



Vers les 35 heures

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

vers les 35 heures

- 2 Une nouvelle étape dans un vieux combat
- 4 L'enjeu des 35 heures
par Pierre Vanleren berghe

PREMIER OBJECTIF, LA CRÉATION D'EMPLOIS

- 7 Réduction du temps de travail et emploi
par Gabriel Frachon
- 11 Réduction du temps de travail et maintien du salaire
par Pierre Donthe
- 15 Création d'emploi et qualification
par William Ouzilou

ECONOMIE SOUTERRAINE ET RÉPONSES MARGINALES

- 21 Créer une entreprise
par Henri le Marois
- 26 Une forme de dissidence passive, le travail noir
par Jean Delatour
- 30 Le temps partiel, solution très partielle
Position de la CFDT

POUR UNE STRATÉGIE PROGRESSIVE

- 33 La réduction du temps de travail, priorité majeure de la CFDT
par Albert Mercier
- 37 Les dernières estimations de l'INSEE
- 39 Enquête auprès des cadres sur la réduction du temps de travail
- 43 Les 35 heures, un objectif syndical européen

actualité syndicale CFDT

- 46 Le congrès de Brest
Politique confédérale. Intervention de P. Vanlerenbergh. Débat sur la façon d'aller vers les 35 heures.
- 54 L'entente cordiale CGT-CGC. « Svp, cadres en chômage »
- 55 Les cadres CFDT dans l'action syndicale
par Yves Lasfarge
- 61 Les cadres et le nouveau système d'indemnisation du chômage
- 64 Campagne CFDT sur l'énergie et le nucléaire

SUPPLÉMENT : EDITION FÉDÉRALE FGE

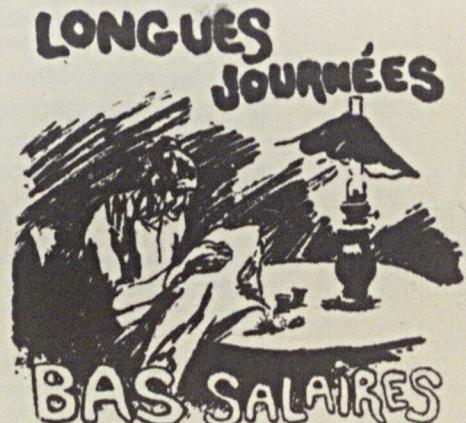
Couverture : photo Richard Frieman, maquette Bernard Blandiot.
Dessins : Joseph Defossez. Photos : BN, 38. Marcel Lorre, 5. Jean Pottier, 9, 10, 14. Gérald Bloncourt, 32, 46, 47, 48. Graphiques : Cécile Calabro.

UNE NOUVELLE ÉTAPE DANS UN VIEUX COMBAT

Le débat sur la semaine de 35 heures est ouvert. La CFDT voulait y intéresser l'opinion, elle a réussi. Maintenant il faut avancer vite. Il faut penser, dit plus loin Albert Mercier, que la période nous impose des choix redoutables et que nous serons jugés sur ces choix dans dix ans. Pour mener ce combat sans qu'il s'enlise dans des hésitations d'arrière-garde, il faut avoir présent à l'esprit, d'une part que c'est le plus vieux combat ouvrier, d'autre part que la période qui vient nous imposera des conditions de travail largement transformées.

La question du temps de travail ne date pas d'aujourd'hui, tant s'en faut. C'est une des plus anciennes, des plus fondamentales, de l'histoire ouvrière, et il faut souligner que l'exploitation systématique du temps ouvrier ne s'est vraiment organisée qu'avec l'essor du capitalisme industriel et du machinisme. La première loi sur le temps de travail, qui date du 22 mars 1841, préconisait que le travail des enfants ne devait pas dépasser 8 heures par jour entre huit et douze ans, et 12 heures par jour entre 12 et 16 ans. Cette loi nous rappelle que la main-d'œuvre féminine et enfantine (surtout celle des orphelinats) a été la plus facile à soumettre aux exigences de l'entreprise. Les hommes, des ruraux, habitués à un rythme de travail moins exigeant, étaient plus rebelles à cet assujettissement du temps (la même attitude se retrouve aujourd'hui chez les ruraux du tiers-monde). Autrement dit, ce que nous appelons aujourd'hui « le travail », n'est qu'une des formes historiques de l'activité et l'organisation du temps de travail, telle que nous la connaissons est relativement récente.

Il faut rappeler ensuite que le Premier mai, jour le plus célèbre de l'histoire ouvrière, est né de la lutte sur le temps de travail. En 1890, le Parti ouvrier appelait à la manifestation en ces termes : « Les classes ouvrières d'Europe et d'Amérique s'apprêtent à manifester le Premier Mai prochain en faveur de la journée de huit heures et de ses corollaires : l'interdiction du travail de nuit et le repos d'un jour par semaine ». Le combat pour les huit heures (8 h pour travailler, 8 h pour dormir, 8 h pour la vie sociale) a duré plusieurs dizaines d'années, pour n'aboutir qu'au lendemain de la guerre (et de la révolution russe) en 1919, à la loi sur les huit heures, qui s'appliquait à des semaines de six jours. A leur tour, les grèves de 1936 devaient conduire à la loi sur les 40 heures, qui ne figurait pas dans le programme initial du Front



TRAVAILLEUR PAR LA JOURNÉE DE 8 HEURES DIMINUE LE CHÔMAGE



TRAVAILLEUR PAR LA JOURNÉE DE 8 HEURES PRÉPARE TON EMANCIPATION



Populaire, et qui d'ailleurs, par suite de la deuxième guerre mondiale et des reconstructions, ne fut pas régulièrement appliquée.

L'idée des 35 heures n'est donc pas née de l'air du temps. La CFDT qui en fait aujourd'hui un enjeu prioritaire est en continuité avec un siècle de lutte et de lente progression. Cette lenteur est remarquable : seize ans entre la loi qui institue la journée de huit heures et celle qui décide le principe de la semaine de 40 heures ; plus de quarante ans entre la loi de 1936 et le débat sur les 35 heures...

Cette lenteur est à mettre en parallèle avec les transformations de l'appareil de production, des stratégies capitalistes et des modes de vie. A l'évidence, cette lenteur ne suit pas le rythme du « progrès ». Un ouvrage collectif récemment paru au Seuil sous le titre « Travailler deux heures par jour » rappelle que, là où il fallait soixante heures en 1896, six heures suffisent aujourd'hui pour assurer la même production. Et les auteurs ajoutent : « C'est finalement depuis la guerre qu'a été fait, de manière radicale, le choix d'une société productiviste et consommatrice, choix qui, au début du siècle restait encore indécis. Je ne cesse de m'étonner de ce paradoxe, et de ce que si peu de gens s'en étonnent »...

Mais la question des 35 heures doit être posée moins en référence du passé qu'en fonction des changements économiques et technologiques à venir, dont parle notamment le rapport Nora-Minc sur l'informatisation. Elle doit être posée aussi en fonction d'un contexte mondial et européen où la lutte syndicale est en train de prendre une autre mesure, précisément autour des 35 heures, pour créer des emplois.

Vignettes militantes des années 1900.



L'ENJEU DES 35 HEURES

par Pierre Vanlerenberghé

Nous savons que la réduction de la durée du travail est un objectif partiel, et ne constitue pas, à elle seule, une solution-miracle au chômage et aux mésaventures de la politique industrielle. Ce n'est pas un enjeu négligeable pour autant, comme l'explique ici Pierre Vanlerenberghé.

Contrastant avec la période qui va du lendemain de la guerre au début des années soixante, une tendance nouvelle est apparue vers 1965-66, en faveur d'une nouvelle réduction de la durée du travail.

Il est vrai qu'il s'agissait d'une période de forte croissance. La France, qui avait pu « épouser » le retour des français de l'extérieur, et l'arrivée massive d'immigrés, doit alors tenir compte de l'apparition du phénomène du chômage. Les luttes syndicales, de 1966 et 67, le mouvement de mai 68, le développement (1968-73) des négociations nationales, interprofessionnelles et professionnelles, vont l'accélérer.

Cette réduction de la durée du travail sera progressive et négociée entre « partenaires sociaux », sans qu'on tienne compte des hausses ou des baisses de conjoncture. Tout s'est passé comme si, arrivé à un certain niveau de vie moyen de la population et face à quelques problèmes de chômage, un changement de mentalité s'était produit, chez les salariés et dans le patronat. Des couches entières de salariés commencent à se situer autrement face au travail, et font un arbitrage implicite entre augmentation de sa-

laire et réduction du temps de travail ; on choisit tantôt l'une, tantôt l'autre, tout en exigeant les deux.

La réduction du temps de travail, compensée entièrement ou partiellement (c'est la majorité des cas) se fait au détriment d'une moindre augmentation du pouvoir d'achat, qui toutefois continue de progresser.

L'inévitable arbitrage

Le problème est aujourd'hui différent. Il s'agit pour les salariés de passer de cet arbitrage « inconscient » à des choix délibérés, ce qui n'est pas aisément à faire, d'autant que cette période s'est caractérisée par l'apparition de grandes disparités entre secteurs : ainsi, ce sont les secteurs à forte évolution de productivité qui sont revenus le plus rapidement aux 40 heures.

Depuis 1975-76, la réduction de la durée du travail marque le pas. Effet d'un certain « butoir psychologique » des 40 heures ? En faisant apparaître les énormes disparités entre secteurs, la crise ne facilite certainement pas la recherche de solutions nouvelles, que pourtant par ailleurs elle exige.

La réduction progressive a permis aux salariés de percevoir ce que pourrait être un mieux-vivre, une vie moins ordonnée autour du travail. « Prendre le temps de vivre », slogan des étudiants de 68 est devenu une idée forte. En revanche, le travail, dont le christianisme puis le marxisme avaient fait une valeur centrale de notre société s'est trouvé dévalorisé : les théories productivistes, qu'elles soient libérales ou marxistes, ont été fortement contestées par la revendication d'une croissance plus qualitative. La crise actuelle — chômage et concurrence internationale — modifie à nouveau la relation au travail et au productivisme. La valeur travail se relativise. Ce processus, variable selon les catégories et les âges, est apparu d'abord dans les couches les plus « favorisées » : les cadres, bien sûr, qui posent aujourd'hui le problème du respect des horaires hebdomadaires ou du départ à la retraite à 60 ans, mais surtout les techniciens et autres catégories d'intellectuels salariés, surtout les plus jeunes (1).

Mais cette réduction progressive est restée partielle. Elle n'a créé que peu d'emplois industriels ces dix dernières années. Surtout, elle s'est en fait accompagnée d'une aggravation des cadences dans certains secteurs, de modifications

dans l'organisation du travail, de suppression de droits acquis ou habituels. Par ailleurs, le travail posté s'est développé, le rythme du travail s'est intensifié, tandis que se développaient, pour d'autres raisons, le travail temporaire et la sous-traitance.

Aujourd'hui, mobiliser pour une réduction du temps de travail, qui soit dans le même temps créatrice d'emplois, suppose de prendre conscience des obstacles : le « mur psychologique des 40 h », la diversité des demandes de réduction, la difficulté qu'ont les travailleurs à percevoir derrière la réduction du temps de travail, la création d'emplois. Et de quels emplois ?

Le « mur » des 40 heures

Les 40 heures ont une histoire. Les salariés ont eu du mal à maintenir leurs ac-

(1) On connaît les problèmes posés par l'utilisation du temps ainsi libéré, que la logique économique dominante oriente vers la consommation pour la consommation : orientation d'autant plus facile que le manque d'équipements collectifs, l'absence d'un « urbanisme humain » donc d'une vie sociale consistante, interdisent la transformation en profondeur du mode de vie. C'est l'ennui avec ses refuges sporadiques dans la cellule familiale, le petit groupe, le bricolage, etc.

« Pouvons-nous accepter une société où deux millions de personnes vivraient d'assistance ? »



quis et aujourd'hui encore, environ 40 % des ouvriers ont un horaire hebdomadaire supérieur à 40 heures. Ces 40 heures qui, dans l'esprit de nos prédecesseurs, n'étaient qu'une étape, apparaissent aux yeux de certains comme un objectif final : ayant eu tant de peine à l'atteindre, ils se demandent s'il est pensable de se mobiliser à nouveau pour aller vers les 35 heures. Chez d'autres, qui travaillent déjà moins de 40 heures, il existe une crainte plus ou moins formulée de perdre leurs avantages acquis en acceptant de s'aligner sur une revendication d'ensemble. Enfin la peur inconsciente du « vide social » qui engendrerait une réduction rapide du temps de travail n'est pas à négliger. Aussi l'action syndicale doit-elle intervenir parallèlement au niveau des localités, pour la création d'un cadre de vie, d'équipements socio-culturels, etc.

De leur côté, les patronats semblent faire de la réduction du temps de travail en-deçà de 40 heures, un problème insurmontable. Problèmes de coûts essentiellement, dit-on. Certes on ne saurait sous-estimer les exigences de compétitivité des entreprises sans risquer une aggravation du chômage. Mais il y a sans doute aussi la peur de ne plus exercer sur les salariés le contrôle social qu'on exerçait sur eux, de diverses manières, 6 jours durant et huit heures par jour.

La diversité des demandes, quant aux modalités de la réduction du temps de travail correspond à des besoins-désirs différents. Les *jeunes* qui s'insèrent dans la vie de travail, par un emploi non qualifié, rechercheront plutôt une réduction de la durée journalière ou hebdomadaire. Les *femmes*, parce qu'elles ont encore à assurer les rôles que les actuels rapports hommes-femmes leur assignent, voudront le mi-temps, les horaires variables ou la libération du mercredi. Le *travailleur posté* voudra disposer de deux jours consécutifs de repos, d'un plus grand nombre de week-ends, d'autres formes de « roulantes ». Quant aux *ingénieurs et cadres*, nous aurons l'occasion d'analyser ultérieurement leurs exigences qui sont très variables, comme d'ailleurs les contraintes liées à l'exercice de leurs fonctions. Une telle diversité exige une démarche syndicale diversifiée, sur la base d'objectifs généraux valables pour l'ensemble des travailleurs.

La démarche syndicale

6 Comme l'écrit plus loin Albert Mercier, la CFDT considère la réduction massive du

temps de travail, à la fois comme un moyen parmi d'autres de réduire le chômage, et comme une voie pour modifier les conditions de travail, le mode de vie et de développement. Le mouvement syndical a lutté pour réduire le temps de travail, et pour que le temps libéré le soit au profit des travailleurs. Il veut aujourd'hui utiliser ce mouvement de fond, historique, en l'accélérant pour permettre une meilleure répartition du travail entre tous. D'ailleurs, pouvons-nous accepter une société où deux millions de personnes vivraient d'assistance ? Pouvons-nous laisser la société entrer en délinquance, avec tout ce qui s'ensuit comme atteintes à la démocratie ? Il est de la responsabilité du syndicalisme de veiller au respect des libertés. Il est également de sa responsabilité d'œuvrer pour d'autres types de rapports sociaux et un autre type de développement. C'est pourquoi la CFDT veut que la réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois, d'une modification des conditions de travail et du mode de vie :

- création d'emplois, et si possible, d'emplois d'utilité sociale, par négociation de la réduction du temps de travail ;
- création d'emplois, pour permettre aux jeunes de travailler et aux femmes d'acquérir leur autonomie financière, par l'insertion dans le processus de travail salarié ;
- modification des conditions de travail, pour produire de l'emploi, et affecter autrement les gains de productivité. Le temps libre ne doit plus être uniquement consacré à la récupération physique ;
- modification dans la répartition des tâches entre hommes et femmes, par réduction du temps de travail et transformation de la division des rôles.

Sans doute une telle démarche est-elle volontariste. Mais elle est nécessaire, et d'ailleurs cette volonté de répondre à nos problèmes de société, entraînera explications et débats.

Il faudra prendre en compte le fait que le travail reste encore de nos jours, pour le grand nombre, la médiation nécessaire pour se faire reconnaître socialement ; on peut le regretter, on ne peut esquiver le fait. Le droit au travail inscrit dans la constitution est une exigence à respecter, de même sur d'autres terrains, le respect des droits de l'homme devient l'objet d'un combat collectif incessant.

Réduction du temps de travail et emploi

par Gabriel Frachon

Cet article n'est pas un article de stratégie syndicale, ni même une prise de position. Il se borne à envisager les effets « mécaniques » d'une réduction massive du temps de travail, sur le volume d'emploi, à production maintenue constante. Il n'aborde donc pas les problèmes de coûts engendrés par de telles mesures, ni les possibilités de modifier, en même temps le contenu du travail et le type de développement.

La baisse de la durée du travail ne va pas sans modifications des coûts de production et des revenus distribués. Par là elle peut affecter la demande intérieure et extérieure et le volume de la production (1).

Sans ignorer ces effets dont le sens et l'importance dépendent très largement de la politique des salaires adoptée, il est permis de s'interroger sur l'incidence de la réduction de la durée du travail dans un secteur déterminé en raisonnant à volume de production inchangé. Cela revient à supposer que l'on met en œuvre simultanément une politique de réduction sensible de la durée du travail et une politique des salaires telle que le niveau global de la production ne subisse pas d'infléchissement notable (par rapport à l'évolution que l'on pourrait envisager en l'absence d'une modification de la politique sociale actuelle).

Plus précisément, la question posée ici est de savoir *de combien différerait le volume du personnel occupé dans chaque secteur si, disons vers le milieu de l'année 1980, la durée moyenne du travail baissait de 10 %, passant de 41,1 heures à 37 heures par semaine.*

La réponse n'est évidemment pas la même selon le secteur d'activité ou plutôt selon le type de tâche considéré.

Dans le cas des ouvriers dont le calcul consiste principalement à surveiller le bon fonctionnement d'un processus continu entièrement automatique, mais aussi dans le cas des gardiens de musée ou des conducteurs d'autobus, il est clair qu'une baisse de la durée du travail de 10 % se traduira par une augmentation à peu près proportionnelle des besoins de personnel si l'on veut main-

tenir le même volume de production (c'est-à-dire si les machines automatiques continuent à fonctionner jour et nuit, et si l'on se refuse à diminuer la durée d'ouverture des musées ou la durée de fonctionnement des autobus). En effet dans les divers cas qu'on vient d'évoquer *la productivité du travail ne dépend pas des travailleurs*, celle-ci reste constante (du moins tant que l'on ne remplace pas la machine automatique par une autre) : il y a proportionnalité entre les services rendus par un travailleur et la durée de son travail (2).

En revanche dans tous les cas où *la productivité du travail dépend pour une large part des travailleurs eux-mêmes*, la baisse de la durée du travail pourra être un facteur d'accroissement de la productivité. Lorsque les travailleurs sont chacun maîtres de leur rythme, ils seront souvent portés à accroître leur rendement s'ils consacrent moins de temps chaque jour à leur travail et disposent de plus de temps pour se reposer.

Il peut en aller de même lorsque le rythme du travail dépend non pas de chacun, mais d'un *groupe* de travailleurs techniquement solidaire (cas de travail à la chaîne par exemple). Car une baisse de la durée du travail pourrait rendre acceptable un accroissement des cadences qui, sans elle, aurait été refusé.

(1) Voir l'article de Pierre Donthe : « Réduction de la durée du travail et maintien du salaire ».

(2) Remarquons que dans le cas où cette proportionnalité est rigoureuse, une baisse de 10 % de la durée du travail déterminera un surcroît de besoin de main-d'œuvre de 11 % et pas de 10 %. En effet si avec une durée du travail donnée il faut cent travailleurs pour réaliser une production de 100, il faudra avec une durée du travail de 10 % plus courte $\frac{100}{90} \times 100 = 111$ travailleurs environ pour réaliser la même production.

Ces améliorations de productivité atténueront les effets, sur l'emploi, de la baisse de la durée du travail. Si cette baisse est de 10 % l'accroissement du personnel nécessaire pour maintenir la production sera, selon les cas, de 6 %, 7 % ou 8 % seulement...

Il ne suffit pas de reconnaître la diversité des effets de la réduction de la durée du travail sur les besoins de main-d'œuvre. Il faut encore essayer de répartir les catégories d'emplois existants selon la nature de ces effets.

En première approximation et de façon très schématique on peut proposer de répartir à cet égard les emplois existants en trois grandes catégories :

1. Les emplois pour lesquels *la baisse de la durée du travail ne peut pas constituer au moins à court-moyen terme, un facteur de hausse de la productivité* (c'est-à-dire pour lesquels le personnel nécessaire devra accroître fortement si l'on maintient le niveau global de la production) :

On peut classer dans cette catégorie le personnel de production (= « la main-d'œuvre directe ») d'un certain nombre d'activités où le rythme de travail est imposé par la machine :

Secteurs	Ordre de grandeur approximatif du personnel concerné
Transport (main-d'œuvre directe) ..	600 000
La plupart des industries de production de biens intermédiaires (main-d'œuvre directe)	1 500 000
Total	2 100 000

2. Dans une deuxième catégorie on peut regrouper l'ensemble des emplois où *la baisse de la durée du travail a toute chance d'être en partie compensée par une augmentation de la productivité sans que cela entraîne de détérioration du service rendu au consommateur*.

On peut classer ici la main-d'œuvre directe du bâtiment et des travaux publics, de la plupart des industries de transformation des services de réparations, mais aussi une grande partie du personnel de bureau des divers secteurs d'activité : personnel des sièges sociaux, des services commerciaux ou des services d'études des entreprises ou des administrations (à l'exclusion de tout le personnel tertiaire placé directement au service des clients ou usagers : personnel de guichet par exemple).

Dans tous ces emplois, il est raisonnable d'attendre que la baisse de la durée du travail engendre des gains de producti-

vité (et donc de faibles besoins de main-d'œuvre supplémentaire), soit que l'économie de fatigue procurée par la diminution du temps de travail permette des améliorations de rendement... soit que l'on s'y fatigue si peu qu'il paraisse facile d'en faire autant ou presque en 37 heures qu'en 41...

On pourrait donc classer dans cette catégorie :

Secteurs	Ordre de grandeur du nombre d'emplois concernés
Personnel administratif des secteurs classés dans la 1 ^{re} catégorie (non compris le « personnel de guichet »).	600 000
Activités de réparations diverses ..	300 000
Industries de transformation (ensemble du personnel) sauf industries de biens intermédiaires	3 800 000
Bâtiment et travaux publics (ensemble du personnel)	1 800 000
PTT (sauf personnel des bureaux de poste)	200 000
Banques commerce de gros, services divers. Assurances, sécurité sociale, administrations (sauf « personnel de guichet »)	3 300 000
Total	10 000 000

3. On doit ranger dans une catégorie distincte des deux précédentes *l'ensemble des emplois des services, marchands ou non, où le travailleur se trouve placé directement au service public* : personnel du commerce de détail, de l'enseignement, de la santé, personnel de guichet des PTT, des transports, des banques, des administrations...

Dans ce type d'activité, le rythme du travail ne dépend pas principalement du travailleur, mais surtout en général du client ou de l'usager :

Ou bien on ne voit pas comment une baisse de la durée du travail pourrait provoquer une hausse de la productivité (ex. : enseignement service de santé, hôtels, cafés restaurants...). Dans certains de ces cas, d'ailleurs, la notion même de productivité n'a guère de sens (exemple : enseignement, spectacles).

Ou bien on peut techniquement concevoir que la réduction de la durée du travail s'accompagne d'une hausse de la productivité, mais ce ne pourrait être qu'aux dépens de la qualité du service rendu au public : par exemple on peut, en diminuant la durée d'ouverture au public du commerce de détail des bureaux de postes des guichets de banques ou de la Sécurité sociale, obliger le public à concentrer ses demandes sur une plus petite période de la journée ou de la semaine : il en résultera une



diminution des temps morts pour le personnel de ces services, donc un accroissement de sa productivité.

Reste à savoir :

a) si les temps morts dans ces types d'emplois sont actuellement importants. On peut en douter. Il est probable que le personnel tertiaire au service direct du public a nettement plus à faire dans l'ensemble que le personnel de bureaux « à l'abri du public » ;

b) même si une partie de ces services ne sont pas actuellement aussi encombrés que par exemple les services de renseignements téléphoniques, et si l'on pouvait réduire les temps morts de leur personnel sans surcharger celui-ci excessivement, ni imposer au public des délais d'attente insupportables, il resterait que réduire la durée d'accessibilité de ces services provoquerait de sérieux problèmes pour la grande majorité des clients ou usagers. Ces problèmes seraient d'autant plus graves que l'on aurait réduit la durée du travail pour l'ensemble de la population active : cette réduction, et densification du travail qui ne manquera pas d'en résulter, rendra plus difficile à de très nombreux salariés de s'absenter temporairement de leur propre lieu de travail pour accéder à ces services.

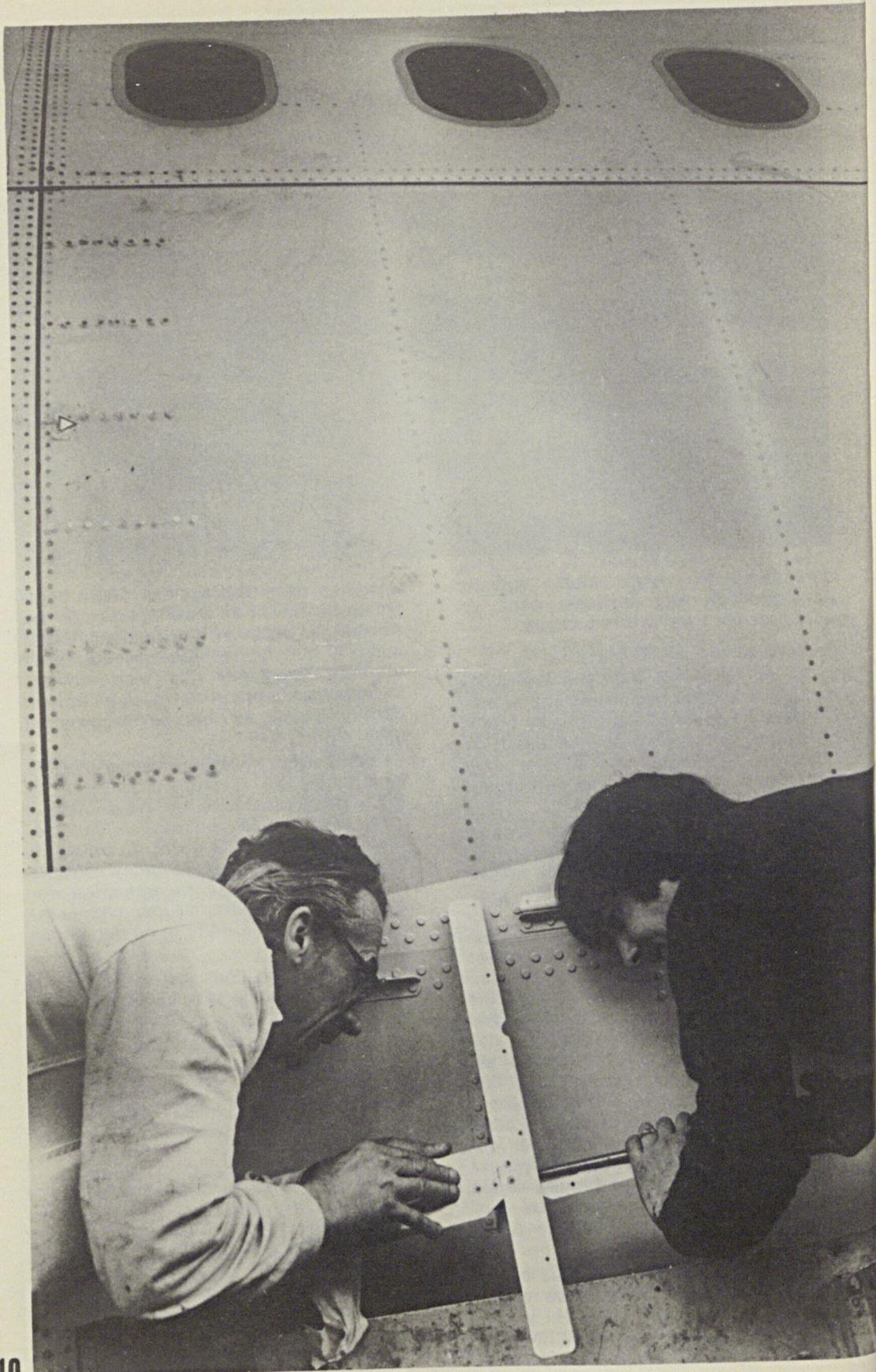
Dans l'ensemble de ces services il faudrait donc envisager le moyen de réduire la durée du travail de ceux qui y sont employés sans réduire la durée de fonctionnement de ces services. On pourrait

imaginer, dans bien des cas, une organisation du travail en deux équipes de six heures par exemple, (de huit heures du matin à huit heures du soir) qui serait loin de comporter les inconvénients sociaux traditionnels du travail en équipe contre lequel se bat le mouvement syndical.

