

## EMPLOI ET SOLIDARITE.

33

Avec celui des salaires, le thème de la défense ou de la promotion de l'emploi est l'un des plus constants parmi les revendications syndicales. Il est abordé à partir d'approches assez différentes.

### EMPLOI ET DUREE DU TRAVAIL.

Dès la crise de 1930, la CFTC insiste sur la nécessité de réduire à 40 heures la durée du travail, afin de maintenir les emplois (rappelons qu'alors la durée légale est de 48 heures).

Après la Libération la revendication est en veilleuse, mais à partir de 1961, elle revient en force. La CFDT réclame, en vain, des négociations avec le CNPF, en 1965. Sur ce plan les grèves de mai-juin 1968 n'apportent que peu d'avancées, si ce n'est la perspective de la conclusion d'un accord-cadre signé avec le CNPF en février 1969, "**ACCORD SUR LA SECURITE DE L'EMPLOI**", créant des commissions paritaires de l'emploi.

Avec le développement de la crise, à partir de 1974, un lien plus étroit est établi entre baisse de la durée du travail et emploi. A partir de la **PLATEFORME DE 1977**, la CFDT fait de cette réduction l'axe prioritaire de ses actions en vue d'aboutir à des négociations avec le CNPF. Ainsi, la **RESOLUTION DU CONGRES DE 1979**, demande la création massive de postes de travail, notamment par la réduction de la durée du travail, sans perte de salaire, avec pour objectif les 35 heures par semaine, le droit à la retraite à 60 ans, la 5ème semaine de congés payés et la 5ème équipe pour les travaux en continu.

Une note du 20 octobre 1978 précise: " Le développement de l'action sur ce thème doit viser en premier lieu la réduction des disparités importantes qui existent selon les secteurs professionnels et les travailleurs et travailleuses. Vers les 35 heures n'est pas une revendication unique pour tous les travailleurs et travailleuses, mais un axe commun d'action qui doit être pris sous ses trois aspects: l'augmentation du temps libre ou de loisir; l'amélioration des conditions de travail et la création d'emplois; un autre partage des tâches entre les hommes et les femmes."

Lorsque les négociations s'engagent avec le CNPF, la préoccupation de la CFDT est la réalisation d'un accord-cadre permettant l'ouverture rapide de discussions dans les branches, avec comme objectif l'élaboration d'un calendrier permettant, dans un délai limite de cinq ans qu'il n'y ait plus d'horaires réels supérieurs à 35 heures. Le patronat refusera, en 1981, de prendre un tel engagement.

## COMPENSATION ET "PARTAGE DU TRAVAIL".

Concernant les accords, dans les branches ou les entreprises, se pose rapidement le problème de la "compensation". Faut-il, pour tous les salariés, quel que soit leur salaire, que la diminution du temps de travail ait lieu sans perte de salaire? Déjà, en 1979, certaines organisations de la CFDT estiment qu'il ne faut pas faire de la compensation totale un préalable, mais qu'elle doit être appréciée en fonction de l'objectif principal poursuivi, à savoir la création d'emplois.

Lors du congrès de Metz (1982), un amendement précise que, pour être cohérente avec l'objectif de réduction des inégalités, la compensation salariale "doit être intégrale jusqu'à deux fois le SMIC revendiqué". Cette position est toutefois assouplie au congrès de Bordeaux en 1985: le problème de la compensation n'est qu'un des éléments à prendre en compte, en vue de la réalisation de l'objectif central, la création d'emplois. "La répartition des coûts de la réduction du temps de travail est l'un des éléments de la négociation. A cet égard la sauvegarde et la création d'emplois, ainsi que la protection des bas salaires sont des éléments à prendre en compte dans la négociation de la compensation".

Seule à préconiser une telle solution, dans le but de favoriser la création d'emplois, la CFDT aura de la peine à la faire passer dans les faits. Cependant divers accords, souvent violemment attaqués par la CGT, montrent que des salariés sont prêts à accepter certains sacrifices en matière de salaire pour maintenir ou accroître l'emploi. Au sein de la CFDT, le discours sur le "partage du travail" a toutefois du mal à passer. En mars 1983, le débat est relancé pour soutenir les équipes qui proposent cet objectif.

