30, donc on devra déposer le gosse à 11 h 30 chez la nourrice et puis nous, il faudra qu'on mange».

Des économies chez soi

Elles ne se voyaient pas manger chez elles. Et puis pour les transports, les frais seront les-mêmes. Et puis, elles disaient aussi que les femmes, à la MGF, c'est les bas salaires; par exemple, elles, c'étaient des clichées, donc situées au niveau B essentiellement et quelques unes en C. C'est vrai que les





salaires de la MGF ne sont pas mirobolants et en plus la promotion des femmes dans la boîte est pratiquement nulle.

● **Claudie:** moi je suis d'accord avec Françoise parce que quand on est chez soi, on arrive à faire des économies.

Par exemple, quand on prépare soi-même un plat en pensant qu'on n'a plus qu'à le faire réchauffer le soir, il y a le gain de temps, il y a le fait qu'on prépare des trucs soi-même, qu'on peut accommoder des restes, toutes sortes de choses qu'on ne peut pas faire normalement parce qu'on rentre trop tard le soir, alors vite, on achète des beefsteaks, vite on fait ceci, vite on fait cela et finalement on dépense plus en faisant tout à la va vite.

Moins de fatigue
peut remplacer
un surplus de travail

Je pense que le fait d'être un peu plus chez soi permet de s'y retrouver sur beaucoup de choses. De toute façon tout dépend de l'organisation qu'on a. Pour moi qui paie ma nourrice à l'heure, j'y gagnerais si je prenais le temps partiel malgré la diminution de salaire: la fatigue en moins, la nourrice, plus de temps pour préparer des choses à la maison, moins de choses faites à la va vite, finalement je crois que je m'y retrouverais même si c'est pas tout à fait ça.

Je crois qu'il faut savoir ce que l'on veut aussi. Un peu moins de fatigue, je crois que ça peut remplacer des fois un surplus sur le salaire. Pour moi c'est quand même contradictoire avec les revendications de salaire. Il faut essayer de compenser les deux, c'est difficile.

● **Monique:** le danger qu'on trouve aussi et qui est lié au salaire et au temps partiel c'est que comme ça se passe chez moi, le poste de travail doit être compatible avec le temps partiel. Par exemple si tu as une bonne quali-

fication ça peut entraîner pour toi une mutation vers un travail qui ne correspondra pas à ta qualification et qui sera même sans doute en-dessous.

Le choix d'une déqualification ?

Est-ce que cela ne jouera pas pour ton salaire dans les années à venir ? Ainsi chez nous quand tu subis une déqualification ils mettent ça en à valoir et ça reste bloqué et si tu changes de catégories après, ça ne te donne pas d'augmentation puisqu'ils prennent sur cette partie là.

● **Claudie:** c'est sûr que c'est un choix à faire. Moi j'ai l'exemple d'une copine qui est au Comptoir des Entrepreneurs. Elle déjà, elle a moins de problèmes puisqu'en travaillant à 3/4 de temps, elle arrive à gagner plus que moi. Mais enfin je sais qu'elle a son mercredi entier pour elle et en plus elle bénéficie du fait qu'ils travaillent tous moins de 40 h. Donc elle travaille à 3/4 de temps, elle arrive chez elle le soir à 16 h 45 ou 16 h.

Pour elle c'est formidable même si elle a un salaire réduit et même si on l'a changé de poste parce que en travaillant à 3/4 de temps, elle ne pouvait pas bien entendu être disponible



comme à plein temps. Mais elle est heureuse. Elle me dit qu'elle est moins fatiguée, que son fils est plus heureux parce qu'elle va le chercher plus tôt et elle reste plus longtemps avec, que son mari le soir en rentrant n'a plus qu'à mettre ses pieds sous la table. Elle est plus décontractée, elle a eu le temps de faire tout son petit bazar, ils peuvent donc plus discuter ensemble.

● **Monique:** moi il y a un temps où j'étais tout à fait contre le temps partiel parce qu'en tant que syndicaliste.

● **Claudie:** c'est vrai qu'en tant que syndicaliste on ne voit pas les mêmes problèmes.

