



Edito

LES SALARIÉS SORTIS DU SYSTÈME

Oui, c'est bien de cela qu'il s'agit. Le salariat, qu'il soit en activité, en retraite ou privé de travail n'a jamais été la priorité des possédants, d'une partie des politiques et du système économique. Pour preuve, depuis 40 ans, les injonctions patronales successives ont bouleversé profondément notre modèle social, nos garanties et nos droits collectifs comme individuels, nos devoirs ainsi que le vivre ensemble.

Ce qui pouvait paraître tabou voilà encore quelques années devient la norme sociale de garantie de réussite. Plus peur d'afficher sa fortune, plus peur du luxe, plus aucune retenue dans l'affichage de dividendes, de bénéfices, de licenciements pour accentuer les profits. Le capital a réussi à faire accepter que le combat de classe n'existe plus, que nous serions tous dans le même bateau entre collaborateurs, équipiers pour aller dans le même sens, celui de la réussite. Mais qui réussit ? Qui possède et qui est contraint de subir cette possession ? Pas les mêmes puisque une poignée, et je ne parle que des grands groupes, a la main sur la quasi-totalité des productions industrielles, que ce soit de près ou de loin.

Ils ont changé notre société pour pouvoir mieux nous dominer, pour que les solutions ne soient plus collectives, que le chacun pour soi et la

négociation individuelle soient les règles. La faute de l'autre, la peur, la stigmatisation façonnent un clivage organisé au travail comme dans la vie. Depuis plus de deux ans et les mesures de sécurité quelles qu'elles soient, plus rien n'est comme avant. Macron voulait transformer la société voilà cinq ans, regardons où nous en sommes.

De plus en plus de pauvres et des pauvres encore plus pauvres, des salariés, des retraités, des chômeurs de plus en plus précaires, et de l'autre côté de la barricade, de plus en plus de riches et de plus en plus riches. Dans le même temps des financements de plus en plus exsangues pour tout ce qui concerne l'intérêt général et des groupes privés qui captent l'essentiel de l'argent public, notre argent.

Il est temps d'inverser cette tendance. Il y a des échéances électorales importantes à venir et le débat actuel met les conditions sociales, la défense et l'amélioration de notre modèle bien loin de certains programmes. Pour les libéraux de droite, rien d'étonnant et pour l'extrême droite non plus. Pour d'autres relevant de la social-démocratie, nous ne sommes pas surpris qu'ils copient le

.../...

Sommaire :

| | |
|--|----------|
| Edito - Les salariés sortis du système | P. 1 & 2 |
| Motion UD - Soutien aux Luttés | P. 2 |
| Formation Syndicale UD 18 | P. 2 |
| Tract 8 Mars 2022 | P. 3 & 4 |
| CH J. Cœur - Communiqués de presse | P. 5 |
| Séance Plénière CESER - 13 Décembre 2021 | P. 6 |
| Temps et durée légale du travail | P. 7 & 8 |



AGENDA

RASSEMBLEMENT

**Le MARDI 8 MARS
BOURGES : 11 HEURES
devant l'ancienne Maison de la Culture**

Journée nationale d'action

Appel intersyndical et national

Le JEUDI 17 MARS

« Augmentation des salaires, pensions
et minima sociaux »
(Modalités à venir)

précieux modèle allemand si cher aux réformateurs.

D'autres par contre, et tant mieux, font de ces questions une réelle priorité au grand désespoir du capital qui préfère impulser les questions identitaires et la surenchère raciste. Le capital a besoin de détourner l'attention pour mieux faire passer son programme de destruction massive. Nous devons réaffirmer nos revendications en matière d'augmentation de salaires, de pensions, des minima sociaux mais aussi sur l'ensemble des propositions pour le changement de société comme il est écrit dans nos statuts avec la double besogne.

Il faut expliquer aux salariés l'extrême dangerosité pour les travailleurs de certains programmes à comparer à la justesse et à la faisabilité d'autres. Car oui, c'est possible d'aborder un véritable changement en faisant confiance à certains candidats progressistes. Il faut éviter les divisions et travailler ensemble entre syndicalistes, associatifs et partis politiques pour faire barrage aux porteurs d'eau de ce modèle qui nous anéantit depuis des dizaines d'années.

