

**bulletin
d'information
du bureau
confédéral**

855

26 janvier 1989

Traitement

COURRIER CONFEDERAL

Bureau confédéral

Lettre de Louis Viannet aux Syndicats	2 - 3
14 février : une journée nationale d'actions et de manifestations.	4
Modernisation des entreprises. Projet national interprofessionnel sur l'aménagement du temps de travail.	5 - 8
Ils ont décidé	9 - 10

Politique Revendicative

Flexibilité du temps de travail : un accord qui laisserait les mains libres au patronat pour une exploitation sans frein.	11
Revendication CGT : aménagement du temps de travail.	12

Santé-Protection sociale

Sécurité sociale : nouvelle offensive gouvernementale Chirac, Seguin, Chotard se sont plantés ! Rocard, Evin, Dupeyroux montent au créneau !	13-14
Photo de famille	15

Enseignement

Enseignement / Projet de loi d'orientation	16 - 17
--	---------

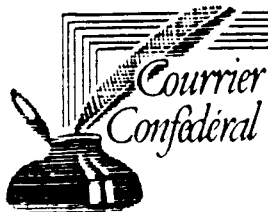
Femmes salariées

Déclaration du Bureau confédéral	18 - 19
----------------------------------	---------

ERRATUM

Rectification "A propos d'un institut européen" dans Courrier confédéral n° 834 :

"Cela étant, la CGT tient à préciser que l'IRISE n'a strictement rien à voir avec elle. En revanche, elle rappelle qu'existent depuis déjà plusieurs années deux instituts, l'ISERES (Institut Syndical d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales) et l'EPI (Institut Entreprise et Politique Industrielle), fonctionnant ..." (suite sans changement).



BUREAU CONFEDERAL

Vous trouverez ci-dessous la lettre adressée par le Bureau confédéral à tous les syndicats. Nous la reproduisons dans le Courrier confédéral afin de permettre une large utilisation aux organisations confédérées.

Le Bureau confédéral

à tous les syndicats de la CGT

PREPARONS AVEC DYNAMISME UNE GRANDE JOURNEE DE LUTTE POUR LE 14 FEVRIER

Chers camarades,

Il n'est pas habituel que le Bureau confédéral s'adresse à tous les syndicats CGT. Nous l'avons décidé car nous jugeons la situation sérieuse et que des mesures d'urgence doivent être prises pour y faire face, faute de quoi, nous risquons d'être en difficulté face à l'offensive du CNPF et du gouvernement.

Les luttes de toute la dernière période, les succès qu'elles ont permis, ont témoigné d'une combativité nouvelle, d'un recul des idées de résignation, d'acceptation de la fatalité, et d'une forte ténacité. Elles ont été largement stimulées par les efforts de la CGT pour développer la préparation et le déroulement démocratique de ces actions, l'élaboration des revendications conformes aux besoins, à partir de la consultation-débat avec les salariés, bref ! pour jouer son rôle de syndicat de lutte de classe.

Cette modification sensible du climat social, bien qu'encore insuffisante, constitue une menace insupportable pour les forces du capital.

D'abord, parce que les succès remportés, notamment sur les salaires ou contre la précarité, vont à l'opposé de leurs objectifs de recherche de rentabilité financière à tout prix. Ensuite, parce que leur intention est d'aller beaucoup plus loin dans l'exploitation des salariés et notamment vers la liquidation des garanties collectives.

Le président du CNPF vient de l'écrire crûment dans un interview du 9 janvier à "Valeurs Actuelles" : "Nous entrons dans l'Europe dure..., on va enfin débarrasser la société française de ses scories, nous allons remettre en question... nos institutions éducatives, le financement de notre protection sociale et notre fiscalité". Bref, tout un programme !

Programme qui ne laisse pas indifférent le gouvernement puisque, dans la même période et sur chacun de ces sujets, le Premier ministre a annoncé ses intentions.

Protection sociale : un mémorandum est déposé. Ils se ressemblent comme deux gouttes d'eau avec le rapport Chotard. Un projet de loi s'appuyant sur ce mémorandum est prévu pour le printemps. L'objectif est clair : faire reposer l'essentiel du financement sur les salariés, réduire les prestations, exonérer les entreprises.

Education : Partant d'un constat exact sur l'échec scolaire et le besoin d'élever les qualifications, le projet Jospin, sans résoudre les problèmes, prend tout droit le chemin de la liquidation du statut pour les personnels et l'aggravation de la ségrégation pour les enfants.

Droits et garanties : En réalité, à l'offensive persistante du CNPF pour liquider toutes les contraintes liées au droit du travail, aux conventions collectives, le SMIC, le calcul hebdomadaire de la durée du travail, etc. répondent comme un fidèle écho, les initiatives gouvernementales pour codifier toutes ces exigences et intensifier l'offensive contre le statut de la fonction publique.



Nous sommes dans une phase d'accélération de la mise en oeuvre de ce dispositif et la volonté de prendre les salariés de vitesse est réelle.

Il est donc de la plus haute importance, **d'engager de suite et à grande échelle** une grande campagne d'information-mobilisation des salariés ; la Vie Ouvrière va y apporter sa pierre.

En effet, le 14 février, lors d'une nouvelle rencontre avec les syndicats, le CNPF espère obtenir la signature des dirigeants CFDT, FO, CFTC, CGC, pour un accord cadre, appelant véritablement à la généralisation de la flexibilité, mobilité et précarité.

Si cet accord est signé, le patronat va aussitôt répercuter dans les branches, puis dans les entreprises, toutes les possibilités d'aggravation de la situation des salariés, sous couvert d'individualisation et autres mesures destructrices des droits.

Dans la même démarche, le gouvernement trouverait dans cet accord un véritable encouragement à intensifier son offensive contre le statut.

Les uns et les autres tentent d'ailleurs d'anticiper le processus, puisque côté CNPF, l'offensive bat son plein dans le textile, la métallurgie, le commerce, la construction ou les banques, et côté gouvernement, que ce soit dans l'Education nationale, les PTT, la Défense nationale, le secteur nationalisé, les tentatives d'enfoncer des coins se multiplient.

