

bulletin du militant

BM
HEBDO

SPÉCIAL RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

FGM CFDT

R.T.T. : LES ENJEUX DU DÉBAT !

La réduction de la durée du travail ? Cela fait un moment qu'on en parle. Ne faisons pas de modestie, c'est la C.F.D.T. qui la première a lancé cette revendication : les 35 heures.

Cela fait 4 ans que l'on a engagé cette campagne pour réduire le temps de travail, nécessité pour faire reculer le chômage et pour vivre mieux.

Durant ces 4 ans, la C.F.D.T. n'a pas lésiné : elle a **expliqué** aux travailleurs l'importance de cette revendication, elle a réussi à la faire **partager** par le plus grand nombre d'entre eux.

Elle a fait mieux, elle a **convaincu l'opinion publique** c'est-à-dire la plus grande partie de la population au-delà du monde du travail du bien-fondé de cette revendication. Elle a **obtenu dans de nombreuses entreprises** des avancées qui n'étaient peut-être pas spectaculaires mais réelles comme ce fut le cas par exemple dans le groupe Thomson.

Elle a enfin réussi à **obliger** les patrons à **négoier**.

Un énorme bras de fer s'est alors engagé.

DE L'AUTRE COTÉ LES PATRONS :

Pas du tout disposés à réduire réellement le temps de travail, mais cherchant à obtenir par une série d'aménagements que les outils de production et les services tournent longtemps et soient rentables.

Le patronat sait qu'un tel objectif ne peut pas être accepté par les syndicats et les travailleurs, mais il n'est pas tombé de la dernière pluie et pour parvenir à convaincre il utilise démagogiquement les aspirations profondes des travailleurs qui voudraient bien ne plus travailler comme autrefois et gérer à leur convenance leur temps de travail et leur temps de loisir ; et ceux-ci ne voient pas, loin s'en faut, d'un mauvais œil quelques aménagements (les horaires variables, la semaine en 4 jours, les horaires réduits de fin de semaine, etc.).

DE L'AUTRE COTÉ LES SYNDICATS

qui veulent réduire réellement la durée du travail, qui ne sont pas hostiles à certains aménagements car cela répond tout à la fois aux aspirations des travailleurs, à des contraintes économiques dont on est bien obligé de tenir compte, et de plus aménager le temps de travail, c'est un moyen pour le partager, dès lors bien sûr que cela se fait sous le contrôle des syndicats et des travailleurs.

Le bras de fer ! Voilà sur quoi nous sommes engagés depuis que nous avons imposé des négociations avec le C.N.P.F. en 1979.

Depuis il s'en est passé des choses ; le refus de signer en 1980, et l'arrivée de la gauche qui a donné un sérieux coup de main pour faire reprendre les négociations enlisées.

C'est dans ce cadre-là que la C.F.D.T. a signé le protocole du 17 juillet.

Faut-il le rappeler, la signature de ce protocole avait pour la C.F.D.T. un **sens politique déterminant.**

C'était affirmer notre conception qui privilégie l'action syndicale, la négociation, sur le législatif centralisateur.

Cette signature était aussi fondée à partir d'une expérience collective qui nous amène à affirmer avec force qu'aucune loi, fut-elle faite par la gauche, ne pourra transformer la R.T.T. en création d'emplois, ne pourra interdire toute heure supplémentaire, ne pourra évacuer les aspects pervers pour les travailleurs de toutes formes d'aménagement, **seule la lutte syndicale et la conclusion par accord à tous niveaux peut y parvenir.**

Nous croyons qu'un accord peut être un outil. Bien sûr la loi est importante. Cela fait 25 ans que la C.F.D.T. lutte pour l'arrivée de la gauche alors on ne va tout de même pas se mettre à suspecter les vertus des lois qui peuvent contribuer à changer la vie.

Mais à tout vouloir **attendre** de la loi, c'est en quelque sorte en accepter les limites, et il y a quelque chose d'inacceptable dans le comportement de la C.G.T. aujourd'hui.

Celle-ci pour apparaître pure, refuse de s'engager dans le combat pour un bon accord, mais en fait il s'agit purement et simplement d'une désertion syndicale et d'une allégeance à la majorité politique actuelle (ce n'est pas notre genre!).

