



## Le canard Sudiste

L E J O U R N A L S Y N D I C A L D E S U D A S S U R A N C E I D F

### SOMMAIRE

- Rage - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4
  - \* CBP la lutte paie !
  - \* Sérieuse déconvenue pour COVEA
  - \* Bilan NAO 2017
  - \* GENERALI la loi travail c'est pas maintenant !
  - \* Robotisation dans l'assurance
- Dossier - Page 7, 8, 8, 10, 11, 12
  - \* Le temps de travail, un marqueur du rapport de force entre capital et travail
- Lutter, avant, pendant et après les élections - Page 13
- Femmes : Vis ma vie de manifestante ou comment lutter contre le sexisme dans les manifestations - Page 14
- 22 avril 1er tour social - Page 15



## RAGE

Mort subite au travail, suicides, quand on est au cœur des informations syndicales, pas un jour sans voir passer une sinistre nouvelle.

Que ce soit celle d'une infirmière qui se pend sur son lieu de travail à Cochin le jour de la manifestation nationale du 7 Mars, que ce soit celle d'un cheminot le 10 mars qui se jette sous les roues d'un train à St Lazare, que ce soit celle d'un éducateur qui décède subitement en plein service dans l'Aveyron, on ne peut que sentir la colère, la rage nous étreindre.

Si un seul de ces décès est déjà de trop, cette accumulation confine à l'obscène.

Obscénité d'une société où le travail retrouve son étymologie de supplice, obscénité d'un management qui ne considère l'humain que comme un objet de production ou une variable d'ajustement. Et si cela ne suffisait pas l'humiliation quotidienne, les pressions à l'encontre de celles et ceux qui alertent, les poursuites en criminalisations de l'action syndicale sont là pour enfoncer le clou.

Il n'est plus d'autre issue, pour la survie de chacun-e aujourd'hui de changer le travail, de recréer des collectifs de lutte et de protection des travailleurs et des travailleuses pour avoir l'espoir de ne pas perdre sa vie à tenter de la gagner.

### Solidaires met en place une carte des suicides au travail

Solidaires lutte depuis toujours pour rendre visible les atteintes à la santé des travailleuses et travailleurs.

Partout les directions d'entreprises cherchent, au contraire, à rendre invisibles les suicides liés au travail. C'est le cas à la SNCF, à l'APHP, à La Poste, dans de trop nombreuses entreprises, petites et grandes avec parfois aucune équipe syndicale.



Après les suicides du mois de mars, Solidaires a décidé de les recenser et de les rendre public sur une carte.

Solidaires va procéder à cette mise en visibilité avec vous !

Nous invitons les équipes syndicales, les salarié-e-s et militant-e-s qui ont connaissance d'un suicide lié au travail à en informer Solidaires en remplissant un court formulaire en ligne sur le site des conditions de travail, la-petite-boite-a-outils.org.

Le formulaire est en ligne, simple et rapide à remplir, il est accessible sur cette page : <http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/informer-dun-suicide-lie-au-travail/>

Il suffit de communiquer les informations sur le lieu, la date avec un lien, une source l'ayant rendu public (communiqué ou tract syndical, articles de presse, etc.) et elle seront mises en ligne sur une carte.

Sur le site [la-petite-boite-a-outils.org](http://la-petite-boite-a-outils.org), Solidaires aussi élaboré et construit des outils qui sont à disposition des équipes syndicales, des salarié-e-s et des militant-e-s:

Agir syndicalement lorsqu'un-e collègue se suicide ou tente de se suicider;

Pressions et répressions sur les

militant-e-s syndicaux;

Pressions au travail : quand des collègues "pètent les plombs";

Ainsi que des fiches comme par exemple:

le harcèlement moral individuel;  
réaliser un arbre des causes.

Il est indispensable aujourd'hui de rendre visible les suicides liés au travail, il est temps pour nous toutes et tous d'agir pour ne plus perdre sa vie à la gagner.

# ACTUALITE ASSURANCES

## CBP : LA LUTTE PAIE !

Le mouvement social a duré cinq jours. A l'appel des trois organisations syndicales des salarié-es de CBP ont organisé des actions de débrayage (1 heure par jour) devant les locaux du courtier en assurance situés à Saint-Herblain (Loire-Atlantique).

Il s'agit du troisième mouvement social de ce type organisé au sein de CBP depuis 2011.

Estimant que leur entreprise réalise des bénéfices exceptionnels depuis plusieurs années, les organisations syndicales voulaient que les négociations salariales soient désormais rouvertes.

En outre, à l'occasion des NAO, la

direction a présenté un projet d'annualisation du temps de travail. Or, c'est un projet dont les salarié-es ne veulent pas entendre parler.

Après 5 jours de mobilisation, les salarié-es réuni-es en Assemblée Générale ont voté la reprise du travail suite aux propositions de la Direction :

- 2% d'Augmentation Générale pour les salariés ayant un salaire inférieur à 40 000 €.
- L'augmentation de 0.5 % de l'enveloppe liée à l'étude comparative des salaires par rapport aux autres entreprises du secteur d'activité, pour atteindre 3.3 %.

- Prise en charge des heures de grève à hauteur de 5h/ salarié gréviste.

Ces mesures viennent s'ajouter à celles prévues dans l'accord NAO 2017 signé le 23/03/2017 par les organisations syndicales CFTC et CGT.

Un protocole d'accord de fin de conflit a été signé par les organisations syndicales.

Les salarié-es restent toutefois très attentifs à la restitution de l'étude comparative des salaires et aux effets promis sur leur salaire de base, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

## SÉRIEUSE DÉCONVENUE POUR COVÉA !

Par jugement du 13 février, le tribunal d'instance de Paris 12e a invalidé la reconnaissance de l'unité économique et sociale (UES) Covéa qui avait été établie avec des organisations syndicales par un accord de décembre 2015.