Créer des emplois participe des "nouvelles solidarités". Les fonds nécessaires à leur création pourraient être dégagés sur la masse salariale, dans le cadre d'une négociation. Telle est la contreproposition CFDT à certaines mesures du plan de rigueur gouvernemental du 25 mars 1983. En février 1984, présentant un important document sur l'emploi, la CFDT explique qu'il s'agit d'accepter qu'une partie de la masse salariale aille momentanément à la création d'emplois, par l'investissement industriel ou la réduction du temps de travail. "Les fonds ainsi prélevés ne sont pas une perte sèche, mais un transfert provisoire et négocié du salaire direct à une autre destination, afin de le faire" travailler pour la priorité d'aujourd'hui: l'emploi"

Avec un certain retour de la croissance en 1987, il est question que les gains de productivité fassent l'objet d'une "répartition concertée entre l'aide à la création d'emplois, la réduction du temps de travail, une progression du pouvoir d'achat et l'investissement".

## EMPLOI ET CONTREPROPOSITION INDUSTRIELLE.

La réduction du temps de travail n'est qu'un élément d'une politique de "plein emploi". Dès la fin des années 1950, la CFTC, dans le cadre de l'aménagement du territoire envisage la réduction des "poches de sous-emploi" et fait des propositions d'implantations d'industries nouvelles, notamment dans des régions comme la Loire-Atlantique et la Loire, qui connaissent des difficultés dans les chantiers navals et les mines. Par la suite, l'intérêt porté par la CFDT à la régionalisation du Plan national est en rapport, pour une part, avec cette politique de l'emploi.

Dans cette ligne se situe la proposition de la **PLATEFORME DE 1977**, concernant les "**COMITES LOCAUX DE L'EMPLOI**". Comprenant des représentants des organisations syndicales, des employeurs et des collectivités locales, ils doivent se situer à un niveau très décentralisé, celui des "bassins d'emploi". On envisage que ce comité soit saisi, pour avis, de tout projet de licenciement collectif; qu'il soit aussi informé des divers projets de création d'emplois dans le bassin. Ainsi informé, le Comité pourrait rechercher les moyens permettant le redémarrage des entreprises en difficulté, et le placement des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises du même bassin. Dès la fin des années 1970, la CFDT lance quelques initiatives en ce sens; l'idée sera reprise par le gouvernement Mauroy, avec des fortunes diverses.

La contreproposition industrielle qui a été pratiquée au niveau régional dans les années 1960, retrouve avec Lip une nouvelle jeunesse. Les conditions sont cependant fort différentes du fait de l'absence de patron. Le but des propositions vise dans ce cas à avancer des revendications permettant une meilleure mobilisation des travailleurs.

Dans les années suivantes et notamment à partir de 1978, le débat sur ce thème va s'amplifier, car la limite du slogan "Non aux licenciements", sans autre perspective, apparaît vite. D'où la nécessité, pour les équipes syndicales d'élaborer, en recourant, le cas échéant à des experts, des contrepropositions. Mais pour bien des militants, pénétrés d'un souci de critique radicale du système capitaliste, ces propositions ne servent qu'à soutenir un système qui se meurt, à retarder une échéance souhaitée et inéluctable. Pour d'autres au contraire, sans négliger nullement le rôle de la proposition dans l'accroissement de la mobilisation des salariés, il s'agit de proposer des alternatives crédibles, afin de ne pas se contenter de "jouer les brancardiers". La proposition doit lier aspects économiques et sociaux et proposer des éléments d'une politique industrielle alternative. La **RESOLUTION ECONOMIQUE** du Conseil national de **janvier 1981**, insiste sur la nécessité de "renforcer l'intervention syndicale sur le terrain économique qui est aujourd'hui "la chasse gardée" du patronat".

La Résolution su Conseil national de janvier 1984 demande aux organisations confrontées aux restructurations de "lier étroitement, dans l'action et la négociation, investissements

et modernisation, réorganisation et réduction du temps de travail, formation professionnelle, revalorisation des emplois qui concourent le plus directement à la production des biens et services"

## **DE NOUVEAUX GISEMENTS D'EMPLOI.**

En vue d'améliorer la situation de l'emploi, la résolution générale du congrès de 1985 insiste sur la nécessité de prendre en compte **"LA NOUVELLE DEMANDE SOCIALE"**. Un groupe de travail se voit chargé d'étudier ce "gisement d'emploi". Il dépose ses conclusions en février 1987.