S'engager avec énergie et rapidité dans l'information et la mobilisation des salariés prend donc tout son sens.

Il faut, sans attendre et partout, réunir les syndiqués, les salariés, informer, mobiliser et engager l'action de suite si c'est possible, à partir des préoccupations exprimées par les salariés.

C'est en impulsant cette démarche que, tous secteurs réunis, privé, public et nationalisé, nous pourrons donner au 14 février le niveau et l'ampleur nécessaires pour les faire reculer et donner ainsi plus d'élan encore au mouvement revendicatif.

Si les prochaines négociations avec le CNPF, la défense des statuts, l'exigence d'une véritable protection sociale sont effectivement au coeur de cette mobilisation, rien ne doit être délaissé et surtout pas les questions aussi décisives que les salaires, le SMIC à 6.000 F ou la défense des libertés syndicales. Le succès de La Seyne, la mobilisation pour les 10 de Renault témoignent d'une sensibilité nouvelle.

A nous, d'en tirer profit pour faire grandir la combativité !

En avant, avec tous nos syndiqués, pour une large mobilisation des salariés !

En avant pour une intense activité de placement des cartes, des FNI, de recrutement, d'adhésions ou de créations de bases nouvelles !

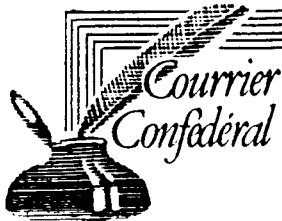
En avant, pour une préparation active et démocratique du débat autour du 43e Congrès confédéral !

En avant pour un puissant 14 février !

Montreuil, le 23 janvier 1989

Louis VIANNET

Secrétaire de la CGT



14 FEVRIER : JOURNEE NATIONALE D ACTIONS ET DE MANIFESTATIONS

SANS ATTENDRE

- Poursuivons et amplifions l'action,
- multiplions les initiatives de luttés,
- décidons démocratiquement avec les salariés du contenu et des formes de l'action,
- préparons une expression large et publique des salariés sur les grands problèmes au coeur des enjeux : salaires, protection sociale, emploi, fonction publique, libertés,
- faisons exprimer massivement par les salariés le rejet des propositions du CNPF.

Le 14 février

- Il se prépare dans l'action,
- à partir de l'entreprise, organisons les expressions publiques et manifestations appropriées.

PREMIERE GRANDE RIPOSTE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DE 1989 AVEC GREVES ET MANIFESTATIONS

Voici quelques éléments ci-joint qui vous permettront de bien cerner l'enjeu des négociations avec le CNPF. Seule la CGT veut informer et débattre avec les salariés pour que leurs aspirations, leurs revendications priment et aboutissent.

Dès aujourd'hui, dans chaque entreprise, service, commerce, engageons ou poursuivons le débat sur les appréciations de la CGT. Dénonçons le contenu de ce projet d'accord et avançons nos propositions pour d'autres choix économiques et sociaux liés à la réalité de l'entreprise et répondant aux aspirations des salariés.

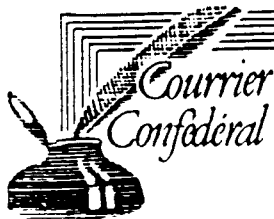
Par l'action, mettons en échec la volonté du CNPF d'obtenir des signatures et celle des autres syndicats de les accorder.

Partout, mettons toutes les forces de la CGT en mouvement, pour le débat dans les entreprises, l'émergence des revendications, l'organisation de consultations, en s'appuyant sur la carte "PLEINS FEUX SUR LES BESOINS". Faisons rejeter le projet patronal et exprimons les exigences des salariés.

Popularisons largement nos initiatives et les propositions de la CGT.

Préparons le 14 dans l'action à partir de l'entreprise pour que dans chacune d'elles les négociations s'engagent sur les revendications des salariés.

C'est à partir de la mobilisation massive sur le lieu de travail que nous les empêcherons de signer et de poursuivre leurs mauvais coups.



MODERNISATION DES ENTREPRISES

PROJET

D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(texte C.N.P.F du 5.01.1989)

** Texte C.N.P.F : souligné par nous.

** En caractères gras les commentaires de la C.G.T., article par article.

PREAMBULE

En concluant le Protocole du 17 JUILLET 1981 relatif au temps de travail, les parties signataires ont entendu manifester leur volonté commune de développer une politique destinée conjointement à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés et à permettre le progrès de l'économie française, facteurs étroitement interdépendants et essentiels pour notre société.

Ce protocole de 1981 a permis, bien au contraire, d'accentuer la casse industrielle, les licenciements, l'exclusion croissante des salariés jugés non rentables, le développement de la flexibilité.

Le seul progrès qu'il ait favorisé est celui des profits qui depuis ont augmenté trois fois plus vite que la masse salariale. La part des frais de personnel dans la valeur ajoutée ne cessant de chuter, alors que celle des profits continue de grimper (+ 15 % en 1988).

On constate toutefois que la réduction de la durée du travail s'est souvent accompagnée d'une baisse de la durée d'utilisation des moyens de production et des services, alors que, pour développer notre compétitivité, il est nécessaire, en fonction de la situation des branches, d'accroître les capacités de production et la productivité.

La baisse de la durée d'utilisation des moyens de production et des services n'a rien à voir avec la réduction du temps de travail. Elle n'est due qu'aux choix patronaux de créneaux juteux et de redéploiement industriel, national et international.

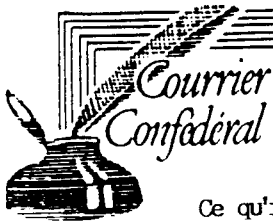
C'est en allongeant, au contraire, cette durée d'utilisation et en adaptant les règles de la durée du travail à la réalité des fluctuations économiques, que l'aménagement du temps de travail favorisera l'utilisation optimale des capacités productives.

Seule la rentabilité financière décide des fluctuations économiques.

L'utilisation maximale des capacités productives passe, pour le Patronat, par l'augmentation de la durée du travail avec des effectifs plus réduits et, surtout, plus "souples", disponibles 24 h sur 24, aux exigences du Patron.