Ce n'est pas notre conception. Celle du Socialisme autogestionnaire que nous incarnons suppose une organisation de la société, y compris dans l'entreprise, qui permette aux citoyens et aux travailleurs d'intervenir sur tous les choix qui les concernent. **Elle suppose aussi** que l'impulsion nécessaire aux changements ne vienne pas seulement du SOMMET, que **les forces sociales, dont le syndicalisme est un élément déterminant puissent aussi CONSTRUIRE LE CHANGEMENT.**

C'est bien l'ENJEU DE LA PÉRIODE QUI S'OUVRE.

Allons-nous être capables de profiter de la période actuelle pour créer une force syndicale autonome, force permanente des travailleurs organisés, ou allons-nous nous limiter à gérer syndicalement le rapport de forces politique ? L'avenir de la C.F.D.T. en dépend, et plus largement, l'avenir du syndicalisme français.

La Réduction du Temps de Travail est un excellent exercice pratique pour mettre en œuvre nos orientations. En choisissant la voie de la négociation sans exclusion, au contraire, l'intervention législative a posteriori, la C.F.D.T. a choisi de responsabiliser le syndicalisme. Certains camarades estimeront que cette voie comporte des risques, oui, mais la vie existe-t-elle sans risques ?

Faire des travailleurs, des travailleuses organisés les acteurs du changement, c'est notre ambition.