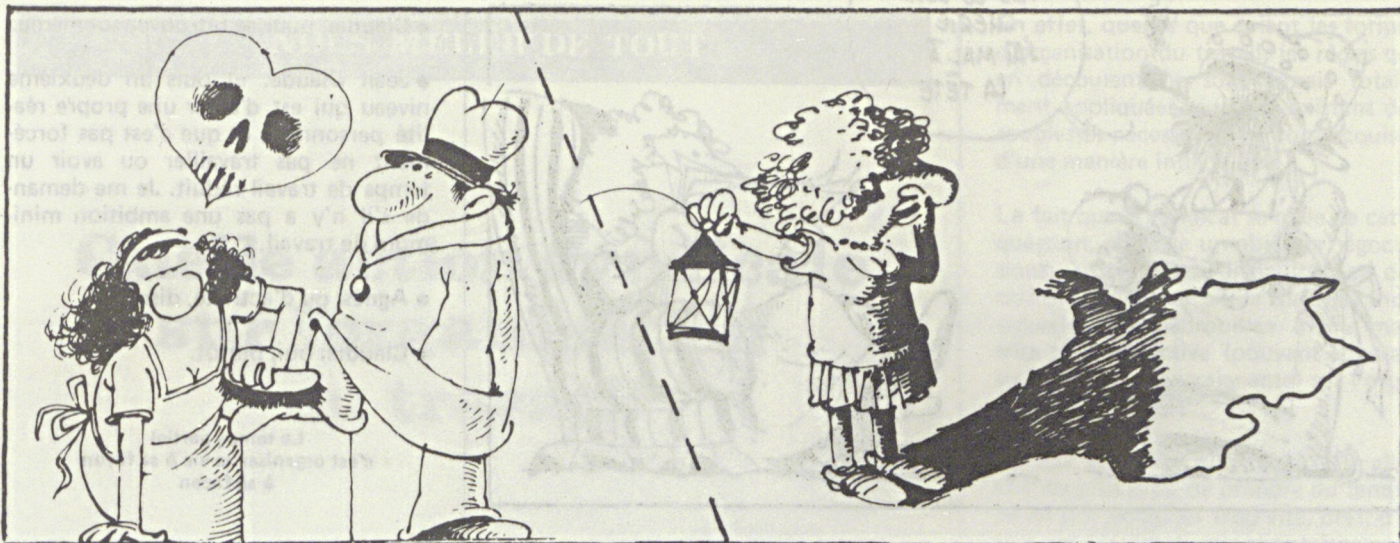
Des plats tout fait parce que on a pas le temps de les faire

● **Monique:** mais tu vois, plus j'y réfléchis, parce que le travail à la boîte est chiant, parce que j'en ai marre des transports, en ce moment je réfléchis pour savoir quelles répercussions cela aurait et pour savoir si je pourrais faire autre chose qui me plairait pendant ces heures-là.

● **Agnès:** aussi le problème du salaire par rapport au problème du temps. C'est toi fais 40 h par semaine pour une paie de tant, mais en fait cette paie elle nous file entre les doigts. Nous là dedans on fait le facteur, on la refile à d'autres pour avoir des objets de consommation qu'on consomme mais dans lesquels on a rien à voir, on les subit. Comme tu disais on va acheter des plats tout fait parce qu'on a pas le temps de les faire, on va s'acheter des fringues qui tiennent ou qui tiennent pas.

Etre acteur de sa vie

En fait, on fait un facteur et un consommateur et on subit le tout. On subit notre paie, on subit ce qu'on achète. En fait, même si le temps partiel c'est un problème essentiellement de salaires est-ce que ça ne permet pas



dans une certaine mesure et sous certaines conditions d'être acteur de ta vie. Pour moi, par exemple, ça me plairait parce que ça représenterait un gain. J'aime coudre, je me ferais des fringues et j'y gagnerais et puis ça me donnerait l'impression de participer à ma vie.

Ce n'est plus une simple question de salaire. Ça revient à dire: mais qu'est-ce que c'est que le salaire. Est-ce qu'avec le temps que tu gagnes ça ne te permet pas de faire de ton salaire un outil plutôt que quelque chose que tu subis.

● **Claudie:** ça donne un plus le temps de vivre, ça se résume à ça.

● **Françoise:** c'est aussi faire des économies que de sortir un soir en étant détendue.

● **Agnès:** qu'est-ce que c'est de faire des économies pour aller le dimanche à Conforama chercher des meubles. C'est triste. On en fait l'objet d'un dimanche mais c'est pourtant pas, à mon avis, primordial que ce fait d'acheter.