Il faut faire barrage aux trois députés de ce département qui ont absolument tout voté depuis cinq. Ils ont participé à créer la situation dans laquelle nous sommes. Ce sont des individus qui sont illégitimes pour continuer un second mandat. Ce serait dangereux pour l'ensemble de la population.

Faisons bon usage de ces moments électoraux pour garantir un avenir sans aucune mesure avec ce que nous connaissons actuellement.

Profitions-en dans les discussions pour mobiliser autour du 8 mars et du 17 mars, pour avancer nos propositions et dire que c'est une aberration, qu'encore en 2022 nous devons toujours nous battre pour que les femmes aient les mêmes droits que les hommes au travail comme dans la vie. Faisons en sorte pour que ce soit la dernière année ici et partout dans le monde.

Bon courage, mes Camarades.

Sébastien MARTINEAU
Secrétaire Général

Appel de la Commission Exécutive **de l'Union Départementale CGT du Cher** **à soutenir les salariés en lutte** **pour le pouvoir d'achat**

La Commission Exécutive de l'Union Départementale CGT du Cher réunie ce jour, Jeudi 10 Février 2022, appelle à soutenir les salariés en lutte dans leurs entreprises, leurs administrations, en particulier PAULSTRA à Vierzon, Michelin à BOURGES, le secteur de l'énergie GRDF, etc...

Alors que les profits explosent, que les prix de l'énergie (gaz, électricité, carburants) montent dans des proportions inacceptables, nous devons exiger des augmentations conséquentes des salaires et des pensions.

Personne n'ignore que seuls les salaires, les pensions, les aides et allocations continuent de stagner.

Salariés, retraités, chômeurs, allons soutenir dans leurs lieux de travail les salariés en lutte, demandons partout l'ouverture de négociations salariales sur la base du nécessaire pour vivre dignement.

La Commission Exécutive
de l'UD-CGT du Cher



Formation Syndicale UD 18 **2022**

- **Orga & Vie Syndicale : 23 au 25 Mai**
- **CHS-CT tronc commun : 13 au 17 Juin**
- **ECO-CE : 20 au 24 Juin**

***Pensez à déposer vos congés éducation
auprès de vos directions un mois avant le stage
et informez l'UD de votre participation.***

EN GRÈVE POUR L'ÉGALITÉ DANS TOUS LES LIEUX DE TRAVAIL

RASSEMBLEMENT à BOURGES 11 HEURES - devant l'ancienne Maison de la Culture

Le 8 mars, ce n'est pas la Saint Valentin ou la fête des mères, c'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité. Et c'est indispensable parce que nous en sommes très loin, notamment au travail : les femmes gagnent en moyenne toujours 28,7 % de salaire en moins. Chaque jour, c'est comme si nous arrêtons d'être payées à 15 h 40.

Le 8 mars, à quelques semaines de l'élection présidentielle, nous voulons une déferlante pour l'égalité. Nous voulons montrer à toutes les candidates et tous les candidats que nous ne lâcherons rien, dans la rue comme dans les urnes.

Nous voulons

L'ÉGALITÉ SALARIALE ET PROFESSIONNELLE

◆ La revalorisation des métiers féminisés

Les métiers du soin et du lien, dans lesquels les femmes sont concentrées, sont dévalorisés et sous-payés. Pourquoi ? Parce que soigner, aider, accompagner, assister, servir, éduquer, etc. sont considérés comme des qualités « naturelles » pour les femmes. Pourtant, il s'agit de l'exercice de qualifications acquises : on ne naît pas patiente, à l'écoute, polyvalente, minutieuse ou organisée, on l'apprend, notamment dans le cadre professionnel !

◆ La fin des temps partiels imposés et de la précarité

80 % des salarié(e)s à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes). Il faut instaurer un droit automatique au passage à temps plein, une surcotisation patronale retraite sur les emplois à temps partiel, majorer toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % et rémunérer les temps de trajet entre deux employeurs.