NOS EXIGENCES	LES PROPOSITIONS U.I.M.M.																																
Calendrier pour atteindre rapidement les 35 heures.	Réunion en janvier 1983 pour déterminer les conditions selon lesquelles pourra être poursuivie la réduction du temps de travail en 1983.																																
Réduction de la durée effective du temps de travail d'au moins 2 heures; plus importante pour les horaires les plus élevés.	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="953 329 1255 359"><u>Horaires</u></th> <th colspan="3" data-bbox="1367 329 1669 359"><u>Dates d'application et volume</u></th> </tr> <tr> <td></td> <th data-bbox="1304 359 1388 388">1.02.82</th> <th data-bbox="1482 359 1566 388">1.06.82</th> <th data-bbox="1661 359 1745 388">1.01.83</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="953 388 1058 418">39 heures</td> <td></td> <td></td> <td data-bbox="1650 388 1755 418">1/2 heure</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 418 1058 448">39 h 30</td> <td></td> <td data-bbox="1472 418 1577 448">1/2 heure</td> <td data-bbox="1650 418 1755 448">1/2 heure</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 448 1163 477">40 à 42 h 1/2 inclus</td> <td data-bbox="1293 448 1398 477">1/2 heure</td> <td data-bbox="1472 448 1577 477">1/2 heure</td> <td data-bbox="1650 448 1755 477">1/2 heure</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 477 1184 507">43 heures et 43 h 1/2</td> <td data-bbox="1293 477 1398 507">3/4 heure</td> <td data-bbox="1472 477 1577 507">3/4 heure</td> <td data-bbox="1650 477 1755 507">1/2 heure</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 507 1184 537">44 heures et 44 h 1/2</td> <td data-bbox="1293 507 1398 537">3/4 heure</td> <td data-bbox="1503 507 1566 537">1 heure</td> <td data-bbox="1650 507 1755 537">1/2 heure</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 537 1142 566">45 heures et plus</td> <td data-bbox="1304 537 1388 566">1 heure</td> <td data-bbox="1503 537 1566 566">1 heure</td> <td data-bbox="1650 537 1755 566">1/2 heure</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Horaires</u>	<u>Dates d'application et volume</u>				1.02.82	1.06.82	1.01.83	39 heures			1/2 heure	39 h 30		1/2 heure	1/2 heure	40 à 42 h 1/2 inclus	1/2 heure	1/2 heure	1/2 heure	43 heures et 43 h 1/2	3/4 heure	3/4 heure	1/2 heure	44 heures et 44 h 1/2	3/4 heure	1 heure	1/2 heure	45 heures et plus	1 heure	1 heure	1/2 heure
<u>Horaires</u>	<u>Dates d'application et volume</u>																																
	1.02.82	1.06.82	1.01.83																														
39 heures			1/2 heure																														
39 h 30		1/2 heure	1/2 heure																														
40 à 42 h 1/2 inclus	1/2 heure	1/2 heure	1/2 heure																														
43 heures et 43 h 1/2	3/4 heure	3/4 heure	1/2 heure																														
44 heures et 44 h 1/2	3/4 heure	1 heure	1/2 heure																														
45 heures et plus	1 heure	1 heure	1/2 heure																														
Travaux pénibles Réduction plus importante pour les travaux plus contraignants : <ul style="list-style-type: none"> ● travail à la chaîne; ● travail posté; ● travail exposé à certaines nuisances : bruit, intempéries, températures particulièrement élevées ou basses. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Travaux pénibles (intempéries, températures élevées ou basses, nuit) : 1/2 heure supplémentaire pour les horaires effectifs de 39 heures et plus. ● En tout état de cause pour les postés ayant un temps de présence de 40 heures au plus — 2 x 8 : 3/4 d'heure de réduction minimum — Semi-continus : 1 heure 1/4 de réduction minimum. C'est un plancher minimum.																																
Services continus Obtenir la 5 ^e équipe en 33 h 36 pour favoriser l'emploi et améliorer les conditions de travail.	En 1982, réduction minimum d'1 heure 1/2. Accord sur le principe de la 5 ^e équipe en 33 h 36 pour fin 1986. Possibilité de faire varier en cours d'année les horaires de travail. Nouvelle négociation le 4 décembre 1981.																																
Compensation Compensation intégrale des réductions effectuées pouvant s'apprécier en masse salariale. Distribution négociée dans l'entreprise avec 2 objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ● agir sur la hiérarchie et les disparités salariales (100% pour les bas salaires); ● permettre la création d'emploi. 	Compensation à au moins 66%, étant entendu que cette compensation s'applique à des heures majorées à 25% y compris pour l'heure entre 39 et 40 heures. Possibilité de négocier dans les entreprises une amélioration de cette compensation.																																
Durée maximale hebdomadaire Plafond de 46 heures et de 44 heures en moyenne sur 10 semaines.	Plafond de 46 heures hebdomadaire. Plafond de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Dérogation pour les 3 x 8 = 48 heures.																																
5^e semaine de congés payés Elle doit être effective en 1982 et ne pas remettre en cause les congés conventionnels. Maintien des jours de fractionnement.	5 ^e semaine effective en 1982. Rétablissement de congés d'ancienneté sur la base de : <ul style="list-style-type: none"> — 1 jour pour 10 ans; — 2 jours pour 20 ans; — 3 jours pour 30 ans. Comparaison individuelle entre les acquis actuels et la nouvelle formule, la plus avantageuse est appliquée. Renégociation en 1983 pour définir une amélioration.																																