La conclusion, c'est que *pour une partie importante de la population salariée (plus de six millions de personnes) il n'est pas possible, ou pas souhaitable, que la réduction de la durée du travail se traduise par un accroissement sensible de la productivité : cette réduction devrait donc se traduire par une augmentation importante du nombre de personnes employées.*

Les emplois que l'on peut classer dans cette troisième catégorie se situent dans les secteurs suivants :

Secteurs	Effectifs approximatifs concernés
Enseignement et santé (sauf personnel de bureau)	2 200 000
Hôtels, cafés, restaurants	350 000
Services divers	1 100 000
Commerce de détail	1 900 000
Banques, PTT, Sécurité soc., administration, transports, (seulement personnel placé au service direct du public)	800 000
Total	6 350 000



Réduction du temps de travail et maintien du salaire

par Pierre Donthe

I est bien entendu que la réduction de la durée du travail est une aspiration profonde, qui ne se ramène pas seulement à une réponse au problème du chômage. Celui-ci cependant existe, et les revendications sur la durée du travail sont aussi l'expression d'une stratégie de partage, partage des revenus et partage du travail, qui est un élément important de la recherche d'une autre croissance. Dans ce contexte, le problème de la compensation de la baisse du travail, donc du maintien du salaire, mérite examen.

Le présent article répond à ceux qui ne veulent considérer la réduction du temps de travail, créatrice d'emplois, que liée avec une baisse correspondante des rémunérations. En fait, la création d'emplois est possible avec une réduction du temps de travail, sans réduction des salaires réels. Elle n'exclut évidemment pas qu'interviennent une plus grande rigueur dans l'évolution des revenus, et un nouveau partage entre salariés, qui réduise les inégalités et priorise l'emploi de tous. Mais ce n'est là qu'une des voies de solution au problème du chômage.

□ Il existe une sorte de complexe français, lié aux dévaluations successives du franc, vis-à-vis de l'équilibre extérieur.

Dans l'ensemble, les faits ne justifient pas une attitude pessimiste. En longue période, la France a mieux que maintenu sa part sur les marchés étrangers ; elle a aussi considérablement modifié la composition de ses exportations, notamment en faveur des biens d'équipement, et ce mouvement s'est renforcé depuis quelques années. Si, malgré cela, nous avons connu des difficultés extérieures, c'est que nous avons tiré parti de ces perfor-

mances pour assurer une forte croissance de la consommation intérieure, et c'est bien là l'objectif de la manœuvre.

Des contraintes

Il n'y a donc pas de fatalité pesant sur les échanges extérieurs français. Toutefois, il y a bel et bien une contrainte. L'expansion de nos exportations ne bénéficie plus pour le moment d'une croissance rapide de la demande étrangère : celle-ci n'augmente plus que très lentement, et on ne prévoit guère qu'elle accélère à nouveau dans un proche avenir. Cela limite nos exportations, donc aussi nos importations. Or la

Sur le chantier de l'Airbus, à Toulouse.

croissance de la production intérieure, qui commande l'emploi, est étroitement liée à la capacité d'importation. Par ce biais, la lente croissance des marchés extérieurs freine la nôtre.

Pour échapper à cette contrainte, la dévaluation n'est guère qu'une illusion : si elle agit, c'est en favorisant l'inflation, et en réduisant par ce biais la demande intérieure, les restrictions générales aux importations ne sont pas non plus une solution : il faut se rappeler la grande crise. On peut pourtant choisir un mode de croissance qui demande moins d'importations, par exemple en économisant l'énergie ; la marge de manœuvre à moyen terme toutefois est limitée. On peut enfin et surtout accroître la capacité concurrentielle, c'est-à-dire la part de nos produits sur les marchés aussi bien intérieurs qu'extérieurs.

Il serait à cet égard aussi dangereux d'exagérer le rôle des coûts de production dans la compétitivité que de le minimiser. La compétitivité dépend crucialement de la stratégie industrielle et commerciale, en particulier du choix des créneaux de production. Ceci n'a guère de liens avec la réduction de la durée du travail, et il faut vouloir en toute hypothèse que cette stratégie soit la meilleure possible, sachant qu'elle exige de lourds investissements. Ceci posé, il demeure que si l'on vend plus cher on vend moins : les coûts de production importent aussi beaucoup. S'ils augmentent, toutes choses égales par ailleurs, on exporte moins, on ne peut donc importer autant, il faut alors freiner la croissance par rapport à ce qui aurait pu être réalisé, si bien qu'au bout du compte l'emploi est affecté.

Tout cela bien sûr est un raisonnement global, et les situations par branche et par région sont diverses. Certaines branches - l'automobile, l'aviation - ont si bien choisi leurs créneaux qu'elles pourraient sans doute (jusqu'à un certain point seulement) « encaisser » une hausse des coûts de production - mais n'en perdraient pas moins la croissance supplémentaire qu'elles auraient pu alors réaliser. D'autres branches maintiendraient aussi leur activité, principalement les services publics, car elles reporteraient sur le reste par des hausses de tarifs ou de fiscalité l'accroissement de leurs coûts - mais elles alourdiraient alors d'autant les autres branches. Dans un tel saute - qui - peut, les moins favorisés, qu'il s'agisse du bâtiment ou de la sidérurgie, se verrait alors acca-

blés du poids de l'ajustement que les autres auraient refusés. C'est ce qui se passe actuellement et ce à quoi le partage des revenus et du travail doit faire échec.

Or la réduction de la durée du travail paraît de prime abord ajouter à ces problèmes. Il en va ainsi car on n'envisage pas qu'elle s'accompagne d'une baisse des revenus mensuels (ou annuels dans le cas où l'allongement des congés serait la solution). *Travailler moins pour le même salaire, n'est-ce pas accroître les coûts de production ?*

Le problème est réel et si la réduction de la durée du travail se traduisait en moyenne par une hausse des coûts de production, elle serait un facteur de chômage. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il faille prôner la baisse des salaires ! Il existe en effet une double marge de manœuvre.

- D'une part, jusqu'en 1977, les salaires horaires réels (c'est-à-dire, compte tenu de la hausse des prix) ont continué de progressé très rapidement - au taux de 4 % par an environ. L'arbitrage effectué par la société française a été double : ne pas répartir l'emploi disponible ; et pour ceux qui conservent leur emploi, augmenter leurs revenus plutôt que de réduire la durée du travail. Il s'agit maintenant de renverser ces arbitrages, et d'abord de choisir de travailler moins pour un même salaire plutôt que de gagner plus pour un même horaire.

- D'autre part, c'est *l'invention technique, industrielle et commerciale*, et non l'austérité, qui doit assurer le maintien des coûts de production, avec des salaires horaires croissants : la solution pour les coûts de production c'est la productivité - non par des cadences, mais une meilleure organisation. Or la réduction de la durée du travail contribue à la productivité. Là encore et surtout les situations sont diverses, mais on estime souvent qu'une réduction de 10 % de la durée du travail entraîne une hausse supplémentaire de 3 à 4 % de la production horaire.

La marge du jeu

Quelle est donc la marge du jeu ? Si on décide de renverser totalement l'arbitrage antérieur et de réduire la durée du travail en maintenant les salaires réels, on peut travailler 4 % de moins chaque

année, au titre de la hausse tendancielle de la productivité, à quoi s'ajoutent 1,2 % au titre de la surproductivité entraînée par la réduction de la durée du travail. Au total, en première approximation, le maintien du salaire réel est compatible avec une baisse d'un peu plus de 5 % par an, soit 2 heures, de la durée du travail.

Ce n'est pourtant là qu'une première analyse. Il faut introduire à ce stade quelques considérations supplémentaires.

L'ajustement des revenus à une baisse de la durée du travail est indispensable pour préserver l'emploi ; cela ne condamne pas pour autant à un plafonnement indéfini des revenus. Une fois la durée du travail ramenée au niveau souhaité, la croissance des revenus pourra reprendre au rythme antérieur et même mieux sans doute, dans la mesure où la réduction de la durée du travail aura des effets durables sur la productivité, notamment en améliorant les conditions de travail, et particulièrement en ce qui concerne l'emploi féminin. En sens inverse, l'ajustement des revenus pendant la période transitoire devra être un peu plus rigoureux qu'il n'est suggéré ci-dessus. En effet, partout où elle ne se traduira pas par une utilisation plus intensive des équipements (qui nécessite un aménagement des horaires) la réduction de la durée du travail va demander un investissement supplémentaire en nouveaux postes de travail ; et cet effort s'ajoute à celui qui est en toute hypothèse nécessaire à la reconversion des secteurs en activité et à la modération de l'inflation.

D'autre part, l'ajustement envisagé se présente de manière fort différente suivant les secteurs, les chiffres ci-dessus ne sont que des moyennes qui ne joueraient pas si les secteurs les plus favorisés n'exprimaient leur solidarité avec les autres. Il y a donc nécessité d'un partage à cet égard. De même, l'ajustement des coûts de production à une baisse de la durée du travail n'a pas de raison de porter sur les seuls salaires, ni de se limiter à un ajustement uniforme à tous les niveaux de salaires : il est conciliable dans le cadre du projet plus vaste d'une autre croissance avec une modification de l'assiette des cotisations sociales et un aménagement de la hiérarchie des revenus.

Enfin, dans la mesure où elle permettra de créer des emplois, la réduction de la

durée du travail permettra d'accroître le revenu par ménage alors même que le revenu par actif plafonné.

Si les coûts de production ne s'accroissent pas, la réduction de la durée du travail autorise en effet une certaine relance de l'activité. Cela vient de ce qu'elle conduit de prime alors à un ralentissement de la croissance : en travaillant moins, la production augmente moins vite. De ce fait notre croissance tombe en-dessous de celle de nos partenaires, ce qui desserre la contrainte extérieure (c'est, renversée, notre expérience de ces vingt dernières années). Ce desserrement autorise alors une relance. Pour fixer les idées très globalement, si les gains de productivité sont entièrement utilisés pour réduire la durée du travail, notre croissance spontanée tombe de 3 ou 4 % des dernières années à 0, ce qui permet une relance à due concurrence. Suivant les formes et les conditions de cette relance, l'emploi peut alors être accru de 2 à 4 % par an au-delà de ce qu'il serait à durée de travail maintenue.

Un effort temporaire

Ceci étant, il ne s'agit pas d'un remède magique. On n'a pas pris pendant 20 ans l'habitude d'une hausse rapide du salaire réel (direct ou indirect, par l'intermédiaire des prestations sociales) sans que l'ajustement à un simple maintien de ce salaire soit difficile. Pour le justifier, il faut replacer l'opération dans son contexte, en soulignant que l'ajustement des revenus à une réduction de la durée du travail est un effort temporaire qui comporte des contreparties. Il est temporaire car, une fois réalisé, la hausse des revenus réels pourra retrouver un rythme soutenu. Il a pour contrepartie de rendre possible une relance en faveur des régions et des secteurs en difficulté et d'ouvrir une vaste discussion sur l'aménagement du travail et la structure des rémunérations.

Au total, la réduction de la durée du travail peut contribuer à résoudre le problème du chômage - à condition toutefois qu'elle soit effectivement le résultat d'un nouvel arbitrage. Si ce n'était le cas, elle aurait sans doute l'effet inverse, et aurait représenté l'exercice de leur domination par les groupes privilégiés qui temporairement seraient en mesure de gagner plus en travaillant moins.



**Vous avez un métier?
Manpower vous attend.**

Création d'emplois et qualification

par William Ouzilou

Diminuer le temps de travail afin de réduire le chômage est une perspective concrète correspondant d'une part, à une revendication partagée par un nombre de plus en plus important de travailleurs, celle de disposer de plus de temps libre et, d'autre part, à une exigence sociale de plus en plus urgente, celle de créer des emplois.

Cependant, ce projet social soulève essentiellement deux séries de difficultés :

- celles d'abord de son *application concrète dans une économie capitaliste en crise*. En tenant compte des conditions actuelles, sur quelles variables économiques est-il nécessaire d'agir : le niveau de production ? la productivité ? le niveau des salaires ?

C'est dire qu'il n'y a dans la relation diminution du temps de travail-création d'emplois rien de mécanique et que notre objectif ne peut être atteint sans cette analyse préalable.

- celles ensuite de la *prise en compte de la signification d'un tel objectif au niveau du travailleur* et de ses attentes. L'aspiration à de meilleures conditions de vie passe dans l'entreprise par la revendication d'un travail plus enrichissant, plus valorisant pour le salarié. Or diminuer le temps de travail pour augmenter les emplois risque de rester une formule un peu abstraite, si on ne cherche pas à régler, outre la question du type d'emplois à créer selon les catégories de salariés, celle du niveau de qualification.

C'est à cette dernière série de questions que nous allons tenter d'apporter quelques éléments de réponses ou plutôt quelques suggestions. Il en va ici de notre capacité à intégrer dans notre analyse certaines revendications actuelles des travailleurs dans ce qu'elles ont de plus prometteur pour l'avenir. Mais la réponse à ces questions est aussi de toute première importance pour les cadres, les ingénieurs, techniciens, qui,

« Il ne faut pas attendre du marché du travail une génération spontanée d'emplois qualifiés. »

aujourd'hui, pas plus que les autres catégories de travailleurs, ne sont épargnés par le chômage.

Un terrain évident : le travail à la chaîne

C'est au niveau du travail posté que l'on attend généralement l'application la plus efficace de la dynamique diminution du temps de travail-création d'emplois.

Pourquoi ? D'abord parce qu'il s'agit des travaux les plus pénibles et que c'est ici que se pose avec le plus d'acuité cette question ; mais aussi parce que la crise est sélective dans ses effets et que ce sont surtout les travailleurs les plus vulnérables, ceux qui possèdent une faible qualification (ou pas du tout) sur le marché du travail qui auront le plus de difficultés à retrouver un travail.

Mais il y a une autre raison. En effet l'éclatement du travail entre de multiples postes très spécialisés, rend immédiatement possible des ajustements entre les heures travaillées et donc la création éventuelle d'une autre équipe de travailleurs. Mais ces ajustements sont aussi rendus possible par le fait que la « formation » au poste, la « qualification » requise, sont très limitées, qu'elles peuvent être acquises sur le tas et que les travailleurs sont en quelque sorte immédiatement intégrables au processus de production.

Cette situation est bien entendu très avantageuse pour le patronat car elle aboutit à une parfaite substitution entre les heures travaillées, substitution qui ne traduit ici en fait que l'absence d'une véritable qualification valorisant le travail du salarié (dans le sens où la qualification mesure le degré de participation du travailleur à l'élaboration des produits). Puisqu'il n'existe aucune contrainte d'apprentissage, cette catégorie de travailleurs constitue un volume de force de travail naturellement polyvalent.

En somme, on pourrait dire que, plus grande est la possibilité de diviser les

tâches, de parcelliser, d'atomiser la force de travail, et plus grande est la possibilité de réaliser une fluidité entre les emplois, donc de substituer les heures de travail entre elles.

Mais si la polyvalence, telle qu'elle existe « naturellement » dans le travail d'exécution, est une condition pour que les emplois soient substituables entre eux, elle ne consiste en aucun cas à ramener les attributions de chaque travailleur à un niveau plus enrichissant ; elle n'est que la preuve la plus brutale du fait que le salarié est une simple annexe de la machine. Elle n'aboutit qu'à réduire la capacité personnelle comme force créatrice dans le processus de production. Or, il nous faut à la fois aboutir à ce que la diminution du temps de travail se traduise réellement par une augmentation des emplois, et prendre en compte l'aspiration des travailleurs à occuper des tâches plus dignes, avec plus de responsabilité, plus de contrôle, sur la finalité comme sur le déroulement et la conception de leur travail.

Il faut donc briser la relation de subordination du travailleur à une tâche unique de travail, la relation unilatérale entre la qualification et une série de tâches spécialisées auxquelles elle correspond dans le cadre de la division du travail. Il devient alors possible d'intégrer la polyvalence dans le sens d'une restructuration des tâches, permettant à chacun, à partir d'une formation adéquate, d'obtenir une qualification améliorée, une maîtrise de son outil de travail et d'élargir le champ de son activité professionnelle en brisant le cadre rigide de la division du travail dans l'entreprise. En conséquence, il est souhaitable que se crée une nouvelle organisation du travail (groupes de travail autonome par exemple) et que soient redéfinis les postes de travail de façon à accroître l'autonomie et la responsabilité des travailleurs d'exécution.

De plus, les emplois ainsi créés constitueront des structures d'accueil plus attractives pour le personnel ouvrier qualifié, puisque ce n'est pas celui-ci qui, dans un premier temps, sera concerné par la réduction du chômage consécutive une diminution du temps de travail. Ces mesures qualitatives doivent faire partie d'une politique d'accompagnement de la réduction du temps de travail. Elles doivent consister en une véritable politique de formation, dans l'entreprise, du personnel en place comme de celui nouvellement embauché. Mais elle doit avoir aussi un aspect préventif et s'attacher à former certaines catégories de

travailleurs pour l'instant sans activité afin de les préparer à occuper de tels emplois. Cette formation doit donc être tournée non pas vers l'apprentissage de certaines tâches très spécialisées, mais bien plutôt vers l'acquisition d'une aptitude à occuper divers postes de travail.

Créer aussi des emplois chez les cadres

La question : « *Quel type d'emploi est-il nécessaire de créer à partir d'une diminution du temps de travail ?* », prend pour les cadres, techniciens et ingénieurs, un relief particulier, notamment du fait de la spécificité de leur travail. Les emplois qu'ils occupent combinent à la fois des compétences administratives ou techniques et des fonctions liées à la division hiérarchique dans l'entreprise. Aussi leurs tâches intègrent-elles la conception et la mise en œuvre elle-même du travail. Mais la crise tend à dégrader profondément l'image sociale du cadre. Celui-ci vit de plus en plus mal une situation qui le met au même rang que les autres salariés victimes du chômage et qui lui fait découvrir brutalement qu'il n'a en réalité que bien peu de prise sur les décisions importantes. Situation d'autant plus difficile que le chômage des cadres et autres travailleurs qualifiés apparaît comme l'expression la plus flagrante du gâchis réalisé par le marché du travail capitaliste en matière de qualification. C'est sans doute au niveau de cette catégorie de travailleurs qu'est ressenti le plus profondément le hiatus entre le fait de détenir une formation, une qualification, et l'impossibilité d'en faire usage. Or, même si l'on s'accorde à dire que la diminution du temps de travail aboutira à dégager des emplois, l'importance de la crise actuelle nous oblige à réfléchir sur les conditions nécessaires pour que soient créés des emplois qualifiés.

La création d'emplois qualifiés

En effet, ici se pose un problème de méthode. Comment la diminution du temps de travail qui, nous l'avons dit, risque de toucher d'abord le travail posté, peut-elle avoir une influence sur la création d'emplois qualifiés pour les cadres, ingénieurs et techniciens ? En d'autres termes, les éléments d'analyse que nous avons avancés, des possibilités de substitution entre les emplois peu qualifiés, sont-ils applicables chez les cadres ?

Nous nous heurtons ici à plusieurs difficultés :

- la diversité du travail de cadre rend la fonction d'encadrement beaucoup plus hétérogène qu'il n'y paraît. Les postes de cadres mêlent plus ou moins intimement les compétences et l'autorité hiérarchique. Leurs caractéristiques font que les postes de cadres sont difficilement réductibles à l'un ou l'autre de ces aspects.

- comme conséquence de ce qui vient d'être dit, les possibilités de substitution entre les travaux qualifiés apparaissent bien moins que celles qui existent au niveau du travail d'exécution : l'hétérogénéité des tâches rend ici la fluidité entre les emplois beaucoup plus difficile.

De même, les caractéristiques de l'emploi-cadre rendent très complexe l'évaluation des postes et des qualifications. Or la possibilité d'établir une base d'équivalence ou plutôt une certaine mobilité entre les emplois cadres est décisive, car comme nous l'évoquerons plus loin, le fonctionnement actuel du marché du travail apparaît ici comme un frein à l'emploi.

- enfin, il n'est guère possible d'envisager, au niveau macro-économique, comme à celui de l'entreprise, un transfert d'heures de travail non qualifiées vers des emplois qualifiés. On ne peut établir de base d'équivalence entre des tâches et des qualifications peu réductibles entre elles, étant qualitativement différentes.

Cette situation est induite par la division capitaliste du travail, et la séparation entre travail manuel et intellectuel.

En tenant compte de ces trois difficultés, comment peut-on envisager la création d'emplois qualifiés ? Comme nous le disions, le type de négociation que nous allons mener, aura dans une première étape des effets sensibles sur la création d'emplois au niveau du travail d'exécution.

Qualification et marché du travail

Dès lors, pouvons-nous attendre que la dynamique diminution du temps de travail-création d'emploi, dégage des emplois pour les cadres et les travailleurs qualifiés ? Autrement dit, faut-il compter sur le fonctionnement du marché du travail capitaliste pour régler spontanément ce problème ? Au niveau du travail d'exécution comme à celui du

travail qualifié, le marché du travail réalise (à travers le jeu de l'offre et de la demande) une certaine substitution entre les emplois, donc entre les formations et les qualifications. Mais cet ajustement qui se fait au coup par coup, en fonction du développement économique et des rapports de force, est plus ou moins favorable aux salariés.

Aussi la tendance actuelle du marché du travail, soulignée par de nombreux spécialistes, est-elle de déqualifier une masse de plus en plus grande de travailleurs, à en surqualifier une petite catégorie, à rendre de plus en plus difficile le reclassement d'une partie importante des salariés, et donc d'aggraver le chômage par déqualification.

S'abandonner au libre jeu du marché du travail pour régler la question de la création d'emplois qualifiés, ce serait donc négliger non seulement l'exigence générale des travailleurs, d'occuper des emplois plus valorisants, mais aussi les attentes des catégories de salariés auxquelles appartiennent les cadres. Force est de constater les contradictions possibles entre les éventuelles créations d'emplois et les formations et qualifications existantes. Le danger est de voir apparaître une catégorie d'emplois cadres sous-qualifiés, d'accepter la contradiction entre la formation acquise et les emplois et de concentrer chez une catégorie limitée de cadres certaines tâches considérées comme nobles (conception).

Ajoutons à cela que le processus de déqualification-surqualification s'accompagne aujourd'hui d'une tendance à la surspécialisation. La volonté des entreprises de rationaliser leur gestion et de diminuer leurs coûts, les conduit à privilégier l'embauche de cadres dont le « profil » coïncide très étroitement avec la qualification des postes. Cette tendance à la sur-spécialisation pèse sur le marché de l'emploi des cadres : elle accentue les effets du processus de surqualification-déqualification. Seule une minorité de superspécialistes peut accéder à ces emplois, et les entreprises sont d'autant plus exigeantes qu'elles peuvent puiser dans le « réservoir » de chômeurs.

De même que dans le travail d'exécution un assujettissement trop étroit du travailleur à son poste constitue un frein à une fluidité des emplois, de même chez les cadres, cette sur-spécialisation limite leur champ professionnel à une seule fonction. Plus gravement encore elle restreint les possibilités d'accès des chômeurs à ces emplois.

Le fonctionnement du marché du travail limite ainsi de lui-même les possibilités de passage d'un emploi à un autre, ou plutôt d'une fonction ou d'une qualification à une autre.

Les conditions d'une mobilité positive

On peut d'ores et déjà en tirer quelques conclusions :

- *il ne faut pas attendre du marché du travail lui-même une génération spontanée d'emplois qualifiés.* Sans une lutte active contre les effets du processus surqualification-déqualification et de surspécialisation, nous aboutirons à un nivelingement par le bas de la qualité des emplois proposés aux cadres.
- de même, il est difficile d'imaginer qu'une diminution du temps de travail chez les travailleurs d'exécution entraîne une réduction du chômage chez les cadres ou techniciens.

Comme nous l'avons dit, les qualifications attachées à ces emplois sont qualitativement différentes. *Cela implique qu'il nous faut envisager simultanément la création de postes dans ces deux types d'emplois.*

- les caractéristiques que nous avons évoquées concernant le travail-cadre et la rigidité de la division du travail rendent difficile *la mobilité entre les emplois-cadres.* Elle ne peut guère se concevoir qu'au niveau d'une même ligne de qualification ou de fonction ; elle implique une analyse des postes et des qualifications au niveau de l'entreprise, d'une branche ou d'un secteur d'activité, autrement dit, d'un ensemble homogène, permettant que soient prises en compte à la fois *l'exigence de créer des emplois, et la question des types d'emplois à créer*, avec leurs qualifications et les possibilités de mobilité professionnelle qui s'ensuivent.

Si l'on veut réellement aboutir à la création d'emplois qualifiés, donc combattre les effets de la déqualification consécutifs au chômage, et développer une mobilité professionnelle qui n'entraîne pas une déqualification des travailleurs, il faut privilégier une politique sélective de formation destinée à reconvertis les catégories de cadres ou de travailleurs d'exécution les plus durablement atteintes par le chômage, et donner à ceux qui sont en place une formation qui élargisse leur champ professionnel.