50 ANS ET TOUJOURS PAS APPLIQUÉE

Nous fêtons cette année les 50 ans de la loi qui impose non seulement un salaire égal pour un travail égal, mais aussi un salaire égal pour un travail de **valeur** égale. Autrement dit, la loi impose de comparer des métiers différents mais de **valeur** égale, pour garantir une égale rémunération, avec 4 critères : le diplôme, l'expérience acquise, les responsabilités et la charge physique et nerveuse. Les employeurs qui discriminent et ne respectent pas la loi doivent être sanctionnés !

DU TEMPS

Les femmes assument toujours 75 % des tâches domestiques et responsabilités familiales et jonglent avec les doubles journées.

Nous voulons :

- la même durée pour le congé paternité/maternité post-naissance pour une coparentalité réelle ;

- des jours enfants malades rémunérés, y compris pour les salarié(e)s en télétravail ; la réduction du temps de travail pour permettre à toutes et tous de travailler en ayant du temps pour leurs proches et pour eux ;
- la mise en place d'un service public d'accueil de la petite enfance et de prise en charge des personnes en perte d'autonomie. Pas question de spéculer sur nos proches !

DU RESPECT. VIOLENCES ET SEXISME AU TRAVAIL : STOP !

Ouvrières, employées ou cadres, nous sommes toutes confrontées aux violences sexistes et sexuelles dans notre travail qui ont pour conséquence de remettre en cause notre professionnalisme, de nous assigner à une position d'infériorité, à des tâches subalternes. Trop souvent,

c'est la victime qui est sanctionnée, déplacée ou licenciée, pas l'agresseur.

Nous voulons :

- des sanctions pour toutes les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention ni de dispositif interne de signalement (comme ce que la CGT a obtenu à TF1) ;
- la formation de tous les RH, managers, représentants du personnel, et la sensibilisation de tous les salarié(e)s (à l'image de ce que la CGT a obtenu à la Tour Eiffel ou à la Caisse nationale des allocations familiales) ;
- la protection des victimes, y compris de violences conjugales : interdiction de licenciement, droits à absences rémunérées, à mobilité géographique ou fonctionnelle choisie (comme ce que la CGT a gagné à EDF) ;
- augmentation du nombre de référent(e)s harcèlement/violences et de leurs moyens (gagné à la SNCF par la CGT).

INDEX ÉGALITÉ SALARIALE : STOP À L'HYPOCRISIE

Comment expliquer que 99,9 % des entreprises aient obtenu une bonne note, les exonérant de sanction, alors que les femmes gagnent en moyenne 28,7 % de moins que les hommes ? Parce que l'index égalité salariale comporte des biais qui invisibilisent les inégalités. Et qu'il n'y a aucune transparence : les syndicats et l'Inspection du travail ne peuvent pas vérifier le calcul de l'employeur. La CGT exige qu'il soit modifié au plus vite !

Partout dans le monde, les femmes se mobilisent et de plus en plus d'hommes refusent d'être enfermés dans des rôles stéréotypés et aspirent à sortir des rapports de domination. Le 8 mars, syndicats et associations féministes appellent à la grève et à la manifestation pour exiger l'égalité, au travail comme dans la vie. Le 8 mars, faisons grève, manifestons et débrayons.

Toutes les infos sur :
egalite-professionnelle.cgt.fr

Le 14/02/2022



L'Union Locale CGT de Bourges organise ce 8 Mars Un Rassemblement devant les marches de l'ancienne Maison de la Culture de Bourges.

*Partageons toutes et tous ensemble notre vision
de notre société et des combats qu'il reste à mener !
Faisons entendre notre voix !*

Une restauration est prévue sur place.

Venez nombreux !!!



L'effondrement de l'hôpital !

Le 20 Janvier 2022

Maintenant, il faut arrêter de qualifier la CGT de catastrophiste car aujourd'hui, on y est ! Tout ce que la CGT a dénoncé depuis des années se produit.

L'état des lieux est apocalyptique : plus de 100 lits fermés, des spécialités disparues, le manque et la fuite des professionnel(le)s paramédicaux et médicaux...