L'aménagement du temps de travail ne concerne pas seulement l'appareil productif et n'est pas porté uniquement par un vecteur économique, mais aussi par un vecteur social. Son objet est donc également de répondre aux aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes au travail, de même qu'à l'amélioration de l'emploi.

En quoi l'ensemble des dispositions existantes d'aménagement du temps de travail ont répondu aux aspirations des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de vie au travail ? Les gâchis humains accumulés dans chacune des entreprises concernées en sont la preuve.



Ce qu'ils veulent, en prolongeant et amplifiant la brèche ouverte par le Protocole de 1981, les Lois SEGUIN et DELLEBARRE, c'est avoir les mains libres pour destabiliser dans l'ensemble des entreprises de production, commerce et services, les conditions des salariés pour faire pencher encore plus la balance du côté des profits.

Les négociations de branche et d'entreprise doivent tendre par conséquent à faciliter le recours à des aménagements qui permettent, en particulier, de dissocier le temps de travail des hommes et la durée d'utilisation des moyens de production et des services et répondent au triple objectif que s'était fixé le Protocole du 17 Juillet 1981.

C'est le patron qui décidera, plus que jamais, quand, où, comment, on travaillera.

TITRE 1er - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1er

La branche est un lieu d'élection de la politique contractuelle.

Les accords de branche exercent une fonction d'impulsion et de régulation et les négociations sur l'aménagement du temps de travail, tout en veillant au respect de la législation en vigueur, ne doivent pas se borner à aborder les domaines où les dérogations ne sont possibles qu'à la condition qu'un accord de branche les permette.

C'est inciter les syndicats à accepter et à contribuer au démantèlement du Code du Travail, des Conventions et des Statuts.

Les dérogations que les patrons tentent partout d'utiliser au maximum sont encore trop contraignantes. Ce qu'ils veulent par cet accord, c'est pouvoir passer par dessus. Quand est-il alors qu respect de la législation ? Ils passent outre.

ARTICLE 2

Les Fédérations d'employeurs et de salariés de chaque profession sont invitées à ouvrir, dans les meilleurs délais, des négociations sur l'aménagement du temps de travail, si elles ne l'ont pas fait récemment et si un large échange de vues entre elles en fait apparaître la nécessité.

Vite, toujours plus vite ! réclame le CNPF.

La C.F.D.T. reçoit 5 sur 5 et demande que dans les branches, les négociations s'ouvrent sous les 6 mois.

ARTICLE 3

Les accords de branche peuvent, à la fois, contenir des dispositions qui se suffisent à elles-mêmes et offrir des alternatives aux entreprises, ce qui suppose que la négociation puisse se décliner à différents niveaux.

... sans pour autant, sauf quand la loi y oblige, que l'accord de branche soit toujours un préalable à la négociation d'entreprise, car c'est à ce niveau que les besoins sont connus dans leur diversité et que les aménagements qui doivent être en conformité avec les dispositions en vigueur, sont mis en oeuvre.

En réalité, sous couvert de prendre en compte la diversité des entreprises, le Patronat cherche à verrouiller le contenu des négociations, à tous les niveaux.

* A partir d'un cadre national étroit, il ne restera plus grand chose à négocier.

* De cet accord peut découler une loi qui remettra en cause les garanties réglementaires et, plus largement, les droits et acquis collectifs.



ARTICLE 4

... les accords permettant des aménagements du temps de travail doivent être précédés d'une information et d'une discussion sur les objectifs économiques et sociaux auxquels ils répondent.

Les formes d'aménagement doivent être envisagées en fonction, d'une part, de leur utilité économique et sociale et, d'autre part, des contraintes supplémentaires (physiques, familiales, sociale ...) qu'elles seraient susceptibles d'entraîner.

Les formes d'aménagement qui comporteraient de telles contraintes doivent donner lieu à des contreparties - temporaires ou définitives - pouvant se situer dans des domaines divers, notamment : conditions de travail, durée du travail, emploi, formation, rémunération.

Les parties veilleront à ce que les différentes formes d'aménagement préservent les droits et garanties sociales de tous les salariés, compte tenu de leurs conditions de travail et d'emploi.

"information et discussion" (sic) dans le cadre défini par le patron et seulement sur ses seuls objectifs économiques et sociaux. Rien sur les conséquences et encore moins sur les négociations à l'entreprise.

C'est en contradiction avec ce qui est prévu à l'Article 3 et cela confirme nos affirmations.

Quel mépris pour la vie des salariés, tout particulièrement ceux déjà soumis à la modulation, à la flexibilité, que de parler de contraintes au conditionnel.

Et, comme ça ne suffit toujours pas, il faudrait trouver encore d'autres formes de surexploitation.

Ce à quoi C.G.C. et C.F.D.T. donnent leur accord.

contreparties et garanties des droits :

quel cynisme ! on vous presse comme un citron et on vous laisse les pépins.

ARTICLE 5

Les Fédérations professionnelles procéderont à des bilans réguliers sur l'aménagement du temps de travail et à l'évaluation périodique des résultats des accords qu'elles auraient conclu. Elles pourront procéder aux ajustements conventionnels jugés nécessaires.

Au niveau des entreprises, l'examen des conséquences de l'aménagement du temps de travail sur l'emploi, sur les conditions de travail et sur l'efficacité économique sera fait chaque année dans le cadre de la négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail prévue par la loi.

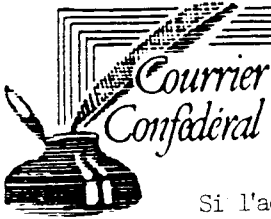
Prévoir des ajustements conventionnels, c'est en fait permettre au patron qui seul décide du contenu des négociations, donc de l'évaluation, de remettre en cause les acquis à l'entreprise.

TITRE II- DISPOSITIONS SPECIFIQUES

ARTICLE 6

La modulation d'horaire permet, dans le cadre d'un horaire moyen, d'adapter le temps de travail aux fluctuations conjoncturelles ou saisonnières, prévisibles ou imprévisibles, de l'activité.