Aménagement — Condition à toute modification de l'organisation de travail : <ul style="list-style-type: none"> ● Réduction Temps Travail supplémentaire; ● création d'emploi; ● contrôle syndical; ● négociations là où les problèmes se posent; ● non cumul des mesures d'aménagement. Caractère tout à fait exceptionnel des horaires réduits de fin de semaine. Indication des secteurs, entreprises ou personnels visés par ces mesures.	4 possibilités d'aménagement : <ul style="list-style-type: none"> ● Recours à des horaires spéciaux réduits de fin de semaine, répartis sur 2 ou 3 jours avec l'autorisation de la direction départementale du travail ; Non cumul avec un autre emploi ; Sans augmentation du temps de travail de l'encadrement. ● Possibilité de donner par roulement le 2^e jour de repos qui resterait accolé au dimanche. ● Recours aux équipes chevauchantes sans remise en cause de l'amplitude de la journée de travail et des temps de pause. ● Possibilité de déplacement dans la limite de 2 heures de la plage d'interdiction du travail des femmes avec une durée minimale de repos consécutif porté de 11 heures à 13 heures. 																																
Modulation La modulation peut se concevoir pour des activités saisonnières. Elle ne doit pas permettre de relever l'horaire au-dessus de la durée avant réduction.	Modulation hebdomadaire autour des 39 heures avec une amplitude de plus ou moins 2 heures. Paiement des H.S. dans le cadre des semaines dépassant 39 heures. Possibilité de régulation de ressources par accord.																																
Contrôle et intervention syndicale — Heure d'information syndicale ; — droit d'expression des travailleurs pour une participation active pendant et à la fin des négociations dans l'entreprise ; — obligation de négocier sur tout ce qui concerne l'organisation du temps de travail.	Négociations annuelles avec les délégués syndicaux sur la mise en application des mesures prescrites par l'accord. Si des adaptations de la programmation sont nécessaires, consultation des D.S. du C.E. ou à défaut des D.P. Bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements et de l' incidence de ces facteurs sur l'emploi . <ul style="list-style-type: none"> — Négociations sur le contingent d'H.S. — Négociations sur le taux de compensation. — Négociations sur les répercussions de la R.T.T. Les aménagements sur la situation et l'évolution de l'emploi. <ul style="list-style-type: none"> — Les délégués syndicaux recevront 2 semaines avant la négociation, tous les éléments nécessaires à celle-ci. — Bilan annuel au niveau des Commissions Paritaires Régionales de l'emploi. — Commission Paritaire Nationale d'interprétation de l'accord. 																																
Equivalences Programmation de leur suppression.	Pour le personnel de gardiennage et de surveillance : 44 heures payées 40 heures au 1.6.1982. 43 heures payées 40 heures au 1.1.1983.																																
Encadrement — Référence à l'horaire collectif de l'établissement pour les forfaités. — Pour ceux qui ne maîtrisent pas leur horaire, les dépassements d'horaire ainsi que les déplacements doivent être récupérés en temps de repos.	Les dispositions de l'accord sont applicables au personnel d'encadrement. Pour ceux qui ne sont pas soumis à un horaire précis, mesures d'adaptation négociées avec les intéressés et leurs représentants pour qu'ils bénéficient des mêmes dispositions sous des formes appropriées. Négociation d'un avenant particulier joint à l'accord général.																																
Contingent d'heures supplémentaires — Fixer les critères d'utilisation ; — limitation du contingent et récupération en temps de repos ; — elles ne doivent pas permettre de remonter l'horaire pratiqué avant la réduction ; — elles doivent être soumises au contrôle des organisations syndicales.	Contingent d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail (information seulement). <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1083 2466 1188 2496"><u>Horaires</u></th> <th data-bbox="1503 2466 1734 2496"><u>Volume du contingent</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="953 2496 1184 2525">40 h 30 et en-dessous</td> <td data-bbox="1566 2496 1671 2525">94 heures</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 2525 1058 2555">41 heures</td> <td data-bbox="1566 2525 1671 2555">80 heures</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 2555 1058 2585">41 h 30</td> <td data-bbox="1566 2555 1671 2585">60 heures</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 2585 1058 2614">42 heures</td> <td data-bbox="1566 2585 1671 2614">40 heures</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 2614 1163 2644">42 h 30 et 43 heures</td> <td data-bbox="1566 2614 1671 2644">30 heures</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 2644 1163 2674">43 h 30 et 44 heures</td> <td data-bbox="1566 2644 1671 2674">20 heures</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 2674 1058 2703">au-dessus</td> <td data-bbox="1566 2674 1671 2703">0 heure</td> </tr> </tbody> </table> Elles sont applicables lorsque d'autres solutions ne sont pas applicables, le contingent ne peut être qu'exceptionnellement réparti sur l'année. Les modalités d'utilisation, les possibilités de récupération partielle sous forme de repos compensateurs sont négociées avec les délégués syndicaux.	<u>Horaires</u>	<u>Volume du contingent</u>	40 h 30 et en-dessous	94 heures	41 heures	80 heures	41 h 30	60 heures	42 heures	40 heures	42 h 30 et 43 heures	30 heures	43 h 30 et 44 heures	20 heures	au-dessus	0 heure																
<u>Horaires</u>	<u>Volume du contingent</u>																																
40 h 30 et en-dessous	94 heures																																
41 heures	80 heures																																
41 h 30	60 heures																																
42 heures	40 heures																																
42 h 30 et 43 heures	30 heures																																
43 h 30 et 44 heures	20 heures																																
au-dessus	0 heure																																