Rien ne change, le management et la communication restent désastreux et poussent les professionnel(le)s à partir, à démissionner. C'est du jamais vu !

On continue à infantiliser les personnels sans leur laisser aucune autonomie.

On leur refuse leurs droits à congés sans discernement, sans empathie, sans bienveillance.

On les manipule comme des pions en les changeant sans cesse de service et d'horaire pour combler les manques. Les personnels n'ont plus droit à une vie privée.

Un travail qui n'est plus en corrélation avec les valeurs professionnelles et humaines. Les professionnels n'en peuvent plus de la maltraitance institutionnelle qui leur est imposée, du fossé entre leur déontologie et leurs moyens et conditions de travail.

Notre hôpital n'a plus la capacité d'accueillir et de prendre en charge les patients dans des conditions acceptables.

Le bateau coule, l'orchestre continue à jouer ...et on écope à la petite cuillère !

En effet, après les applaudissements de la première vague, tout le monde pensait que LA SANTE ALLAIT ÊTRE UNE PRIORITE POUR TOUS.

La déception et la désillusion ont été immenses.

La chute est d'autant plus insupportable que l'espoir a été grand.

La prime COVID injuste et mal distribuée, le Ségur qui n'est que tromperie et escroquerie... Aujourd'hui rien n'a changé, c'est même pire qu'avant le COVID. Rien n'est fait pour soulager et garder les professionnels de la santé. Aucune prise de conscience ni de remise en question !

En réalité, l'objectif de détruire l'hôpital public n'a jamais été perdu de vue et reste la priorité de nos dirigeants. Il n'y a aucune volonté de reconstruction.

Comment peut-on se relever de ce désastre et comment va-t-on soigner la population ?

LA CGT EXIGE :

- **de véritables augmentations de salaires pour tous**
- **des embauches**
- **un changement de management avec un respect des professionnels**
- **la réouverture des lits et des services**
- **un véritable plan d'investissement dans notre système de santé**
- **un accès aux soins de qualité pour la population de notre département**

Les démolisseurs du CH J. Cœur

Le 14 Février 2022

Comment peut-on faire pire ?

Plus la situation à l'hôpital J. Cœur se dégrade, plus le management est malveillant et le personnel maltraité !

En effet, la direction des soins accable les agents de tracasseries et empêchements divers, jusqu'à l'absurde, plus particulièrement en ce qui concerne tous les droits à congé qu'elle remet constamment en cause (elle avait déjà essayé lors des fêtes de fin d'année 2021).

Il devient de plus en plus difficile pour le personnel de poser ses congés : baisse du nombre d'agents en congé en même temps, pour certains moins de congés de leur choix, refus de congés...

Quand cette direction va-t-elle comprendre qu'en empêchant les agents de se reposer, elle leur donne « un coup de massue » ?

Le sentiment général est : « ils nous poussent à partir ».

Quand on tient à quelque chose ou quelqu'un, n'essaye-t-on pas d'en prendre soin ?

Quel est le but de ce management maltraitant ?

Quel peut être le bénéfice ? A part provoquer nuisance et discorde.

La direction des soins utilise la pénurie (à laquelle elle a contribué et continue de le faire) pour enlever et/ou ne pas donner les droits.

Cette direction ose encore parler d'équité pour justifier ses combines.

Quelle perversité ! Quelle mesquinerie !

La direction n'a encore rien compris, elle continue à être dangereuse et nuisible au personnel en prétendant agir pour le bien commun.

Quand il ne restera plus personne, sur qui exercera-t-elle ses abus de pouvoir ?

L'établissement a pourtant fait vœu de « respect », « écoute », « empathie », « soutien », « bienveillance » ... (cf. vidéo des vœux 2022 CH J. Cœur). C'est facile à dire avec la main sur le cœur, tout en pratiquant le contraire sur les agents.

Et après ?



Séance plénière au CESER - 13 Décembre 2021

Carte des Formations Pro Initiales sous Statut Scolaire Rentrée 2022

Nicolas LEPAIN groupe CGT

Monsieur le Président du CESER.
Madame la Rapportrice.
Madame la Vice-présidente du Conseil Régional.