Dans la mesure où les négociateurs aborderont ce type d'aménagement, ils devront, en se situant dans le cadre législatif, examiner avec une particulière attention les problèmes relatifs à l'horaire moyen, au programme indicatif, aux limites hebdomadaires de la modulation et aux délais d'information relatifs aux changements d'horaire, ainsi que ceux concernant la rémunération.



Si l'accord de modulation prévoit de remplacer les majorations pour heures supplémentaires par une autre contrepartie, celle-ci, dont le caractère est strictement obligatoire, pourra être de plusieurs ordres, notamment : amélioration des conditions de travail, consolidation ou amélioration de l'emploi, contrepartie pécuniaire, réduction du temps de travail sous toutes ses formes, temps de formation professionnelle.

C'est l'annualisation du temps de travail pour tous selon des critères de "fluctuations" définis par le patron.

A horaires modulés, salaires modulés, chacun serait payé selon les horaires de travail et sa souplesse à s'adapter aux changements d'horaires.

C'est l'individualisation tous azimuts.

On ne paye plus les heures supplémentaires.

On ne reconnaît ni ne paye plus le chômage partiel.

On les remplacerait par une autre contrepartie, mais le paiement des heures supplémentaires et du chômage partiel sont des droits acquis.

Dans cette logique, la réduction du temps de travail est un outil de plus pour réduire les salaires.

ARTICLE 7

L'utilisation des heures supplémentaires apporte une réponse aux surcroûts ponctuels d'activité. Les négociateurs pourront envisager que le surcroît de travail qui en résulte, au lieu d'être payé, soit, dans toute la mesure du possible, remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur d'une durée équivalente aux droits en matière d'heures supplémentaires.

C'est en fait une réponse à la volonté du Patronat d'utiliser le salarié quand il veut, sans paiement des heures supplémentaires et sans repos compensateur.

Bien que le texte semble dire le contraire, la réalité, c'est bien que, dans cette logique, seul le patron détermine le surcroît de travail et quand, et apprécie la mesure du possible et la possibilité de compensation en tout ou partie. Le repos compensateur est aussi un droit acquis.

C'est l'esclavagisme des temps modernes.

ARTICLE 8

En dehors des cas où l'organisation du travail par équipes successives selon un cycle continu est prévue par voie réglementaire pour répondre à des impératifs techniques, les accords de branche pourront prévoir l'organisation du travail en continu, soit pour accroître la production, soit pour amortir des équipements coûteux.

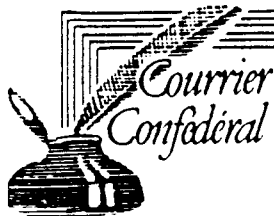
En raison du décalage du rythme de vie occasionné par ce mode d'organisation du travail, la durée annuelle de travail des salariés occupés selon ce système de façon permanente ne pourra pas dépasser en moyenne trente cinq heures sur l'année.

C'est le travail en continu pour tous et toutes (24 h/ 24h) dans toutes les entreprises, en passant une fois de plus par dessus la législation déjà largement détournée.

* L'amortissement ça rapporte gros. Il est récupéré une première fois dans les bilans comptables et une seconde fois en faisant suer sang et eau les salariés. Tout est bon pour faire des profits.

* C'est un comble, les salariés en continu font d'ores et déjà 35 heures et parfois, grâce aux luttes, 33 heures 30. 35 heures en moyenne, ça veut dire aussi, parfois des services de 37 ou 39 heures ...

C'est toujours la modulation.



ILS ONT DECIDE

Toutes les autres organisations syndicales se sont publiquement félicitées de l'Accord et des "avancées" qu'il contiendrait.

Elles s'incrivent pleinement dans la logique de la gestion patronale et acceptent que la discussion porte seulement sur les revendications des patrons.

**** La C.F.D.T.**, dans son rôle de poisson pilote qui s'affirme au cours des discussions, devance les exigences du C.N.P.F. Lorsque celui-ci demande d'accélérer le processus, la C.F.D.T. se déclare prête à aller à "un accord au finish" et propose d'exiger que dans les branches les négociations s'ouvrent dans les 6 mois.

Pour la C.F.D.T., encore, la modulation peut entraîner des contraintes pénibles dans le cas du travail de nuit, éventuellement du dimanche. Dans ce cas là, il faudrait envisager au moins la réduction du temps de travail (avec diminution de salaire).

Voici ce qu'écrit la C.F.D.T. dans le N° de "SYNDICALISME" du 19.01.1989 :

Négociations CNPF : quatrième séance sur l'ARTT

La négociation sur l'aménagement du temps de travail s'est tenue au CNPF le 10.1.89. La discussion a porté, sur l'aménagement du temps de travail, le travail à temps partiel et le travail intermittent.

La CFDT a souligné que si le texte du CNPF marquait des avancées par rapport à la dernière séance autour des finalités économiques et sociales de l'aménagement du temps de travail, du rôle de la branche, de la reconnaissance des contraintes et des contreparties nécessaires pour les salariés, il devait être amélioré pour pouvoir constituer la base d'un accord possible.

Les exigences de la CFDT :

SUR LE FOND

- un engagement ferme d'ouverture de négociation dans les branches ;
- le rôle de la négociation d'entreprise doit porter sur les formes d'engagement ;
- le refus de banaliser le travail en continu doit rester l'exception.

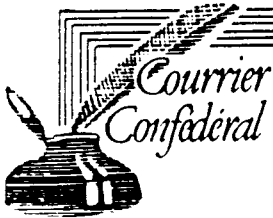
DANS LE DÉTAIL

- l'articulation de la négociation entre branche et entreprise est nécessaire ;
- les formes d'aménagement les plus pénibles (travail de nuit, du dimanche, en continu) doivent rester exceptionnelles et au moins donner lieu à une contrepartie en réduction du temps de travail ;
- l'objectif de la modulation doit répondre à des fluctuations prévisibles d'activité au contraire des heures supplémentaires qui devraient être limitées aux surcroûts imprévisibles.

Temps partiel. La CFDT a mis l'accent sur la nécessité de développer le travail à temps partiel. Pour développer un véritable temps partiel choisi, préserver l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, garantir l'application des droits et garanties sociales, et limiter les heures supplémentaires.