● **Agnès:** c'est une question de salaire c'est vrai et ça rebute beaucoup de gens mais est-ce qu'on ne doit pas aller plus loin que cette simple notion de salaire. Je me rappelle à ce sujet un article sorti dans CFTD Aujourd'hui sur la notion du loisir et c'était passionnant de voir d'après le sondage qu'ils avaient fait que les gens considéraient que le loisir ne doit pas être quelque chose qu'ils subissent alors que c'est ce qui se passe: on va dans des clubs, on fait des voyages organisés en fait on est consommateur et on ferme sa gueule.

Ce que cherchaient les gens au contraire, c'était apprendre à faire quelque chose avec leurs mains, être un petit peu leur maître chez eux. C'était une

notion des loisirs, très constructive peut-être très personnelle mais très fructueuse et ça dépassait complètement le problème du salaire ou tout du moins ça donnait au salaire une dimension tout à fait autre.

Résoudre les problèmes du foyer

● **Claudie:** je me rends compte d'une chose c'est que depuis tout à l'heure nous parlons en tant que femme. Bien sûr ça part du principe actuellement c'est plus la femme qui s'occupe des gosses et de la maison mais c'est vrai que les 35 heures ça concerne tout le monde. Je suis sûre que le temps partiel doit intéresser des hommes qui souhaitent avoir plus de temps pour vivre. Loisir et temps de vivre ce n'est pas que pour la femme. Si c'est pour se retrouver toute seule le soir entre quatre murs, si le mari rentre 3 h après en disant: oh, moi je suis crevé. Toi tu auras envie de sortir et pas lui. Les loisirs ça se fait à deux.

Il ne faut pas dire non plus: est-ce qu'on fait passer le salaire avant le loisir, parce que ça veut dire aussi que la femme a un salaire d'appoint et on la cantonne à la maison. Il faut faire attention à la façon dont on pose le problème.

On travaille parce qu'on a besoin de travailler. C'est pour ça que je trouve que ce débat serait intéressant avec des hommes. Un homme parlera en tant qu'homme et il apportera aussi des éléments importants.

● **Monique:** chez nous, l'accord temps partiel concerne tout le monde.

● **Jean Claude:** c'est intéressant donc de savoir qui prend le temps partiel et pourquoi faire.

● **Claudie:** c'est important en effet.

Les hommes à temps partiel

● **Jean Claude:** ainsi je ne suis pas sûr que les hommes prennent le temps partiel pour les mêmes raisons. Vous avez dit tout à l'heure: aller chercher les gosses, faire le ménage, avoir aussi sa propre activité mais est-ce que pour l'homme c'est pareil.

● **Monique:** je peux te donner un exemple récent: hier j'ai reçu un coup de téléphone d'un gars d'une autre compagnie qui voulait avoir des renseignements sur notre accord parce que lui ça l'intéresserait pour suivre des cours en fac.

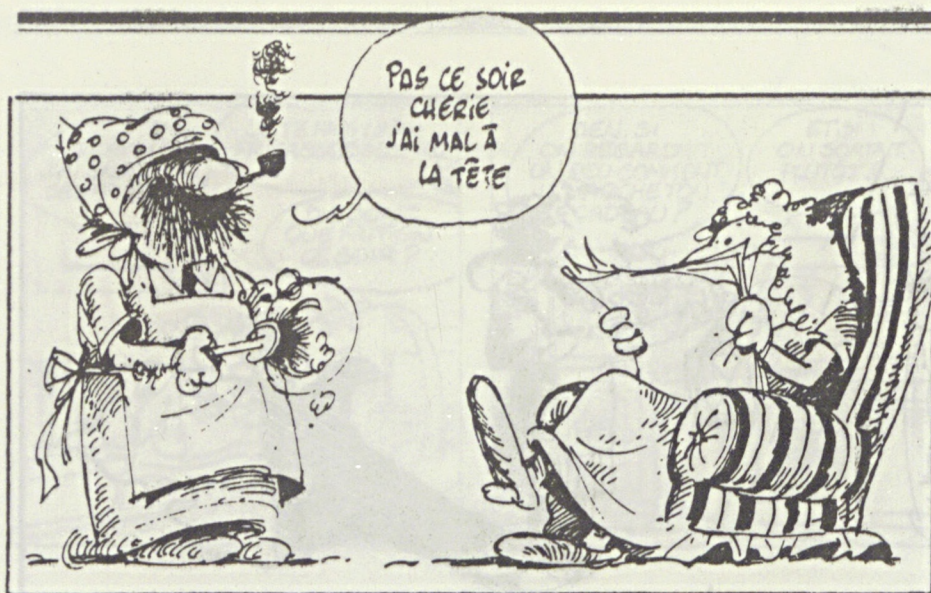
● **Jean Claude:** qu'est-ce qui peut être collectif. Qu'est-ce qui peut être personnel c'est aussi comment on organise sa vie. Dans la pratique ce sont les femmes qui prendront le temps partiel mais les hommes, ce sera déjà une minorité et ce sera pour suivre des études... Pour eux ce sera une promotion personnelle ou des loisirs mais pour la majorité des femmes ce sera pour résoudre les problèmes du foyer. Au départ ça peut paraître attirant mais en fait ce sera pour résoudre les problèmes de la famille.