PIONNERS DE L'INDUSTRIE LOCALE



FORGES DE CRANS

Laminage d'aluminium et alliages pour utilisations industrielles :

Tôles - Bandes - Disques
Laqués et revêtus
Pions de filage par choc

Qualités spéciales

Roll Bond pour l'industrie du froid

A CRAN-GEVRIER :
B.P. 714 - 74015 ANNECY
Tél. : (50) 57.82.43

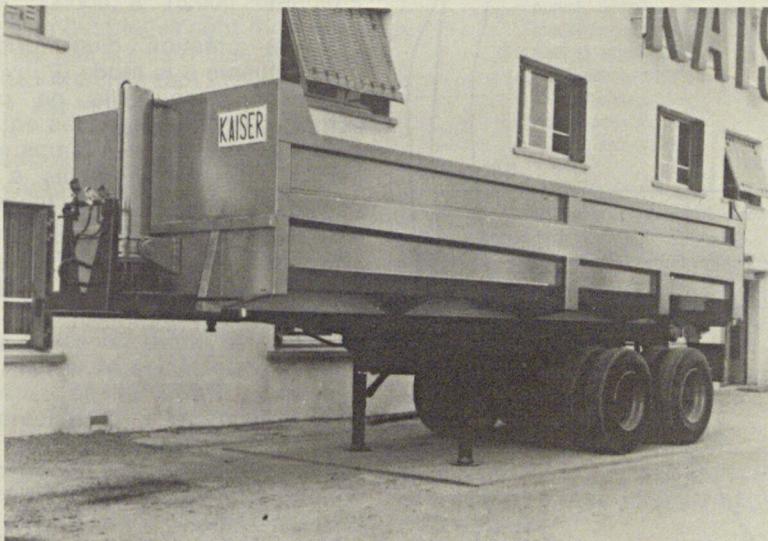
A CHAMBERY :
235, Av. Alsace Lorraine
73000 CHAMBERY
Tél. : (79) 69.37.27

SOCIETE
FRANCAISE
D'EQUIPEMENTS
COLLECTIFS

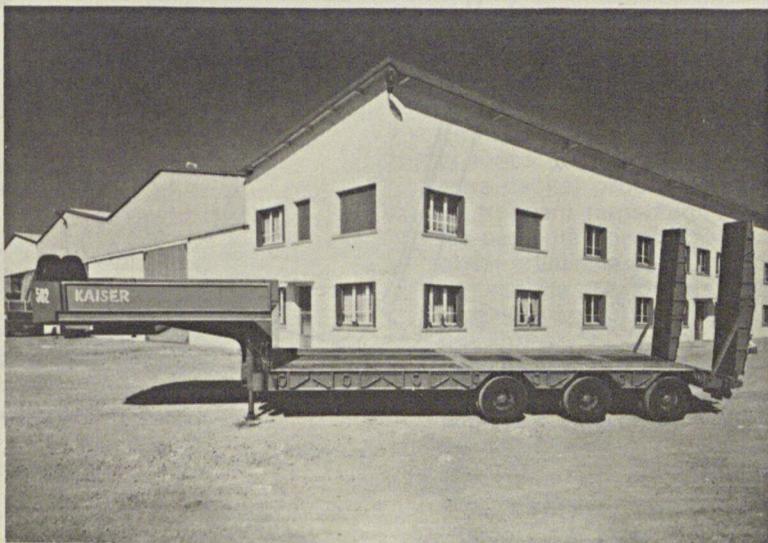
SFEC

88, rue Anatole France
93700 DRANCY - tél. 284.00.54

ets KAISER

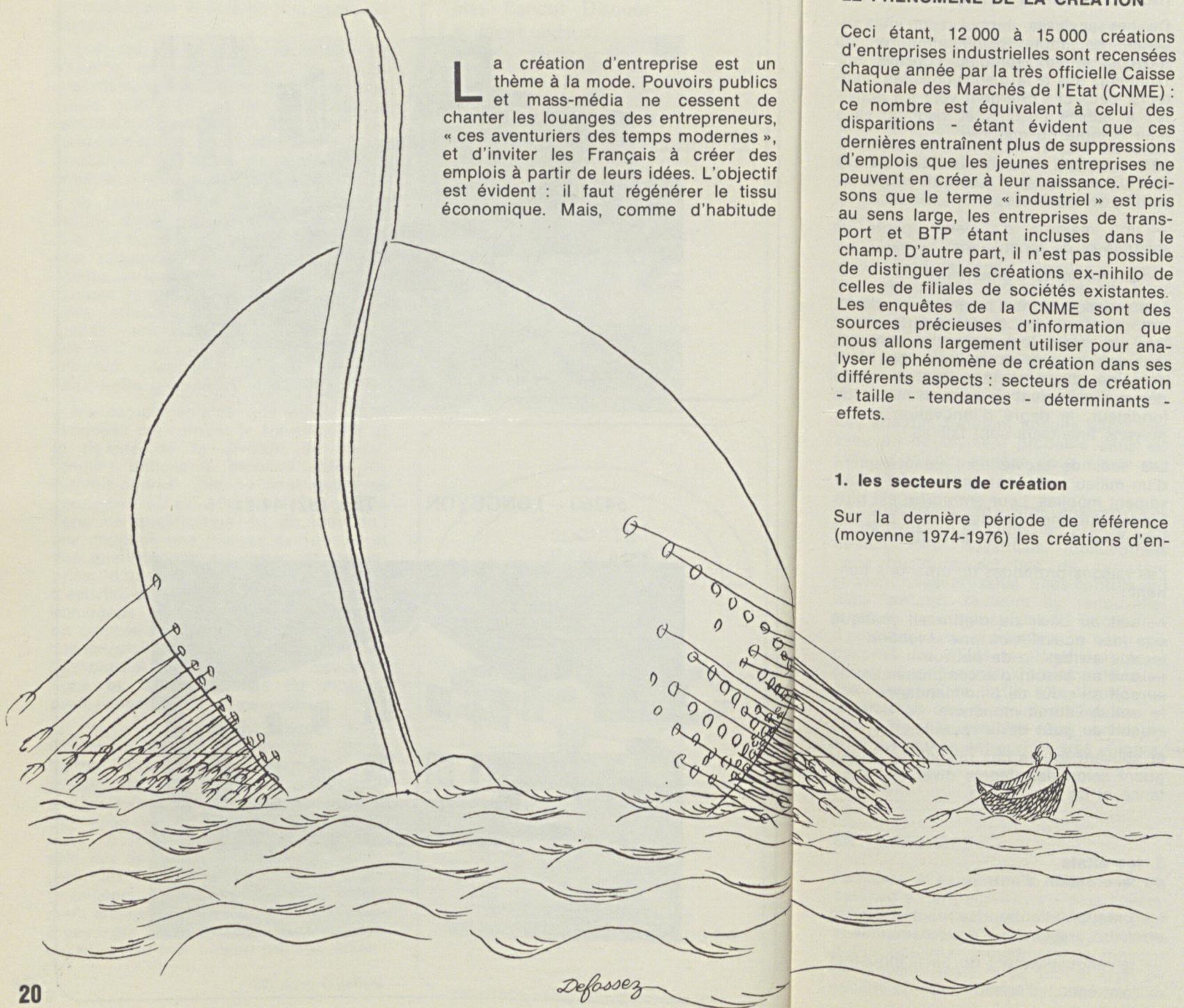


54260 – LONGUYON – TÉL. (82) 44-51-76



CRÉER UNE ENTREPRISE ?

par Henri Le Marois



La création d'entreprise est un thème à la mode. Pouvoirs publics et mass-média ne cessent de chanter les louanges des entrepreneurs, « ces aventuriers des temps modernes », et d'inviter les Français à créer des emplois à partir de leurs idées. L'objectif est évident : il faut régénérer le tissu économique. Mais, comme d'habitude

les pouvoirs publics s'en tiennent au discours, voire à l'incantation : les moyens proposés sont dérisoires, le crédit ne s'ouvre pas, l'absence de toute planification sérieuse ne permet pas d'engager une véritable politique de développement.

LE PHÉNOMÈNE DE LA CRÉATION

Ceci étant, 12 000 à 15 000 créations d'entreprises industrielles sont recensées chaque année par la très officielle Caisse Nationale des Marchés de l'Etat (CNME) : ce nombre est équivalent à celui des disparitions - étant évident que ces dernières entraînent plus de suppressions d'emplois que les jeunes entreprises ne peuvent en créer à leur naissance. Précisons que le terme « industriel » est pris au sens large, les entreprises de transport et BTP étant incluses dans le champ. D'autre part, il n'est pas possible de distinguer les créations ex-nihilo de celles de filiales de sociétés existantes. Les enquêtes de la CNME sont des sources précieuses d'information que nous allons largement utiliser pour analyser le phénomène de création dans ses différents aspects : secteurs de création - taille - tendances - déterminants - effets.

1. les secteurs de création

Sur la dernière période de référence (moyenne 1974-1976) les créations d'en-

treprise par secteurs et par activités se présentent comme suit :

Secteurs	Activités	Nombre	%
Primaire	Forêts, cultures	824	6,7
	Activités annexes	811	6,6
Sous-total		1 635	13,3
Secondaire	Habillement et travail des étoffes	710	5,8
	Industries polygraphiques, presse, édition	482	3,9
	Mécanique générale	400	3,3
	Bois et ameublement	316	2,6
	Construction électrique et électronique	268	2,2
	Autres activités du secteur secondaire	1 527	12,4
Sous-total		3 703	30,2
B.T.P.	Bâtiment et Travaux Publics	4 705	38,4
Transports	Transports publics routiers	2 211	18,1
TOTAL		12 354	100,0

Deux observations à partir de ce tableau :

— 3 700 créations sont véritablement industrielles. Dans ce secteur l'activité privilégiée est l'habillement (20 % des 3 700).

— c'est dans le secteur du BTP que le nombre de créations en valeur absolue est le plus élevé. Elles représentent 38,4 % du total. Les BTP sont aujourd'hui en crise...

2. la taille

La CNME ne dispose que du critère capital social pour apprécier la taille des entreprises créées. Beaucoup de celles-ci sont « en nom personnel » c'est-à-dire sans capital propre à l'entreprise : elles se trouvent largement majoritaires dans les secteurs dont l'activité est de nature quasi-artisanale : bâtiments, réparation automobile, confection, transports routiers. A l'opposé on ne trouve que 600 entreprises (5 % du total...) avec un capital égal ou supérieur à 100 000 F, dont 130 seulement dépassent les 500 000 F - parmi lesquelles bon nombre doivent être filiales d'entreprises existantes.

Ces données ramènent à une dure réalité : les créations ex-nihilo d'entreprises véritablement industrielles avec un capital suffisant pour développer une activité novatrice et génératrice d'emplois.

Cadres cfdt n° 289, juin-juillet-août 1979

plois ne dépassent pas quelques dizaines d'unités chaque année.

3. les tendances

Sur la période 1974-1977 une certaine évolution est perceptible : le nombre total de créations progresse.

1974	11 142
1975	11 460
1976	14 164
1977	15 544

Si les créations diminuent dans les industries alimentaires et le textile, par contre, on note une forte croissance dans deux types de secteurs :

- ceux qui produisent des *bien d'équipement* et dans lesquels la sous-traitance joue un rôle important (construction électronique et électrique, construction de machines, industrie de précision)
- ceux dont les produits sont destinés au *marché du loisir* (construction navale de plaisance, industries des jouets, articles de sports).

4. les déterminants

A priori quatre facteurs principaux peuvent déterminer le niveau de création d'entreprises dans un secteur donné :

- l'existence d'un marché
- l'existence d'un taux de profit rémunératrice
- les obstacles sectoriels à la création
- le risque

Marché et profit sont deux facteurs positifs et il semblerait logique que les créations se fassent sur les bons marchés rentables. Dans la réalité, il n'en est rien, ainsi que le met en évidence la CNME. En effet :

d'une part, les créations d'entreprise ne semblent pas déterminées par la constatation d'un *besoin non satisfait*, même régional ou local. Par exemple, les produits les plus importés sont notamment la grosse chaudronnerie, les moteurs mécaniques, les biens électriques et électroniques, les appareils scientifiques et médico-chirurgicaux, les dérivés de la chimie organique - tous produits correspondant à des secteurs où le nombre de créations est faible.

d'autre part, une analyse fine des taux de rentabilité et des taux de création par secteur montre qu'il n'y a pas de lien de causalité entre ces deux facteurs.

Obstacles et risques sont deux facteurs négatifs qui eux pèsent de tout leur poids sur la création : les secteurs à taux de création élevé requièrent peu de ressources à l'entrée et ont des niveaux de risque inférieurs à la moyenne.

De ces analyses il ressort qu'en l'absence de toute planification et de moyens sérieux (crédits, conseils notamment) mis à la disposition des créateurs, ceux-ci s'orientent vers les activités à faibles besoins et risques, sans tenir compte du marché.

Les hommes. Une étude faite par le CEFAGI montre qu'il existe deux grands profils de créateurs :

- une majorité d'anciens agents de maîtrise et de techniciens
- une minorité d'ingénieurs

Les premiers sont d'un milieu modeste, ont poursuivi des études courtes, sont très attachés à leur région, ce sont des techniciens qui ne quittent pas leur domaine d'activité. L'entreprise créée dérive directement de l'ancien métier du fondateur, le degré d'innovation et les moyens financiers sont faibles.

Les seconds proviennent généralement d'un milieu aisé, sont diplômés et relativement mobiles. Leur entreprise est plus fondée sur une opportunité que sur une idée nouvelle : elle est peu innovatrice.

Les raisons profondes de créations tiennent :

- soit au désir de mettre en pratique une idée nouvelle ou une invention
- soit au besoin de pouvoir
- soit au besoin d'accomplissement
- soit au goût de l'indépendance
- soit à l'attrait monétaire
- soit au goût de la réussite

et souvent toutes ces raisons se conjuguent selon des degrés divers d'importance et de conscience.

5. les effets de la création d'entreprise

La création d'entreprise peut avoir un effet mesurable dans deux domaines :

- le renouvellement du tissu industriel
- la création d'emploi

Le renouvellement du tissu industriel. Il se mesure par le rapport entre le nombre de créations et le nombre de disparitions d'entreprises. La CNME constate un renouvellement dans deux secteurs :

— celui des industries de pointe aux techniques avancées (chimie, matériaux de construction, matériels électriques et électroniques) parce que c'est un secteur en croissance.

— celui des industries d'accès facile (imprimerie, bâtiment, chaudronnerie). Les entreprises créées sont petites et vulnérables.

Par contre deux autres secteurs sont stagneants (industries de précision par exemple où l'on observe peu de créations et encore moins de disparition) ou en déclin (textiles, chaussures et autres activités où le renouvellement ne s'opère pas).

La création d'emploi. Le niveau moyen de l'effectif de départ dans les entreprises strictement industrielles et dans celles du bâtiment est de 8 salariés. Il tombe à 3 pour les transports routiers (source : Ministère de l'Industrie). Cent mille emplois environ seraient donc générés chaque année par les créations d'entreprises dites industrielles.

Les effectifs évoluent ensuite assez vite avec un doublement probable dans les cinq premières années pour celles qui survivent.

En conclusion de cette analyse. Les entreprises qui se créent en France sont petites, peu novatrices, concentrées dans quelques activités de caractère souvent quasi artisanal. Elles contribuent dans certains secteurs au renouvellement du tissu industriel, et à la création d'emplois. Les entrepreneurs sont en majorité des ETAM, les ingénieurs étant ceux qui sont le mieux à même de saisir des opportunités. Enfin, il faut noter que la faiblesse des ressources humaines et financières accessibles aux créateurs rend les jeunes entreprises très vulnérables.

ENTREPRENDRE

Faiblesse et incohérence des créations, carence en entrepreneurs - plus spécialement ingénieurs et cadres - pour créer : tout cela s'explique par l'absence d'une politique industrielle, le manque de moyens, mais aussi par le type de société où nous vivons ; une société alié-

nante où les hommes sont peu formés à la responsabilité et à l'autonomie ; une société où le capital s'investit dans des opérations à faible risque et à forte plus-value telles que l'immobilier et la spéculation sur les matières ; une société centralisée, bureaucratisée, peu propice à l'innovation et à la créativité ; une société au libéralisme sauvage qui tend à protéger les grands pouvoirs capitalistes en place et refuse dans la pratique aux marginaux de l'économie que sont bien souvent les créateurs, les moyens sinon le droit de naître.

1. entreprendre : pour quoi faire ?

Et pourtant il faut entreprendre, il faut créer. J'y vois trois raisons :

- Pour répondre aux nouveaux besoins, notamment en services qualitatifs, qui émergent et que les entreprises traditionnelles sont incapables de prendre en compte.
- Pour se donner des lieux permettant de vivre autrement dans le travail, par exemple en expérimentant de nouveaux modèles de fonctionnement et de relation favorables à la libération des travailleurs.
- Pour contribuer, ne serait-ce que très partiellement, à la solution du problème de l'emploi.

2. quels entrepreneurs ?

Tout être humain est en capacité d'entreprendre. A Wambrechies, petite ville du Nord, un employé sans qualification de l'hôpital a créé un club cycliste, qui ressemble aujourd'hui plusieurs centaines de pratiquants et organise de nombreuses manifestations dont un cyclo-cross de réputation européenne auquel Mercks, Devlamynck, Poulidor, entre autres ont participé : on imagine les qualités d'organisation, de gestion et de négociation qu'il faut pour conduire une telle « entreprise ».

A Marquette une poignée d'ouvriers licenciés occupant leur usine ont rassemblé toutes les ressources humaines et financières nécessaires au rachat de l'outil de travail et à sa remise en route. La société qu'ils ont formée, et qu'ils gèrent en fonctionnement collectif, produit et vend depuis 3 ans dans de bonnes conditions économiques ; elle a créé 25 emplois.

Deux exemples de créations conduites par des personnes auxquelles la société ne reconnaît pas a priori la qualité d'entrepreneur ; mais qui montrent bien qu'une fois levées les peurs et les blocages, des hommes et des femmes sans qualification sont tout à fait capables ensemble de développer des objectifs, une stratégie, des moyens, et de réussir.

Les cadres sont eux aussi en mesure d'entreprendre : ils ont des compétences, une certaine crédibilité, et pour nombre d'entre eux des qualités humaines, qui sont favorables à cette démarche. Leur handicap tient surtout au confort de leur situation : il est difficile pour un ingénieur de 40 ans, salarié à 10 000 F par mois, de quitter la sécurité (même relative) d'un emploi et le milieu protégé dans lequel il vit, pour se lancer dans les aléas d'une création, avec ce que cela implique de solitude, d'autonomie, de risque et de pauvreté. Ceci dit, certains le font quand même, motivés par le besoin de s'accomplir, de réussir ou par le goût de l'indépendance. Mais nous avons vu qu'ils sont peu nombreux.

En poussant à l'extrême l'analyse, on trouve d'un côté des ouvriers licenciés, des jeunes chômeurs, des « gens qui n'ont rien à perdre » - mais perçus et se percevant comme incapables d'entreprendre ; de l'autre des cadres « dynamiques et compétents » qui ont trop à perdre pour s'engager dans l'aventure entrepreneuriale. Serait-il possible qu'un jour les uns et les autres se retrouvent, en équipe de création, alliant la vigueur et la volonté des premiers aux compétences des seconds ? Des équipes à fonctionnement collectif, dans lesquelles les pouvoirs de connaissance, de leadership et de contrôle se compléteraient harmonieusement ? Il faudra en lever des barrières pour arriver là...

3. pour entreprendre quoi ?

Les ingrédients préalables à toute création — produits ou services hommes, capitaux - étant rassemblés, l'étude du projet ayant été conduite avec rigueur pour en vérifier la viabilité, il reste à passer à l'acte du « faire » avec l'engagement que cela implique pour tous les partenaires à l'aventure.

Faire quoi ? Des biens, des services, des emplois - dans tous les cas ; mais peut-être aussi une autre vie de travail puisque nous voulons qu'elle se trans-

forme. Au-delà du « produire et vendre », le « vivre autrement » devient alors objectif de ceux qui créent l'entreprise et objet de celle-ci. Rêve, utopie ? Je ne crois pas. D'abord parce que nombreux sont les candidats créateurs - notamment les jeunes - qui avancent comme motivation principale à leur projet, la volonté d'établir une unité où les rapports ne sont plus de dominants à dominés, de concepteurs à exécutants, où chaque individu pourra valoriser ce qu'il est. Ensuite parce que certaines entreprises pratiquent déjà le fonctionnement collectif et l'autonomie sous le contrôle des travailleurs : c'est le cas de certaines sociétés coppératives ouvrières de production, ou de celle dans laquelle je vis - Marketube à Marquette-lez-Lille.

Des entrepreneurs motivés par la qualité du vivre ensemble au travail, des entreprises qui expérimentent un nouveau type d'organisation démocratique et permettent aux travailleurs « d'être plus » : voilà que le rêve prend corps sur le terrain, un terrain qui ne sera définitivement favorable qu'une fois changées les structures de la société capitaliste dans les finalités sont à l'opposé de tout cela.

4. avec quels risques ?

Entreprendre dans cette perspective, présente des risques économiques et des risques politiques.

a) *Risques économiques* : Créer une entreprise c'est prendre le risque majeur de faire faillite, avec comme conséquences la perte d'une épargne, d'emplois, le sentiment d'échec et de gâchis. C'est pourquoi il ne faut pas s'engager dans un tel projet et prendre la responsabilité d'y engager des travailleurs sans avoir au préalable procédé à une étude rigoureuse : marchés, définition des produits ou services, analyse des coûts, plans financiers ; tout doit être élaboré minutieusement, de préférence avec l'aide des consultants dont beaucoup sont prêts à intervenir gratuitement (Chambres de Commerce - Associations type CJD - IAE. - Confédération des SCOP si c'est le statut choisi, etc.

Le succès de l'entreprise créée dépendra pour une part du marché, de la qualité des produits ou des services, des ressources financières mises en œuvre ; et pour une autre part, de l'aptitude des

hommes et des femmes qui y vivront à travailler ensemble efficacement. Cette efficacité est liée aux compétences, mais aussi très largement à l'organisation mise en place ; en favorisant la liberté, l'autonomie, le contrôle, la maîtrise de leurs conditions de travail par les intéressés, elle développera la créativité, la responsabilité, l'esprit collectif.

Dans l'exemple de Marketube, où les travailleurs propriétaires collectivement du pouvoir sont allés au plus loin dans cette voie de nature autogestionnaire les retombées économiques sont largement positives : prise de brevets par des ouvriers, productivité accrue de 60 % (en toute décontraction...), passage d'une situation de lourdes pertes comptables à une rentabilité convenable - et ceci malgré que le critère « profit » soit éventuellement sacrifié en faveur du quantitatif - bas salaires relevés de 25 % - ou du qualitatif - par exemple suppression du travail de nuit.

b) *Risques politiques* : Créer des entreprises permettant à des hommes et des femmes de vivre libres et responsables au travail peut, dans une certaine mesure à la fois rendre plus crédible le projet autogestionnaire, et en développer le désir parmi les travailleurs.

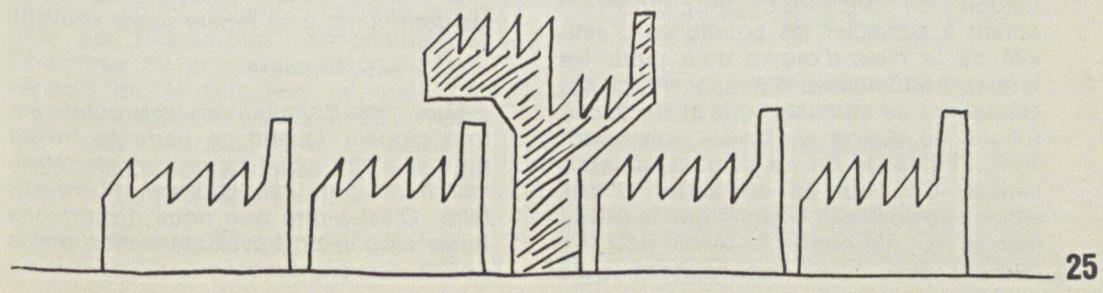
C'est donc nécessaire. Mais c'est loin d'être suffisant : le changement se société passe par d'autres formes de lutte et se situe sur d'autres plans - notamment politique. Il ne faudrait donc pas

que les travailleurs engagés dans ce type d'entreprise en viennent à vivre une sorte d'agréable corporatisme et se désolidarisent du combat syndical et politique. Là aussi l'expérience de Lip, de Marketube, d'un certain nombre de Scop, montre que ce n'est pas le cas dans la mesure où les leaders veillent à maintenir l'ouverture et la solidarité.

CONCLUSION

La création d'entreprises est nécessaire pour revitaliser le tissu économique et créer des emplois. Elle peut en outre permettre d'établir des lieux pour développer de nouveaux modes de vie et de relation au travail. Mais entreprendre aujourd'hui est un acte difficile et risqué, exigeant beaucoup de rigueur : le faire avec d'autres : notamment en collectifs de travailleurs, rend la chose plus facile et impose dès le départ un type d'organisation favorable à la valorisation des personnes et à l'efficacité. Au bout du chemin il y a la liberté, le plaisir de s'accomplir et de créer éventuellement une vie relationnelle pleine de richesses. Entreprendre : un certain combat, qui ne doit pas éloigner des autres formes de lutte pour changer la société.

Henri Le Marois



Une forme de dissidence passive

LE TRAVAIL NOIR

par Jean Delatour

Voici un article qu'un lecteur de mauvaise foi pourrait considérer comme une apologie de la fraude. L'auteur constate la popularité du travail noir. Refusant les habituelles frontières entre travailleurs « honnêtes » et « malhonnêtes », il élucide les relations de cette économie « clandestine » avec l'économie « officielle ». En fait, l'une explique l'autre. Et de même que l'artisanat (1), le travail noir compense l'insuffisance économique et l'inégalité sociale.

Les conséquences néfastes de l'existence d'un important travail noir en France sont aujourd'hui de plus en plus officiellement dénoncées (2). Qu'il s'agisse de

- moraliser les comportements économiques ;
- lutter contre la fraude fiscale et sociale ;
- limiter le sous-emploi ;
- ou d'éviter que certaines formes de progrès social (réduction de la durée du travail, abaissement de l'âge de la retraite, aménagement de la vie de travail...) ne connaissent des effets pervers, il est clair que, vu d'en haut, *le travail noir est un crime*.

Le secrétariat d'Etat au travail manuel vient par ailleurs de lancer une campagne nationale contre ce « fléau social ». Pendant quelques jours, la radio, puis la TV, et les journaux, ont attiré notre attention sur les embûches, et les dangers qui guettent les utilisateurs de travail noir. De plus, des mesures sont à l'étude (voir l'encadré ci-joint), qui visent autant à surveiller les conditions d'activité de la main-d'œuvre qu'à punir les formes frauduleuses d'emploi. Force est cependant de constater que si les déclarations de guerre au travail noir abondent, l'efficacité de ce combat apparaît limitée. On peut se demander si ces échecs ne sont pas le signe que le travail noir, et la lutte contre le travail noir, ne peuvent être isolés des relations qu'il

entretient avec les formes légales d'activité. Plus généralement, *l'économie souterraine*, comme l'appelle A. Cotta (3), est indissociable des conditions de fonctionnement de l'économie officielle.

Cet article va s'attacher à dégager quelques-unes des conditions qui génèrent le travail noir, en distinguant celles qui résultent du fonctionnement économique de celles plus liées à des aspects sociologiques ou psycho-sociaux.

Une définition

Sans s'attarder au jeu stérile des définitions préalables, il convient de préciser ce que l'on entend par travail noir. La loi du 13 juillet 1972 le définit par trois caractéristiques :

1. Le travail noir est accompli par quelqu'un qui n'est pas *inscrit* au registre du commerce ou au répertoire des métiers.
2. Il a un certain caractère de durée, de *continuité*. Il se répète assez souvent.
3. Il est *rémunéré*.

Mais cette définition en trois points est trop globale. Quand on parle de travail noir, il s'agit pour nous d'un *échange marchand non institutionnel*, et *volontaire*. C'est-à-dire que nous distinguons le travail noir du travail clandestin par la notion de *volontariat*.

Cette distinction, qui peut paraître arbitraire, repose sur le degré de liberté de l'employeur et de l'employé :

— quand l'employeur est clandestin, l'employé n'a pas le choix entre travail noir et travail salarié. En effet, on ne peut confondre dans un concept la femme contrainte à la prostitution et la femme de ménage non déclarée, ou le travailleur immigré sans papiers dans un atelier clandestin et le laveur de carreaux occasionnel...