Travail intermittent. La CFDT a insisté sur l'objectif de la formule qui doit servir à consolider des emplois précaires et l'attention particulière à porter aux droits et garanties sociales pour cette forme d'emploi.

Le CNPF a enregistré les différentes observations sans s'engager. Il doit faire de nouvelles propositions lors de la prochaine séance du 14 février 1989. □



**** F.O.** se retranche derrière le respect de la législation et de la réglementation existantes, basées sur l'Accord de Juillet 1981 qui est déjà porteur de régression sociale.

Mais, F.O. est en plein accord sur l'orientation de ce projet, les débats autour de la préparation de leur Congrès sont édifiants.

Claude PITOUS, favori de BERGERON à sa propre succession, s'affirme pour un "syndicalisme d'accompagnement de la crise" et veut privilégier, en faisant référence à la C.F.D.T, une sorte de "cogestion des dégâts du progrès". Laissant à d'autres le soin de les contester. C'est ce que fait concrètement F.O. dans ces discussions.

**** La C.G.C.** se félicite des éléments intéressants contenus dans le projet, notamment la dissociation du temps de travail avec la durée d'utilisation des équipements.

Pour elle, l'aménagement du temps de travail est un élément important de la compétitivité.

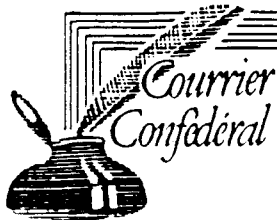
Les voilà bien tous sur la même longueur d'onde.

Mais la mobilisation dans les entreprises, la montée de la combativité et les exigences qu'expriment, un peu partout, les salariés, ça les gênent.

C'est pour cela qu'ils font tout pour garder le secret sur ce qui se passe fondamentalement dans ces discussions.

C'est pour cela que le C.N.P.F. a refusé d'accepter l'interruption de séance demandée par la C.G.T. pour informer les salariés "En Direct" de la discussion et qu'il a été soutenu en cela par les autres organisations syndicales.

* * *
* *
*



POLITIQUE REVENDICATIVE

FLEXIBILITE DU TEMPS DE TRAVAIL :

UN ACCORD QUI LAISSERAIT LES MAINS LIBRES AU PATRONAT

POUR UNE EXPLOITATION SANS FREIN

* * *

Décidément, dans l'attitude du Patronat, le cynisme le dispute à l'agressivité contre les salariés.

Il suffit de lire PERICOT, Président du C.N.P.F., parlant de l'Europe Sociale :

"Attention : n'imposons pas demain aux Portugais des conditions de travail, de sécurité, de rémunérations de même niveau que connaissent les Danois."

L'Accord sur l'Aménagement du Temps de Travail est du même tonneau :

* N'imposons pas aux salariés d'amélioration des conditions de travail.

* Au contraire, pour le plus grand bien des salariés, laissons leur "le droit" de s'adapter aux exigences patronales, supprimons leurs garanties collectives, enfin ce qu'il en reste !

Et, il se trouve des "organisations syndicales" pour chanter en cœur : "Merci Patron" !

Dans toutes ses lignes, dans toutes ses dispositions, **le texte du Patronat est un mode d'emploi pour intensifier l'exploitation et réduire encore les "coûts salariaux"**, dont les études montrent pourtant qu'ils sont parmi les plus faibles en Europe.

En enfermant les discussions dans le carcan des revendications patronales, **le texte présenté veut verrouiller toute possibilité de négocier réellement** dans les branches et dans les entreprises sur le terrain des revendications des salariés.

Au contraire, dès lors que **le principe de la Flexibilité totale** sera acquis - c'est l'objectif de l'accord national - ce sera un formidable rush patronal dans les branches et les entreprises pour s'engouffrer, sans aucune limitation dans cette voie :

modulation, suppression du paiement des heures supplémentaires, disparition de la notion et du paiement du chômage partiel, annualisation du temps de travail, adaptation du temps de travail à l'utilisation intensive des équipements, travail en équipe et de nuit pour tous, etc.

Les conséquences seraient considérables.

Utilisant à fond le chantage à l'emploi, le Patronat pourra ainsi, non seulement détruire totalement les conditions de travail, de vie des salariés, mais, également, précariser leur rémunération et poursuivre son attaque contre le S.M.I.C.

L'analyse ci-après montre tous les dangers que recèle ce texte, qu'il faut dénoncer et combattre avec vigueur.

C'est l'affaire de tous les salariés

- d'empêcher la signature, sur leur dos, d'un accord honteux,
- et d'imposer la prise en compte de leurs revendications.

* * *

* * *



RE V E N D I C A T I O N S C . G . T .
 =+==+==+==+==+==+==+==+==+==+==+==+==+==+==+==+

= AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL =

Depuis 1981, les dérogations au Code du Travail, la suppression des garanties collectives, les Lois DELEBARRE, SEGUIN, l'instauration de toutes les formes de flexibilité ont causé des dégâts considérables (chômage, précarité, dégradation de la santé des salariés et de leurs conditions de vie, intensification du travail, ...).

Mauvaise pour les salariés, la politique patronale l'est aussi pour l'économie.

Seuls les profits y trouvent leur compte !

A ce gâchis, et à cette injustice, nous opposons des revendications :

*** Réduction à 35 Heures du Temps de Travail sans diminution de salaire et avec des embauches correspondantes.**

*** Créations d'emplois pour :**

- réduire les cadences et l'intensité du travail,
- répondre à l'exigence de développement industriel,
- permettre le développement de la formation professionnelle.

*** Reconnaissance des qualifications dans les salaires, avec le S.M.I.C. à 6.000 Francs.**

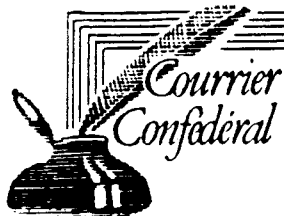
*** Amélioration de l'organisation du travail :**

- interdiction du travail de nuit des femmes,
- stricte limitation pour tous les salariés des formes de travail de nuit, en équipe, du travail posté, du week-end, etc,
- respect et amélioration du temps pour les pauses, casse-croûte, douches, communications, informations,...
- respect de la semaine de travail de 5 cinq jours, avec 2 jours de repos consécutifs, dont le dimanche.