Le tribunal d'instance de Paris 12ème a prononcé la nullité de l'UES : en faisant de celle-ci un instrument dans la construction de l'entreprise unique alors qu'il n'y avait pas de statut commun pré-existant, la direction a agi en « fraude à la loi ».

En dépit du risque juridique, la direction, dès 2016 a mis en place un CCE avec l'intention d'accélérer les multiples réorganisations au sein du groupe et de court-circuiter les instances représentatives du personnel. 11 CCE se sont tenus en 2016 dont 10 CCE extraordinaires. Les réorganisations et autres projets impactant les sala-

riés ont été entérinés à marche forcée, par le CCE et l'IC-CHSCT sans que les représentants du personnel des différentes sociétés concernées aient leur mot à dire notamment quant à l'impact de ces projets sur les conditions de travail des salariés.

Les négociations sur la mise en place d'un statut commun se sont déroulés au pas de charge malgré les contestations de certaines organisations syndicales.

La direction a limité les moyens alloués aux organisations syndicales les empêchant de consulter les salariés.

Le pire est venu fin 2016 où, bien avant de connaître le contenu définitif des accords dudit statut commun qui devait s'appliquer en janvier 2018, la direction de COVEA a dénoncé unilatéralement plus de 200 accords vitaux pour les entités concernées. Elle a ainsi choisi d'obliger

les organisations syndicales à négocier dans un délai restreint : les réformistes partenaires de la direction ont entériné ce choix.

La direction doit assumer sa responsabilité et même si elle interjette appel du jugement, elle se doit de rassurer TOUS les salariés sur ses intentions. Tous les salariés doivent avoir le meilleur de ce qui existe au sein de toutes les entités.

COVEA a les moyens à court et à long terme de créer et préserver un statut commun de qualité pour tous les salariés du groupe qu'ils soient présents ou futurs !

## SALAIRES ASSURANCES : NAO 2017

Entreprises	Augmentations collectives (% , niveau salaire et/ ou prime)	Mesures spécifiques	Augmentations individuelles (AI, % masse salariale)	Signataires
ACMN Vie	0,6 % avec mini 300 euros/ max 400 euros			Unilatéral
Aviva	0,5 % (classes 1 à 4)	Budget égalité Professionnelle : 200 000 euros Budget mobilité : 200 000 euros	1 % + bonus selon classes	Unilatéral
Axa groupe	0,6 % au 1 <sup>er</sup> mai (non cadres) 0,2 % (cadres, classe 5, < 55 000 euros)	PPE (1) : 941 euros (classe 1 et 2), 1 174 euros (classe 3 et 4) CRV (2) : 2.951 euros (classe 5), 4 585 euros (classe 6), 7 459 euros (classe 7) RMA (3) Axa : + 0,6 %	0,6 % au 01 juillet  1 % (classe 5) 1,2 % (classe 6 et 7)	CFDT, CFE-CGC, UNSA
BNP Paribas assurance	0 % prime : 1.350 euros			Unilatéral
CNP Assurances	0 % prime : 250 euros (classe 2 à 6)	Supplément intéressement : 250 euros  Volet emploi jeunes	1,8 %	CFDT, CFE-CGC, UNSA
Generali (2 textes)	0 %	RMA (3) Generali : + 1% (classe 1 à 4), + 0,8 % (classe 5 à 7) ----- Don jours repos  Crédits heures sur CET  Budget animation équipe	1,1 %	Unilatéral  ----- CFDT, CFE-CGC, UNSA
Groupama groupe (UDSG) (4)	0 %	SMF (salaire minimum fonction) : + 0,7 %		Unilatéral
GAN/ GGvie Groupama SA-Support et Services UES	0 %	RMA (3) Gan : + 0,7 %  Budget égalité professionnelle : 70.000 euros	1 % minimum	Unilatéral

<b>La Mondiale</b>	0 %	0,5 % augmentation abondement PEE et PERCO	1,1 %	CFDT, CFE-CGC, FO
<b>Macif</b>	1,15 % au 01 juillet	Prime expérience tous niveaux : 1%/an jusqu'à 35ans  Budget égalité professionnelle : 0,1 %	1,3 %	CFDT, CFE-CGC
<b>Maif</b>	0,6 % au 1 <sup>er</sup> mars  Prime : 500 euros net  Clause de sauvegarde	Amélioration des prestations de la mutuelle  Abondement complément PERCO  Budget égalité professionnelle : 200.000 euros		CFDT, CFE-CGC, UNSA
<b>Matmut</b>	0,8 % au 1 <sup>er</sup> avril, 0,4% 0,4 au 1 <sup>er</sup> octobre	Congés divers  Avantages tarifaires collaborateurs : réduction 20 %	0,7 %	CFDT, CGT, CFE-CGC, FO, CFTC
<b>Mondial Assistance</b> (AWP France SAS)	1,6 % (< 1 800 euros), 1,4% (< 2 000 euros), 0,7 % (< 2 500 euros), 0,5 % (< 4 000 euros)	Salaire minimum : 1 700 euros  Budget égalité professionnelle : 30 000 euros  Supplément intéressement : 1,3 M€  Congés divers		CFDT, CFE-CGC, CFTC
<b>Mutavie</b>	1,4 % au 01 juillet		1,5 % au 01 juillet	CFDT, CFE-CGC
<b>Mutex</b>	0 %  prime exceptionnelle 400 € (< 35 000 euros)	taux d'appel 90 % prévoyance	1,2 %	Unilatéral
<b>SMABTP</b>	40 euros mini (< 2 300 euros)	Budget égalité professionnelle : 0,3 % de la masse salariale  Prise en charge cotisation prévoyance	1,7 %	CFDT, CFE-CGC, CFTC, UNSA
<b>Suravenir</b> (filiale Vie CM Arkéa)	0 %  Bonification groupe : environ 930 euros	Abondement PEE 1200 euros si versement minimum de 400 euros  Revalorisation de 60 % médailles travail	Budget : 150 000 euros  primes : 180 000 euros	CFDT
<b>Suravenir assurances</b> (filiale IARD CM Arkéa)	augmentation forfait 300 euros  prime : 800 euros	Abondement PEE amélioré  Budget égalité professionnelle : 10 000 euros	1,5 %	CFDT
<b>Swiss Life</b>	0 %	budget égalité professionnelle : 100 000 euros (2016) + 60.000 euros (2017)	1 M euros  AI pas inférieures 300 euros  Primes pas inférieures 500 euros	Unilatéral

(1) PPE : Prime de Progrès d'Equipe : c'est une prime collective, chaque salarié non cadre d'une même équipe reçoit la même prime. La direction s'engage à un taux de retour minimal garanti de 80% des montants indiqués.