En préambule, la CGT rappelle son programme « Pour Vivre et Travailler en Région Centre Val de Loire », dont le but est de promouvoir et de développer les atouts de proximité en conjuguant réponse aux besoins des populations et pérennisation du développement régional pour garantir l'avenir.

Le contexte récent a prouvé la nécessité d'une production plus locale garantissant l'approvisionnement des populations, en diverses denrées, sans dénaturer son écosystème.

Raison pour laquelle la CGT rejoint les inquiétudes émises dans l'avis quant au devenir de l'enseignement agricole.

Vous n'êtes pas sans le savoir, un des atouts de notre région est l'agriculture, ce qui en terme de formation devrait se concrétiser par l'ouverture et / ou le maintien de filières innovantes pour ce secteur.

Outre le fait de produire une alimentation de qualité, nous permettant de nous débarrasser des produits d'importation ne respectant ni les normes sociales ni les normes environnementales, cela générerait en plus du développement d'autres filières.

Pour pérenniser notre approvisionnement en eau potable, garantir notre santé par une alimentation saine ou développer notre culture et nos savoirs faire, des formations dans l'enseignement agricole sont pertinentes.

Cet atout agricole peut également générer des voies d'apprentissage pour d'autres filières : la production et la

maintenance des matériels agricoles, la production de produits dérivés issus de l'agriculture (vêtements, médicaments, ...) ou encore la promotion de notre gastronomie et de la qualité alimentaire en général.

Sur ce point, nous évoquons volontairement les débouchés post formation, car sans débouchés post formation il n'y aura pas de formation.

Autre point intéressant de l'avis, la satisfaction de la demande des jeunes de formations « plus immergées dans la pratique ». Si la pratique dans l'apprentissage est importante, elle ne doit pas non plus supplanter l'enseignement général, car aussi vrai qu'il n'est de science sans conscience, il n'est pas non plus d'apprentissage sans conscience.

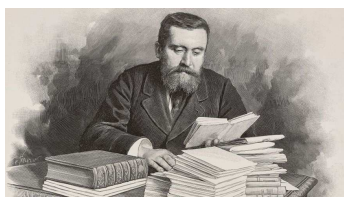
La CGT rappelle que la formation n'a pas pour but de produire des individus corvéables à merci, mais de vrais professionnels conscients.

L'avis souligne aussi son attachement au maintien d'une offre suffisante en niveau CAP, pour la CGT il y aura effectivement toujours besoin des « petits métiers ». Attention ! Ces « petits métiers » sont aussi importants que les autres, ils répondent à tout un ensemble de besoins quotidiens essentiels. La CGT souligne qu'il n'y a pas de sots métiers, il n'y a que de sottes gens.

En conclusion, La CGT rappelle la nécessité d'une reconnaissance des qualifications issues des formations et la « transférabilité » de ces qualifications d'un emploi à l'autre.

Les formations, quelles qu'elles soient, ne seront pertinentes que si, en plus d'être utiles, elles donnent de l'avenir aux jeunes.

& La maxime du mois &



**UNE INDUSTRIE EST PERDUE
LORSQU'ELLE NE PEUT COMPTER POUR VIVRE
QUE SUR LA DIMINUTION CONSTANTE
ET SYSTÉMATIQUE DU SALAIRE DES OUVRIERS.**

JEAN JAURÈS

TEMPS ET DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

MOYEN-ÂGE

Avant l'ère industrielle, il est difficile de véritablement définir le temps de travail.

Au Moyen-âge, le temps de travail est fortement dépendant des saisons. En effet, la plupart des travailleurs sont des paysans qui peuvent, à la saison des grands travaux des champs, travailler énormément (plus de 15 heures par jour), alors qu'en hiver leurs journées sont beaucoup plus courtes. En ville, les ouvriers ou les domestiques ont eux aussi des journées plus ou moins longues suivant la saison, rythmées par le lever et le coucher du soleil. De plus, les fêtes religieuses nombreuses sont obligatoirement chômées.

La notion de temps de travail au sens moderne apparaît au XIVe siècle. Pour l'historien Jacques Le Goff, on passe à cette époque du « temps de l'Église » au « temps des marchands ».