*** Lutte contre la flexibilité impliquant la transformation en emplois permanents des emplois intermittents, partiels, du travail abusivement qualifié de saisonnier, interdisant la modulation et l'annualisation du temps de travail, limitant le recours aux heures supplémentaires.**

*** Développement des garanties des salariés, des droits et des moyens des C.E. et C.H.S.C.T.**

* * *



SANTE-PROTECTION SOCIALE

SECURITE SOCIALE : NOUVELLE OFFENSIVE GOUVERNEMENTALE

CHIRAC, SEGUIN, CHOTARD SE SONT PLANTES !
 ROCARD, EVIN, DUPEYROUX MONTENT AU CRENEAU !

Le Gouvernement a décidé de déposer un projet de loi concernant la Sécurité Sociale, à la session parlementaire du Printemps 1989.

DUPEYROUX est chargé d'organiser des "tables rondes" pour élaborer avec les "partenaires sociaux" des propositions de modifications de la Sécurité Sociale.

Dans un memorandum, Claude EVIN a fixé les grandes orientations gouvernementales.

TROIS AXES ESSENTIELS

1 - Dégager les entreprises du financement de la SECU et transférer la charge sur les revenus individuels par le biais d'un prélèvement obligatoire frappant essentiellement les salariés.

2 - Réduire "les dépenses", donc les droits et garanties des assurés sociaux et des familles.

3 - Transformer l'organisation et le fonctionnement de la Sécurité Sociale pour permettre au patronat d'imposer ses orientations.

REMARQUE : Débarrassé des "fausses bonnes intentions", le memorandum EVIN reprend les idées forces, que nous avons combattues avec succès en 1987 avec les Etats Généraux et le Comité des Sages, en 1988 avec le projet d'avis CHOTARD au Conseil Economique et Social.

COTISATION DE SOLIDARITE SUR L'ENSEMBLE DES REVENUS :

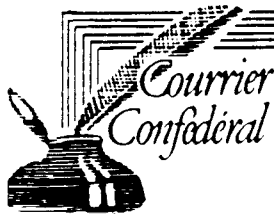
QUI PAYE ?

★ Les salariés	80 %
Non salariés	12 %
Revenus financiers	8 %

Si la rentrée d'une telle contribution est équivalente à terme à
 95 Milliards de Francs :

★ les salariés payeront	76	Milliards de Francs
les non salariés	11, 4	Milliards de Francs
les revenus financiers	7, 6	Milliards de Francs

C'est le contraire de la justice, de l'équité, de l'efficacité économique.



LES GOUVERNEMENTS PASSENT, LES ATTAQUES PERSISTENT !

La réalisation d'une Europe totalement soumise à la loi du marché capitaliste, nécessite la destruction des droits et garanties de tous les travailleurs de tous les pays du marché commun, si possible avant l'échéance de 1993.

La Sécu, comme tout le système de protection sociale français, constitue aujourd'hui un coût et un obstacle dans la mise en oeuvre de la stratégie du grand capital en France et en Europe.

LES CONSEQUENCES DE LA DESTRUCTURATION DE LA SECU

- Dégager les entreprises du financement c'est réduire encore le paiement global de la force de travail salariée pour réaliser plus de profit et spéculer financièrement.

- Créer un prélèvement sur les revenus des ménages, c'est pénaliser doublement les salariés. La réduction du salaire indirect ou socialisé se cumule avec une perte de revenus des actifs et des retraités.

- Réduire "les dépenses", c'est abaisser la réponse aux besoins sociaux et creuser les inégalités.

Retraites : les droits à pension des futurs retraités de tous les régimes sont en danger. Les pensions des retraités actuels seront gravement dévalorisées.

Santé : renforcement de la contrainte sur toutes les consommations et les offres de soins pour les faire baisser autoritairement.

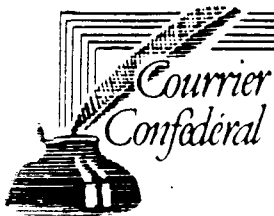
Famille : transformation de la politique familiale en un système d'assistance, sous conditions de ressources, pénalisant encore plus gravement le travail des mères de familles salariées.

- Modifier l'organisation de la SECU cela veut dire transposer dans la SECU un système de gestion contractuel du type UNEDIC dominé par les patrons.

Le tout constitue une destruction profonde de la SECU pour l'adapter à l'exigence de la rentabilité des capitaux.

Comme pour les Etats Généraux et le rapport CHOTARD, nous pouvons briser dans l'oeuf cette nouvelle offensive en s'expliquant avec les salariés dans les entreprises sur le pourquoi, le comment, les conséquences et nos propositions.

Il faut faire vite et fort pour mobiliser massivement et réussir la **JOURNEE D'ACTION DU 14 FEVRIER**, première étape de la lutte.



"PHOTO DE FAMILLE"

Le classement vertical du "rapport CHOTARD", grâce à l'action de la C.G.T., ne signifie pas qu'il est tombé dans les oubliettes. Comme on vient de le montrer, certains, le Gouvernement pour ne pas le nommer, sont allés le récupérer dans la corbeille à papiers pour en faire un "Memorandum".

Un "Memorandum Gouvernemental", c'est tout de même plus présentable, n'est-ce pas ?

Aussitôt, tous ceux qui auraient voté le rapport CHOTARD des deux mains si la C.G.T. n'avait pas fait tant d'histoires, se bousculent aujourd'hui pour être dans la photo de famille.

En gros plan, au centre, la C.F.D.T.* qui déclare la démarche gouvernementale "positive et indispensable", voit dans la contribution sociale sur tous les revenus "une épreuve de vérité pour l'ensemble de la protection sociale" et réclame au passage la suppression des élections des administrateurs.