Critiquant le modèle de consommation, le rapport estime qu'il ne répond pas à la diversification croissante de la demande. Une demande potentielle existe, qui résulte de l'évolution de la société. Le travail des femmes se développe, le temps libre augmente, les familles se modifient. Il existe aussi une aspiration à mieux vivre dans un quartier rénové et un logement confortable, alors que s'accroît le goût pour les loisirs actifs et le besoin d'échanges.

Divers "créneaux potentiels" d'activités correspondent à cette nouvelle demande: amélioration de l'habitat, rénovation des quartiers, économies d'énergie, tourisme, activités de loisirs, maintien à domicile des personnes âgées, entretien et protection de l'environnement, etc.

Pour passer de la demande à la création effective d'emplois, le groupe de travail préconise une démarche en plusieurs temps. Une fois repérés les besoins non satisfaits, il faut faire éclore des projets de développement local, au besoin en suscitant la création d'associations et même d'entreprises. Ceci nécessite en particulier la mise en place d'outils financiers et un débat avec les responsables de "l'économie sociale".

## **SOLIDARITE AVEC LES CHOMEURS.**

Contrairement à ce qui existe dans d'autres pays, l'indemnisation du chômage n'a pas été considérée comme un élément de la Sécurité sociale. Dès le début des années 1950, la CFTC, avec FO et la CGC, s'oriente vers un régime complémentaire d'aide aux chômeurs et signe avec le CNPF l'accord sur l'assurance-chômage du 31 décembre 1958. Cette assurance se juxtapose à un système d'assistance, dont la CFTC dénonce l'insuffisance à son congrès de 1961. Ce n'est qu'en 1947 que le système d'assistance s'unifie par la création d'un système d'"aide publique aux travailleurs sans emploi".

Concernant l'indemnisation des chômeurs de plus de 60 ans, la CFDT élabore d'abord un projet avec la CGT, puis c'est "front syndical commun" qui permet d'aboutir à l'accord sur la "garantie de ressources" en 1972.

Les luttes contre les licenciements des années 1973-74, dans lesquelles les sections CFDT prennent une part importante, conduisent le CNPF à engager la négociation sur

l'indemnisation des licenciés économiques: accord du 31 octobre 1974, créant une "allocation d'attente" assurant, pour un an, à ces salariés, 90% du salaire brut.

Mais se pose aussi le problème des jeunes sans emploi. Une déclaration commune CFDT-CGT, en décembre 1974, réclame pour eux une allocation. Plusieurs campagnes sur l'emploi des jeunes, toujours à l'initiative de ces deux organisations, se développent en 1975. Finalement, les jeunes à la recherche d'un premier emploi pourront bénéficier, sous certaines conditions, d'une allocation spéciale.

Mais ces ajouts successifs rendent le système mixte (assurance et indemnisation par l'Etat) très inégalitaire. En outre, compte tenu de la croissance du nombre de chômeurs, il n'est plus possible de le maintenir en l'état. S'engage alors une difficile négociation qui aboutit à la convention de mars 1979. La CFDT a proposé un plan supprimant les distinctions entre les divers types de licenciés. Elle admet qu'on puisse remettre en cause certains avantages acquis, lorsqu'il s'agit de hauts salaires. Le compromis qui limite la hiérarchisation est finalement signé par CFDT, CGT, FO et CFTC, refusé par la CGC. Il permet d'unifier sensiblement le système.

Le nombre de chômeurs continuant à croître la question se repose en 1984. La CFDT refuse alors l'accord signé par FO, CFTC et CGC, estimant qu'il réduit l'indemnisation pour les plus défavorisés: bas salaires, emplois précaires, chômeurs de plus de 50 ans, alors que s'accroît l'indemnisation pour les licenciés à salaire élevé. La centrale va s'efforcer d'obtenir pour les catégories défavorisés des mesures de rattrapage, dans le cadre d'allocations désormais financées par l'Etat.

La seule assurance ne suffit plus lorsque 10% de la population est touchée; c'est pourquoi, dans le cadre de ce qu'elle nomme en 1982 les "nouvelles solidarités", la CFDT préconise la participation des titulaires de la fonction publique et des non salariés, par le biais d'une "allocation de solidarité" affectée au financement des indemnités versées aux chômeurs.