— quand l'employé est volontaire, la clandestinité de l'emploi repose sur un accord tacite.

L'intérêt de cette distinction n'est pas sémantique bien sûr, mais fonde toute analyse d'un tel phénomène.

UN MARCHÉ ACTIF. Il est difficile d'évaluer avec la rigueur de la Comptabilité nationale ce que représente une économie qui par définition est souterraine. Pourtant, aux Etats-Unis, les premières méthodes d'évaluation du travail noir ont pu être élaborées. Peter M. Gutman, économiste au Barnet College de l'Université de New-York, a constaté que la part de la monnaie fiduciaire (c'est-à-dire les billets et les pièces) par rapport à la monnaie scripturale, après avoir baissé de 1945 à 1960, a remonté depuis pour retrouver son niveau du lendemain de la deuxième guerre mondiale. A partir de ce constat, Gutman a pu évaluer la production occulte à près de 195 milliards de dollars en 1977, soit près de 10 % du Produit National Brut américain. A. Cotta (4) arrive à une évaluation comparable pour la France : « la seule fraude fiscale y atteindrait, chiffre qui apparaît le plus vraisemblable, près de 60 milliards de francs, dont 40 imputables au non-paiement de la TVA, ce qui, à un taux moyen de 20 %, correspond à 200 milliards de chiffres d'affaires, soit en termes de valeur ajoutée, 120 à 150 milliards, c'est-à-dire près de 10 % du Produit National Brut ». Cette évaluation paraît quand même trop forte. On pourrait plutôt retenir une évaluation faite par l'Assemblée permanente des Chambres de commerce (reprenant un rapport de la Direction générale des Impôts), qui évalue à près de 90 milliards de francs le travail noir, concernerait près de 800 000 personnes et représenterait 3 % de la masse salariale.

Ainsi le travail noir ne peut plus apparaître comme un marché parallèle et

marginal. Il représente un chiffre d'affaires en 1978 (5) au moins équivalent à celui du secteur de l'industrie automobile et fait perdre au fisc près de 18 milliards de francs, soit près de trois fois le déficit de la Sécurité sociale.

UN MARCHÉ COMPLÉMENTAIRE. Le travail noir est indissociable du fonctionnement et des insuffisances de l'économie officielle.

En effet, une fraction importante de la demande des ménages n'est pas satisfaite par le fonctionnement « normal » du marché. Tout d'abord parce que certains prix pratiqués sont incompatibles avec le revenu de nombreuses catégories de la population. *Quand on rapproche les données sur le revenu des Français des prix d'un certain nombre de services, on ne peut s'étonner du développement du travail noir.*

Qu'il s'agisse par exemple des services de construction, d'entretien ou de réparation du logement, ou de la réparation automobile, les tarifs actuels comparés aux basses rémunérations mettent en évidence que le recours au travail noir est la condition nécessaire pour accéder à ce type de services. L'existence de basses rémunérations produit aussi une offre de travail noir. Pour accéder au minimum vital, de nombreux travailleurs et travailleuses sont contraints à trouver une autre activité : quand on observe la part du logement dans les structures de consommation, on est bien obligé de se demander comment certains salariés peuvent nourrir une famille avec uniquement le salaire minimum. Il faut le reconnaître, ce qui avant tout produit le travail noir, c'est l'insuffisance des revenus salariaux ou d'assistance. Une campagne contre le travail noir ne connaîtra donc une certaine efficacité que si elle se fonde sur une politique de relèvement des bas salaires.

(1) Cf. « L'Artisanat, classe refuge », par Christine Jaeger, « Cadres CFDT » n° 281.

(2) Parmi les récentes dénonciations, on trouve celle de F. Icart, député UDF (proposition de loi 17-1-78), celle des évêques de France (dans leur déclaration de janvier 78), de P. Delalande, député RPR, et bien sûr celles de Lionel Stoléru.

(3) A. Cotta : *La France et l'impératif mondial*, PUF 1978.

(4) *Les attraits de l'Economie souterraine*. *Le Figaro*, 13 janvier 1979.

(5) Le développement du travail noir depuis le début de la crise est fortement mis en évidence dans les rapports périodiques des directeurs départementaux de la main-d'œuvre.

Une autre fraction de la demande n'est pas satisfaite dans le système actuel en raison de l'*incapacité du marché à fournir certains biens et services* :

- parce qu'il s'agit de biens et de services très *personnalisés*, alors que la tendance est à la production normalisée et uniforme. Le travail noir répond alors à une inadaptation du marché ;
- parce que la *demande d'une partie des travailleurs* est de vouloir une activité sous forme clandestine et que le travail noir est une condition nécessaire à leur utilisation (c'est le cas « *classique* » des femmes de ménage) ;
- parce que le marché est *saturé* pour de nombreux biens et services et que le choix est souvent entre l'abstinence et le recours au travail noir. Il est souvent très difficile de s'abstenir de « *consommer* » quand il s'agit d'une fuite d'eau ou d'un évier bouché. Le travail noir répond alors à une pénurie du marché.

Les aspects sociologiques et psycho-sociaux : une forme de dissidence passive.

Au-delà des facteurs économiques et des motivations financières à l'utilisation et à l'exercice du travail clandestin, il convient de s'intéresser à des aspects plus profonds et avant tout, aux motivations de ceux qui pratiquent le travail noir.

LE TRAVAIL NOIR EST LE PLUS SOUVENT VÉCU COMME UNE RÉAPPROPRIATION.

• Une réappropriation en termes de qualification (1).

Quand l'emploi régulier est ressenti comme déqualifié, non lié aux connaissances acquises en formation ou ne permettant pas d'exploiter des compétences informelles (« *Ecus* », capacité de bricolage, formation non reconnue...). Le travail noir apparaît alors comme la manière de se revaloriser, de résister à la taylorisation quotidienne, de retrouver de la confiance en soi.

• Une réappropriation en termes de maîtrise de son activité.

L'activité exercée en supplément ou en substitution à un emploi régulier peut s'exercer à la *convenance du travailleur* : il maîtrise son rythme de travail, il

planifie éventuellement le moment d'exercice de son activité (nuit, jour, week-end) et surtout (ce qui rejoint en partie le point précédent) il échappe à une parcellisation des tâches qui a envahi la majorité des activités. (On pourrait peut-être voir là une explication du travail au noir dans des activités extérieures au champ traditionnel, c'est-à-dire effectuées par des travailleurs occupant un emploi non manuel, mais qui tend à se déqualifier aussi, par exemple dans le domaine comptable...).

• Une réappropriation en termes de socialisation et d'insertion.

Dans le cadre d'un travail noir lié à une demande de pénurie ou d'inadaptation, le travailleur a lui-même le sentiment de remplir une fonction sociale « l'important c'est de rendre service ». Cette impression est renforcée par la personnalisation des relations « employeur-demandeur »/« employé-offreur » qu'engendre le travail noir, et qui a elle aussi, disparu le plus souvent de l'organisation moderne du travail. Le travail noir naît souvent de l'existence d'un réseau solide de relations (les premières tâches effectuées le sont souvent sans échange marchand, celui-ci intervenant lorsqu'on s'éloigne du cercle convivial) mais il a aussi pour conséquence d'entretenir et d'étendre les possibilités de contacts.

C'est pourquoi, en dépit de la connaissance par tous, usagers et travailleurs, du « délit » que constitue le travail noir, celui-ci jouit pour une grande part d'une certaine considération. Il suscite de l'indulgence, de la tolérance, et même chez ceux qui n'y ont pas habituellement recours, il déclenche rarement des attitudes de rejet. Il est vécu comme un mécanisme de compensation. On tend à jeter l'opprobre non pas sur la pratique, mais sur ce qui la conditionne c'est-à-dire « les imperfections de la société », comme le témoignaient récemment les réactions des téléspectateurs, ou ce propos cité dans « *La Voix du Nord* » du 4 février 1978 :

« *Le travailleur au noir est un homme courageux qui, au prix d'un effort supplémentaire, s'efforce d'améliorer le niveau de vie de sa famille. Il n'est pas question de lui en vouloir ! C'est aussi un homme adroit de ses mains et qui se sert de cette habileté ! Il vaut mieux travailler au noir que fréquenter les cafés... ».*

(1) Voir à cet égard l'étude réalisée par la SOFRES sur le travail noir.

QUI TRAVAILLE AU NOIR ?

□ Le travail noir n'est pas, tant s'en faut, une spécialité française. Il existe, paraît-il, au Japon comme aux Etats-Unis. En Suède et en Grande-Bretagne, il serait une réponse à la lourdeur de l'impôt. En Allemagne, il fait l'objet de petites annonces discrètes dans les journaux. Mais c'est sans doute en Italie qu'il atteint son record, avec un poids considérable dans l'économie, et plus que de la compréhension de la part des autorités administratives.

Les principaux secteurs concernés par le travail au noir.

Agriculture
Personnel saisonnier
Personnel permanent
Industrie

Artisanat du bois et de l'ameublement
Prêt-à-porter

Bâtiment et Travaux Publics

Petits travaux de construction
Chantier complet de construction
Réparation du bâtiment : plomberie, électricité, menuiserie, vitriers, serrurerie.

Entretien : peinture, moquettes, céramique...

Transport
Chauffeurs

Services rendus aux particuliers

Réparation : petit matériel, automobile, électro-ménager. Ménage, repassage et lavage divers

Garde d'enfants et divers
Education (cours particuliers)

Services rendus aux entreprises

Réparations et entretiens

Gardiennage

Activités de sécurité

Activités de conseil

Hôtel, café, restaurant

Personnel saisonnier

Personnel permanent

Tourisme, loisirs

Presse, édition

Les travailleurs susceptibles d'être les plus employés « au noir »

Les travailleurs les plus mal payés

Les salariés au SMIC ou proche

Les retraités mal couverts

Les personnes au chômage partiel

Les temps partiels non volontaires

Les chômeurs mal ou peu indemnisés

Les travailleurs sans emploi

Les chômeurs

Les intérimaires entre deux missions

Les malades ou se faisant porter malade

L'absentéisme « autorisé » ou toléré par la convention collective

Les immigrés « sans papiers » (1)

Les personnes à la recherche d'une activité

Les fonctionnaires à horaires flexibles (police, gendarmerie, enseignants)

Les ouvriers à horaires flexibles : travail posté, en continu ou par équipe

Les inactifs marginaux

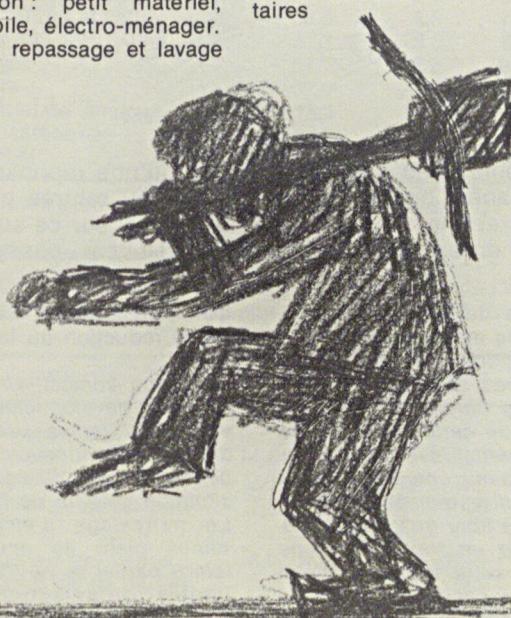
Les inactifs « institutionnels » : retraités, femmes, étudiants.

Surveiller et Punir...

Les mesures à l'étude pour lutter contre le travail noir, dans les milieux officiels, sont notamment celles-ci :

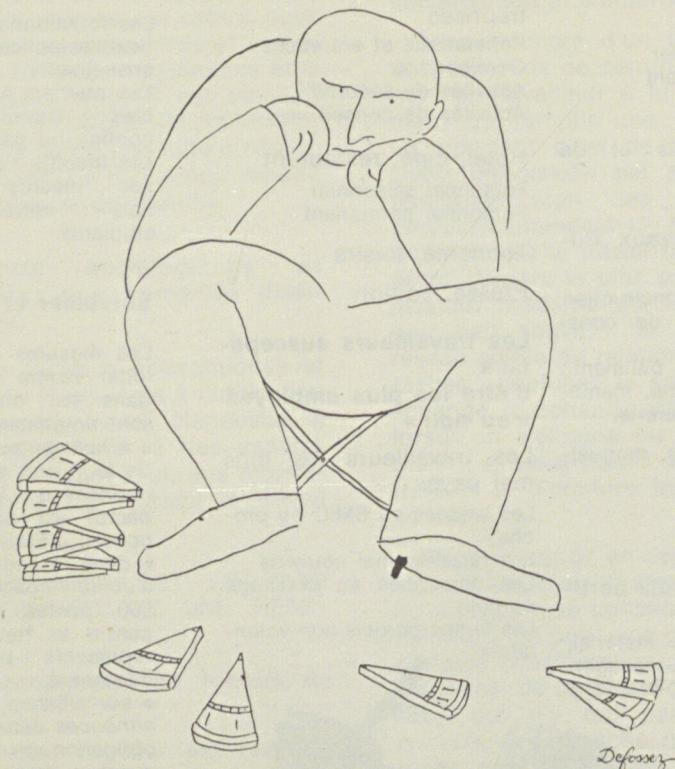
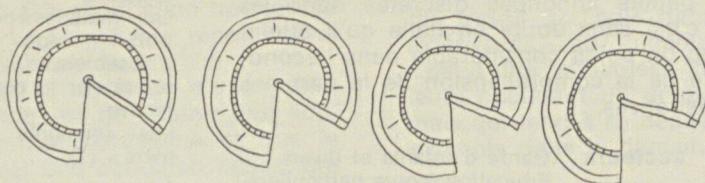
- affichage sur les chantiers de la raison sociale des entreprises qui y travaillent (le décret est actuellement au conseil d'Etat),
- dans le cadre des emplois d'utilité collective réserver 500 postes pour la lutte contre le travail noir. Cela représente 1 poste par arrondissement,
- surveillance des petites annonces dans la presse avec obligation de faire figurer le numéro d'enregistrement au répertoire des métiers ou au registre de commerce.
- pour les prêts affectés en matière de construction (PEL-PIC-PAP) ainsi que pour les subventions accordées pour la rénovation de l'habitat ancien, notifier le nom des entreprises qui feront les travaux et présentation des factures lors de la demande du certificat de conformité.

(1) Le ministre de l'Intérieur n'a pas manqué d'appuyer sur cet argument dans le débat parlementaire du 29 mai, consacré au projet de loi sur les immigrés.



LE TEMPS PARTIEL

solution très partielle



Defossez

Le temps partiel n'est pas un remède au chômage. Il n'est qu'une réponse à des situations particulières (handicapés) ou transitoires : entrée ou rentrée progressive au travail, approche de la retraite, temps d'étude, etc. Voici sur ce sujet une mise au point de la CFDT, qui figure en annexe du récent rapport Lucas, consacré au temps partiel.

« Le niveau actuel du chômage et du sous-emploi féminin, la contestation de la durée et de la rigidité du temps de travail, font ressurgir aujourd'hui ce thème et les idées reçues qui l'accompagnent. L'intérêt que la CFDT voit au travail du groupe réuni par M. Lucas, est qu'il a permis une clarification de la réalité du travail à temps partiel. Cette clarification tient en quatre constats :

30

Premier constat. Il n'est pas

possible de faire état d'une demande massive de travail à temps partiel de la part de personnes actives ou inactives. Les études les plus récentes de cette demande de temps partiel révèlent plus un désir d'avoir une autre répartition entre temps de travail et temps libre qu'une volonté d'obtenir un travail à temps partiel, cette forme d'emploi dans les conditions actuelles ne permettant pas de résoudre les problèmes concrets

qui déterminent le désir d'une réduction du temps de travail.

Deuxième constat. Une politique de développement des emplois à temps partiel est difficile à concevoir et ne permettrait pas d'améliorer la situation globale de l'emploi. Le morcelage d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel se heurte à des limites organisationnelles. Par ailleurs l'augmentation des postes à temps partiel

proposés par les employeurs servirait de révélateur du sous-emploi féminin sans se traduire par une décroissance du chômage.

Troisième constat. Le travail à temps partiel s'est développé depuis une dizaine d'années sans que les employeurs y recourant ne rencontrent d'obstacles légaux ou réglementaires. Aujourd'hui le travail à temps partiel est un phénomène structuré : il concerne très précisément certains secteurs d'activité (principalement les Services et le Commerce) certaines catégories de postes dans les entreprises (par exemple les caissières des hypermarchés) et certaines catégories de main-d'œuvre (à près de 80 % les femmes).

Quatrième constat. Le travail à temps partiel correspond aujourd'hui pour la plus grande part des emplois connus à une forme de ges-

tion de la main-d'œuvre, mise en place progressivement par les employeurs de certaines branches, afin d'ajuster au mieux les effectifs aux quantités de travail nécessaire, tout au long de la journée et de la semaine. Cette forme de gestion des effectifs se traduit par une grande difficulté pour les personnels des entreprises à faire valoir leurs droits et à faire respecter le droit syndical parce que chacune et chacun est individualisé dans son horaire.

Pour la CFDT, le problème aujourd'hui n'est donc pas de chercher à lever d'hypothétiques obstacles à un développement du travail à temps partiel ou à favoriser par diverses méthodes l'extension de cette forme d'emploi.

Si la nature de certaines activités impose des contraintes de gestion, par exemple l'affluence irrégulière des clients dans le commerce, le travail

à temps partiel n'est pas la seule solution envisageable pour y faire face. S'inscrire dans une perspective de développement, au moment où est posé le problème de la réduction de la durée hebdomadaire du travail, est un faux-fuyant. C'est choisir d'y répondre en développant des formes d'emplois précaires ou divisant les travailleurs entre eux, c'est choisir également que les femmes continuent à se voir proposer des emplois qui les marginalisent dans l'entreprise comme dans la société et maintiennent à tous les niveaux la division sociale du travail entre les hommes et les femmes.

Pour la CFDT, le premier objectif à poursuivre est d'assurer des emplois à plein temps pour tous et toutes. Cela suppose donc :

- que ne soit plus admise la possibilité de contrats de travail dont la durée hebdomadaire soit trop faible ou trop proche de la durée légale de travail (40 heures). En conséquence nous proposons que le travail à temps partiel soit précisément limité pour une durée comprise entre 20 et 30 heures.

- que soit limitée la possibilité qu'ont les employeurs de recourir sans limite au travail à temps partiel. Nous proposons qu'un plafond de 10 % des effectifs de l'entreprise soit fixé.

- que soit garantie aux travailleurs à temps partiel une condition d'emploi qui ne les soumette pas aux fluctuations d'horaires imposées par l'employeur et leur interdise d'être présent en même temps que le reste du personnel de l'entreprise.

- que la possibilité d'accéder à un emploi à plein temps lorsqu'on est à temps partiel devienne réelle.

En proposant ces objectifs, la CFDT ne nie pas qu'à certaines périodes de leur vie des travailleuses et des travailleurs sont intéressés par une possibilité temporaire de travailler à temps partiel. Il s'agit pour eux de mieux pouvoir faire face à deux exigences qu'ils jugent d'égale importance : celle de s'assurer un revenu décent et celle d'une adaptation à de nouvelles conditions de vie. »

Les travailleurs à temps partiel (en %)

Evolution 1972-78 et répartition en 1978 de la proportion des actifs (1) travaillant à temps partiel, par groupe socio-professionnel. (Source : INSEE, Enquête annuelle emploi).

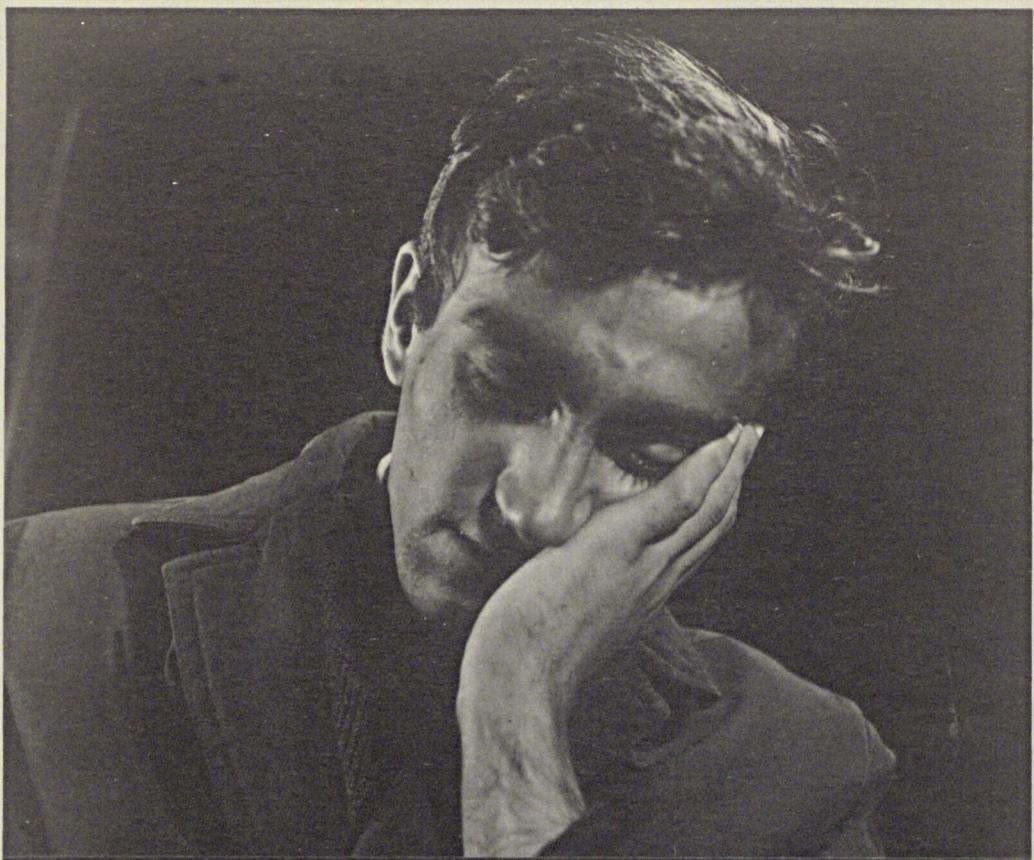
Groupe socio-professionnel	Evolution 72-78	Répartition en 1978	% des femmes en 1978
Agriculteurs exploitants	- 16,3	13,9	87,1
dont aides familiaux	- 12,5	11,2	95,4
Salariés agricoles	+ 24,7	1,8	46,9
Patrons industrie et commerce	+ 1,0	11,7	76,0
dont aides familiaux	+ 1,7	6,8	94,7
Prof. libérales et cadres supér.	+ 29,3	4,5	72,0
Cadres moyens	+ 51,1	8,8	80,8
Employés	+ 57,7	16,7	91,6
Ouvriers	+ 32,0	21,3	79,1
Personnel de service	+ 13,1	19,9	94,8
Autres catégories	+ 32,0	1,4	40,6
Ensemble	+ 18,6	100,0	83,8

(1) Population active ayant un emploi au sens du recensement.

Le % de temps plein et de temps partiel à l'ANPE

Demandes et offres d'emploi, en %, selon la nature de l'emploi recherché, enregistrés annuellement de 1974 à 1978 (Source : ANPE).

EMPLOIS	1974	1975	1976	1977	1978
Demandes					
Temps plein	74,8	83,0	84,1	86,8	87,6
Temps partiel	2,3	2,4	2,9	2,8	3,0
Saisonnier et temporaire ...	7,3	6,4	5,8	4,4	4,8
Offres					
Durables à plein temps	76,0	69,2	67,7	67,2	64,3
Durables à temps partiel ...	3,2	4,2	4,0	4,3	4,9
Saisonniers ou temporaires.	16,1	21,1	20,6	21,5	24,0



UNE PRIORITÉ MAJEURE de la c.f.d.t.

par Albert Mercier

Secrétaire national de la CFDT,
responsable de la délégation confédérale
dans les négociations avec le patronat sur le temps de travail

La CFDT a choisi la réduction du temps de travail comme priorité majeure de la période à venir. Ce choix découle de l'examen que nous avons fait, mois après mois, de la montée du chômage et de la difficulté d'y répondre. Nous avons constaté que la lutte pour l'emploi était une bataille sur plusieurs fronts : éviter les licenciements, faire face aux transformations de l'outil de travail, repenser la politique industrielle et l'avenir régional.

Au-delà des réponses ponctuelles

Tous ces combats, la CFDT les a menés avec une intensité particulière fin 78 et début 79, dans la Loire, dans le Nord, en Lorraine. Mais les actions menées n'étaient que des réponses ponctuelles plus ou moins efficaces selon notre capacité de mobiliser, selon la qualité de l'interlocuteur. Nous avons donc estimé, à la CFDT, qu'il fallait dégager les éléments d'une réponse plus générale ; qu'il fallait s'attaquer aux problèmes de l'emploi à travers une revendication qui, si elle n'est pas capable de réduire à elle seule le chômage, permet d'affronter ces problèmes en les replaçant dans une vue d'ensemble.

La question de fond que nous posons est celle-ci : faut-il débattre de la durée du travail comme d'un problème en soi — c'est l'attitude patronale — ou bien faut-il y voir un moyen pour la société toute entière de répondre au problème de l'emploi ? La CFDT opte pour la seconde hypothèse et c'est pourquoi elle ne peut accepter les blocages patronaux et gouvernementaux sur la question des 35 heures : sans doute la réponse que nous proposons est-elle partielle et coûteuse, mais si l'on veut créer des emplois il faut en passer par là. Il faut faire de la durée du travail un problème de notre société, il faut qu'en la matière elle cesse de subir le chômage comme conséquence de la situation économique, qu'elle traite l'emploi comme un problème à résoudre parce que son mode de vie aussi bien que ses conditions d'emploi en dépendent.

Je crois d'ailleurs que cette idée est bien reçue et qu'elle progresse à cause du choix de la CFDT d'en faire la priorité majeure. Bien sûr elle rencontre des obstacles. La CGT n'en fait qu'un objectif parmi d'autres, et pour mobiliser avec elle sur ce terrain, nous avons quelques difficultés. Mais le fait que nous en ayions fait notre priorité majeure a relancé le débat dans le pays autour des 35 heures, et sur la façon dont cette question est traitée par le gouvernement ou le CNPF dans les négociations sur l'emploi. A cela il faut ajouter la dimension européenne. Tous les pays d'Europe étant confrontés à des situations difficiles en matière d'emploi par-delà la diversité des structures industrielles, on peut se réjouir de la position cohérente adoptée sur ce point par le mouvement syndical européen.

Vers les 35 heures, avec priorité aux travaux les plus pénibles

Un grand pas a donc été franchi depuis le début de l'année. Il y a un an, le CNPF ne parlait pas de réduction du temps de travail : il parlait 33

d'aménagement. De même les positions prises par le gouvernement, non pas au plan français mais au plan européen, sont des positions qui, malgré certaines ambiguïtés, devraient ouvrir la porte à la négociation.

Nous souhaitons une réduction générale de la durée du travail. Nos positions concernent donc le secteur public et nationalisé autant que le secteur privé. Mais du fait que des négociations sont en cours avec le CNPF, je voudrais souligner la diversité des situations existant à cet égard dans le secteur privé, où l'éventail des horaires s'étend de 35 heures jusqu'à 60 heures et au-delà, si nous considérons certaines professions comme les transporteurs routiers. Nous sommes loin des 35 heures.