Ma maison propre, je suis contente

● **Agnès:** là aussi où on a peut-être tort quand on montre la femme au ménage avec une grande croix dessus c'est que tu as des femmes et j'en ai déjà discuté dans mon service, qui te disent: moi quand ma maison est propre je suis contente. ça tu ne peux pas le nier. Une femme se réalise aussi, dans une certaine mesure, quand son foyer se tient bien.

● **Claudie:** en fait quand tu rentres tu as l'impression que ta maison respire.

● **Agnès:** effectivement le problème de l'homme c'est qu'il ne se rend peut-être



pas bien compte de ça, il ne fait peut-être pas assez de ménage. Il n'y a que le jour où il n'a plus rien de propre qu'il réagit.

Il grattait
au fond du panier
pour trouver
deux chaussettes

● **Françoise:** par exemple, chez moi, j'ai mis toutes les chaussettes dans le même panier en disant à mon mari, j'ai pas envie de les mettre deux par deux, tu les rangeras. Et bien non, ce matin je le voyais qui grattait au fond du panier pour trouver deux chaussettes qui aillent ensemble.

● **Agnès:** le mien il fait mieux, il prend n'importe lesquelles et c'est jamais les mêmes.

● **Claudie:** je crois que ça serait intéressant de faire un sondage.

S'épanouir
dans l'organisation du foyer

● **Jean Claude:** ce que tu dis me gêne beaucoup.

● **Agnès:** je ne dis pas que pour ça je suis pour la femme au foyer.

● **Jean Claude:** il y a l'indépendance de la femme par le travail. Que ça soit un choix d'accord. Mais on revendique aussi pour les femmes d'être autre chose que des ménagères.

● **Agnès:** mais c'est vrai aussi qu'à la CFDT on pousse ce raisonnement trop loin. En fait on dit que la femme ne doit pas être du tout une ménagère.

● **Jean Claude:** moi j'ai eu l'expérience de faire le ménage, de tenir le rôle de femme ménagère et y compris d'avoir l'impression d'avoir rien foutu. En fait j'ai passé plusieurs jours à faire des tas de choses, des tas de bricoles et d'avoir l'impression d'avoir rien foutu, l'histoire de s'épanouir dans son ménage !

● **Agnès:** j'ai pas dis ça.

● **Claudie:** pas dans son ménage, dans l'organisation de son foyer.

● **Agnès:** voilà c'est ça.

Une ambition minimum d'activité

● **Claudie:** je ne suis pas une abrutie du ménage.

● **Françoise:** et puis tu sais compte tenu de la déclassification qu'on subit en ce moment et du peu d'intérêt au travail autant faire son ménage.

● **Jean Claude:** on dit ménage, ménage mais dans le même temps tu dis même si j'avais pas besoin, je travaillerais.

● **Claudie:** mon mari me laisse décider mais il me faudrait une activité de toute façon.

● **Jean Claude:** c'est pas si évident que ça car il y a deux niveaux: celui de souffler, avoir du temps pour avoir du recul.



● **Claudie:** pour se retrouver soi-même.

● **Jean Claude:** et puis un deuxième niveau qui est d'avoir une propre réalité personnelle et que c'est pas forcément ne pas travailler ou avoir un temps de travail réduit. Je me demande s'il n'y a pas une ambition minimum de travail.

● **Agnès:** ou d'activité, disons.

● **Claudie:** oui, plutôt.