Les corporations régulent les usages des corps de métier, dont le temps de travail tant annuel que quotidien.

LES PREMIÈRES LOIS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La Révolution industrielle va complètement changer les choses. Désormais le temps de travail est dicté par l'exigence de l'utilisation continue des machines.

Déjà, le développement de l'éclairage au gaz va permettre de s'affranchir des contraintes de luminosité du soleil. Pour les patrons (y compris dans les campagnes où les progrès technologiques sont nombreux), la machine n'a pas besoin de repos ; elle doit donc fonctionner jour et nuit. « En 1840, qu'ils soient des femmes ou des enfants, tous les ouvriers travaillaient plus de 14 heures par jour, et cela 7 jours sur 7, soit 98 heures par semaine. »⁽¹⁾

Les salaires, insuffisants, permettaient à peine de subvenir aux besoins essentiels. Les ouvriers devaient travailler toujours plus pour tenter de compenser la hausse incessante des prix. Même les employés de boutique travaillaient 12 à 14 heures par jour. Rien ne réglemente le temps de travail, et les patrons exploitent au maximum leur main-d'œuvre.

En 1814, une loi est promulguée interdisant le travail le dimanche. Mais très vite, elle ne sera plus appliquée, les patrons contrevenants n'étant jamais sanctionnés.

La première loi votée porte sur le travail des enfants. La



loi du 22 mars 1841 interdit le travail des enfants de moins de 8 ans, et limite la journée de travail des enfants de 8 à 12 ans à 8 heures et de ceux de 12 à 16 ans à 12 heures.

La loi des 10 heures est un décret instauré en France le 2 mars 1848 par le Gouvernement provisoire de 1848. Il fixe la journée de travail à 10 heures à Paris et 11 heures en province. Ce décret fut supprimé le 9 septembre 1848. La loi ne fut cependant pas abolie mais la durée légale fut fixée à 12 heures.

En 1874, la loi interdit le travail des enfants de moins de 12 ans, et en 1894, la journée de travail est limitée à 11 heures pour les femmes et les enfants de 16 à 18 ans.

Mais ces législations sont difficiles à faire respecter (l'inspection du travail ne sera mise en place qu'en 1892).

La loi Millerand, votée le 30 septembre 1900 limite progressivement la durée légale de la journée de travail à 10 heures, soit 70 heures par semaine puisqu'on travaille alors 7 jours sur 7.

LE REPOS DOMINICAL

Depuis 1890 environ, la revendication d'au moins une demi-journée de repos par semaine est portée par les travailleurs, surtout chez les employés de commerce. La toute jeune CGT « soutient ainsi efficacement les syndicats des employés dans leur lutte pour le repos dominical – sur un plan organisationnel, mais aussi, en appelant au boycott des commerces qui font travailler leurs employés le dimanche. »⁽²⁾

Dans le même temps, des études scientifiques rapportent tous les bienfaits pour la santé d'un jour de repos hebdomadaire. Elles démontrent également qu'un ouvrier qui profite d'un jour de repos par semaine produit plus en six jours qu'un ouvrier privé de tout repos en sept.

En 1902, les députés adoptent à une écrasante majorité la loi accordant à tous les salariés de l'industrie et du commerce un repos de 24 heures après six jours de travail par semaine. Mais il faut attendre 1906, pour que le Sénat l'adopte à son tour, lors d'une crise politique et sociale à la suite de la catastrophe minière de Courrières qui a fait officiellement 1.099 morts. Dans un contexte de laïcité, ce n'est qu'à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1906 qu'est stipulé que « Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche ». Bien évidemment, la loi reconnaît de nombreuses dérogations de droit pour certaines activités et soumises à autorisation pour d'autres. De plus « Dans toutes les catégories d'entreprises où les intempéries déterminent des chômages, les repos forcés viendront en cours de chaque mois, en déduction des jours de repos hebdomadaire. »

LA JOURNÉE DE 8 HEURES

La Première Internationale, créée à Londres en 1864, inscrit à son programme la journée de 8 heures lors de son congrès de Genève en 1866 : « Nous déclarons que la limitation de la journée de travail est la condition préa-



table sans laquelle tous les efforts en vue de l'émancipation doivent échouer. Nous proposons huit heures pour limite légale de la journée de travail. »

La même année, un congrès ouvrier réuni à Baltimore aux Etats-Unis défend la même revendication.