Nous avons donc pensé poser le problème du temps de travail au niveau des branches, pour prendre en compte des situations concrètes et à partir de là, progresser. Il se trouve qu'en 1978, le CNPF a remis en cause la loi des 40 heures, ressentie par lui comme un carcan. Du coup, le problème de la durée du travail était posé au niveau confédéral, car il n'est pas possible d'admettre qu'on laisse modifier une loi, et que les modalités de son application soient ensuite définies branche par branche.

Maintenant, il nous faut aboutir à un accord confédéral qui tienne compte de cette diversité dont j'ai parlé, autrement dit un accord fixant un objectif, et pour la CFDT, cela peut se traduire aujourd'hui ainsi :

1. faire un pas vers les 35 heures en veillant à ce que plus personne ne fasse, en moyenne, plus de 40 heures hebdomadaires ;
2. inverser la mécanique en vertu de laquelle ceux qui font les travaux les plus pénibles sont aussi ceux qui ont la durée de travail la plus longue. Nous proposons donc qu'ils travaillent moins — une moyenne de 38 heures — et la cinquième équipe pour les feux continus. L'accord confédéral devrait fixer ces objectifs. Mais aussi d'autres points, comme la suppression des heures d'équivalence. Dans les secteurs et entreprises où l'on fait encore aujourd'hui 48 heures, 50 heures ou davantage, il faudra bien que l'on aille vers les 40 heures. Il s'agit de les négocier.

Un même objectif, une variété de solutions

Les travailleurs les plus éloignés des 40 heures aujourd'hui sont les travailleurs agricoles et les transporteurs routiers internationaux. Ce n'est pas à coup d'accords confédéraux que l'on réglera leur situation, ce ne sont pas des activités qu'on peut interrompre automatiquement une fois qu'on a travaillé 35 ou 40 heures. Il faut les traiter différemment, définir des étapes et des types de solutions compatibles avec les astreintes et contraintes particulières des professions. L'accord confédéral doit envisager, par branche, ce qui est négociable.

Il en est de même pour la 5^e équipe. On fixe l'objectif, on laisse aux organisations compétentes le soin de définir les modalités. De même encore pour la suppression des équivalences, situation anachronique, vieille de plus de 30 ans en vertu de laquelle, dans les magasins, les employés doivent assurer un temps de présence non payé.

La CFDT propose que soient définis des temps de travail qui

- permettent de vivre mieux
- n'intensifient pas le travail en maintenant la même charge de travail dans un temps plus court
- permettent de créer des emplois

Comment atteindre ce triple objectif ? On ne l'atteindra pas par la simple négociation au niveau national. On l'atteindra en multipliant les discussions dans les entreprises. L'intention profonde de la CFDT est d'aboutir à ce que, contrairement à la situation établie depuis 1968, l'accord national ne soit pas géré uniquement par le patronat.

L'aménagement du temps de travail (1) doit être négocié en tenant compte des diversités de branche et de catégorie.

La répartition éventuelle des jours de repos supplémentaires groupés ou non, ne peut se décider arbitrairement à coup de note de service : elle doit être négociée.

La création d'emplois ne peut pas se décréter au seul vu des statistiques nationales, mais en fonction des données propres de chaque entreprise. Les travailleurs ont leur idée sur le fonctionnement de leur entreprise. Ils ne diront pas : « Travaillons tant d'heures de moins, ça fera tant d'emplois en plus ». Cette formule n'est pas réaliste : ils proposent par contre les embauches nécessaires, justifiées, pour que leurs conditions de travail s'améliorent.

Quelles sont les modalités de la réduction ? Nous aurons bien sûr à mettre des verrous. Il ne faut pas que pour une moyenne théorique de 40 heures, l'horaire hebdomadaire évolue en fait entre 38 et 42 heures, au gré des « nécessités » économiques. Il ne faut pas que la soumission aux marchands détruise en fait ce qui aura été acquis en matière de conditions de travail, et donc de mode de vie des travailleurs.

Les formes de la réduction seront à définir au niveau des entreprises. Dans certaines professions, ce qu'on appréciera le plus ce sont les jours de repos, dans d'autres ce sera l'horaire hebdomadaire...

Priorité à la réduction hebdomadaire

Pourquoi voulons-nous donner la priorité à la durée hebdomadaire ? Parce que, pour la CFDT, les difficultés actuelles ne peuvent pas être maîtrisées par une simple intensification de la production : il faut changer le modèle de développement, réduire la durée du travail c'est aller dans ce sens. Le syndicalisme ne peut pas se satisfaire de la position démagogique qui consisterait à dire : « L'horaire annuel étant fixé, chacun fait ce qu'il veut l'essentiel est qu'au bout de l'année il ait fourni tant d'heures et pas plus ». Ce serait la porte ouverte à tous les abus possibles : du côté patronal sans doute, mais alors aussi du côté de certains travailleurs, en particulier des plus jeunes, parce qu'à 25 ans on peut cumuler les heures de travail sans penser qu'à 50 ans il faudra en payer le prix au niveau de sa santé.

Nous voulons centrer l'attention sur la réduction de la durée hebdomadaire du travail parce que cette réduction doit être bénéfique pour l'épanouissement, la santé, le mode de vie des travailleurs et surtout des travailleuses.

Nous constatons en effet que les femmes, malgré la crise et malgré les efforts déployés pour les garder à la maison, travaillent et même aspirent de plus en plus à travailler. Si nous voulons respecter cette aspiration et défendre l'égalité des sexes devant l'emploi, il faut modifier la charge hebdomadaire de travail des femmes.

Il y a des entreprises où les hommes font des heures supplémentaires pour avoir des jours de repos, tandis que les femmes au contraire s'y refusent parce que le temps ainsi gagné ne diminue pas leur charge journalière de travail, au contraire. Nous avons à expliquer en quoi la durée hebdomadaire est la base d'une organisation plus égalitaire du

(1) La CFDT demande :

— l'attribution de 7 jours supplémentaires de repos dans l'année à la disposition des travailleurs et travailleuses selon leurs convenances personnelles. Ces 7 jours qui s'ajoutent aux 4 semaines de congés payés et aux 8 jours fériés, aboutissent comme précisé dans nos propositions à une durée annuelle maximale de travail de 1 800 heures soit l'équivalent de 45 semaines à 40 heures ;

— la possibilité de négocier un accord dans l'entreprise portant sur une variation de la durée du travail entre 38 et 42 heures.

Cette proposition doit correspondre aux aspirations des travailleurs. Elle doit aussi et surtout garantir des emplois stables et éviter le développement d'emplois précaires : contrats à durée déterminé, intérim, etc.

temps des hommes et des femmes, et ensuite le moyen de « limiter la casse » pour les travailleurs soumis à des conditions de travail pénibles, voire dangereuses.

Réduire les absurdités de la vie sociale

On entend parfois du côté patronal, des arguments comme celui-ci : « Dans la conjoncture difficile où nous sommes, pourquoi ne pas faire marcher l'outil de travail six jours au lieu de cinq ? » C'est oublier, je crois, que le week-end fait désormais partie de nos habitudes sociales. Il suffit de rappeler le nombre de luttes qui ont été menées pour gagner la journée du samedi. Dans le secteur public, la même poussée ne peut se faire sans poser le problème du service public, et de ses heures d'ouverture.

Nous touchons ici à un problème d'organisation de la société. Qu'est-ce que le temps libre dans la vie sociale ? S'agit-il seulement de mettre bout à bout des jours de congé, n'importe quand ? Ou bien s'agit-il de vivre quotidiennement à un autre rythme ? Le temps des hommes se divise en temps contraint — travail et transport — et temps libre, temps de repos. Pour les femmes, le temps contraint inclut en plus les charges familiales et comme temps libre le plus souvent, il ne leur reste rien, rien du tout ! Si nous ne maintenons pas notre exigence sur ce point, nous allons entretenir une organisation de plus en plus absurde de la société, avec ces équipements de vacances qui ne servent qu'une fois l'an à quelques privilégiés, ces investissements lourds qui dorment, tandis que manquent des services collectifs de première nécessité (crèches et autres équipements de la petite enfance, etc.).

Il faut concilier à la fois l'aspiration des gens à mieux maîtriser leur temps, à vivre mieux dans leur société, dans des villes vivables, avec des temps de transports supportables.

A une certaine époque, il a été décidé que certains travaux plus pénibles que d'autres — sidérurgistes, mineurs — seraient mieux payés, souvent à coups de primes. On payait leur travail de nuit, on payait leur santé. Pourquoi ne conviendrait-on pas d'une autre réponse à cette pénibilité, à ces risques du travail, en décidant que ceux-là travailleront moins longtemps, que leur santé n'est pas à vendre et que c'est là un grand enjeu de la lutte syndicale ? Le patronat s'est voulu seul responsable de la gestion du temps de travail, or les secteurs où l'on trouve les pires conditions de travail sont ceux où l'on travaille le plus. Eh bien c'est là d'abord que le syndicalisme doit se battre : un terrain où la réduction du temps de travail n'est certainement pas une incitation à la paresse. Je le dis parce que certains le pensent. La revendication ouvrière des quarante heures a été si durement gagnée, nous avons tellement intériorisé une certaine morale de travail que la réduction du temps de travail au-dessous de 40 heures se heurte parfois à une sorte de barrière psychologique.

Situation étonnante : nous avons un million et demi de chômeurs, les femmes aspirent à travailler, nous sommes à la veille d'une redoutable révolution technologique — informatique, microprocesseurs, robots, etc. —, et certains ne voient dans cette question du temps de travail qu'une affaire de gains de productivité.

Nous devrions avoir le sens de cette grave responsabilité qui est la nôtre aujourd'hui, et des transformations que, bon gré malgré, nous connaîtrons dans les dix ans à venir. La CFDT a franchi un pas important en obtenant que le débat soit porté dans le public. Maintenant il faut passer à l'étape suivante.

LES DERNIÈRES ESTIMATIONS DE L'INSEE

Une baisse de une heure de la durée du travail permettrait la création annuelle de 151 000 à 244 000 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 commentateurs 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 moyenne annuelle calculée sur 3 ans :

Variante 1 : - 72 000
 Variante 2 : - 69 000
 Variante 3 : - 115 000
 Variante 4 : - 82 000

(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, en moyenne annuelle sur 3 ans :
 Variante 1 : 197 000
 Variante 2 : 151 000
 Variante 3 : 244 000
 Variante 4 : 188 000

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 déman-

deurs 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, de 151 000 à 244 000 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			
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	Moyenne annuelle
VARIANTE 1 Sans perte de capacité de production Sans compensation salariale Modèles DMS et METRIC	137 000	206 000	248 000	197 000
VARIANTE 2 Avec perte de capacité de production Sans compensation salariale Modèles DMS et METRIC	117 000	159 000	179 000	151 000
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	244 000
VARIANTE 4 Avec compensation salariale à 72 % Dépression de l'investissement (modèle DMS)	143 000	205 000	216 000	188 000



Dessin de Steinlen).

Dessin de Steinlen illustrant la chanson de Victor Meusy
« Sur les Fortifs » (les anciennes fortifications de Paris) :

« Du peuple c'est la promenade, l'attraction
Ceux-là qui sont dans la panade, l'inaction
Aussi bien qu'ceux qui tout'la s'maine
Turbin'nt, captifs,
L'dimanche tout l'monde se promène, sur les fortifs. »

enquête
auprès des cadres sur la réduction du
temps de travail

Tous les salariés souhaitent la réduction du temps de travail. Certains pensent que c'est la seule solution qui permette à la fois d'améliorer les conditions de travail et de créer des emplois. Mais d'autres restent sceptiques et ne croient pas que cela soit possible sur le plan économique. Il est vrai que les situations sont très variables d'une entreprise à l'autre, d'une branche d'activité à une autre. C'est pourquoi l'Union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT a décidé de lancer une grande enquête pour analyser en détail les effets et les modalités d'une baisse de temps de travail.

Cette enquête, qui s'adresse particulièrement aux cadres, propose 5 questions qui reviennent le plus souvent dans les interrogations du personnel d'encadrement :

— Quels emplois seraient créés autour de vous, dans votre service, par une baisse du temps de travail (questions 1 et 2) ?

— Quel est aujourd'hui votre temps de travail **personnel réel** (questions 3 et 4) ?

— Si l'on réduisait les horaires, quel type de réduction choisiriez-vous (question 5) ?

Informations permettant de faire une analyse détaillée des réponses

1 - AGE ans
10 11

7 - NIVEAU DE SALAIRE ANNUEL
(brut) en francs
19 24

2 - SEXE (1) femme 12 homme 13

8 - HORAIRE DE TRAVAIL
théorique (par semaine) heures mn
25 28

3 - LIEU DE TRAVAIL (n° du département)
14 15

4 - FONCTION (1)
1 Cadre supérieur, ingénieur ou cadre A de la fonction publique
2 Cadre moyen
3 Technicien, agent de maîtrise (cadre B)
4 Employé ou catégories C et D
5 Ouvrier ou catégories C et D
16

9 - BRANCHE D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE (1)
(Nomenclature INSEE)

01	Agriculture	20	Industrie du bois
02	Industries agricoles et alimentaires	21	Papiers et cartons
03	Combustibles minéraux solides	22	Presse et édition
04	Gaz, GDF	23	Industries diverses
05	Électricité, eau et divers, EDF	24	Bâtiment et travaux publics
06	Pétrole, gaz naturel et carburants	25	Transports, SNCF
07	Matériaux de construction	26	Télécommunications, PTT
08	Verre	27	Services du logement
09	Minerais de fer et industrie sidérurgique	28	Autres services
10	Minerais et métaux non ferreux	29	Commerces
11	Première transformation des métaux	30	Banque et assurances
12	Industries mécaniques	31	Administration
13	Industrie électrique	32	Service de l'Etat sauf armée
14	Automobile	33	Armée
15	Construction navale, aéronautique et armement	34	Collectivités locales et semi-publiques
16	Industrie chimique	35	Sécurité sociale, organismes sociaux
17	Industrie textile	36	Administration, enseignement privés, étrangers, internationaux
18	Habillement	37	Services domestiques
19	Industrie du cuir	28-29	Divers

5 - SECTEUR (1)
1 Secteur privé
2 Secteur public
3 Secteur nationalisé
17

6 - APPARTENANCE SYNDICALE (1)

1 Pas syndiqué	3 CGT	5 CFTC
2 CFDT	4 CGC	6 CGT-FO
7 FEN	8 Autres	18

A préciser :

(1) Mettre une croix dans la case correspondante

CE QUESTIONNAIRE VOUS INTÉRESSE

1. DÉCOUPEZ-LE, REMPLISSEZ-LE, ET RENVOYEZ-LE AUSSITÔT A L'UCC-CFDT.
 2. SACHEZ QU'IL EST DISPONIBLE SOUS FORME DE TRACT (21-29,7), QUE VOUS POUVEZ COMMANDER A L'UCC POUR LE DISTRIBUER DANS VOTRE ENTREPRISE.
- Prix (franco de port) : 50 ex., 20 F. 100 ex., 30 F. 500 ex., 120 F. 1 000 ex., 200 F (par 100 supplémentaires : 16 F).

Les emplois créés par la réduction du temps de travail dans votre service

La CFDT demande depuis des années une réduction massive du temps de travail.

Quel serait l'effet d'une telle mesure sur l'emploi ?

Pour répondre à cette question, 2 voies complémentaires :

1 - On peut faire une étude **macro-économique** au niveau de la nation en tenant compte de l'augmentation de productivité, d'une nouvelle répartition des revenus, d'un changement de modèle de production et de consommation, etc. Des études nombreuses et convergentes ont été faites à ce sujet.

Par exemple (grâce au modèle D.M.S.) l'INSEE a montré

Nous demandons à chaque salarié, en particulier à chaque cadre, de calculer les effets d'une réduction du temps de travail dans son proche environnement, atelier, service, bureau de recherche, centrale électrique, etc.

votre fonction et votre service

Présentation de votre fonction et du sous-ensemble étudié (Il faut se limiter à un sous-ensemble de quelques dizaines de personnes dont vous connaissez bien l'activité).

Est-ce dans le domaine technique, administratif, commercial ?

Quelle activité ?

Ne rien inscrire dans ces cases. 30 32

situation actuelle

1 Quel est le nombre de salariés dans votre service ?

(remplir ce tableau)

tableau des horaires hebdomadaires	nombre de salariés	horaire officiel (en général 40 h)	horaire réel	total réel (en heures)	(a) x (c)
	(a)	(b)	(c)		
ouvriers postés					
ouvriers non postés					
employés de bureau					
pers. de secrétariat					
agents de maîtrise					
techniciens					
cadres moyens					
cadres supérieurs					
total des salariés du service	33	35			
total des heures travaillées par semaine	36	39			

(*) Il faut apprécier avec objectivité l'horaire réel de chacun, et tenir compte des heures supplémentaires (payées ou non) régulièrement effectuées ou du non-respect systématique des horaires.

Si ce tableau ne vous convient pas, joignez un autre document de présentation.

que toute réduction du temps de travail de une heure permettrait de créer 150 000 à 200 000 emplois, soit de 750 000 à 1 000 000 emplois pour une réduction de 40 à 35 heures.

L'UCC-CFDT arrive à des résultats similaires après une étude branche par branche : 950 000 emplois.

2 - On peut aussi faire des études au niveau **micro-économique** et calculer dans un service, dans un atelier, dans une usine, ce qu'il se passerait si des réductions d'horaires étaient appliquées en tenant compte de toutes les situations particulières.

C'est ce calcul micro-économique que nous vous demandons de faire dans ce document :

u temps de travail dans votre service

nouvelle situation après réduction

2 Quel est le nombre d'emplois créés par une réduction du temps de travail ?

Objectif :

Il faut calculer le nombre d'emplois qui doivent être créés par une réduction du temps de travail.

Hypothèses :

— réduction de — 12,5 % (par exemple, 40 h à 35 h) ;
— il faut assurer la même production, la même activité ;
— on ne tient pas compte du problème de la compensation financière (qui sera traitée dans un autre document).

Méthodologie proposée

ÉTAPE 1 : Réduction de l'horaire officiel de 12,5 %. Estimation de la réduction de l'horaire réel (tenant compte de la suppression possible de certaines latitudes ; cela ne va-t-il pas provoquer une demande d'heures supplémentaires, etc.).

ÉTAPE 2 : Estimation du nombre d'ouvriers et d'employés en tenant compte :

— de l'augmentation de productivité qui sera très différente selon la situation de départ (faible charge actuelle, ou fortes cadences).

L'INSEE admet dans ses calculs qu'en 35 h le travailleur fera la même production qu'en 37,5 h : ce qui veut dire que la diminution du temps est compensée à 50 % par l'augmentation de productivité. Ceci correspond à une hausse de + 7 % de la productivité ;

— de l'amplitude nécessaire (temps pendant lequel le bureau, l'atelier, le guichet, le magasin seront ouverts) et de la possibilité de création d'équipes de travail à horaires plus ou moins décalés ;

— du changement possible d'organisation ;
— du développement possible de l'automatisation ;
— de la généralisation possible du « pointage » de la présence.

tableau des horaires hebdomadaires	Nombre de salariés	Horaire officiel (35 h)	Horaire réel	Total réel	Nombre d'emplois créés
	(a)	(b)	(c)	(a) x (c)	
ouvriers postés					1
ouvriers non postés					2
employés de bureau					3
					46

ÉTAPE 3 : Estimation du nombre nécessaire de « personnel d'encadrement » et de secrétariat, qui ne varie pas de manière proportionnelle avec le personnel ouvrier et

employé (en estimant en particulier le décalage possible entre horaire réel et horaire effectif).

pers. de secrétariat					4
agents de maîtrise					5
techniciens					6
cadres moyens					7
cadres supérieurs					8
					61
Nouveau total des salariés du service	64				
Nouveau total des heures travaillées par semaine	67	70	71	73	
Ce total doit être inférieur à celui de la page de gauche compte tenu de l'accroissement de la productivité					
Nombre total d'emplois créés					

vos temps personnel et réel de travail aujourd'hui

3 Quelle est la répartition actuelle, en temps, de vos activités professionnelles dans une semaine ?

Pour répondre à cette question, il faut analyser vos activités de la dernière semaine « normale » précédant cette réponse (c'est-à-dire semaine sans jours fériés, sans maladie, etc.).

Par semaine

heures mn

74 1 Déplacements domicile/lieu de travail (aller/retour)

78 2 Déplacements professionnels (nombre d'heures de transports)

82 3 Travail sur le lieu professionnel (bureau, atelier, chantier, salle de classe,...)

86 4 Travail à domicile (ou à l'hôtel dans les déplacements y compris le temps des lectures de journaux ou livres professionnels)

90 5 Temps passé en repas professionnels

94 6 Divers (à préciser)

100 7 TOTAL du « temps de travail professionnel » par semaine
(1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6)

104 8 Temps de pauses (repas non professionnels, pause café, etc.)

108 9 TOTAL du temps professionnel par semaine
(1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 8)

L'UCC-CFDT demande, pour les cadres, le contrôle des horaires et des charges de travail. En particulier nous demandons que les dépassements d'horaires restent exceptionnels et soient compensés.

4 Selon quelles modalités sont indemnisées les heures supplémentaires ?

(Précisez ces modalités dans un document annexe, si nécessaire).

1 Aucune indemnisation
109

2 Récupération en temps
109

3 Récupération en argent
109

vos souhaits

5 Quelles modalités de réduction de temps de travail préférez-vous ?

(hypothèse choisie : réduction de 12,5 %, c'est-à-dire de 40 à 35 h)

Classez ces 7 solutions dans l'ordre de vos préférences en mettant sur chaque ligne un numéro de 1 à 7 (1 = solution préférée).

A - Réduction d'une heure par jour chaque jour de la semaine

SOLUTION A

Pour la CFDT, cette solution semble préférable car elle permet une certaine vie sociale.

B - Réduction de 5 heures le vendredi (qui ne serait travaillé que 3 heures)

SOLUTION C

Cette solution augmente la fatigue quotidienne.

C - Réduction d'un jour par semaine : le vendredi (mais travail de 8 h 45 mn par jour)

SOLUTION E

Le cadre peut difficilement maîtriser son horaire quotidien : cette solution est intéressante.

D - Réduction d'un jour par semaine : au choix du salarié (mais travail de 8 h 45 mn par jour)

E - Réduction du nombre de jours travaillés par année : par exemple ce nombre passerait de 240 jours par an à 210 jours par an (soit 30 jours de vacances supplémentaires ou à répartir sur l'année)

F - Réduction genre « année sabbatique » : 1 année tous les 7 ans et 3 mois (à consacrer aux loisirs, à la formation, aux voyages, etc.).

Autres solutions (à préciser)

110

vous avez
répondu :
merci

N'oubliez pas de transmettre le plus rapidement possible votre questionnaire :
— soit à la section syndicale CFDT de votre entreprise ;
— soit directement à l'Union Confédérale des Cadres CFDT.

à retourner à ucc-cfdt

Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres
26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09. T. 247-75-55

LES 35 HEURES, OBJECTIF SYNDICAL EUROPÉEN

La CFDT constate avec satisfaction que l'objectif des 35 heures est désormais un objectif syndical européen. Le 28 mars dernier, lors d'une table ronde européenne réunie à ce sujet sur l'initiative de la CFDT, Edmond Maire déclarait :

« Toute avancée sur la réduction de la durée du travail dans un pays, si elle n'est pas accompagnée d'une avancée équivalente dans les autres pays européens, est fragile et trop limitée ».

Estimant qu'une conscience de classe européenne est en train de se développer (sans qu'il faille pour autant rêver de « supranationalité » syndicale), il ajoutait : « Il ne faut pas se faire d'illusion exagérée sur une évolution spontanée du Conseil européen et du patronat européen ». Et il proposait plutôt de mettre à profit le 3^e congrès de la Confédération européenne des syndicats, prévu à Munich du 14 au 18 mai.

La position de la Confédération européenne des syndicats

Ce congrès fut en effet l'occasion pour les syndicalistes européens de souligner leurs convergences, tant sur l'analyse de la situation économique, que sur la dimension européenne de la lutte à mener, notamment et prioritairement sur l'objectif « unifiant » des 35 heures.

Par une coïncidence de calendrier, il se trouve que le conseil européen des Ministres des affaires sociales se réunissait au même moment pour traiter de l'aménage-

ment du temps de travail. Le congrès, prenant connaissance des résultats de cette réunion, qui invitait simplement la Commission à poursuivre les études et les analyses, les jugea « insultants pour les travailleurs », et identiques aux positions patronales.

Dénonçant cette attitude négative, le congrès chargeait le comité exécutif de la CES « d'organiser l'action des travailleurs en Europe pour contraindre le Conseil des Ministres à modifier sa position », et dans sa résolution générale il faisait de la réduction du temps de travail sa deuxième priorité, après la planification du plein emploi :

« La CES va chercher à utiliser un moyen ou une combinaison de moyens pour atteindre dans un futur proche une réduction de 10 % du temps de travail, sans perte de salaire :

— par une réduction de la semaine de travail à 35 heures,

— par un allongement des vacances annuelles à 6 semaines,

— par l'octroi de la pension complète à 60 ans,

— par un allongement de la scolarité obligatoire à 16 ans et l'extension des congés pour formation professionnelle et autre formation continue.

Sur des questions spécifiques, telles celles de l'introduction d'une 5^e équipe pour les travailleurs postés en continu, la CES agira en faveur de leur réalisation lors des discussions qui auront lieu dans le cadre des Communautés Européennes ».

Les Français travaillant plus et à moindre coût

Certains pays comme la Belgique avancent, et vite, vers les 35 heures. En Allemagne, la durée actuelle du travail dans la chimie et la métallurgie serait de 1 560 heures, contre environ 1 850 en France. Le gouvernement français diffère toute décision concrète en la matière, faisant de « l'harmonisation européenne » un préalable.

Les coûts salariaux par heure de travail

Coûts salariaux par heure de travail en 1977
d'après le patronat suédois
(en couronnes suédoises).

Source : SAF

Coûts salariaux horaires (directs et indirects) en 1978 des ouvriers dans l'industrie (en dollars US).

Source : Chase Econometric

Suède	3670	Belgique	10 30
Pays-Bas	3120	Suède	9 96
U.S.A.	3070	Pays-Bas	9 88
Belgique	3050	Allemagne	9 53
Allemagne	2990	U.S.A.	8 30
France	2170	Canada	7 53
Italie	2000*	France	6 83
Japon	1620	Italie	6 22
Grande-Bretagne	1420	Japon	5 54
* pour 1976		Grande-Bretagne	4 29

« La France, est-il écrit dans le rapport Deniau, ne peut seule décider de mesures sociales hardies aux coûts élevés, sans compromettre gravement la compétitivité de nos entreprises et par là même bloquer toute chance de progrès social ».

Or, d'autres gouvernements ont déjà pris des initiatives sur ce terrain, et la position de la France est telle, qu'elle pourrait déjà faire un pas pour se rapprocher de ses partenaires : la durée du travail chez nous est supérieure à celle de tous les pays de

l'Europe, sauf la Grande-Bretagne et l'Irlande, et les coûts salariaux français sont parmi les plus bas, si l'on en croit les chiffres avancés par le FMI, le patronat suédois et le Chase Manhattan.

Priorité au travail posté

Dans une interview parue dans notre numéro 279, « *Emploi du temps, emploi de soi* », le Dr Alain Wisner rappelait les conséquences du travail de nuit et du travail posté sur la santé des travailleurs. « Je concevais, disait-il, qu'on ajoute à la Constitution un article ainsi libellé : « Nul ne peut être payé pour l'éventualité d'une atteinte à sa santé ».