Le temps partiel
c'est organiser sa vie à sa façon
à sa façon

● **Jean Claude:** ça ne se réduit pas à un simple aspect financier, il y a une exigence plus lointaine du pourquoi les femmes travaillent.

● **Claudie:** le temps partiel c'est avoir la possibilité de faire ce qu'on veut et d'organiser sa vie à sa façon.

● **Agnès:** c'est vrai qu'à travailler 40 h on est peut-être organisé dans la vie de travail mais on est complètement désorganisé dans sa vie privée.

● **Claudie:** c'est-à-dire que c'est trop mécanique. on est de vraies machines et pour nous le temps partiel c'est s'organiser différemment et un peu plus à sa façon mais ça ne veut pas dire s'arrêter de travailler.

● **Agnès:** tu as un exemple qui est tout bête mais que je trouve assez frappant. Tu pars le soir ton bureau est nickel, tu rentres chez toi c'est le bordel et tu pars le lendemain matin c'est toujours le bordel parce que tu n'as pas le temps et puis il y a le ras le bol.

● **Claudie:** et tu passes ton week-end à réorganiser ce que tu as désorganisé dans la semaine.

● **Jean Claude:** il faudrait demander aux jules ce qu'ils font quand même parce que c'est horrible ce que vous me dites.

● **Agnès:** mais on l'a dit, ils nous aident mais il y a tout de même une réticence des bonhommes.

● **Jean Claude:** ce qui est important c'est de faire parler des non adhérentes

● **Agnès:** et même ce qui serait marrant ce serait une confrontation non adhérents et militant(e)s.

Un débat pas inintéressant, mettre les travailleurs et travailleuses en capacité d'organiser leur vie, c'est un boulot de l'organisation syndicale.

Quelle action syndicale sur l'organisation du travail

L'organisation du travail dans l'entreprise est au cœur de l'action des patrons qui n'hésitent pas à y mettre les moyens (études extérieurs, etc...) pour en garder la maîtrise. Et nous ? Le Conseil national de la CFDT doit en débattre en janvier. Voici la contribution de notre fédé qui s'appuie sur notre expérience dans les assurances.

Les compagnies d'assurances sont le lieu, depuis plusieurs années, de la mise en œuvre d'un processus d'information du travail sans cesse croissant.

Cela n'a pas que des répercussions sur l'emploi et les conditions de travail. C'est avant tout un nouveau type de rapports sociaux qui s'instaure; un processus qui modifie tout autant les relations dans l'entreprise, que celles qui existent entre l'entreprise et son environnement extérieur.

Partant de là, nous avons dégagé 3 domaines d'actions immédiates:

- l'action sur les conditions de travail (notamment la limitation du travail sur écran, la prévention des risques etc...),

- l'action sur le volume et la structure de l'emploi,

- enfin l'action sur l'organisation du travail et c'est de ce troisième axe dont nous allons parler plus précisément.

Si le développement de l'action sur les deux premiers terrains nécessite d'élaborer des revendications nouvelles, celles-ci n'en restent pas moins du domaine de l'action syndicale normale. Cela ne veut pas dire que ces terrains soient mineurs, bien au contraire — et pour ce qui nous concerne, nous n'en sommes encore qu'au début —

Toutefois, l'intervention sur le terrain de l'organisation du travail a fait surgir une série de questions, où les réponses ne se trouvaient pas nécessairement dans les expériences passées.

Cela parce que nous sommes obligés d'aller à la racine, là où se forment les collectifs de travail (services, groupes,...) et où l'oe reste dans le domaine de l'implicite et du non dit.

En effet, quelles que soient les formes d'organisation du travail, les règles qui en découlent ne sont jamais totalement appliquées, partout existent des souplesses nécessaires qui sont acquises d'une manière individuelle.

Le fait que le syndicat se mêle de cette question, en fasse un objet de négociations, suscite des difficultés et des craintes de passer d'une maîtrise individuelle «par débrouille» à une maîtrise plus collective (pouvant apparaître aussi plus contraignante) sur l'organisation du travail.

Ce qui implique pour nous d'y aller voir de plus près, de prendre du temps, de ne pas globaliser trop vite, bref, d'avoir des formes d'actions extrêmement décentralisées, qui avance par expérimentation.

Au sein de la branche assurances, cela s'est fait à partir d'un va-et-vient entre l'action dans les services et les débats du Conseil de branche. Chaque expérience se nourrissant l'une de l'autre et à partir desquelles nous avons élaboré une ligne directrice exprimant, en retour, la cohérence de branche de ces avancées.