(2) CRV: Complément de Rémunération Variable : c'est une prime individuelle qui peut éventuellement être nulle si le cadre optant n'atteint pas 50% de ses objectifs. La direction s'engage à utiliser au moins 80% des montants de référence indiqués.

(3) RMA : Rémunération minimale annuelle.

(4) Groupama : après cadrage au niveau groupe, négociations complémentaires par entité.

## GENERALI : LA LOI TRAVAIL C'EST PAS MAINTENANT !

Un accord signé par la Direction et les réformistes CFDT, CFE-CGC et UNSA augmentait la durée annuelle du temps de travail de 5 jours par suppression de jours RTT ou augmentation de la durée quotidienne du travail sans rechercher l'accord des salarié-es par avenant au contrat de travail et sans compensation salariale permettant une organisation des horaires individualisés par services avec des permanences imposées jusqu'à 18h45.

Par jugement du 21 mars 2017 le Tribunal de Grande Instance de Paris a annulé l'accord !

La direction a demandé l'annulation des 5 autres accords du « Nouveau Contrat Social », le TGI a refusé.

Il est intéressant de constater que les syndicats signataires avec la direction défendent l'accord devant les tribunaux

La Direction a fait appel, nous saurons dans quelques mois, selon la décision du TGI, si l'accord est vraiment annulé.

## INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : LES ASSUREURS BIENTÔT REMPLACÉS PAR DES ROBOTS ?

Les salariés de l'assurance vont-ils disparaître ?

Les syndicats redoutent, en tout cas, l'impact de la robotisation sur l'emploi.

L'assureur-vie japonais Fukoku Mutual Insurance avait ainsi créé l'émoi il y a quelques mois en annonçant d'ici mars prochain le remplacement de 34 salariés au sein de son service d'évaluation des paiements, soit 25% de ses effectifs, par l'intelligence artificielle d'IBM, Watson Explorer. Concrètement, ce robot capable d'analyser des milliers de données en quelques secondes sera chargé de rassembler les données médicales des clients, lire les certificats des médecins, évaluer les paiements et facturer les dépenses. Un gain de temps considérable.

C'est au tour du géant britannique Aviva de s'interroger sur la robotisation. L'assureur a lancé outre-Manche un questionnaire inédit auprès de ses 16.000 employés : « Estimez-vous que votre travail serait mieux effectué par un robot ? ». Si la réponse est oui, ces derniers se voient proposer une formation requalifiante. Les plus concernés seraient les salariés des centres d'appel et ceux chargés de calculer le montant des primes. D'après « The Sunday Times », il s'agit d'une première mondiale.

En France, Natixis Assurances a déjà franchi le pas. Selon « Les Echos », la filiale du groupe bancaire BPCE a recours à un robot qui, en une nuit, peut résilier 500 à 600 contrats d'assurance-emprunteur, soit l'équivalent de 6 journées de travail d'un salarié. Natixis Assurances utilise également le robot de la start-up Owi pour traiter plus rapidement les mails des clients.

A la Matmut, le projet « nouveau parcours sociétaire » qui fait actuellement l'objet d'une consultation du CE prévoit les mêmes évolutions : robotisation, automatisa-



tion de la gestion sinistre, self-service indemnisation avec outils digitaux permettant progressivement aux sociétaires de gérer eux-mêmes leurs contrats et leurs sinistres.

Pour l'heure, la robotisation dans l'assurance reste, toutefois, cantonnée à certaines tâches administratives ou comptables. Jusqu'à quand ?

Pour Sud Assurance, les nouvelles technologies vont bouleverser notre modèle assurantiel et il y a fort à craindre que les assurances avec les banques deviennent la sidérurgie des années qui viennent. C'est pourquoi nous devons être très vigilants quant au développement du numérique et du digital dans nos entreprises.

Pour Sud les prochaines années doivent être celles de la résistance. Non par posture passéiste de refus du changement mais parce que nous sommes convaincus que les technologies, les outils et les usages attachés au digital sont porteurs de dangers pour nos emplois, nos conditions de travail et de vie, et au final le service dû à la clientèle.

## DOSSIER

## LE TEMPS DE TRAVAIL, UN MARQUEUR DU RAPPORT DE FORCE ENTRE CAPITAL ET TRAVAIL

La durée du temps de travail est au cœur des oppositions d'intérêts entre le patronat d'une part, les travailleurs et travailleuses d'autre part. Retour sur deux siècles d'évolutions, de contradictions, de luttes...

« Nous déclarons que la limitation de la journée de travail est la condition préalable sans laquelle tous les efforts en vue de l'émancipation doivent échouer ».

Congrès de Genève de l'Association Internationale des Travailleurs (septembre 1866).

Vers 1850, un individu consacrait au travail à peu près 70% de sa vie éveillée. Au début du XXI<sup>e</sup> siècle, cela représenterait environ 17%. Pareil progrès social pourrait être de nature à combler d'aise les idéologues du néolibéralisme pour qui il ne saurait y avoir de mode de production plus efficace que le capitalisme. Il n'en est pourtant rien. L'histoire de la réduction du temps de travail n'est certainement pas la légende dorée que raconte le libéralisme, celle d'un système socioéconomique généreux dispensateur de bienfaits. La réduction du temps de travail n'a été en rien le produit « naturel » d'un partage harmonieux des gains de productivité réalisés au cours des deux derniers siècles. Elle ne fut ni spontanée (elle n'a pas dépendu du bon vouloir de capitalistes philanthropes) ni linéaire (elle fut le résultat d'une succession d'avancées et de défaites du mouvement ouvrier). Sa mesure statistique (la durée effective du travail est passée en France de 3000h en 1850 à 1478h en 2014) est en grande partie mystificatrice, au moins pour les dernières décennies. Pire, cette diminution, pourtant arrachée de haute lutte, n'est peut-être pas définitive.