Nous reviendrons sur ces problèmes, dont l'étude à singulièrement progressé grâce au rapport Wisner sur « *L'aménagement des conditions de travail par équipes successives ou travail posté* », (réalisé pour le ministère du Travail) et le rapport Carpenter-Cazamian sur « *Le travail de nuit* » au BIT.

Plusieurs fédérations de la CFDT (chimie, Services-Livres, Métallurgie) ont intensifié leur action pour une réduction prioritaire du temps de travail posté. On peut obtenir auprès d'elles des documents sur ce sujet. Rappelons tout de même ici les précisions qu'elles apportaient sur la définition même du travail posté, et parues dans un article de « *Syndicalisme-hebdo* » du 15-2-79, sous le titre « *Réduction du temps de travail et cinquième équipe* » :

« Dans le but de faire fonctionner les outils de production, plus de 40 heures par semaine, les patrons ont eu recours au travail par équipes successives, organisé selon trois grands systèmes :

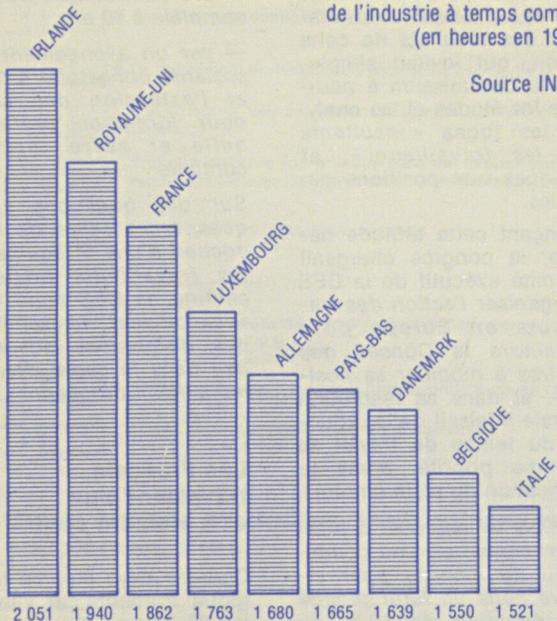
- Le système discontinu en deux équipes avec interruption du travail en fin de journée et en fin de semaine (2 x 8). La plage totale de travail étant, par exemple, comprise entre 6 h et 22 h.

- Le système semi-continu en trois équipes avec interruption du travail en fin de

L'ANNÉE DE TRAVAIL

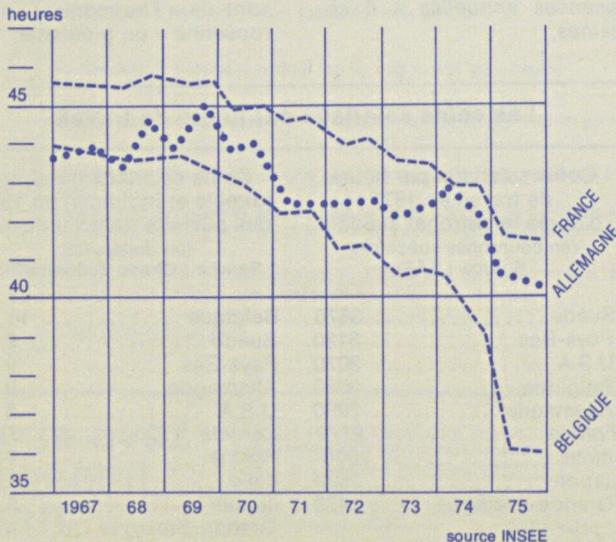
Durée annuelle effective du travail des ouvriers de l'industrie à temps complet (en heures en 1975)

Source INSEE



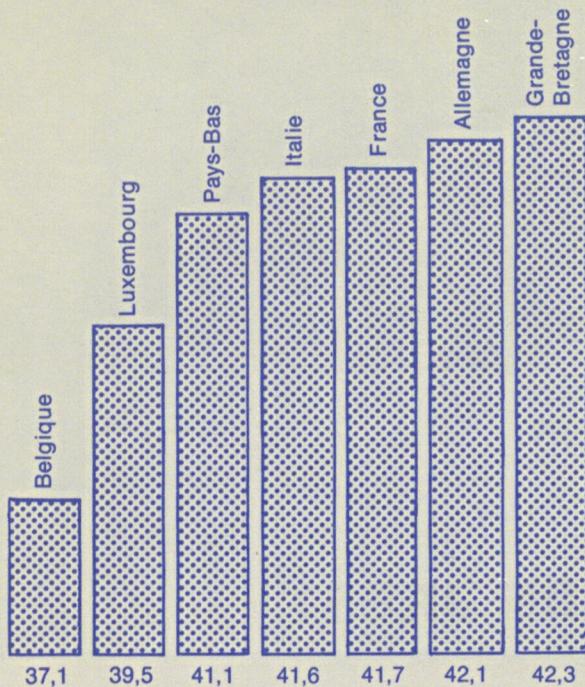
LA SEMAINE DE TRAVAIL

Evolution de la durée du travail hebdomadaire en France, Belgique et Allemagne fédérale, de 1967 à 1975

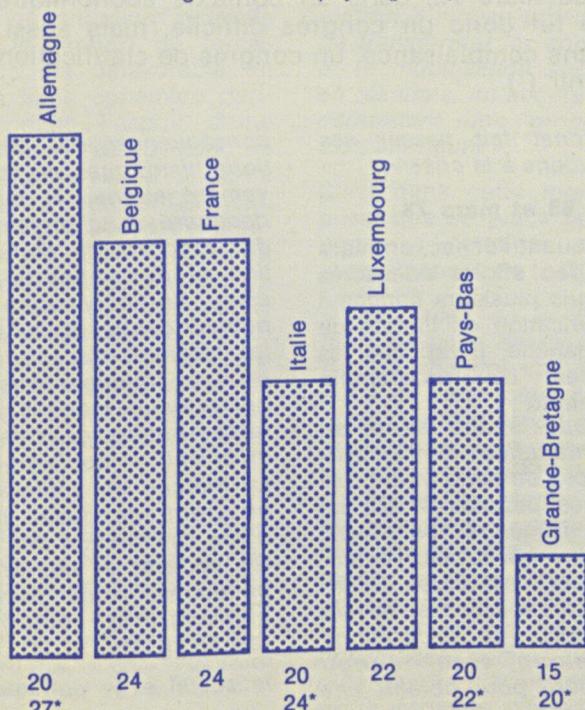


TEMPS DE TRAVAIL ET DE LOISIR DES OUVRIERS D'INDUSTRIE EN 1977

Durée hebdomadaire du travail (heures)



Congés annuels payés (jours)



semaine (3 x 8). Dans ce cas, les équipes se succèdent pour travailler par exemple le matin, l'après-midi et la nuit.

• Le système continu où la production est assurée 24 heures sur 24, tous les jours de la semaine, dimanches et jours fériés compris. Mais, comme il faut bien se reposer quand même, prendre ses congés, ou remplacer les malades, ce système ne peut fonctionner en réalité qu'avec un minimum de quatre équipes (4 x 8).

Ce sont les travailleurs auxquels on applique ce système, qui revendentiquent aujourd'hui la cinquième équipe et la réduction d'horaire. Lorsqu'on parle de travail posté, il faut savoir également qu'il ne s'agit pas du poste individuel de travail, mais de la tranche horaire de travail qui est aujourd'hui de 8 heures en moyenne. »

Dans un rapport au colloque sur « *Le partage du travail* », organisé les 3 et 4 avril dernier par le centre de recherches « Travail et société », Martine Aubry et Jean-Marc Ouazan ont souligné comme caractéristique de la situation française un certain « cumul » de l'inégalité : les catégories qui ont les plus mauvaises conditions de travail sont aussi celles qui ont les durées de travail les plus longues. Ils rappellent aussi les progrès de la « pénibilité mentale » :

« La difficulté de mesurer les répercussions sur la charge mentale est importante, car les atteintes à la santé mentale ne se traduisent pas nécessairement par des phénomènes de rupture (accidents, dépressions...). Des frénésies d'activité ou hantises de l'arrêt deviennent elles aussi des éléments pathologiques : c'est ainsi que la mortalité dans les premiers mois qui suivent l'âge de la retraite est importante.

Certains types de travaux induisent directement des comportements telles l'obsessionnalité, la dépression... Il est ainsi inévitable que le travail au rendement induise un rapport obsessionnel au temps ou que des tâches sans intérêt entraînent des réactions dépressives ». □



ACTUALITÉ SYNDICALE CFDT

LE CONGRÈS DE BREST

Le 38^e congrès de la CFDT, qui s'est tenu à Brest du 8 mai au 12 mai avait un slogan significatif : « Reconstruire l'espoir ». En effet, l'organisation syndicale devait assumer la déception de mars 78, dans un contexte économique et social lourd d'incertitudes. Ce fut donc un congrès difficile, mais aussi un congrès où l'on put débattre sans complaisance, un congrès de clarification, et à ce titre important pour l'avenir (¹).

Edmund Maire en définissait ainsi l'enjeu dans son rapport d'activité :

« Avec toute la force, toute la conviction, toute la certitude de cette expérience accumulée, il nous faut réagir pour surmonter les limites que nous venons de rencontrer pendant les trois années écoulées et que l'on pourrait résumer ainsi : la classe ouvrière française vote pour le socialisme et elle défile pour les revendications pendant que le

(¹) Le rapport d'activité a été voté à 57 % et la résolution sur la politique d'action pour trois ans à 67 %. Un compte rendu détaillé du congrès est paru dans « Syndicalisme-hebdo » n° 1757, du 17 mai 1979.

patronat fait passer ses solutions à la crise ».

mai 68 et mars 78

Evoquant l'échec, en mars 78 des efforts consacrés depuis plusieurs années à l'édification de l'union de la gauche, il rappelle les limites du programme commun :

« Nous avons senti en permanence les insuffisances de cette union des forces populaires. De ce fait, et malgré nos efforts, la réponse du mouvement ouvrier s'est située essentiellement sur le terrain électoral, le programme commun étant conçu d'abord pour obtenir une majorité. (...) De plus, le contenu de ce programme ne tirait pas réellement les

conséquences des déviations historiques du mouvement ouvrier et faisait dépendre le changement des rapports de domination et des rapports sociaux, de l'occupation du pouvoir central et des seules réformes des structures économiques. Mais ce qui nous a manqué aux forces populaires, c'est la mobilisation sociale. (...) La marche au socialisme ne peut découler que d'une conjonction des luttes sociales et des luttes politiques. Nous devons apprendre à conjuguer Mai 68 et Mars 78. »

le social et le politique

Voilà pourquoi la CFDT avait, dès la fin 1977, redressé la barre :



« Notre nouvelle politique d'action n'est donc nullement une pâle adaptation à une situation nouvelle où le rapport de forces nous est défavorable, ni une ligne éphémère définie dans l'espoir d'une meilleure disposition de nos adversaires à notre égard. Fondamentalement, elle est d'abord l'expression de notre volonté de surmonter la malédiction qui semble peser sur le mouvement ouvrier de notre pays, où, jamais encore, le mouvement social et le mouvement politique n'ont avancé conjointement (...) »

» Notre conviction profonde, c'est que si les travailleurs et le peuple ne développent pas une action de ce type dès aujourd'hui, une victoire éventuelle de la gauche ne pourra suffire à sortir du productivisme, de l'étatisme et du centralisme ».

C'est dans cette perspective qu'il convient de placer la stratégie de négociation, « moyen privilégié de transformer les conflits et la mobilisation sociale en résultats, en acquis qui permettent une progression ultérieure ».

C'est dans cette logique aussi que se place la réponse à certaines critiques émanant de la CGT :

« Camarades de la CGT, nous ne vous demandons pas de changer vos positions de fond pour pratiquer l'unité d'action avec nous. Nous vous prenons comme vous êtes. Vous, de même, ne mettez pas de préalables insurmontables à notre action commune ; ne nous demandez pas de changer notre politique d'action. Soyez convaincus, comme nous, qu'à partir du moment où nous sommes décidés à répondre aux situations les plus urgentes, nos po-

litiques d'action ne doivent pas être inconcilia-
bles ».

« Un formidable effort sur nous-mêmes »

Deux jours de débats sur le rapport général ont permis une confrontation parfois vive. Edmond Maire, qui était allé loin dans l'autocritique, s'est montré à son tour intran-sigeant sur la solidarité syndicale, dénonçant le verbalisme, le dogmatisme politique, la stratégie du soupçon « Si vous n'êtes pas d'accord, débattez réellement sur le fond et ne vous réfugiez pas dans la caricature ». « Derrière vos grands mots, vous ne proposez que de continuer une logique de l'échec ».

Avec insistance, il explique pourquoi l'actuelle politique d'action n'était pas un abandon. On lui

avait reproché un excès d'autocritique : ne peut-on pas, répondit-il, « tirer fierté de ce que ce soit la moins électoraliste des forces populaires, celle qui s'est élevée en permanence, à partir de l'été 1976, contre le risque d'attentisme électoral, qui soit la plus autocritique au lendemain de l'échec de la gauche ? »

On lui avait reproché un changement, et même un abandon stratégique :

« Non, il n'y a pas eu d'abandon de la stratégie, mais au contraire, effort volontaire pour en revenir à la stratégie définie par nos congrès précédents ».

On avait mis en cause la nouvelle « modération » du langage confédéral :

« Mais enfin, n'est-il pas temps de dépasser la maladie infantile du mouvement ouvrier français qui

donne d'autant plus dans le radicalisme verbal et l'anticapitalisme à toutes les sauces, qu'il n'arrive pas dans les faits à traduire ces belles proclamations ? Pour mettre en œuvre notre stratégie, on ne peut en rester à la simple négation, à l'attente mythique du grand soir, électoral ou social. C'est, pas à pas, dans l'action de chaque jour, que se reconstruira la conscience sociale ».

Cette volonté de démythification, doublée d'un appel à l'effort, restera la tonalité dominante du congrès de Brest. Dans les propos d'Edmond Maire elle apparaît comme la condition même de l'action syndicale à venir :

« Qui est conservateur, et qui est révolutionnaire ? Qui a jamais cru que la marche au socialisme autogestionnaire se ferait

sans un formidable effort sur nous-même et, d'abord, sans un effort d'unité interne et de progrès de toute la CFDT ? »

Le sens de cet effort, de cette avancée « pas à pas », est indiqué notamment dans la résolution-action adoptée par le congrès. Elle définit les priorités de l'action syndicale pour les trois années à venir : la durée du travail et les 35 heures, les contrats collectifs (conventions collectives hors-statuts, petites entreprises), les bas salaires et en particulier ceux des travailleuses. La CFDT s'oriente vers une active resyndicalisation qui est pour elle une nécessité vitale d'organisation, de présence à toutes les formes de luttes qu'entraînent les technologies nouvelles, les restructurations, la dimension européenne.



Pierre Vanlerenberghé, à gauche, au bureau de séance du congrès avec de gauche à droite Claude Vernet (Ha-cuitex), Pierre Héritier (Région Rhône-Alpes) et Robert Vion (FGTE).

L'intervention de Pierre Vanlerenberghe secrétaire général de l'UCC

Pierre Vanlerenberghe, a été réélu membre du Bureau national de la CFDT. Voici le texte de son intervention au congrès de Brest, en tant que secrétaire général de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres.

FAIRE DES LUTTES SOCIALES LE MOEUR ESSENTIEL DU CHANGEMENT, tel a toujours été notre règle ; mais avons-nous réussi à la concrétiser durablement dans la dernière période ? Développer ainsi le grand mouvement majoritaire, parce que conscient, du peuple, l'avons-nous réussi ? Malheureusement non.

Il est donc nécessaire de nous réinterroger sur les conditions à réunir pour construire une telle action de masse, capable d'influer de façon déterminante sur les changements et de recréer l'alternative politique. Tenir compte du poids, des aspirations, du comportement social, du niveau de conscience, de chaque catégorie, devrait devenir une exigence, sans laquelle l'unité des travailleurs se construirait sur du sable.

Transformation de la classe ouvrière et de l'action syndicale

L'ACCENT MIS CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES SUR CERTAINS RISQUES D'ÉMIETTEMENT DE LA CLASSE OUVRIÈRE (l'apparition des hors-statuts, des travailleurs intérimaires, etc) est donc d'une grande importance. Ces phénomènes conduisent à l'affaiblissement des solidarités, aux pertes d'identités collectives sur quoi se bâtit le syndicalisme de transformation. La crise, en effet, n'unifie pas mécaniquement les intérêts de ses victimes et le patronat joue sur ses effets pour opposer les travailleurs entre eux (jeunes et adultes, qualifiés et non-qualifiés, secteur privé et secteur public, etc). Il s'ensuit

une dévalorisation des contrats collectifs, une remise en cause pernicieuse des rôles et des fonctions. Le mouvement syndical doit donc unifier dans l'action toutes ces catégories nouvelles et les plus anciennes, autour d'objectifs communs : la revalorisation et l'extension des contrats collectifs. Mais il doit aussi tenir compte des interrogations qui émergent avec ces catégories nouvelles ; ce qui est le cas, par exemple, de leurs demandes de travail à temps partiel. Ce qui est vrai pour ces phénomènes récents l'est également pour ce qui relève des « éclatements » anciens, je veux parler des diverses catégories de salariés induites par la division du travail, et qui connaissent de profonds changements.

Trop souvent, dans notre organisation syndicale, nous ne tenons pas compte de la diversité, de la complexité des couches socio-professionnelles. Construire une action de masse, ce n'est pas plaquer uniformément des objectifs généraux, sans adaptation à telle ou telle catégorie ; ce n'est pas se contenter d'actions unifiantes, qui souvent, à terme, n'ont unifié que les militants. Développer un mouvement de masse conscient, c'est voir ce qui est commun et ce qui diffère ; tenter d'arbitrer des solutions communes ; mettre les groupes en capacité d'agir à leur propre niveau pour mieux les engager dans la lutte d'ensemble. Ceci veut dire qu'il faut tenir compte non seulement des aspirations différentes, mais également des conduites sociales diverses induites par l'itinéraire social de chaque catégorie. Ainsi, le travail

d'OS, conduit les OS à réagir immédiatement en groupe ; mais les catégories « mobiles » dans l'entreprise (maîtrise, petits cadres), qui ne savent plus qui ils sont et où ils vont, s'intègrent facilement à l'entreprise, ne se définissent pas comme groupe, et ont plus de mal à participer à l'action collective. *Il faut unir les couches telles qu'elles existent et non pas telle qu'on voudrait qu'elles soient.* Si cela n'est pas fait, nous réduirons la puissance du rapport de forces, nous tournerons le dos à notre projet, qui est respect des différences, qui est diversification des rôles dans la société.

Un des enjeux pour la longue période à venir est donc celui-là : sortir le syndicalisme français, et la CFDT en particulier, de la situation minoritaire qui est sienne dans le champ de forces sociales et politiques.

Créer les conditions d'un examen permanent et de pratiques originales

QUELS SONT ALORS LES MOYENS A METTRE EN ŒUVRE ?

— d'abord analyser avec rigueur tout ce qui se joue au sein de chaque couche socio-professionnelle. L'effort qui vient d'être fait en direction du tertiaire devrait être refait pour toutes les catégories ;

— ensuite décrypter les politiques patronales qui visent implicitement ou explicitement chaque catégorie (par exemple, sur la durée du travail) ;

— enfin, prendre en compte, dans le champ revendicatif,

les différences, ce qui ne veut pas dire se limiter aux problèmes catégoriels, (par exemple, sur le terrain des contrats collectifs, les OS seront plus sensibles aux augmentations de salaires, et aux garanties collectives, alors que les techniciens seront plus portés sur les classifications et la formation permanente. Par exemple, les OS seront plus sensibles à l'amélioration directe et concrète des conditions d'hygiène et de sécurité ; les ouvriers qualifiés à une amélioration technique aidant leur travail ; les cadres, à un meilleur exercice de leurs responsabilités dans l'organisation du travail).

Le grand problème reste alors d'articuler et d'unifier, progressivement, ces différentes démarches. La chose n'est pas simple, elle est possible : soit parce qu'on est sur un terrain commun à toutes les catégories (c'est le cas par exemple des conditions de travail) ; soit parce qu'un objectif commun (par exemple, la réduction massive du temps de travail) implique des modalités particulières pour chaque catégorie (avec respect d'un horaire hebdo pour tous), ou d'un effort particulier d'explications.

Un gros effort est donc à mener. La stratégie articulée se joue également sur ce terrain, et pas seulement au niveau du professionnel et de l'interprofessionnel ; la stratégie articulée, c'est aussi l'exigence de s'adapter au terrain et à la période, et d'unifier ce qui peut l'être, dans le but de renforcer le rapport de forces.

Nous souhaitons qu'au sortir de ce congrès soit instauré, selon des voies à déterminer, un examen permanent, des pratiques d'unification, basé sur une approche de la diversité et de la complexité du réel.

Prendre en charge la vie et les questions des cadres au travail

POUR NOTRE PART, C'EST CE QUE NOUS AVONS EN-

TREPRIS AUPRÈS DES CADRES. Un examen attentif de la période précédente nous avait conduits à constater que les cadres CFDT n'apportaient pas à la vie syndicale leurs problèmes particuliers (par honte, par peur, par absence...), expliquaient mal les objectifs communs (les explications sur les salaires étaient par trop diverses), n'abordaient pas dans la vie syndicale un certain nombre de problèmes qu'ils abordaient ailleurs.

Notre tâche a donc été :

— de mieux faire comprendre à la masse des cadres, nos objectifs communs, notamment la hiérarchie des salaires, en permettant l'unification des objectifs et des explications de la centrale : c'est un des sens de notre proposition d'une hiérarchie de 1 à 6 faite en septembre 76 ;

— de prendre en charge la vie des cadres au travail : leurs problèmes professionnels, liés à l'exercice de leurs fonctions. Car une de leurs caractéristiques en tant que catégorie, est qu'ils sont marqués par l'exercice de leur fonction, de leurs responsabilités. Ce fut le sens de notre campagne 77 : « Ingénieurs et cadres, pour quel travail ? » Le développement d'une action de masse chez les cadres ne sera possible, c'est notre conviction, que si le mouvement syndical est en capacité de prendre en compte cette dimension.

Au-delà du catégorialisme, poser les vrais problèmes.

Y a-t-il, dès lors, danger de catégorialisme ? Nous disons non. Car sur les terrains liés à l'exercice des fonctions, il y a rencontre, même conflictuelle parfois, entre les catégories. Ce qui différencie : ce sont, soit les problèmes abordés, soit la manière d'aborder les problèmes communs.

• différence dans les problèmes abordés : par exemple, sur le terrain des condi-

tions de travail, le cadre mettra plus l'accent sur les problèmes des rapports hiérarchiques et sur l'organisation cohérente du travail. L'examen des réalités permettra de montrer que rien ne sera possible sans l'expression des salariés.

• différence dans la manière d'aborder les problèmes communs : sur le terrain de l'emploi par exemple, les cadres qui sont habituellement sensibles aux prévisions économiques des firmes, ont la possibilité d'un apport spécifique aux luttes d'ensemble. C'est d'ailleurs ce qui s'est produit à de nombreuses reprises ces dernières années. C'est le sens de notre « opération 20 questions » : quelles informations spécifiques peuvent réunir les cadres, pour bâtir avec les autres salariés une prévision sur leur avenir commun, et ainsi prévenir ce qui risque de se passer et agir en conséquence ?

Le travail que nous avons mené nous a d'ailleurs conduits à affiner notre analyse. Nous ne la reprendrons pas ici. Au-delà de l'unicité du rôle d'encadrement d'hier, les diversités sont apparues, accentuées par la crise. Il faut en tenir compte, comme pour toutes les autres catégories.

Et admettre pour tous un droit à la différence

SI NOUS VOULONS CONSTRUIRE LA GRANDE CENTRALE NÉCESSAIRE A CE PAYS POUR CONDUIRE UNE TRANSFORMATION AUTO-GESTIONNAIRE, il nous faut prendre en compte tout autant les différences que les problèmes immédiatement communs. La tâche qui est celle des syndicats est d'unifier ensuite, soit par l'objectif, soit par les modes d'action, soit par l'explication.

Pierre Vanlerenberghé
secrétaire général de l'UCC

Un débat sur la façon d'aller vers les 35 heures sans perte de salaire

Il n'est pas simple de définir une stratégie de réduction du temps de travail, comme en témoignent les votes du congrès de Brest sur la compensation salariale. L'objectif revendicatif défini par le Conseil National de janvier 1979 était d'aller vers les 35 h sans perte de salaire. Pour rendre possible les avancées sur ce terrain, avec création d'emplois, la stratégie confédérale était de diversifier l'action revendicative et de l'adapter aux contextes de travail, après débats avec les travailleurs. Certains syndicats ont estimé que de tels débats étaient superflus, contraires à la clarté dans l'action.

Une motion d'ordre fut d'abord présentée par 35 syndicats, dont plusieurs de la Banque, demandant que soient dissociées deux phrases : celle qui énonçait l'objectif des 35 heures, et celle qui indiquait que cet objectif doit faire l'objet de débats parmi les travailleurs. Yves Lichtenberger, de la fédération Services-Livre, vint combattre cette motion d'ordre :

YVES LICHTENBERGER

« La motion d'ordre qui vous est proposée pose deux problèmes.

Le premier : devons-nous, dans nos objectifs revendicatifs, poser les 35 h comme une revendication en soi, ou comme une perspective ? Devons-nous en faire un mètre de plus de banderole qui s'ajoute au SMIC à 2 700 F, à la retraite à 60 ans, à l'emploi pour tous, etc., ou en faire une exigence concrète, traduite par de multiples revendications et formes d'action au plan des boîtes, des localités des branches, et au plan national ?

Le deuxième : c'est la question de la compensation salariale. Bien sûr, tout le monde est pour la compensation intégrale : quand on a le rapport de forces permettant de l'imposer. La question n'est pas là, elle est : doit-on en faire un préalable en accep-

tant donc, lorsqu'on ne peut l'imposer, de renoncer à nos objectifs de réduction du temps de travail, ou doit-on accepter que les travailleurs puissent discuter et aient sur ce point la décision ?

Qui ici ne connaît pas d'exemple où des travailleurs dans leur lutte, dans leur négociation, n'aient préféré au vu du rapport de forces, obtenir tout de suite des réductions de temps de travail et accepter de se garder pour plus tard la question de la compensation intégrale ?

Rappelez-vous : quand, dans la plupart de nos branches industrielles, nous en étions encore à 48 et même 56 h, comment s'est fait dans les années qui ont suivi mai 68 le retour, d'abord, aux 45 h. Il y a bien peu d'endroits où nous avons eu, malgré le rapport de forces de l'époque, la compensation intégrale. Eh bien, camarades, les femmes qui aujourd'hui sont à 40 h sont, du point de vue de leur travail et de leurs loisirs, dans la situation où nous étions nous, les hommes, à 48 et 56 h !

Alors, la question est-elle une question de principe de négociation : « On ne transige pas sur les principes avant d'engager la discussion avec les patrons, on reste fermes sur les prix à l'entrée. Après, on apprécie... »

Qui trompe-t-on avec cela ? En tout cas, pas les patrons.

Alors, que veut-on en défendant ce principe : se garder le droit de transiger au niveau de la seule délégation ? Nous préférons, nous, prévoir d'entrée la discussion avec les travailleurs.