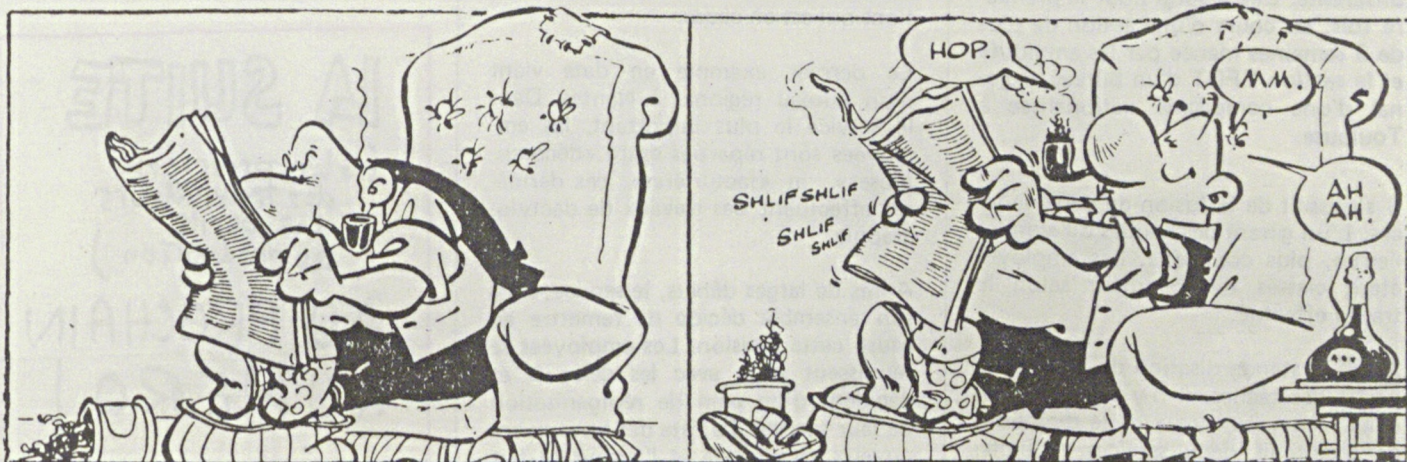
Cela nous amène ainsi, à penser qu'il n'est pas évident, ni peut-être souhaitable, de pouvoir déboucher sur une action et une négociation nationale sur cette question.

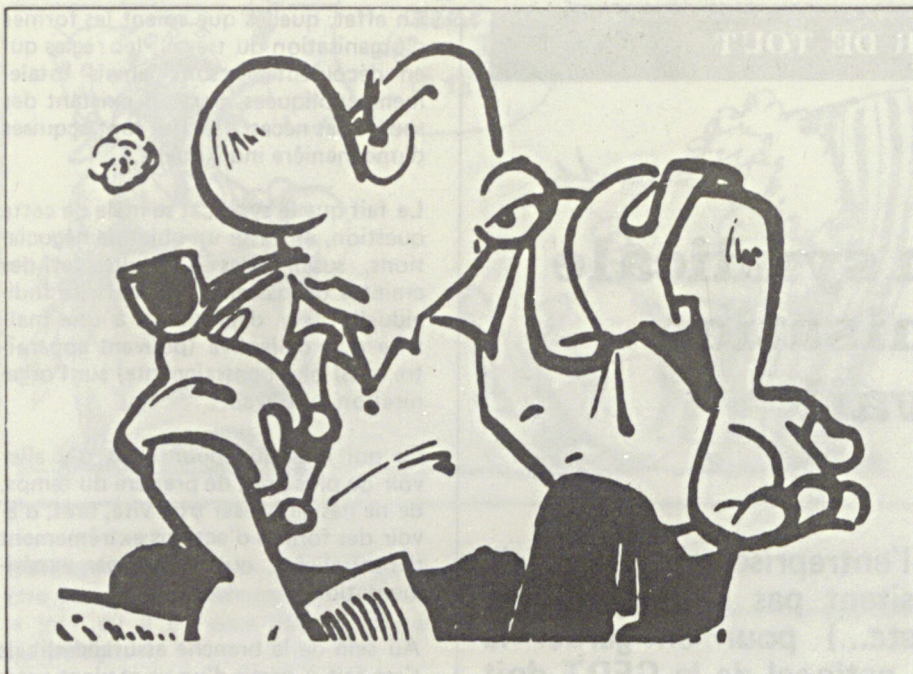
Les pistes de travail:

1 - Les qualifications changent, comment agir dessus ?