### L'âge d'or du Droit bourgeois

Dès les premiers temps du capitalisme industriel, l'organisation sociale



Campagne CGT pour la journée de 8 heures, en vue du 1er mai 1906.

est soumise à l'hégémonie du Droit bourgeois. Celui-ci se fonde sur un dispositif majeur : le contrat. En accord avec la doctrine des droits naturels, chaque individu est censé pouvoir librement contracter dans tous les domaines de sa vie sociale, le commerce, le mariage et, bien entendu, le travail. La relation salariale doit donc se conformer à une fiction : deux personnes juridiquement libres et égales s'engagent réciproquement, l'une à apporter son travail et l'autre à la rémunérer. Nulle intervention extérieure, nulle réglementation ne sauraient interférer entre ces volontés indépendantes. Le travail n'est pas un rapport social mais une marchandise dont le prix et les conditions d'emploi dépendent de la seule loi de l'offre et de la demande. Dès mars 1791, la Révolution inscrit ce principe dans la législation. Les décrets d'Alarde posent que « chaque homme est libre de travailler là où il le désire et d'embaucher qui lui plaît grâce à la conclusion d'un contrat dont le con-

tenu est librement déterminé par les intéressés ». Il n'est nul besoin de législation du travail (il faudra attendre 1910 pour que soit rédigé un Code du travail) et le Code civil suffit pour définir la relation employeur-employé comme « un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre moyennant un prix » (article 1710).

Dans ce cadre, il ne peut y avoir de place pour une définition légale de la durée du travail. Le Chapelier déclare le 14 juin 1791 : « c'est une convention libre d'individu à individu à fixer la journée pour chaque ouvrier, c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe ». Autant dire que le patron décide et fixe les bornes de début et de fin du travail. Comme dans les sociétés pré-capitalistes, la nature de la tâche détermine le temps passé à la réaliser. Toutefois, les contraintes de l'accumulation capitaliste vont imposer très vite une

autre organisation de la production. La division sociale et technique du travail et le développement du machinisme exigent coordination des tâches et mesure du temps que l'on y consacre. L'horloge devient l'un des principaux outils permettant d'imposer la discipline d'atelier. Le temps ayant une valeur économique, on ne s'étonnera pas que le patron veuille en conserver le monopole. Le cas échéant, il n'hésite pas à tricher sur les horaires ou à interdire le port de la montre aux ouvriers. L'exploitation du travail n'a souvent pour limites que les capacités physiques de l'ouvrier. Les journées de 15 à 17 heures sont donc possibles. Pour la classe dirigeante, réglementer le temps de travail est donc inenvisageable et la réduction de la journée de labeur impensable voire anti-économique. Comme l'explique en 1834 l'un des premiers théoriciens britanniques du libéralisme, William Nassau Senior, diminuer la journée de travail, ne fût-ce que d'une heure, serait une catastrophe, puisque c'est dans la dernière heure que l'entreprise réalise son profit. Ineptie qui prêterait à sourire si elle n'était reprise aujourd'hui dans les publications du très patronal Institut de l'Entreprise pour dénoncer les méfaits des 35 heures.

### Révolte contre la servitude

En atomisant le prolétariat, cette personnalisation du rapport salarial contribue à étouffer les luttes collectives et ne laisse guère de place qu'aux résistances individuelles. La pratique du « Saint Lundi » que s'octroient unilatéralement certain-es ouvrier-es ne peut avoir qu'un temps. Considéré par la bourgeoisie comme un simple facteur de production, le travail est soumis à la dictature du temps imposée par le patron. Réglementations intérieures et instauration de sanctions participent à l'enfermement dans la fabrique. Toutefois ce mode d'accumulation du capital est porteur d'une double contradiction.

D'une part, il révèle les conflits entre les intérêts potentiellement divergents des différentes fractions de la classe

dirigeante. Sur le terrain du contrôle social d'abord, car le clergé, n'envisageant pas d'être privé des moyens idéologiques d'encadrement de la population, obtient le rétablissement du repos dominical et le respect de certains jours fériés par une loi du 18 novembre 1814. Dès la Révolution bourgeoise de 1830, cette loi tombera en désuétude. Sur le plan de la santé publique ensuite, car les hygiénistes s'émeuvent du « dépérissement effrayant de la génération qui se développe » et réclament une loi de limitation de la journée de travail des enfants. Elle est adoptée le 22 mars 1841 et fixe à 8h la durée maximum pour les enfants de 8 à 12 ans et 12h pour ceux de 12 à 16 ans. Elle constitue une première égratignure dans le droit contractuel. Sur le plan politique aussi car, en ces temps de conscription massive, les militaires s'alarment d'être privés d'une chair à canon en bon état. Les taux de réforme, en moyenne de 11% en 1879, peuvent atteindre jusqu'à 60% dans les régions industrielles de l'est. La presse s'effraie : « Qu'elle est laide et dégradée l'espèce humaine telle qu'elle se montre toute nue aux conseils de révision dans nos villes de fabrique »<sup>1</sup>. Sur le plan économique enfin, car si les intérêts immédiats du capital exigent une surexploitation de la main d'œuvre, celle-ci provoque ce que des économistes contemporains appelleraient des déséconomies externes ». Épuisement, maladies et accidents professionnels entraînent des pertes de productivité. Portée jusqu'aux limites des capacités physiques de l'individu, l'exploitation a un coût humain effrayant. Dans la période 1814-1838, l'espérance de vie à 30 ans des fileurs employés dans les usines de Mulhouse ne dé-

passé pas 13 ans et celle des tisseurs ne vaut guère mieux : 17 ans. Aussi une minorité de patrons, moins humanistes que soucieux d'assurer le renouvellement de la main d'œuvre, se prononce-t-elle pour une réduction de la journée de travail à condition que celle-ci soit générale afin de ne pas entraîner de distorsions de la concurrence.