A côté, en groupe, les autres : la C.F.T.C.* manifestement satisfaite, souligne que "le Memorandum gouvernemental correspond à ses propres orientations" ; puis la F.E.N.* qui "n'est pas opposée à un prélèvement sur tous les revenus pour financer la SECU". Bien entouré, le dirigeant patronal de la C.G.P.M.E.* exprime son accord avec la contribution sociale généralisée et en profite pour demander la fiscalisation des prestations familiales, l'augmentation des cotisations des fonctionnaires et le recours aux assurances privées pour la retraite. Réjouie, la C.F.E.C.G.C.* n'en demandait pas plus car il s'agit pour elle d'instaurer un système d'assistance à minima avec la contribution sociale généralisée et de fiscaliser la branche famille.

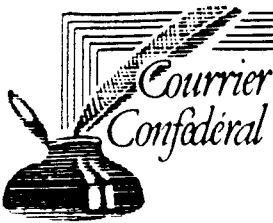
Derrière, très légèrement en retrait, F.O.*, un peu embarrassée, n'est pas contre le prélèvement sur tous les revenus... à condition qu'il soit exceptionnel (comme le 0,4 % sur le revenu imposable, sans doute !) et demande une fiscalisation progressive de la branche famille.

Devant, EVIN prend la photo de famille. Il lui a même donné un titre "**le prélèvement sur tous les revenus semble recueillir un consensus de principe**".

Il oublie un détail : c'est qu'il y a des absents de marque dans la photo : les assurés sociaux et leur famille, avec la C.G.T.

Un détail, comme pour les Etats Généraux, par exemple, ou pour le rapport CHOTARD !

* Ces prises de positions et citations sont extraites de déclarations faites à l'A.F.P. le 9 Janvier pour la C.F.D.T. et la C.G.P.M.E., le 10 pour la C.F.T.C. et la F.E.N., le 12 pour la C.G.C. et F.O., le 17 pour EVIN.



ENSEIGNEMENT

ENSEIGNEMENT / PROJET DE LOI D'ORIENTATION

Les projets concernant l'Education Nationale s'articulent autour de deux sortes d'éléments étroitement liés :

- L'avenir du système éducatif qui conditionne l'avenir économique du pays et répond (ou non) à la demande sociale.
- La situation des personnels et notamment la revalorisation de la situation des enseignants : telle qu'elle est posée par le gouvernement, elle constitue une attaque contre le statut de la Fonction Publique.

Le calendrier prévu par le gouvernement :

Une table ronde a fourni aux partenaires les premières grandes lignes des projets gouvernementaux. Des "concertations" sont prévues puis deux autres tables-rondes sont programmées en février et en mars, la LOI D'ORIENTATION devant ensuite être soumise au CEGT, au CSEN et au Conseil économique et social avant d'être examinée à l'Assemblée Nationale à la session de printemps.

La situation aujourd'hui et les différents défauts du système éducatif :

- * Il ne délivre pas toutes les qualifications qui sont et seront nécessaires dans les années à venir. La France souffre d'une pénurie d'ingénieurs, manque de hauts techniciens...elle est en retard sur les autres pays développés, en particulier en matière d'enseignement supérieur. Ce retard hypothèque l'avenir et une relance économique saine et durable et il faut organiser l'élévation générale des qualifications.
- * L'échec scolaire engendré par le système est massif : environ 1/4 de chaque classe d'âge (environ 200.000 élèves) sort chaque année de l'école sans qualification. Cela représente un gâchis énorme de "matière grise" et relègue dans l'exclusion et la précarité une grande quantité de jeunes. Sont principalement frappés par ces phénomènes d'exclusion et de rejet du système scolaire les enfants des classes populaires.

L. JCSPIN s'appuie sur ces insuffisances et dysfonctionnements, souligne les besoins et l'explosion de la demande sociale, mais n'envisage de prendre aucune des mesures indispensables pour y pallier.

Le risque est grand au nom de la diversification envisagée de voir mis sur pied une sorte de "S.M.I.C culturel" assorti d'options financées par des collectivités territoriales et les familles.

Pour lutter contre l'échec et élever la qualification de tous, il faudrait :

(entre autres moyens et sans aborder ici les problèmes de contenus et de rythmes scolaires) :

- Développer la préscolarisation à deux ans : toutes les études démontrent que plus la préscolarisation est longue, plus la réussite est assurée.
- Donner des moyens supplémentaires aux Z.E.P.(Zones d'Education Prioritaire) afin de donner plus à ceux qui ont le plus de besoins.
- Améliorer à tous les niveaux les conditions d'enseignement et les taux d'encadrement pour pouvoir assurer du suivi individualisé, du soutien, le travail collectif des enseignants. Cela signifie des constructions d'établissements et des enseignants et non-enseignants à embaucher par milliers.



Or, la France se prépare... une pénurie d'instituteurs et de professeurs compte tenu de la situation salariale qu'elle leur offre.

Les projets concernant les enseignants prévoient :

- La constitution de nouveaux corps, à plusieurs grades.
- Le recours aux indemnités (pour travail en zone difficile ou en académie déficitaire, pour le remplacement de collègues absents pour maladie ou formation continue etc...) et aucune revalorisation indiciaire générale. Toute la philosophie du projet s'appuie sur l'individualisation et le salaire au mérite, vise à remettre en cause le principe même de grille unique.

Les futurs corps n'auront plus rien à voir avec ce qu'on appelle corps dans la conception des garanties collectives et masquent des orientations soeurs jumelles de la conception des "ressources humaines" du C.N.P.F.

Les convergences de ces projets sont évidentes avec ce que le gouvernement tente de faire avancer aux P.T.T., à la Défense etc... et s'inscrivent dans le "toiletage" du service public annoncé par le premier ministre.

Volet financement :

Le gouvernement prétend qu'en dégageant 12 milliards supplémentaires sur deux ans il fait un effort budgétaire sans précédent. C'est faux !

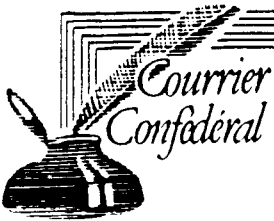
La part du budget Enseignement dans le budget de l'Etat a été bien supérieure à ce qui est prévu pour 1989.