On le voit, sur les deux questions que soulève l'amendement, il s'agit bien du même problème : une question de pratique syndicale. En fonction de quoi déterminez-vous nos objectifs revendicatifs : de nos principes ou de nos luttes concrètes ? La dissociation des deux problèmes vise un objectif précis : on vote tous en chœur la première partie, et on dissocie la deuxième, pour en faire le symbole de notre intransigeance et de notre absence de compromission avec le capitalisme. On rompt théoriquement avec le capitalisme, sans se soucier de savoir si cela facilite ou pas une rupture concrète avec son évolution.

Voter le premier et refuser le deuxième, cela voudrait dire que le premier, la lutte concrète sur les 35 h, restera une abstraction, et que nous ne nous donnerons pas les moyens de l'imposer : camarades, il faut être clair et savoir sur quoi nous nous engageons. Nous n'avons que faire d'une bonne motion si elle ne correspond pas à des engagements d'action précis. C'est pourquoi nous vous invitons à lier les deux votes et à refuser la motion d'ordre. »

La motion d'ordre ayant été néanmoins acceptée (par 57,30 % des voix contre 42 %), les deux parties du texte furent dissociées. La première, sur les 35 heures, fut adoptée par le congrès à 86 %.

La seconde, sur les conditions de la compensation salariale fit l'objet d'un nouveau débat. Le texte de la phrase en litige était le suivant « les revendications adaptées comme les formes de la compensation doivent faire l'objet de débats avec les travailleurs et les travailleuses ».

PATRICE LEUTHOLD

Patrice Leuthold, intervenant au nom de 25 syndicats (assurances, papier-carton, chimie, métaux) intervint pour défendre le maintien de la phrase, estimant que le débat avec les travailleurs et la prise en compte de chaque nécessité particulière est un impératif stratégique :

« Quand on s'exprime librement sur ses aspirations, c'est le désir de travailler moins qui vient en tête ; pourtant ce désir, il faut l'avouer franchement, apparaît toujours comme un objectif un peu lointain et la nécessité de répondre au coup par coup aux attaques patronales, nous ramène toujours sur le terrain des salaires.

Comment s'étonner, alors, que les travailleurs eux aussi, finissent par prendre le même langage que nous, s'ils ont le sentiment que nous en parlons sans trop y croire et que surtout nous ne mettons pas en œuvre tous les moyens pour faire de la réduction du temps de travail un objectif aussi immédiat que peut l'être celui des salaires ?

UNE ACTION URGENTE, CONCRÈTE, ADAPTÉE

La réduction du temps de travail est une nécessité urgente.

— pour l'emploi de tous, pour que le progrès commence enfin à permettre de travailler moins ;

— pour les femmes ; pour qu'elles prennent toute leur place dans la production ;

— pour les hommes, pour qu'ils prennent toute leur place à la maison ;

— pour toutes les catégories qui font encore plus de 40 h (et certaines, plus de 45 h) : chauffeurs routiers, gardiens, employées de maison, vendeuses pour lesquelles existe encore un système intolérable d'heures d'équivalence, c'est-à-dire d'heures non payées.

Pour l'instant, les patrons s'en sont plus occupés que nous. A la critique de la double journée pour les femmes, l'allongement du temps de transport, le besoin de sortir des villes, etc., ils répondent : horaires mobiles, temps partiel, trois demi-équipes, aménagement des horaires sur la semaine et sur l'année (...).

Notre avancée sur la réduction du temps de travail doit prendre la forme d'une offensive multiple en fonction des réalités diverses, par branche, par entreprise, par service et par catégorie.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Nos revendications sur la réduction du temps de travail touchent à l'organisation du travail. Nous constatons, là où nous avons obtenu en premier cette réduction, que le patron l'a accordée au prix d'une plus grande mobilité de la force de travail. Dans les assurances, avec les horaires mobiles et la polyvalence, dans le papier carton par l'instauration de roulements instables intermédiaires entre la 4^e et la 5^e équipe.

Pour arriver à mener des actions concrètes sur cette question, il nous a d'abord fallu faire l'expérience avec les travailleurs des conséquences pour chacun dans son travail, de ces réductions. On ne se battra pas là-dessus simplement en calculant la

compensation par une règle de trois en fonction de la réduction des effectifs, mais par des revendications précises sur l'organisation du travail, comme par exemple la limitation de la polyvalence à l'intérieur d'un service.

LA COMPENSATION SALARIALE

Venons-en maintenant à la question de la compensation de salaire. Il y a une idée bien admise, c'est que le niveau d'exploitation se mesure au niveau du salaire. Pour nous, il se mesure tout autant au niveau des heures effectuées.

Dans le congrès, certains veulent poser la question de la compensation salariale comme la mesure du degré de réformisme de la confédération. Nous n'acceptons pas cette façon de poser les problèmes.

Nos possibilités d'avancées sur les 35 heures, personne ne rêve de les voir tomber d'en haut. Il faut d'abord bien plus de succès au niveau des boîtes et des branches, avant d'arriver à la possibilité d'un accord cadre national. Le contenu d'un tel accord cadre ne dépendra pas de ce que nous tolérons aujourd'hui, mais bien de ce que nous serons capables d'imposer là où nous sommes.

Pour nous, ce qui est en jeu dans cet amendement, c'est une question de stratégie et de pratique syndicale. Alors qu'en est-il à ce point de vue ? Nous sommes pour la réduction du temps de travail et nous sommes pour qu'elle soit intégralement compensée. Comment faire aboutir ces objectifs ? L'un doit-il être un préalable par rapport à l'autre, quand nous n'avons pas le rapport de forces pour imposer les deux en même temps ?

— Lorsque des travailleurs et des travailleuses, surtout en dessous de 40 heures, préfèrent prendre du temps pour eux, quitte à y perdre financièrement, doit-on dire : ce n'est pas notre affaire ?

— Lorsque tout le monde dit : « S'il n'y a pas compensation intégrale, il n'y a que les cadres qui pourront se payer la réduction d'horaires », doit-on se priver d'une proposition assurant la compensation intégrale pour les bas et moyens salaires et d'une compensation partielle pour les hauts salaires ?

— Va-t-on recommencer le coup des horaires mobiles où l'abstraction de nos positions a permis au patronat de nous écarter de toute négociation et de l'arranger directement avec les travailleurs ?

— Que dirons-nous aux femmes pour lesquelles la réduction du temps de travail est une nécessité aussi impérative que les salaires ? Les enverrons-nous au patron se faire signer un contrat à temps partiel, c'est-à-dire une réduction cette fois sans aucune compensation ?

Ces questions-là, nous ne voyons pas d'autre manière d'y répondre que d'en discuter avec les travailleurs et l'amendement ne dit que cela.

Alors, oui, nous sommes pour la compensation intégrale des salaires, mais ne voulons pas en faire un préalable de négociation, que le patron pourrait utiliser pour nous dévier de l'objectif ».

JEAN-CLAUDE BAZETOUX

Jean-Claude Bazetoux, secrétaire de l'URI Auvergne, intervint à son tour au nom de 43 syndicats (Auvergne et Rhône-Alpes), pour demander la suppression de la phrase en litige :

« Une résolution action d'un congrès confédéral doit contenir les objectifs de mobilisation que l'organisation propose aux travailleurs et en matière de réduction du temps de travail les objectifs sont clairement affirmés au 4-2 de la résolution puisqu'il est précisé très clairement : la réduction du temps de travail sans perte de salaire vers les 35 h. Alors, pourquoi cet

amendement qui introduit des contradictions et risque d'entraîner l'organisation à une pratique syndicale confuse ?

S'il est normal que les revendications du temps de travail soient diversifiées en fonction de la réalité des horaires pratiqués, nous n'avons pas à introduire des inégalités entre les entreprises, les branches, localités ou régions en parlant de compensation de la réduction du temps de travail. D'ailleurs, dans un certain nombre d'entreprises ou de branches, des résultats ont été obtenus sur la réduction du temps de travail sans qu'il soit à aucun moment question de la compensation.

C'est la même chose au niveau européen, où dans un certain nombre de pays, la réduction du temps de travail en dessous de 40 h a été obtenue sans perte de salaire. C'est le cas de la Belgique, qui fait les 36 h sans perte de salaire. Alors pourquoi, tandis que s'engage une campagne au niveau de la CES, la CFDT irait parler de compensation ? Il ne faut pas confondre les objectifs de mobilisation et la pratique des négociations. Comment cela se passe-t-il dans les conflits ? Les travailleurs engagent l'action sur un ou plusieurs objectifs, et c'est seulement au moment des négociations qu'après débat avec l'organisation syndicale ils acceptent ou n'acceptent pas le compromis qui ressort de la négociation.

Cette pratique syndicale est claire et cohérente, et c'est cette pratique qu'il faut confirmer et mettre en œuvre.

La réduction du temps de travail sans perte de salaire est un objectif clair et unifiant et avancer dès le départ des objectifs de réduction du temps de travail avec perte de salaire pour certaines catégories de travailleurs n'est pas mobilisateur. C'est dès le départ prendre le risque de se couper de certaines catégories de travailleurs, et par conséquent, ne pas réunir les conditions de réaction d'un rapport de force favorable. Et puis il nous faut aussi pren-

dre en compte que la grande majorité des adhérents de la CFDT ont des salaires inférieurs à 3 500 F mensuels et qu'ils n'accepteront pas de se mobiliser sur des revendications qui conduisent à diminuer leur pouvoir d'achat déjà bien amputé par la politique patronale et gouvernementale. Et si nos adhérents ne se mobilisent pas, comment croyons-nous mobiliser la masse des travailleurs ? (...)

On nous a dit hier, à cette tribune, que cette compensation devait se faire dans le cadre d'une hiérarchie de 1 à 6. Mais cela pose le problème de savoir comment nous articulons avec notre politique salariale, et comment nous voulons attaquer les inégalités. Nous sommes, nous, pour une pratique syndicale claire, il ne faut pas mélanger les problèmes et attaquer les inégalités et revenus tous azimuts. La réduction des inégalités de revenus doit s'attaquer sur le plan des salaires et de la fiscalité, et pas sur le plan de la réduction du temps de travail.

En conclusion, les opposants à cet amendement se prononcent pour la seule affirmation, objectif clair mobilisateur et unifiant : « La réduction du temps de travail sans perte de salaire vers les 35 h ». Ils se prononcent pour une pratique syndicale claire, cohérente, proposent aux travailleurs une action de masse rigoureuse, et demandent donc au congrès de rejeter la dernière partie de l'amendement proposé par le bureau national, par un vote par mandats.

L'objectif prioritaire de la CFDT pour les trois ans, c'est la réduction du temps de travail, ce n'est pas la réduction des salaires ».

Malgré une nouvelle intervention d'Albert Mercier (« Serions-nous pour un syndicalisme qui refuse le débat avec les travailleurs ? »), le congrès se prononça dans ce sens, donc pour la suppression de la phrase, par 62 % des voix contre 35,30 %. □

L'ENTENTE CORDIALE CGT-CGC

□ La CGT s'intéresse aux cadres. Vigoureusement. Georges Séguy en personne a dit à Lyon devant le 7^e congrès de la structure cadres cégétiste, l'UGICT, que rien de sérieux ne se fera plus sans eux : « *l'engagement des cadres dans la vie et l'action syndicale est un facteur déterminant du succès de nos luttes* ». Les élections prudhomales verront donc une démonstration de force de l'UGICT, qui a, selon *L'Huma*, défini « *les moyens de gagner à l'action syndicale les 4 millions d'ingénieurs, cadres et techniciens* ».

Cette belle ambition ne pouvant miser ni sur l'enthousiasme spontané de la base, ni sur l'originalité des propositions de l'UGICT, a mis en branle une stratégie lourde à double volet : disqualifier la CFDT (pas méchamment, quelques fraternelles baffes) et séduire la CGC. Les cadres, c'est connu, aiment le sérieux, ils en trouveront dans la fraîche conjonction entre la CGT et la CGC, organisation de masse (sinon de classe) aux dires de Séguy lui-même, qui a reconnu en Jean Menu, patron de la CGC, « un homme loyal ». Ensemble, ils tiendront à distance les aventuriers, genre CFDT, qui jouent avec l'éventail des salariés pour satisfaire leurs états d'âmes. Bien sûr quand Séguy déclare que le syndicalisme doit être à la fois une force de contestation et de proposition, certains y trouvent des relents cédétistes, mais qui oserait confondre le puissant réalisme de la CGT, avec l'infâme recentrage de la CFDT ?

Ajoutons que René Le Guen, leader de l'UGICT, met en cause les conditions de la production et de la productivité. « *Nous donnons ainsi, dit-il, toute sa dimension démocratique à l'autogestion, tout en situant la responsabilité des cadres* ». Donc, en résumé, la CFDT est hérétique et ses cadres baignent dans le mythe. La CGT c'est l'autogestion, et le *loyal* Menu est son allié quasi-naturel.

Bravo camarades, pour le marketing. Les cadres commerciaux apprécieront.

CADRES EN CHÔMAGE

vous souhaitez une information sur le licenciement, l'indemnité de chômage, l'allocation UNEDIC, etc.

Appelez « SVP Cadres en chômage »

247.75.55

**les jeudis après-midi
de 14 à 18 heures**

Une permanence téléphonique est assurée par des camarades du collectif « cadres au chômage » et par des techniciens des organismes de l'emploi.

LES CADRES CFDT DANS L'ACTION SYNDICALE

par Yves Lasfargue

L'année 1979 sera une année marquante dans l'histoire des cadres CFDT : en effet, cette année aura vu le lancement d'un grand nombre d'opérations, dont l'objectif est de permettre l'action syndicale des cadres avec toutes les autres catégories de travailleurs.

□ Parmi les actions proposées par l'Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres CFDT, quatre d'entre elles apparaissent particulièrement importantes :

1. L'opération « *Recherche de l'information pour le contrôle des investissements* ».
2. L'opération « *Accueil des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur* ».
3. L'opération « *Enquête sur le temps de travail des cadres* ».
4. L'opération « *Elections prud'homales - section cadres* ».

Ces opérations ont été souvent prises en charge par les sections d'entreprises et les syndicats, mais aussi par les groupes fédéraux de cadres et par les groupes régionaux qui se mettent en place dans chaque Union régionale CFDT.

Aujourd'hui, dans cet article, il ne s'agit pas de faire un bilan, mais de faire un premier point sur la situation de ces opérations qui se poursuivent toute l'année.

opération n° 1

Cette action s'appuie sur les tracts qui ont déjà été diffusés à plusieurs dizaines de milliers d'exemplaires pour chacun d'eux. Un tract est destiné aux cadres du secteur privé et s'intitule « *20 questions à poser aux directions d'entreprises* » ; le deuxième est destiné aux cadres du secteur public et porte le titre « *les services publics en question* ».

dans le secteur privé recherche de l'information pour le contrôle des investissements

Il s'agit de faire prendre conscience aux cadres de leur manque d'informations sur la situation réelle de leur propre entreprise : certes le cadre possède certaines informations mais, comme tous les autres salariés, il ne possède jamais toutes les informations utiles. Si bien que les salariés ne peuvent intervenir ni sur l'avenir de l'entreprise, ni sur l'avenir de leur emploi.

Des exemples actuels nombreux montrent que la lutte sur l'emploi, en particulier, ne doit pas commencer quand les lettres de licenciement sont déjà expédiées : les salariés doivent être très attentifs à l'évolution de la situation commerciale, financière et technique de leur entreprise malgré l'opposition acharnée des directions d'entreprises qui veulent à tout prix cacher les informations (voir en encadré les luttes récentes chez PCUK et au « Grand Hôtel »).

utilisation du bilan social auprès des cadres

Dans les entreprises de plus de 750 personnes ont été diffusés cette année les premiers « bilans sociaux » : ces bilans constituent l'une des sources d'informations que peuvent utiliser les salariés, et les militants doivent attacher une grande importance à l'analyse de ces documents dont nous donnons une critique générale dans le tableau ci-après.

CRITIQUE GLOBALE DU BILAN SOCIAL

□ Face à la diffusion du bilan social, les réactions syndicales sont diverses. Il faut certainement rejeter la réaction suivante :

« Le CE reçoit en moyenne 300 indicateurs par an ; le bilan social contient 150 indicateurs : il n'apporte donc rien de nouveau. C'est un gadget supplémentaire de la société libérale avancée. »

Il semble que cette réaction soit très dangereuse car, pour beaucoup de salariés, la diffusion du bilan social sera l'occasion de discuter sur des informations nouvelles qu'ils ignoraient jusqu'alors (même si les militants du CE, eux, étaient bien au courant). A notre avis, les militants syndicaux peuvent et doivent utiliser le bilan social comme un outil supplémentaire dans le rapport de force, tout en critiquant la réalisation actuelle.

Aspects positifs

- C'est un document de synthèse qui regroupe des chiffres qui jusqu'ici étaient plus ou moins dispersés.
- C'est un document qui retrace l'évolution sur 3 ans.
- C'est un document utile sur le plan pédagogique, car il rappelle les grandes préoccupations des acteurs sociaux (emploi, salaire, hygiène et sécurité, conditions de travail, formation, relations).
- C'est un document qui existe à la fois au niveau de l'établissement et de l'entreprise.

Aspects négatifs

- La réalité sociale, ce n'est pas seulement des chiffres.
- Les « points chauds » du rapport actuel « salarié/patron » sont très mal pris en compte.
- Les indicateurs concernant les « hors-statuts » (temporaire, intérimaires, personnel

d'entreprises sous-traitantes) sont très insuffisants et ne permettent pas de connaître la situation.

- Les relations « salaires réels/conventions collectives » sont inexistantes.
- Les indicateurs sur le temps de travail sont insuffisants (on ne parle que d'horaires affichés ; rien sur le temps réel et les heures supplémentaires).
- Les indicateurs sur les conditions de travail sont peu utilisables.
- La loi n'a pas normalisé les méthodes de calcul des indicateurs : les comparaisons seront difficiles.
- Le bilan social « entreprise » n'est pas la somme des bilans sociaux « établissement » car les indicateurs ne sont pas homogènes.
- Les commentaires explicatifs ne sont pas obligatoires.
- La consultation du CE peut n'être qu'une formalité.

Ces militants doivent en particulier bien analyser les attitudes patronales face au bilan social.

En effet, dans les entreprises, les patrons réagissent de manière assez diverse devant l'obligation du bilan social. On trouve deux tendances opposées :

- les patrons qui « subissent » la loi et l'appliquent au minimum ;
- les patrons qui « profitent » de l'obligation pour convaincre leur personnel.

1^{re} attitude

Les patrons appliquent la loi « strictement ». Soit parce qu'ils ne voient pas l'intérêt du bilan social, soit parce qu'ils essaient de faire du bilan social un instrument de gestion interne leur permettant de contrôler leur système de planification sociale sur 3 ou 5 ans.

Cette attitude apportera peu de changements spectaculaires : le bilan social restera un document technique réservé au seul comité d'entreprise et accompagné du plus petit nombre d'explications possibles.

2^e attitude :

D'autres patrons vont profiter du bilan social :

— pour valoriser l'entreprise : ils pensent mettre en valeur les chiffres positifs et « redresser » ainsi l'information qui est diffusée par les syndicats ;

— pour revaloriser la hiérarchie : en particulier en « mettant dans le coup » les cadres pour qu'ils établissent eux-mêmes le bilan social et qu'ils participent à sa diffusion auprès du personnel (mise en place d'un système de réunions d'informations démultipliées).

Ces patrons vont certainement diffuser des « extraits choisis et illustrés » du bilan social à l'ensemble du personnel (ceci n'est pas obligatoire) : *l'impact ne sera jamais négligeable*, notamment au niveau des cadres qui accordent toujours un certain crédit aux documents de synthèse à présentation plus ou moins « scientifique ».

Il nous semble que les militants CFDT devront faire un effort particulier pour s'adresser aux cadres à l'occasion de la diffusion du bilan social et devront essayer de leur expliquer que :

- la réalité sociale ne peut être enfermée dans des chiffres ;
 - les chiffres sont contestables et que la direction en refuse le contrôle aux syndicats ;
 - les moyennes chiffrées laissent de côté les inégalités les plus flagrantes ;

- les problèmes en discussion (sous-traitance, intérimaires, temps de travail, etc.) sont très peu traités dans le bilan social. Aucun indicateur ne les éclaire... comme par hasard.

**dans le secteur public
comprendre les rapports officiels
sur l'avenir des entreprises
publiques**

Le tract « les services publics en question » présente aux cadres les rapports officiels que le gouvernement vient de faire établir sur l'avenir des services publics : rapport « Nora-Minc » sur l'informatique, rapport « Ripert » sur la poste, rapport « Guillaumat » sur la SNCF, etc.

Tous ces rapports ont une logique commune: ils proposent le démantèlement du service public.

Ces 2 tracts peuvent être commandés à
l'UCC-CFDT - 26, rue de Montholon - 75439
Paris Cedex 09. Prix : 100 ex. 15 F ; 500 ex.
50 F.

LUTTES POUR L'INFORMATION

Chez PCUK

□ En septembre 1978, la commission économique du comité d'entreprise de la société Produits Chimiques Ugine-Kuhlmann (PCUK) demandait « la situation de certains produits en fonction de la part du marché que possède PCUK pour ces produits et du taux de croissance du ou des marchés sur lesquels ils se ventilent » (1). Non seulement la direction refusait de répondre à la question, mais interdisait à la commission de faire réaliser des études économiques par un cabinet extérieur. Et les patrons parlent encore de participation ou de concertation... On croit rêver !

Au « Grand Hôtel »

□ En mai 1979, les 1000 employés de 4 palaces parisiens ont fait grève pour exiger de l'information : « Nous ne voulons pas devenir un nouveau LIP, être mis devant le fait accompli alors qu'il est trop tard pour réagir » disent les travailleurs. En effet, les syndicats ont remarqué de très nombreuses irrégularités de gestion « achats somptueux, transferts à l'étranger » qui, bien que les 4 hôtels tournent à plein rendement, pourraient entraîner une faillite artificielle. Les travailleurs se battent pour une meilleure information... et une meilleure gestion (abrogation de certains contrats, rapatriement des capitaux, et assainissement des finances).

(1) Il est à remarquer que les 2 premières questions du tract « 20 questions » traitent exactement ce même thème.

Aussi est-il nécessaire que les cadres s'aperçoivent qu'ils sont conduits à jouer un rôle spécifique dans les politiques de démantèlement des services publics. Ils sont bien souvent chargés d'en préparer ou d'en exécuter les mesures d'application. C'est pourquoi, compte tenu du rapport de forces réalisé dans beaucoup d'entreprises publiques, les directions tentent de développer une contre-offensive au niveau des cadres.

L'enjeu est de taille : s'ils s'opposent aux orientations gouvernementales, s'ils manifestent une force d'inertie, il y a peu de chances de réussite ; par contre, s'ils approuvent ou même restent indifférents, la position du pouvoir est renforcée.

En outre, les militants CFDT doivent montrer aux cadres que ce n'est pas individuellement ou même catégoriellement (comme voudrait leur faire croire la CGC et parfois l'UGICT-CGT), qu'ils résoudront les problèmes qui se posent à eux en tant que cadres du secteur public, à savoir essentiellement :

- compression des effectifs ;
- spécialisation à outrance se traduisant par une parcellisation des tâches.

Mais c'est bien en participant aux actions engagées par les organisations ouvrières que leurs intérêts propres seront défendus.

opération n° 2

accueil des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

Les 80 000 jeunes qui sortent de l'enseignement supérieur chaque année sont de plus en plus angoissés en constatant l'état du marché du travail : 25 à 28 000 d'entre eux sont au chômage (soit 1/3 d'une promotion).

Ces chiffres sont rappelés dans le n° 288 de cette revue « Guide CFDT des jeunes diplômés » qui sert de support à l'opération d'accueil des jeunes diplômés.

Il nous a semblé, en effet, qu'il était du devoir des organisations syndicales d'aider les jeunes diplômés à combattre leur angoisse en leur donnant les moyens de comprendre la situation et en leur expliquant les propositions de la CFDT pour résoudre les problèmes d'emploi, de qualification, de statut, de salaire, de carrière, etc. Mais il ne suffit pas que l'UCC-CFDT édite un tel document, (que tous les abonnés à « Cadres CFDT » ont reçu en mai-juin 1979), encore faut-il que ce guide des jeunes diplômés soit diffusé auprès des étudiants d'université ou de grandes écoles.

La campagne de diffusion comprend deux grandes périodes :

1^{re} période : mai-juin

De nombreux militants (cadres, non-cadres et enseignants du SGEN) se sont rendus auprès des étudiants pour diffuser ce guide. Ils ont reçu un accueil d'autant plus chaleureux que ce guide est bien complet et d'un prix tout à fait abordable (1).

Par exemple, dès le début du mois de mai, l'Union départementale CFDT de la Loire avait diffusé à elle seule plus de 200 exemplaires de ce guide ! Les camarades de Lille et de Nancy l'ont également diffusé (Facs, IUT, resto U, etc.). Les

(1) « Guide CFDT des jeunes diplômés », n° 288 de la revue « CADRES CFDT », 10 F l'ex. ; 25 F les 5 ex. ; prix spéciaux pour les commandes dépassant 20 ex. - UCC-CFDT - 26, rue de Montholon - 75439 Paris Cédex 09.

radios en ont parlé (Jean Boissonat, Léon Zitrone), mais la presse écrite pourrait encore faire un effort.

2^e période : septembre-décembre

C'est la rentrée des universités. C'est aussi la période où les jeunes diplômés de juin ou septembre prennent conscience du chômage. Les militants, les sections, les syndicats et les unions départementales vont lancer de nouveau une deuxième campagne de diffusion à cette époque et démontrer ainsi qu'un document peut être diffusé à tous les étudiants exclusivement par les circuits militants, sans nécessité de recours aux circuits commerciaux.

Les jeunes diplômés sont une grande partie des *cadres de demain* : nous nous devons d'aller vers eux avant même leur entrée dans l'entreprise.

Il est à remarquer d'ailleurs que dans certaines entreprises les militants CFDT ont distribué le guide CFDT aux jeunes cadres nouvellement embauchés, car ceux-ci sont particulièrement intéressés par les chapitres « *Comprendre son contrat de travail* » et « *Maîtriser sa carrière* ».

opération n° 3

enquête sur le temps de travail des cadres

Réduire le temps de travail de tous les salariés et créer des emplois : c'est le sens de la campagne CFDT « *Travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux* ».

Mais si tout le monde souhaite cette réduction du temps de travail, il faut reconnaître que beaucoup sont encore sceptiques sur les modalités de réalisation.

C'est pourquoi l'UCC lance une grande enquête auprès des cadres sur la réduction du temps de travail. Cette enquête touche :

- d'une part, *les lecteurs de « Cadres CFDT »* : nous demandons à chaque lecteur de remplir et de nous renvoyer le questionnaire encarté dans ce numéro ;
- d'autre part, *l'ensemble des cadres des entreprises privées ou publiques* : les militants CFDT vont diffuser ce questionnaire présenté sous forme de tract massivement à tous les cadres (1) dans la période 15 septembre-15 novembre 1979. Les résultats de l'enquête seront rendus publics en décembre 1979.

Quels sont les objectifs de cette enquête ?