Tout ceci ne saurait suffire, car ces préoccupations restent minoritaires et génèrent de nombreuses oppositions, que celles-ci se réclament de la morale (l'oisiveté n'est-elle pas mère de la débauche et de l'ivrognerie ?) ou de l'efficacité économique (la réduction du temps de travail menace de ruine les manufactures). Ces quelques mesures (repos dominical ou limitation du travail des enfants) s'accompagnent donc de multiples dérogations. Les choses n'évolueraient guère si elles n'étaient pas bousculées par un nouvel acteur social. Les conditions de l'accumulation, en particulier la séparation du lieu de travail et du lieu

d'habitat, aboutissent à réunir les ouvriers dans un même espace, au même moment pour une même activité. Cette unité de temps, de lieu et d'action va contribuer à l'émergence d'une communauté d'intérêts, d'une conscience collective, de l'existence de solidarités de fait et à l'expression de revendications spécifiques. D'agrégat de sujets atomisés, le prolétariat devient force sociale aux travers d'organisations (ex les Chartistes en GB) et surtout de mouvements collectifs. En Angleterre, on concède en 1847 le Bill des 10h pour les femmes et les enfants. En France, la Révolution de Février 1848 impose la première loi générale (décret du 2 mars 1848) réglementant le travail



quotidien, 10h à Paris et 11h en province, car selon les termes de son préambule « un travail manuel trop prolongé non seulement ruine la santé du travailleur, mais encore, en l'empêchant de cultiver son intelligence, porte atteinte à sa dignité ». En apparence, le temps de l'hégémonie du Droit bourgeois semble révolu.

**« Une guerre civile longue, opiniâtre et plus ou moins dissimulée »**

Rien n'est gagné pour autant. En France, il ne faudra que quelques semaines pour que la bourgeoisie impose un brutal retour en arrière. La loi du 9 septembre 1848 fixe la journée de travail à 12h et le décret du 17 mai 1851 rappelle que le temps de travail relève de la compétence du patron et autorise les dépassements de 1 ou 2h. Il introduit ainsi, pour la première fois, un outil de la flexibilité : les heures supplémentaires. Les décennies qui suivent sont marquées par la lente et difficile construction du mouvement ouvrier et la résistance opiniâtre que le patronat oppose à tout progrès social. Si le Second Empire déclinant concède par la loi Ollivier de 1864 la fin du délit de coalition institué en 1791 et si, en 1884, la loi Waldeck-Rousseau autorise la constitution de syndicats, le rapport de force reste largement favorable à la classe dirigeante. Certes, les exigences économiques du développement et la volonté étatique d'encadrement moral, idéologique et social de la population imposent que celle-ci ne soit pas totalement analphabète. Le travail précoce des enfants apparaît comme une entrave à la prospérité future de la société. Deux lois successives vont le réglementer et élever l'âge de travailler. Celle de 1874, où il est porté à 12 ans avec un maximum de 12 heures par jour (avec dérogation possible dès 10 ans) et celle de 1892 où il passe à 13 ans, mais où il n'est pas bon être élève trop précoce, puisque les titulaires du CEP2 peuvent travailler dès 12 ans. La question centrale reste toutefois la durée quotidienne pour l'ensemble des salariés.

L'Association Internationale des Travailleurs revendique la journée de 8h

dès 1866. Il faudra pourtant plus de 50 ans pour qu'elle soit gagnée en France. Dans le mouvement ouvrier, deux stratégies s'opposent. Doit-on chercher à faire voter « une loi générale imposée par les pouvoirs publics » (Marx), au risque de se résigner à des concessions en contrepartie (baisse des salaires et/ou accélération du rythme de travail) ? Ou bien faut-il arracher aux patrons, par la lutte, une réduction du temps de travail « ferme et définitive » comme le prônent Fernand Pelloutier et les syndicalistes des Bourses du travail ? De son côté, le patronat défend une ligne claire : ne rien céder et si, malgré tout, il y est contraint, que ce soit dans le cadre d'une loi générale qui laisse un espace aux dérogations et autres détournements. En attendant, il s'emploie à regagner ce qu'il avait perdu. Le repos dominical est supprimé par une loi du 12 juin 1880. En haut lieu, on s'inquiète, en privant les couples de « goûter aux joies du foyer », la loi ne menace-t-elle pas la France de dénatalité ? Le repos hebdomadaire ne sera rétabli qu'en 1906.

A la fin du XIXe siècle, la journée de 8h est devenue l'enjeu principal et le 1er mai le moment de l'affrontement. A l'occasion de son congrès fondateur en 1889, la Deuxième Internationale appelle à des manifestations pour le 1er mai. L'initiative est relayée en France par le Parti ouvrier. Le 1er mai 1891, il y aura 10 morts à Fourmies. Une première loi arrachée le 30 mars 1900 limite la journée à 11h. On est loin des 8h. A son congrès de Bourges en 1904, la CGT avance la proposition d'une auto-réduction à partir du 1er mai 1906. La bourgeoisie répond en 1905 par un projet de loi visant à allonger le temps de travail. Mais nous sommes dans une période de montée des luttes au niveau international et cela n'entame pas la combativité ouvrière. En 1906, la grève pour les 8h réunit 438 000 participants. Cependant la guerre va, dans un premier temps, contribuer à faire