Au fur et à mesure de leur évolution, les assurances ont connu diverses formes d'organisation du travail. Nous ne retiendrons que les deux dernières: *

- La première est marquée par l'apparition du traitement de masse, notamment du fait de l'assurance automobile obligatoire. Elle va se caractériser





par une séparation entre les rédacteurs (qui rédigent les contrats ou règlent les accidents) et les employées effectuant les tâches périphériques: dactylos, perfos, comptabilité, archivage, etc...

A cette époque, l'action revendicative en dehors des salaires, porte sur les conditions de travail de cette seconde catégorie: revendication des archivistes pour ne plus travailler en sous-sol, des dactylos et perfos contre le rendement et pour un contrôle collectif de la charge du travail.

- La phrase suivante est marquée par l'informatisation du travail de rédaction: les contrats, les méthodes de règlement sont standardisées, on assiste alors, à un double mouvement de déqualification et de recomposition des tâches simplifiées (polyvalence) qui va remettre en cause les classifications et les cloisonnements entre catégories.

Face à cette situation, des réponses différents peuvent être élaborées: l'une d'elle porte sur les classifications collectives et une répartition du travail différente. Elle a surgi pour la première fois, au cours d'une action de plus de 3 semaines menée par les employés et la section CFDT d'un bureau régional d'une compagnie nationalisée à Toulouse.

Il s'agissait de la fusion de deux services. L'un gérant des risques dit simples l'autre, plus complexe. Les employés étant classés différemment selon le travail effectué.

Après la standardisation de la majeure partie des tâches, il n'y avait plus aucune raison, aux yeux de la direction, de maintenir deux services distincts.

Aussi, se proposait-elle de former un service unique de codification réunissant le plus grand nombre de rédacteurs et d'employés administratifs, tandis que la part restante de travail non informatisée serait confiée à un noyau réduit de «super-rédacteurs» choisis parmi les employés du second service.

Les travailleurs des deux services se sont opposés à ce nouveau découpage. Ce n'était pas tant le principe de la fusion, qui était contestée que celui d'une nouvelle hiérarchie dans le travail. Ils ont donc exigé, comme condition de la fusion, que la part de travail plus qualifiée reste à l'intérieur du futur service et mieux, qu'il soit réparti entre tous pour que chacun puisse avoir la même classification.

2 - La répartition des tâches

La logique d'une classification collective repose sur une «auto-répartition» des tâches. Mais cela ne se fait pas sans difficultés et c'est la capacité du collectif de travail à ses propres médiations qui est en cause.

Le dernier exemple en date vient d'un bureau régional à Nantes. Dans le service le plus important, les employées sont réparties entre «décompteuses» et «facturières»; ces dernières effectuant des travaux de dactylographie.

Après de larges débats, le service, dans son ensemble décide de remettre en cause cette division. Les employées se réunissent alors avec les délégués et décident d'un plan de réorganisation de leur service. La liste des travaux ennuyeux est dressée et l'accord se fait

pour qu'il y ait le plus de monde possible à taper sur les machines facturières afin de réduire le temps de frappe de chacune tandis que le reste du travail moins intéressant sera réparti entre toutes.

De retour dans le service, le plan est présenté à l'encadrement qui l'accepte bien que réticent.

Comme le dit la section «les délégués étant partie prenante de l'affaire, on eu un rôle d'animation dans le débat. Mais la décision devait et est restée à l'ensemble des travailleurs du service. Vis à vis de cette organisation, nous nous apercevons que ce n'est pas facile de réorganiser un service. Nous tenons bon mais il y a lieu d'en discuter souvent».

En effet, la dynamique interne du collectif n'est pas facile à gérer; des tiraillements se font sentir, il faut sans cesse trouver de nouveaux points d'accords entre les anciennes catégories (facturières - décompteuses) et surtout, les trouver entre soi, sans s'en remettre à chaque coup à l'encadrement pour arbitrer. Ce qui d'ailleurs complique le rôle des délégués à qui l'on demande parfois de jouer le rôle d'arbitre...



LA SUITE

(L'expression
des travailleurs
des outils
de production)

AU PROCHAIN
NUMERO!