En fait, nous espérons que la lecture de ce tract-questionnaire provoquera trois réactions chez les cadres :

- d'une part, chaque cadre prendra conscience de son *temps personnel de travail réel* et réfléchira sur les contradictions d'un système économique qui constraint certains cadres à être surmenés pendant que 60 000 collègues sont au chômage ;
- d'autre part, chaque cadre sera poussé à étudier avec précision les conséquences d'une réduction de travail sur l'emploi dans *son propre service*. Chacun comprendra alors la validité des revendications syndicales : oui, la réduction d'horaire provoque la création d'emplois. Mais cette création est différente dans chaque situation... et le rôle des cadres n'est pas neutre dans cette opération ;
- enfin, chaque cadre indiquera ses préférences personnelles en matière de modalité de réduction de *son propre temps de travail*. En choisissant parmi toutes les modalités possibles (1 heure par jour, 1 jour par semaine, etc), il prendra conscience que la réduction du temps de travail c'est possible même chez les cadres, même pour lui.

Ces questionnaires, qui nous seront transmis à l'UCC après avoir été remplis, seront analysés sur ordinateur et nous pensons que les résultats seront d'un grand intérêt et permettront de mieux argumenter notre revendication de réduction du temps de travail.

opération n° 4

préparer les élections prud'homales - section « cadres »

On sait que la CFDT estime que le texte de la loi n° 79-44 du 28 janvier 1979 est de nature à modifier considérablement le fonctionnement des conseils de Prud'hommes (2). En particulier, la CFDT pense que les conseils de prud'hommes seront de meilleurs outils pour la défense des travailleurs et permettront aussi une certains syndicalisation, notamment dans les PME.

En effet, la loi prévoit deux grandes modifications :

(1) Ces tracts peuvent être commandés à l'UCC-CFDT au prix de 20 F les 100 exemplaires.

(2) Voir « CADRES CFDT » n° 287, pages 32 à 35. Voir aussi la nouvelle brochure éditée par Montholon-Services sur les « Conseils de prud'hommes ».

• d'une part, la généralisation des conseils prud'hommes. Ces conseils couvriront l'ensemble du territoire (avec des particularités pour l'Alsace et la Moselle) et l'ensemble des salariés de droit privé, soit 15 millions de salariés. Chaque conseil comprendra obligatoirement 5 sections différentes :

industrie,
commerce,
agriculture,
activités diverses,
personnel d'encadrement.

• d'autre part, les conditions d'élections sont modifiées ainsi que le statut du conseiller salarié (formation et protection face à un éventuel licenciement).

Ces élections, dont la date a été fixée au mercredi 12 décembre 1979 pendant le temps de travail, seront un enjeu important, car elles permettront d'envoyer un grand nombre de candidats CFDT siéger dans les conseils de prud'hommes. Elles seront aussi un test de représentativité pour les organisations syndicales.

les cadres et les prud'hommes

Chaque conseil de prud'hommes devra comporter une section du personnel d'encadrement qui doit regrouper selon la loi :

« • d'une part, les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;

• d'autre part, les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur et enfin les voyageurs, représentants et placiens. »

que faire pour préparer ces élections ?

La préparation de ces élections va exiger des actions syndicales de trois types :

(1) Tout militant CFDT désirant être présenté comme candidat aux élections prud'homales (on est électeur et candidat aux élections de travail et non d'habitation) doit s'adresser à sa section et envoyer un double de sa demande à l'UCC.

1. Rechercher et présenter des candidats (environ 800 cadres devront être présentés par la CFDT). Dès aujourd'hui, dans chaque localité, dans chaque entreprise, les militants CFDT doivent s'interroger sur les candidats éventuels (1) : il ne sera parfois pas très facile de trouver des camarades acceptant cette responsabilité et nous devons nous y prendre longtemps à l'avance.

2. Contrôler les listes d'électeurs : ce sont les patrons qui, d'ici le 31 juillet, doivent établir les listes électorales dans les mairies. Il nous faudra contrôler à la fois que tous les salariés y figurent et que la ventilation par section est bien faite, en particulier dans la section « Personnel d'encadrement ». Pour la CFDT, doivent être inscrits dans cette section les salariés des 2^e et 3^e collèges (c'est-à-dire ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens), et les VRP.

3. Convaincre les salariés de soutenir les candidats CFDT aux élections prud'homales. Les cadres CFDT vont jouer un rôle important dans ces élections prud'homales et confirmer leur progression (+ 1,8 % en 2 ans) et leur seconde place parmi les organisations syndicales.

Les élections aux comités d'entreprises (3^e collège)

	1975	1977
	%	%
Syndicat		
CGC	36	34,2
CFDT	11,3	13,1
CGT	8,6	7,1
FO	7,4	7,8
Autres syndicats	13,8	15,8
Non syndiqués	22,5	22

Source : ministère du Travail.

Conclusion

Nous l'avons déjà écrit : cet article n'est pas un bilan définitif. Il a fait le point sur les actions 1979 lancées par l'Union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT et reprises par les sections syndicales et les groupes de cadres.

Ces actions continuent de se développer : que chaque militant, chaque section les amplifie dans son entreprise.

Les cadres et le nouveau système d'indemnisation du chômage

A partir du 1^{er} juillet 1979, un nouveau système d'indemnisation du chômage entre en application, suite à la loi cadre du 16 janvier 1979 et aux accords du 16 mars 1979 signés par le CNPF et les organisations syndicales après plus de 10 mois de négociation. Ce système, qui est décrit par ailleurs en détail (1), est très différent de l'ancien système : est-il plus juste ? Est-il plus équitable ? Est-il défavorable aux cadres ou est-il intéressant pour toutes les catégories ? C'est ce que nous allons essayer d'analyser en répondant aux 5 questions qui sont le plus couramment posées à son sujet.

I. Pourquoi les organisations syndicales ont-elles accepté un nouveau système dont la caractéristique principale semble la suppression de l'indemnisation à 90 % des chômeurs ?

D'une part, il faut se rappeler que ce n'est pas l'accord du 19 mars 1979 qui a « supprimé le 90 % » : c'est la loi du 16 janvier 1979 qui a imposé (2) une modification de l'indemnisation à 90 %, et les négociations ne pouvaient qu'appliquer la loi, même si les organisations syndicales la contestaient.

D'autre part, il faut savoir que l'indemnisation à 90 % ne concernait jusqu'à maintenant qu'une faible part des chômeurs : environ 1 sur 10. Pour les salaires les plus bas, ce type d'indemnisation est maintenu (salaires inférieurs à 2 300 F/mois, c'est-à-dire jusqu'à 115 % du SMIC environ). Aucun chômeur pour raisons économiques ne percevra moins de 60 % de son salaire.

Si l'accord consacre une diminution de l'indemnisation pour environ 100 000 chômeurs, il permet par contre l'amélioration de l'indemnisation pour 4 à 500 000 autres chômeurs.

Au total, l'ensemble des chômeurs sera mieux indemnisé avec le nouveau système qu'avec l'ancien, car la somme totale des indemnisations est supérieure à l'ancienne.

C'est pourquoi toutes les organisations syndicales ont signé l'accord du 16 mars 1979, car elles estimaient que le nouveau système était meilleur que l'ancien.

II. Pour qui le nouveau système est-il plus avantageux que l'ancien ?

1. Pour les 120 000 chômeurs qui percevaient l'allocation ASSEDIC seule (3) : c'est-à-dire 40,25 % du salaire pendant 3 mois, puis 35 % pendant 9 mois. Dans le nouveau système, ils percevront l'allocation de base soit :

600 F (4) + 42 % du salaire brut (5) pendant 12 mois.

C'est ainsi que pour un salaire de 4 000 F/mois, l'indemnisation moyenne sur la première année était de 1 576 F/mois : elle devient 2 288 F, soit une augmentation de + 712 F/mois (+ 45 %).

2. Pour les 280 000 chômeurs qui perçoivent « l'allocation ASSEDIC + l'aide publique (500 F/mois) ».

Dans le nouveau système ils percevront l'allocation de base. C'est ainsi que pour tous les salaires bas et moyens, l'augmentation sera de + 20 %.

Pour un salaire de 10 000 F, l'augmentation sera de + 17 %.

3. Pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans. L'allocation de base est prolongée de 6 mois (18 mois au lieu de 12 mois).

4. Pour les chômeurs âgés de plus de 55 ans. S'ils ne retrouvent pas d'emploi, ils pourront bénéficier de la garantie de ressource à 60 ans (70 % du salaire). Auparavant, l'âge limite était de 56 ans et 8 mois.

5. Les femmes n'ayant pas occupé d'emploi salariés.

Elles percevront l'allocation forfaitaire de 1 200 F/mois (40 F/jour valeur avril 1979).

Certaines d'entre elles (un petit nombre) percevaient déjà 31,91 F par jour (6), soit 957 F.

(1) Voir le dossier paru dans « Syndicalisme Hebdo » du 19 avril 1979.

(2) Cette loi n'a été votée ni par les députés socialistes, ni par les députés communistes.

(3) Dans l'ancien système, il y a deux types d'allocation : l'allocation ASSEDIC (versée par un organisme paritaire) et l'allocation « Aide publique » (versée par l'Etat). Dans le nouveau système, les allocations sont regroupées et versées par un seul organisme, l'ASSEDIC.

(4) Soit une allocation fixe de 20 F/jour (valeur 1^{er} avril 1979). Cette somme fixe, égale pour tous, sera revalorisée le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année.

(5) Par contre, la majoration pour personne à charge (200 F par mois), est supprimée.

(6) Les femmes prises en compte par le « pacte sur l'emploi ».

mois : elles verront donc leurs allocations augmenter de + 25 %.

D'autres, beaucoup plus nombreuses (femmes seules ou ayant suivi un stage agréé d'au moins 500 h), bénéficieront de l'allocation forfaitaire de 1 200 F/mois, alors que jusqu'à maintenant, aucune indemnisation ne leur était versée.

6. Les nouvelles catégories prises en compte par le système d'indemnité.

Les employés de maison, jusqu'alors exclus du système d'indemnisation, vont pouvoir maintenant bénéficier des mêmes allocations que les autres salariés.

III. Pour qui le nouveau système est-il moins avantageux que l'ancien ?

1. Pour les licenciés pour « *raison économique* » dont le salaire est supérieur à 2 300 F (environ 120 000 personnes).

En effet, jusqu'à 2 300 F, les licenciés continuent de percevoir une indemnisation à 90 % de leur salaire brut (soit 100 % de leur salaire net, car ils ne paient pas les cotisations sociales).

Mais au-dessus de 2 300 F, les taux d'indemnisation sont les suivants :

1^{er} trimestre : 65 % du salaire brut + 600 F/mois (1),

2^{er} trimestre : 60 % + 600 F/mois,

3^{er} trimestre : 55 % + 600 F/mois,

4^{er} trimestre : 50 % + 600 F/mois,

Un minimum garanti joue à partir de 3 fois le SMIC (environ 6 000 F/mois) : 75 %, 70 %, 65 % et 60 % du salaire brut pour chaque trimestre. Ce minimum a pour effet d'arrêter la dé-hierarchisation due à la partie fixe.

En moyenne sur les 12 premiers mois, ce système permet :

Salaire brut	Taux d'indemnisation par rapport au salaire net
2 500 F/mois	94,4 %
3 000 F/mois	88,0 %
6 000 F/mois	76,0 %
10 000 F/mois	75,0 %

2. Pour certains jeunes (en nombre assez faible) qui percevaient 45 F/jour et ne toucheront plus que 40 F.

3. Pour les chômeurs dont la durée du chômage dépasse 3 ans.

Jusqu'à maintenant, ils percevaient une allocation d'aide publique de 320 F/mois la 4^e année, de 288 F/mois la 5^e année... (— 10 % chaque année).

(1) 20 F par jour (valeur 1^{er} avril 1979).

(2) Titre du journal « *Le Figaro* », du 19 mars 1979.

L'INDEMNISATION DES CHÔMEURS EN FÉVRIER 1979

Un système très injuste amélioré par le nouvel accord

1 341 918 inscrits à l'ANPE

442 235	33 % des chômeurs ne perçoivent rien.
aucune allocation	
285 435	
Aide publique seule : 500 F/mois	
142 688	55 % des chômeurs : leur indemnisation est améliorée par le nouveau système.
ASSEDIC seule (40 ou 35 % du salaire)	
287 910	
ASSEDIC + Aide publique	
183 650	14 % des chômeurs à 90 % de leur salaire 90 %.
90 % de leur salaire	

Dans le nouveau système, les indemnisations sont limitées à 3 ans. En fait, cette situation concerne en priorité les chômeurs âgés, et nous avons vu que dans ce cas-là le nouveau système était plus favorable que l'ancien. Il est possible qu'une partie des chômeurs suivant une formation sera pénalisée par les

OUVERTURE
D'UN 3^e CENTRE T.A.C.

TAC
REPEINT VOTRE
VOITURE EN 24 H.

POUR : **750f**

Pour un prix équivalant à six ou sept pleins de super, plusieurs milliers d'automobilistes parisiens ont fait repeindre leur voiture par la Société T.A.C. (Technique Automobile California). Celle-ci pratique des tarifs défiant toute concurrence, mais offre un éventail de prix forfaitaires - donc sans surprise. De 750 F. TTC pour une peinture deux couches et garantie deux ans, jusqu'à 1.100 F TTC pour un travail très soigné en trois couches et en couleur d'origine. Une peinture métallisée ne coûte que 1.500 F TTC.

La même rigueur dans les prix est appliquée aux réparations de tôlerie qui sont parfois nécessaires avant la peinture. Un devis gratuit est toujours établi et celui-ci est scrupuleusement respecté. En cas d'accident remboursé par les assurances, le client peut en profiter pour faire repeindre sa voiture en payant la différence (souvent minime) entre la peinture complète et la peinture partielle. T.A.C. 13^e - 41, rue des Terres-au-Curé Paris 13^e Tél. 583.74.42

T.A.C. La Défense - 58, r. de la République 92 Puteaux - Tél. 775.02.21

T.A.C. 19^e - Parking Euromarché, Porte de la Villette, Paris 19^e - Tél. 834.74.00

dispositions que va prendre le gouvernement : mais pour le moment, les mesures définitives concernant la formation ne sont pas encore connues.

IV. Qui paie les améliorations du nouveau système ?

D'une part, l'Etat, dont la participation au régime d'indemnisation passera de 4,8 milliards en 1978 à 7 milliards en 1979.

D'autre part, les entreprises, dont les cotisations au régime d'indemnisation sont passées de 3 à 3,6 % du salaire brut au 1^{er} avril 1979.

Enfin, les salariés, dont les cotisations passent de 0,6 à 1 % du salaire brut.

Mais toutes ces augmentations ne sont pas converties en « améliorations supplémentaires » : elles correspondent aussi au financement du grand nombre de chômeurs supplémentaires.

V. Est-il vrai que les cadres « font les frais du nouvel accord » ? (2)

Ceci est faux, car les cadres comme les autres bénéficient des avantages du nouveau système :

a) les cadres *licenciés pour des raisons « non-économiques »* voient leur indemnisation relevée de manière importante :

— pour un salaire de 10 000 F/mois, un cadre touchait une allocation de 40,25 % le 1^{er} trimestre, soit 4 525 F ;

Il touchera aujourd'hui : 42 % + 600 F soit 4 800 F, c'est-à-dire + 275 F.

Les 3 autres trimestres, 4 800 F au lieu de 4 000 (+ 800 F par mois, + 20 % !) ;

— pour un salaire (plafond) de 17 880 F/mois, l'écart atteint plus de 1 100 F/mois.

b) les cadres âgés (et l'on sait que le nombre de cadres chômeurs est grand après 50 ans) profiteront des dispositions pour les licenciés de plus de 50 et 55 ans.

Mais il faut reconnaître que les cadres licenciés pour « raisons économiques » voient leur indemnisation diminuer (8 500 cadres sur 60 000 cadres au chômage). C'est ainsi qu'un cadre qui percevait un salaire de 6 000 F/mois avait droit à une indemnisation de 5 400 F/mois pour un trimestre renouvelable 4 fois. Le nouveau système lui accorde 4 500 F au 1^{er} trimestre et 3 600 F au 4th trimestre (mais l'allocation est due pour 6 mois, renouvelable une fois : ceci veut dire que les contrôles au 3^{er} et 9th mois sont supprimés, suppression très généralement considérée comme une amélioration.

Un cadre qui percevait 17 880 F/mois (le plafond) avait droit à 16 000 F/mois, mais percevra dorénavant 13 400 F (75 % de 17 880 F).

Un certain progrès

Au total, on constate que la très grande majorité des chômeurs indemnisés seront mieux indemnisés avec le nouveau système. Ce n'est pas un accord parfait : comme tous les accords signés entre le CNPF et les organisations syndicales, c'est un compromis. A chacun de juger la valeur de ce compromis.

L'UCC-CFDT, pour sa part, pense que la conception et les principes de base du nouveau système sont bien ceux qui correspondent à ces orientations fondamentales :

- *réduction des inégalités* : les différences d'indemnisation qui existaient entre les catégories de chômeurs étaient anormales (cf. tableau) ;

- *priorité aux bas salaires* : les bas salaires sont mieux indemnisés que les hauts salaires (en valeur relative) ;

- *extension et généralisation de l'indemnisation* : plusieurs dizaines de milliers d'employés de maison, jusqu'alors exclus, vont pouvoir percevoir les allocations de chômage ;

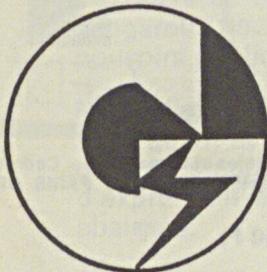
- *la grande majorité des cadres est avantagée* par le nouveau système. Quelques-uns sans doute y perdent, mais on ne réduira pas les inégalités sans toucher certains acquis.

Guérineau

SA AU CAPITAL DE 3 000 000 DE F.

ENTREPRISE GÉNÉRALE
D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE

TOUTES LES APPLICATIONS
de L'ÉLECTRICITÉ



Siège Social :

15, rue d'Amerval
NANCY 54000

TÉL. : 35-12-10

LA CAMPAGNE CFDT SUR L'ENERGIE ET LE NUCLEAIRE

Avec l'accident nucléaire de Three Mile Island, un seuil a été franchi. Pour toutes les opinions publiques des pays développés, le débat sur l'énergie s'est alourdi d'une inquiétude que ne dissiperont pas les témoignages d'experts — d'ailleurs contradictoires — et encore moins les discours sur « l'erreur humaine ». Chacun voit que l'avenir énergétique s'annonce difficile pour la France, et pour l'Europe dans son ensemble qui, on le sait, ne devra pas trop compter sur la solidarité des Etats-Unis. Un pays dont on exige des sacrifices, et qu'on invite à faire des économies, est un pays qui a droit à l'information et au débat. C'est ce que revendique la motion adoptée début mai par le congrès de Brest et qui annonce une prochaine campagne de la CFDT sur la politique énergétique et nucléaire. Cette campagne a été lancée le 27 juin.

« Le 38^e Congrès décide de donner une nouvelle impulsion à la lutte de la CFDT contre le programme gouvernemental et de mener une campagne pour une alternative au « tout électrique, tout nucléaire ».

L'action de toutes les organisations visera à atteindre les objectifs définis par la CFDT : suspension pendant 3 ans du programme de centrales, arrêt de la construction de « Super-Phénix » et abandon de toute série industrielle de surrégénérateur, refus des extensions de l'usine de retraitement de La Hague pour des seules fins marchandes, dénonciation des contrats étrangers de retraitement.

En outre, il apparaît indispensable :

— de surseoir à la mise en service des centrales tant que toute la lumière n'aura pas été faite, par un examen contradictoire, sur les défai-

lances des centrales construites en France sur le modèle américain.

— procéder à la révision complète des dispositifs de sécurité des centrales actuellement en service.

La campagne pour une alternative, pour d'autres sources d'énergie, montrera qu'il existe des moyens de satisfaire les besoins en énergie hors du tout nucléaire à condition d'en prendre les moyens, ce que le gouvernement se refuse à faire.

La France dispose de ressources non exploitées en charbon, en hydraulique et en géothermie. Il faut maintenir et développer leur mise en valeur et leur utilisation.

La France doit multiplier les efforts en faveur des énergies alternatives sur la base d'opérations locales et régionales. C'est possible dès aujourd'hui en développant l'utilisation des énergies nouvel-

les telle que l'énergie solaire en particulier pour les usages domestiques.

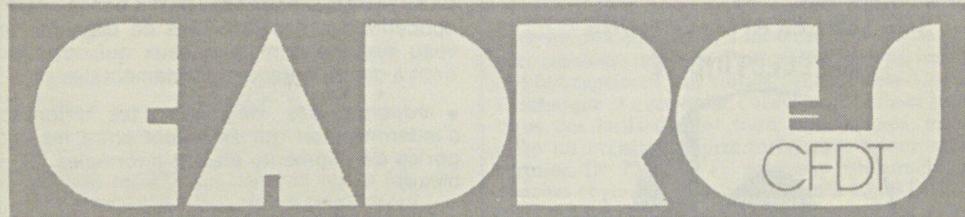
L'élaboration d'un « plan énergétique régional » doit être approuvée par les populations ; chaque région prendra part au « plan énergétique national ».

Cette action prendra essentiellement deux formes :

— une action de longue durée d'information et de débat, de consultation populaire, appuyée par la signature d'une « pétition nationale pour une alternative énergétique »,

— des actions de masse dans les régions autour des sites d'implantation ou d'extension contestés.

Le Congrès mandate le Bureau national pour conduire les actions nécessaires dans l'unité d'action la plus large ».



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 1979 : 50 F)

NOM

PRÉNOM

ADRESSE

.....

Il n'est pas indifférent pour nos libertés à venir qu'un seul individu soit détenu un seul jour sans raison.

ATTENTION, LIBERTES

Lors de l'entrevue de la délégation de la confédération européenne des syndicats avec M. Valéry Giscard d'Estaing le 15 juin 1979, la CFDT a remis une lettre d'Edmond Maire au Président de la République, lui faisant part des réactions enregistrées et de sa position concernant les condamnations d'un certain nombre de jeunes, suite aux incidents des 23 mars et 1^{er} mai. On sait quelle décevante réponse a été faite à cette lettre, qui reste actuelle, et que voici :

« La CFDT est particulièrement sensible à cette situation, d'abord parce que la défense des libertés constitue une de ses responsabilités essentielles et qu'elle s'inquiète de la dégradation que nous constatons, ensuite parce qu'elle ne peut oublier qu'elle a été, elle-même, récemment, l'objet d'une attaque sans fondement de la part du gouvernement dans l'affaire dite « des comités de soldats ».

Aujourd'hui, il y a en prison des jeunes dont il est désormais clair qu'ils ont été arrêtés au hasard des charges de police, sans avoir commis d'acte répréhensible. Pour quelques autres, il y a une disproportion considérable entre leurs actes et la sanction, quand nous comparons certaines de ces condamnations avec celles encourues par les auteurs de la délinquance financière, nous devons dire qu'il y a scandale.

Veut-on faire définitivement d'une partie des jeunes des révoltés ? Veut-on couper la jeunesse du pays, lui refuser son avenir en l'acculant à la révolte ? Est-il possible que la procédure des flagrants délits soit utilisée de la sorte, que le maintien en détention préventive devienne quasi systématique ?

Est-il possible que, de plus en plus souvent, la police arrête des personnes, les frappe puis les inculpe... de violence à agents ? Quand le coupable se fait de la sorte victime, et s'exonère de sa responsabilité, le retournement est indigne et dangereux pour la sécurité des citoyens. Il y a là, de la part des pouvoirs publics qui laissent faire, une attitude irresponsable.

Nous disons, M. le Président, qu'un redressement est nécessaire quant aux respects des libertés essentielles du citoyen, et qu'il vous appartient de le promouvoir. L'exercice de la liberté d'expression et de manifestation est en cause et la justice est abaissée.

Nous vous demandons de faire prendre les mesures nécessaires pour que les jeunes condamnés soient élargis et que leurs dossiers soient blanchis, de telle manière qu'ils n'en subissent pas les conséquences dans leurs activités scolaires ou professionnelles.

Nous vous demandons que le gouvernement prenne les dispositions pour que les moyens dont il dispose, police et justice, soient effectivement au service de la sécurité des citoyens. »

DES BUREAUX ET DES TOURS n° 277

LES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE n° 278

EMPLOI DU TEMPS, EMPLOI DE SOI n° 279

Perdre sa vie à la gagner ? La division du travail découpe et quadrille le temps. Les privilégiés décident le long terme, les autres exécutent au jour le jour. De l'école à la retraite dans l'entreprise et dans le loisir, l'emploi du temps reflète un ordre social

LES CADRES DANS LE CHANGEMENT n° 280

Qui sont les cadres, où travaillent-ils ? Sont-ils les bienheureux de la consommation, les hommes du patronat, piégés par les décisions qu'ils exécutent ? Les cadres aussi subissent la crise et le chômage.

CLASSES MOYENNES n° 281

Il y a une tradition française des « classes moyennes ». Mais il y a aussi une évolution sociologique. Mais ni les professions libérales, ni les artisans, ni les paysans... ni les cadres, ne peuvent trouver de solution à leurs problèmes dans certains slogans électoraux.

LE TRAVAIL DES FEMMES n° 282

Il y a surexploitation des travailleuses. La loi est faite au masculin, et sans cesse tournée. Les difficultés de carrière des rares femmes cadres attestent cette discrimination, dont le capitalisme fait son profit.

CRISE CAPITALISTE

ET AVENIR DE L'ENTREPRISE n° 283

La « crise » impose des contraintes, dont celle de l'énergie. Elle offre aussi un prétexte facile aux restructurations autoritaires, à la sur sélection et à de nouvelles formes de pouvoir.

LIEU DU TRAVAIL ET LIEU DU POUVOIR n° 284

Transformer le travail et le lieu du travail : un objectif social qui a beaucoup d'incidences économiques. Mais qu'il s'agisse de réinventer le travail ou de repenser l'architecture industrielle, il faut affronter les blocages et l'inertie.

L'OFFENSIVE NÉO-LIBÉRALE n° 285

Le nouvel Etat libéral dont le discours rejoint celui des prétendus « nouveaux » économistes, prend appui sur les élections de mars 1978 pour imposer ses conceptions et ses plans. Mais quelles sont les chances d'une stratégie indifférente à son propre coût social ?

VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS LORRAIN n° 286

Nous sommes tous des travailleurs lorrains, nous sommes tous des cadres lorrains. Ce qui se passe à l'Est de la France, dans des régions de grande tradition industrielle et de grande modération politique, peut se passer n'importe où, et au nom du progrès. Le problème de la solidarité collective est posé : qu'est-ce qu'une politique industrielle ? Et un avenir régional ? Qui décide et qui paie ?

LES TRAVAILLEURS ET LE DROIT n° 287

Le droit n'est que le résultat codifié d'un rapport de forces. L'histoire de la jurisprudence est une suite de combats. Que vaut encore le droit du travail à l'heure du pouvoir multinational ? Qui peut accéder à la justice, ou simplement à l'information juridique ? L'expérience quotidienne des professions judiciaires, des prud'hommes et de tous les travailleurs, y compris des cadres, donne la mesure des obstacles, des acquis et des nouveaux enjeux.

GUIDE CFDT DES JEUNES DIPLÔMÉS n° 288

Un numéro spécial destiné aux futurs cadres que sont les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Réalisé par une équipe de spécialistes des problèmes d'emploi, ce guide répond aux préoccupations des jeunes dans leur recherche d'emploi et leurs premières années de travail. Et il leur présente sur chaque problème, les positions et revendications de la CFDT.