Sous l'impulsion de Jules Guesde et de son Parti Ouvrier, la IIème Internationale décide le 20 juillet 1889 de faire de chaque 1er mai une journée de manifestation avec pour objectif la réduction de la journée de travail à 8 heures (soit 48 heures hebdomadaires, le dimanche seul étant chômé).

A son congrès de Bourges en 1904, la CGT adopte à son tour cette revendication.

La révolution russe de 1917 a fait naître de nombreux espoirs dans la classe ouvrière française et les conflits sont nombreux. En 1919, on recense 2.206 grèves et 1.160.000 grévistes.

Face à ces mouvements et craignant un 1^{er} mai particulièrement violent voire insurrectionnel, le gouvernement de Georges Clemenceau fait voter en toute hâte, des lois sociales importantes.

Le 23 avril, une semaine seulement avant ce 1^{er} mai tant redouté, est votée la loi portant à 8heures la durée maximale journalière de travail.

LA DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

En 1936, les élections législatives portent au pouvoir le Front Populaire. Le vaste mouvement de grèves et d'occupations des usines et magasins contraint le patronat à négocier et à concéder de grandes avancées sociales. La semaine de travail passe de 48 à 40 heures par la loi du 21 juin 1936 dans les établissements industriels et commerciaux.

Le régime de Vichy porte à 60 heures la durée maximale du travail, ouvrant la voie à un net allongement de sa durée effective, entre 1940 et 1943.

La loi du 25 février 1946 rétablit la semaine de 40h mais, dans un pays en pleine reconstruction, facilite les heures supplémentaires en les majorant (25% jusqu'à la 48^{ème} heure et 50% au-delà, limité à 20 heures supplémentaires par semaine).

Jusqu'au milieu des années 60, la durée moyenne hebdomadaire du travail augmente légèrement. Beaucoup



de salariés travaillent en moyenne 48 heures, même si la durée légale reste à 40 heures. Puis cette durée moyenne va progressivement diminuer (notamment après Mai 68).

Il faudra attendre l'ordonnance du 16 janvier 1982, pour que la durée légale diminue à nouveau pour passer à 39 heures sans perte de salaire. Ce devait être une étape vers les 35 heures promises par François Mitterrand lors de son élection...

En 1998, sous le gouvernement Jospin, Martine Aubry, ministre du travail, mène une politique visant à réduire le temps de travail pour parvenir aux 35 heures. Pour beaucoup de salariés, le passage aux 35 heures entraîne une baisse de salaire puisque les 35 heures sont payées 35. Heures supplémentaires non payées, RTT, cette loi finalement est plus une loi d'annualisation du temps de travail qu'une véritable loi de réduction du temps de travail. Au final, si beaucoup de salariés ont gagné quelques jours de repos en plus, ils l'ont chèrement payé. Dans nombre d'entreprises, les gains importants de productivité ont dégradé fortement les conditions de travail. D'ailleurs, bien que les patrons et la droite en général l'aient fortement critiquée, cette loi ne sera pas remise en cause par les gouvernements suivants.

CONCLUSION



La réduction du temps de travail reste aujourd'hui une revendication que nous devons porter dans toutes nos luttes. Pas seulement dans le cadre d'une réduction du chômage, même si cette seule raison serait suffisante pour la justifier, mais surtout parce qu'elle va dans le sens du progrès social et de l'évolution humaine.

Les progrès technologiques doivent permettre de travailler moins. Les richesses produites par les travailleurs doivent leur revenir.

Portons avec les salariés le débat des 32 heures sans diminution de salaire.

Catherine Fourcade
Collectif 18 IHS Centre Val-de-Loire

(1) Jean-Christophe Giuliani « *Historique du temps de travail* »

(2) Robert Beck « *Esprit et genèse de la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire* », article paru dans *Histoire, économie & société* 2009