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Budget Ensgt en milliards de F	64,0	73,1	84,5	92,5	106,3	124,9	141,4	151,9	158,8	162,0	168,2	175,2	211
Budget Etat	335,0	398,4	458,9	525,0	617,7	788,4	882,3	937,9	994,9	1030,5	1053,9	1075	1187
Budget de l'Ens ds le bugt Etat	19,1%	18,3%	18,4%	17,6%	17,2%	15,8%	16,0%	16,2%	16 %	15,7%	15,9%	16,3%	17,7%

Quoi faire pour les organisations de la C.G.T. ?

Dans chaque localité, département, région contribuer au développement de l'action en s'occupant des problèmes locaux, et en participant aux débats en aidant à faire prendre conscience du niveau des enjeux.

Agir en convergence avec les personnels : nos syndicats (les SDEN, l'UNSES, le SCPEN, les CROUS) et les organisations UNITE ACTION, en recherchant tous les contacts possibles afin de contribuer à mettre en échec les projets et obtenir les moyens indispensables à un système de formation digne de notre époque.



FEMMES SALARIEES

DECLARATION DU BUREAU CONFEDERAL.

L'EUROPE, c'est aussi cela : le laminage de tous les droits, sous prétexte d'égalité des femmes et des hommes.

Le Gouvernement entreprend des rencontres avec les Syndicats, prépare un Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle et envisage un projet de Loi modifiant celle qui existe.

DE QUOI S'AGIT-IL EN REALITE ?

Sur enquête de la COMMISSION des COMMUNAUTES EUROPEENNES, la France a été condamnée pour manquement aux obligations qui lui incombent dans le cadre de l'application de la directive du 9 Février 1976 sur l'égalité.

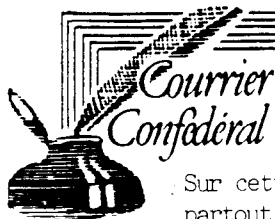
Il s'agit du maintien, dans les Conventions Collectives, de mesures dites non conformes au principe de l'égalité, et de l'article 19 de la Loi de Juillet 1983 ainsi que le précise l'arrêt de la Cour :

"selon la Commission, qui n'a pas été contredite sur ce point par le Gouvernement français, les droits particuliers des travailleurs féminins figurant dans les Conventions Collectives ont, notamment, trait à :

- l'allongement des congés maternité,
- la réduction du temps de travail (par ex., pour les femmes âgées de 59 ans)
- l'avancement de l'âge de la retraite,
- l'obtention de congés pour enfants malades,
- l'octroi de jours supplémentaires de congé annuel par enfant,
- l'octroi d'un jour de congé, le jour de la rentrée scolaire,
- l'octroi d'heures de congé à l'occasion de la fête des mères,
- des pauses journalières pour les femmes travaillant sur matériel mécanographique ou occupées comme dactylographes ou standardistes,
- l'octroi de bonifications pour le calcul de la retraite à partir du deuxième enfant,
- le versement de primes aux mères de famille ayant à exposer des frais de crèche ou de garde.

Cette Commission estime que "par sa généralité, la législation française permet de maintenir, pour une période indéfinie, des inégalités de traitement entre hommes et femmes qui seraient contraires à la directive".

Face à cette offensive qui se mène au plan européen et gouvernemental, en convergence avec celle du CNPF dans les négociations sur l'aménagement du temps de travail et dans les entreprises, le BUREAU CONFEDERAL réaffirme, clairement, la position fondamentale de la CGT : *opposition à tout abandon ou disparition de mesures et de droits particuliers obtenus par la lutte pour améliorer les conditions de travail et de vie des salariés, quels que soient le sexe, l'âge ou la nationalité ; chaque avancée sociale, chaque acquis collectif, doit être maintenu, renforcé et élargi.*



Sur cette base, s'agissant de mesures concernant les femmes, nous avons défendu et devons défendre, partout avec fermeté, le même principe d'égalité :

- 1°/ extension, aux hommes, des garanties concernant de meilleures conditions de travail.
Exemple : l'interdiction faite au patronat de faire travailler les femmes la nuit, doit être étendue aux hommes, dans tous les cas où, comme pour elles, cela ne se justifie pas par des dérogations existantes ou des raisons de service public ou technique ;
- 2°/ extension, aux parents, des mesures obtenues pour les femmes ou les mères de famille et qui sont liées à la présence ou l'éducation des enfants, qui ont donc un caractère parental ;
- 3°/ renforcement et amélioration des dispositions légales et conventionnelles concernant la protection de la grossesse et de la maternité.
Exemple : respect de l'interdiction d'emploi pendant le droit au congé maternité de 16 semaines et prolongation de ce congé à 24 semaines.

Ces propositions constructives se heurtent, de plein front, au CNPF qui refuse, non seulement de les satisfaire, mais veut obtenir leur disparition au nom de la bonne gestion des entreprises et de la responsabilité individuelle de la vie privée, ainsi que le précise le rapport GIRAL à la Sécurité Sociale, assimilant la maternité au risque de l'escalade en montagne !

Elles se sont heurtées, en 1983, au refus du Gouvernement d'inclure l'obligation d'extension, dans la Loi pour l'égalité et la formation professionnelle.

Seule, la riposte des travailleuses et la fermeté de la CGT ont empêché le vote d'une loi supprimant, purement et simplement, les droits particuliers des femmes, allant dans le sens des exigences patronales.

L'ex-Ministre des Droits de la Femme a été contrainte d'en tenir compte en regrettant, encore aujourd'hui, "ces mesures de protection relevant du 19^{ème} siècle et l'esprit patriarcal de la CGT". Elle justifie sa position au nom de la lutte contre le sexisme, le protectionnisme dépassé, les obstacles à l'égalité des chances.

La CGT combat, résolument, cette idéologie dite "féministe", véhiculée notamment par la CFDT. Elle fait la clarté sur les objectifs poursuivis par le patronat dans le cadre de la déréglementation et de la flexibilité, et mène l'action pour empêcher toute remise en cause des droits collectifs pour l'ensemble des salariés.

Que ce soit au nom de l'Europe des femmes ou d'une conception pervertie de l'égalité, la CGT n'accepte aucun recul et défend les droits des travailleuses comme ceux des travailleurs, à partir de leurs aspirations et revendications, que ce soit dans les négociations du CNPF sur l'aménagement du travail, au Ministère des Droits de la Femme ou dans les entreprises.