taire les revendications. Mais, dès mai-juin 1917, on observe un regain des luttes pour réclamer de nouveau la journée de 8h et, en septembre-octobre 1918, la grève des couturières s'inscrit dans cette démarche. Le 24 novembre 1918, un meeting de la CGT réclame « les 8h pour tous ». Le mouvement est lancé et, en 1918-1919, les manifestations se multiplient. Le contexte révolutionnaire de l'époque et la crainte du bolchevisme amènent la classe dirigeante à faire des concessions. Trois lois sont votées en 1919 qui octroient la journée de 8h aux salariés de l'industrie et du commerce (23 avril), aux mineurs après que ceux-ci se soient mis en grève (24 juin) et aux marins (2 août). Le patronat ne renonce pas pour autant. Il manœuvre pour que les textes restent aussi généraux que possible afin que leur mise en place se fasse par une « législation secondaire » négociée au niveau le plus décentralisé possible, celui où le rapport de force lui est le plus favorable. Une méthode promise à un bel avenir. Dans les années qui suivent, la bourgeoisie va mener une triple campagne. Sur le plan idéologique d'abord, pour dénoncer les périls que la loi fait courir à l'économie : « la plus grande et la plus funeste ineptie de ces derniers temps » selon les termes du très libéral économiste Edouard Villey. Mais aussi pour insister sur les effets désastreux que l'oisiveté pourrait avoir sur la moralité ouvrière, la classe laborieuse étant incitée à dilapider ce temps libre et à se livrer à « des dépenses frivoles »<sup>3</sup>. Sur le plan institutionnel ensuite, en étalant la parution des décrets d'application de 1919 à 1935. Sur le plan de l'organisation du travail enfin, en intensifiant la production par la concentration des entreprises, la taylorisation, la mécanisation mais aussi par la réduction des pauses. Il n'est alors pas étonnant qu'après-guerre, la durée effective soit supérieure aux 48 h pour 96,6% des salariés de l'industrie et du commerce. C'est pourquoi la revendication des 40h hebdomadaires s'impose. Dès mai-juin 1919, des grèves éclatent pour réclamer la « semaine anglaise » de 44h. En 1930, le congrès de la

Fédération Syndicale Internationale la revendique. L'année suivante, son congrès de Madrid prend position pour les 40h. Dans le monde, la conjoncture marquée par la crise de 29 et ses millions de chômeurs incite à une réflexion sur les politiques actives de l'emploi et en premier lieu à la réduction du temps de travail. Aux Etats-Unis, est voté le 6 août 1933 le Black-Connery Act qui fixe la semaine de travail à 30h. Les patrons de la National Association of Manufacturers obtiendront que ce ne soit jamais appliqué mais l'idée d'une réduction du temps de travail créatrice d'emplois progresse. En France, les grèves de mai-juin 36 arrachent les 40h et les deux semaines de congés payés.

#### « Il faut remettre la France au travail »

La réaction ne tarde pas. Les accords de Matignon à peine signés, le patronat prophétise la catastrophe économique : « dans trois ans la France sera ruinée ». Il est entendu par le gouvernement. Le 21 août 1938 Daladier, puisant dans un registre qui deviendra vite une ritournelle, déclare « il faut remettre la France au travail ». Les actes suivent. Certes, on n'entretient pas les 40h, mais les 12 et 13 novembre sont publiés trois décrets-lois de « mesures sociales » (en ce temps là aussi on a l'humour cynique). Ils dénaturent la loi de 36. Tout employeur peut porter la durée de travail à 50h sans en demander l'autorisation à l'inspection du travail. De fait, grâce aux heures supplémentaires, dont les 250 premières ne sont majorées que de 5 à 10%, on supprime la « semaine anglaise » et on passe à la journée de 9h et à la semaine de 48h. Si des conventions collectives prévoient des dérogations, celles-ci sont déclarées nulles. Le système est verrouillé. Cela ne suffit pas au patronat qui réclame l'annualisation (2000h par an). Une revendication qui n'est pas nouvelle puisque le directeur de Citroën la réclamait déjà en 1925. Dans le commerce de détail non alimentaire, sont introduites des mesures de flexibilité. Les heures supplémentaires non payées, et la modulation du temps de présence sur

le lieu de travail inaugurent la stratégie consistant à gagner de la flexibilité en contrepartie de la réduction du temps de travail. La fin de l'année 1938 connaît une exacerbation de la lutte de classes. Le 22 novembre, des grèves spontanées éclatent dans la métallurgie. Le lendemain, 40 usines sont occupées et le 25 des affrontements ont lieu chez Renault. La CGT appelle à la grève pour le 30. La réaction de la classe dirigeante est brutale. Les organisations patronales invitent leurs membres à licencier les grévistes pour une réembauche sélective ultérieure (400 000 salariés seront « lock-outés » chez Renault). Daladier réquisitionne les fonctionnaires ainsi que les employés des chemins de fer et menace de révocation les syndicalistes. La grève est un échec et 500 travailleurs sont condamnés. Le mouvement ouvrier est défait. Vichy n'est pas loin. Il va entériner ce rapport de force en autorisant les 48h de travail par semaine.

L'immédiat après-guerre connaît un nouveau renversement du rapport de force. Dans les pays qui ont été occupés, la bourgeoisie s'est compromise. Partout, la classe ouvrière mobilisée pour participer à « l'effort de guerre » et à la reconstruction est en mesure de réclamer des contreparties, d'autant plus que l'URSS peut encore apparaître à certains comme une alternative au capitalisme. En France, le retour aux 40 heures est officialisé par la loi du 26 février 1946. Cependant, plus que jamais, est mise en évidence la différence entre durée légale et durée effective du travail. En 1950, cette dernière est de 50h par semaine pour les ouvrier-es. Elle sera encore de 47h en 1963. Sur cette période, le rythme de croissance de la productivité est suffisamment élevé pour que la classe dirigeante concède quelque allègement lorsque des conflits menacent. Certes, ni la durée légale quotidienne ni la durée légale hebdomadaire ne sont réduites, mais les salariés vont gagner toutefois un allongement des congés payés. Un mouvement victorieux chez Renault aboutit à un accord le 15 septembre

1955 sur la troisième semaine de congés. Il anticipe sur la loi 27 mars 1956 qui confirme sa généralisation. Dès 1962 la quatrième semaine de congés est obtenue chez Renault. Mai 68 sera la dernière victoire ouvrière en matière de réduction du temps de travail. Grâce à la grève, la quatrième semaine est emportée dans une majorité d'entreprises du secteur privé avant d'être étendue à toutes et tous par la loi du 16 mars 1969.