A partir de cette conception, la question qui nous est posée est de savoir dans quelle situation nous serons le plus efficace.

Avec l'accord qui nous est soumis aujourd'hui nous entrons dans une nouvelle phase.

Elle n'est pas mince notre responsabilité collective ces prochaines semaines car il nous faut décider du choix de la F.G.M.

Doit-on signer ou non cet accord qui nous est aujourd'hui soumis ?

Le contenu correspond-il à nos exigences ?

Nous met-il en bonne position pour contenir notre bras de fer ? Serons-nous assez forts pour le faire appliquer car chacun sait que cet accord n'est pas une fin, mais le début de négociations dans chaque boîte, et une lutte acharnée et quotidienne pour qu'il se mette en œuvre dans notre sens.

Bref cet accord donne-t-il plus de vitamines aux travailleurs qu'il en donne aux patrons ?

Pour répondre à ces questions, deux démarches essentielles :

1) ANALYSER PRÉCISÉMENT LE CONTENU

Il ne faut pas s'en tenir à des approches rapides ou aller chercher notre point de vue chez les autres organisations syndicales.

Il faut s'attacher à faire le constat impartial de ce que cela peut changer positivement et des aspects **négatifs** que cela comporte.



Le B.M.H. est supprimé au 31 décembre 1981. A partir de janvier 1982 F.G.M.-INFO, qui jusqu'à présent est ronéoté et envoyé aux Syndicats, sera imprimé et diffusé par abonnements. F.G.M.-INFO s'adresse aux militants actifs dans les syndicats.

Elle ressemblera beaucoup à ce B.M.H.

Cette « balance » est nécessairement réalisée au niveau de l'entreprise mais doit dépasser cette stricte réalité car un accord national balaye des situations diverses et inégales. Cette approche doit donc se faire au niveau du **syndicat**, lieu le plus immédiat où doivent se forger des solidarités. Pour vous aider dans cette réflexion nous avons réalisé des documents que vous trouverez dans le F.G.M.-INFO et dans les pages centrales.

Un tableau synoptique qui vise à mettre en évidence et en contraste les exigences de la F.G.M. d'une part et les réponses qui sont apportées par l'accord proposé.

2) RESITUER LE CONTENU DE CET ACCORD DANS L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ACTUEL,

avec ce qu'est le syndicalisme aujourd'hui et nos propres capacités.

L'examen détaillé du contenu est une tâche importante, mais insuffisante pour définir une position vis-à-vis de cet accord.

Plusieurs facteurs de caractère politique sont à prendre en considération. Il est acquis d'ores et déjà que cet accord sera signé par certaines organisations (F.O., C.G.C. ...).

Dès lors il est clair que le seul scénario possible dans lequel se trouvera notre organisation (qu'elle soit signataire ou non) sera de lutter pour son application.

Quelle est alors la meilleure situation pour le faire appliquer, être signataire ou non ?

Expérience faite, la position de non-signataire n'est pas très fiable. Nous l'avons constaté lors de l'accord sur les classifications de 1975 que nous n'avons pas signé. Nous avons aussi constaté lors de la convention sidérurgie la position difficile de la C.G.T. qui tout à la fois dénonçait cette convention et exigeait son application.

Il est clair que les signataires (dès lors bien évidemment qu'un contenu positif se dégage) **bénéficient d'une position plus confortable pour son application**, et tirent profit des effets positifs que celui-ci peut avoir sur les travailleurs.

A l'inverse il s'agit d'évaluer convenablement les conséquences d'une signature. Il est réaliste ici de reconnaître que pour l'essentiel dans le cas où nous signerions, que c'est sur nous que reposera la lutte pour son application.

En effet, compte tenu de la stratégie qu'elle a choisie la C.G.T. ne signera pas et ne luttera pas à nos côtés (du moins dans un premier temps). Il faut même s'attendre à ce qu'elle nous

combatte ouvertement, ce qui ne manquera pas de rendre difficile notre action et d'en limiter singulièrement les effets.

Confrontée à un patronat qui traînera les pieds pour appliquer, peut assurée d'appuis d'autres organisations, critiquée, accusée, la F.G.M. ne devra compter en cas de signature que sur elle-même. Ce n'est pas une situation nouvelle, nous avons connu tout au long de notre histoire des périodes identiques. Mais dans ce cas il faut que l'organisation soit unanimement motivée; cela sera-t-il possible dans ce cas présent ?

Cette question est difficile mais il faut pourtant y répondre.

En effet si une signature entraîne une nouvelle fois d'importantes distorsions entre partisans de la signature et opposants, il faut en tenir compte dans le choix définitif qui sera fait.

Nous n'ignorons pas au Secrétariat National que dans de nombreuses organisations de la C.F.D.T. il s'est instauré (après la péripétie de juillet 1980), vis-à-vis des négociations nationales (confédérales et fédérales) sur la R.T.T. une certaine méfiance.

Cette méfiance, sans doute justifiée par les erreurs qui ont pu être commises, pèse souvent négativement aujourd'hui dans la capacité de l'organisation à signer et assumer dynamiquement un accord signé par elle.

C'est donc en tenant compte de l'ensemble de tous ces éléments que l'ensemble des organisations de la F.G.M. doivent engager la réflexion, prendre des décisions en y associant le maximum d'adhérents.

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

● Rédaction, diffusion, administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

● Le directeur de la publication : Jean LAPEYRE

● Composition et impression : Est-Imprimerie, ZAC Tournebride - 57160 MOULINS-LÈS-METZ

● Abonnement : 123 F par an.

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

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

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.