#### De la réduction du temps de travail à la flexibilisation du temps de travail

Vers le milieu des années 60, le mode d'accumulation capitaliste montre des signes d'essoufflement. La croissance de la productivité connaît un ralentissement et la résistance ouvrière aux contraintes de l'organisation taylorienne du travail s'amplifie. En témoignent les grèves en Europe (Mai 68 en France ou « mai rampant » italien) mais aussi dans la métropole capitaliste (grève de l'usine General Motors de Lordstown en mars 1972 aux Etats-Unis). Les détenteurs du capital vont progressivement adopter une stratégie de « refondation » du processus de production. Le « juste à temps », le lean management, l'individualisation des tâches, la précarisation des emplois et la généralisation de la flexibilité en sont les principaux instruments. Cette politique poursuit deux objectifs. L'un est économique, l'autre est social. Car s'il s'agit de réorganiser le travail afin de réduire la masse salariale et d'accroître la productivité, il faut aussi démanteler les collectifs de travail, c'est à dire tenter de restaurer l'atomisation du prolétariat qui prévalait dans les premiers temps du capitalisme industriel. Dans l'antagonisme entre travail et capital où deux dynamiques s'opposent (l'une consistant à créer du collectif, l'autre s'efforçant de le réduire) la bourgeoisie reprenait l'initiative pour tenter à nouveau de fragmenter la classe ouvrière. Lorsque patronat et gouvernement ont à faire face à une revendication de réduction du temps de travail, ils ont le choix entre deux stratégies selon la conjoncture sociale. Soit ils privilégient l'affrontement direct, soit ils

détournent le sens des mesures qu'ils ont dû concéder. Dans le cas français, cette seconde option a souvent été retenue au cours des trois dernières décennies.

L'élection de Mitterrand et l'entrée de représentants de la gauche parlementaire au gouvernement peuvent apparaître à la fois comme un dernier écho (électoraliste) des mobilisations des années 60 et 70, mais aussi comme la concrétisation de la stratégie défensive adoptée par le mouvement ouvrier face à l'offensive patronale. La classe dirigeante n'est prête qu'à consentir des concessions formelles. Elle va en administrer la preuve sur le terrain de la réduction du temps de travail. Dans son programme de réformes, le gouvernement Mauroy a inscrit le passage aux 35h avant la fin de la législature sans qu'il promette toutefois de garantir le maintien total des salaires. Les 35h ne sont certainement pas une revendication originale. Même la CES4 naissante l'a incluse dans son programme lors du congrès de Londres en 1976. Le 17 juillet 81 un accord est signé entre le CNPF5 et les syndicats (sans la CGT) pour les 39h et la cinquième semaine de congés. Cette réduction du temps de travail est officialisée par une ordonnance du 16 janvier 82. Le lendemain, une seconde ordonnance porte le nombre de semaines de congés de quatre à cinq et l'âge de la retraite est avancé à 60 ans. S'agit-il d'une véritable conquête ouvrière ? Pas totalement. La loi est assortie de mesures annexes qui constituent autant de nouvelles étapes vers la flexibilisation du temps de travail. D'un côté, un nouveau contingent d'heures supplémentaires n'est plus soumis à autorisation de l'inspection du travail. De l'autre, des accords de branche ou d'entreprises peuvent déroger à la loi en autorisant des reports de temps de travail d'une semaine à l'autre. Une entorse au principe d'universalité de la loi qui révèle, caché derrière un objectif hautement proclamé d'amélioration de la condition salariale, une volonté de mettre systématiquement en place les outils de la flexibilité contrainte.

Heures supplémentaires, annualisation, modulation du temps de travail sont autant de moyens visant à la fois à ré-individualiser le rapport salarial et à optimiser l'offre de travail par rapport à la demande fluctuante du système productif.

### L'art du trompe l'œil

Les lois Aubry de 1998 et 2000 inaugurent une nouvelle phase dans l'histoire du capitalisme, celle où le temps de travail est progressivement « dénormalisé ». En 1994, l'OCDE6 préconise dans son rapport annuel sur l'emploi de développer la flexibilité du temps de travail. Balladur n'a pas attendu ces recommandations et anti-



cipé par la loi quinquennale sur l'emploi de 93 qui facilite l'annualisation. Interpellée par la montée de la combativité des salariés pendant l'automne 95, la gauche parlementaire a inscrit les 35h dans son programme pour la législature. Les lois Aubry veulent en être la traduction. Au moment de l'ouverture des négociations, le CNPF qui devient MEDEF entend récupérer les heures concédées par le décompte des jours fériés, ceux des temps de pause, de l'habillage et de la formation. Il obtient, grâce au recours au forfait-temps pour les cadres, la possibilité de négocier la suppression du maximum de 10h par journée et de 48h par semaine. Par la modulation d'un temps de travail soumis à la conjoncture, il lui devient possible de ne plus avoir à payer les heures supplémentaires, donc de rendre sans objet les lois sur les 35h. De plus, la mise en place de la loi étant négociée au niveau des entreprises, elle sera dans certains cas assortie d'accords de

modération salariale. Enfin, son article 14 évoque « des perspectives pour les fonctionnaires ». Ils attendent encore.

Si l'on tire un bilan des lois Aubry, on peut conclure que, d'une part, ses effets sur la baisse de la durée effective du travail restent très limités (en moyenne 7 minutes de temps libéré par jour), mais qu'en même temps le prix social à payer reste très lourd. Parce que, à cause de la diminution du nombre d'heures supplémentaires, la modulation du temps de travail entraîne une stagnation de la rémunération du travail mais aussi en raison de la dégradation des conditions de travail avec les TMS7 et le syndrome d'épuisement personnel qui en sont le prix. Certes, formellement, les statistiques indiquent que le nombre d'heures de travail a atteint son niveau historique le plus bas en 2013 : 1478 h par an en moyenne par salarié-e selon l'OCDE. Ce résultat est trompeur, l'analyse montre que cette baisse résulte principalement de la progression du taux d'emplois précaires dans la population active depuis le début des années 90 (de 9,5% en 1990 à 18,9% en 2014).

Les années suivantes confirment la volonté de la classe dirigeante d'écarter toute forme de normalisation et d'encadrement de la durée du travail. Patronat et gouvernements, quelle que soit leur couleur politique, s'entendent pour renforcer la flexibilité. Près d'une dizaine de mesures réglementaires ou législatives contribuent à rendre caduques les références à une limitation commune à tou-te-s les salarié-e-s. Les heures supplémentaires deviennent un levier dont on use pour élever le temps de travail sans paraître remettre en cause la législation. La loi du 17 janvier 2003 prend pour référence l'année de travail (1600h) et élève le contingent d'heures supplémentaires de 130 à 180, c'est à dire environ 4h par semaine, ce qui offre la possibilité de vider la loi sur les 35h de son contenu. Après la loi TEPAS de 2007 qui défiscalise les heures supplémentaires et en réduit les cotisa-

tions sociales, celle du 20 août 2008 dite « de rénovation sociale » est une nouvelle étape dans la remise en cause de la normalisation du temps de travail en autorisant de nouveaux écarts par rapport à la règle générale. Des accords de branche ou d'entreprise peuvent décider d'un accroissement du nombre d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail, de porter le forfait sur l'année jusqu'à 235 voire 282 jours, de créer un compte-épargne permettant de moduler le travail, de transformer du temps libre en rémunération, de supprimer l'obligation du repos compensatoire.

La gauche parlementaire n'est pas en reste. La loi de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 va encore plus loin. Elle rend possible la signature d'accords d'entreprise qui autorisent le patron à faire fluctuer la durée du travail et sa rémunération en fonction des aléas de la conjoncture.

#### Une « utopie réaliste »

Qu'elle soit quotidienne, hebdomadaire, annuelle (avec la durée des congés), ou mesurée sur la vie (avec l'âge de la retraite), la manière dont est définie la durée du travail reste au centre de l'antagonisme entre capital et travail. Le patronat poursuit aujourd'hui un objectif : faire disparaître les bornes qui encadrent le moment où commencent et où finissent la sujétion et l'exploitation du travail. Pour y parvenir, il cherche à ré-individualiser le temps de travail de façon à ce que cette notion perde toute signification. C'est l'un des enjeux de l'inversion de la hiérarchie des normes. La réglementation n'est toutefois pas le seul terrain où se mène l'offensive patronale. La réorganisation du travail en est un autre. Le développement du télé-travail crée l'opportunité de ramener les salariés à la condition de l'ouvrier à domicile du XIX<sup>e</sup> siècle. Un travailleur privé de toute protection et sans moyen de défense collective. L'encouragement à l'auto-entrepreneuriat, cette forme d'exploitation du travail camouflée derrière un

pseudo-contrat commercial, est un autre volet de cette politique.

Dans ces conditions, revendiquer dès maintenant une réduction du temps de travail significative est impératif ; à deux titres. D'abord parce que c'est un enjeu permanent de la répartition des gains de productivité. Les détenteurs de capital décident de leur attribution. Ils se les approprient pour augmenter les profits afin d'accroître leur rémunération et/ou financer l'accumulation du capital, ou bien pour les convertir en baisses de prix destinées à attiser la compétition. Les salarié-e-s doivent donc se battre pour en arracher une partie sous forme de hausse des salaires ou les transformer en réduction du temps de travail. Celle-ci est donc une composante non monétaire du « partage des richesses ».

Se battre pour la réduction du temps de travail est aussi un moyen de remettre en cause la logique d'accumulation permanente qui est au cœur du capitalisme, mais aussi de contester le système de représentation du monde dont il est porteur. De ce point de vue, la revendication de la réduction du temps de travail répond à trois exigences. Celle du droit au repos, tout aussi légitime qu'aux temps où une exploitation brutale détruisait physiquement les salarié-e-s. Les modes de travail ont pu changer, les séquelles

physiques et psychologiques qu'ils entraînent n'ont pas disparu. Celle de la lutte contre le chômage reste tout autant d'actualité. Depuis 2004, la durée effective du travail tend à stagner voire à augmenter, dans le même temps le chômage a explosé. Les taux de chômage contemporains ne sont pas des accidents conjoncturels. Le capitalisme a reconstitué une « armée industrielle de réserve » mondiale formée de travailleurs sans emploi ou de salarié-e-s précaires, qui, sans être formellement chômeurs, restent en sous-emploi chronique. Cette armée pèse de fait sur les salaires comme sur le rapport de force. En priver le capital grâce à la réduction du temps de travail serait à la fois une solution pour créer des emplois et une opportunité pour restaurer des conditions plus propices aux mobilisations sociales. On ne saurait cependant se limiter à une conception utilitariste de la réduction du temps de travail. Elle doit s'intégrer dans un projet social alternatif. Renouer avec les utopies du XIX<sup>e</sup> siècle, avec le combat pour le Droit à la paresse, mais aussi avec les revendications portées par le mouvement social il y a près de 50 ans (« travailler deux heures par jour ») ne sont pas une « cerise sur le gâteau » du combat syndical, c'est le passage obligé de tout projet de transformation de la société.



SUD CT 93 – section de la mairie de St-Denis, 2017.

## LUTTER, AVANT, PENDANT ET APRÈS LES ÉLECTIONS

### Déclaration du Comité national de Solidaires du 13 avril 2017

La situation sociale, économique, écologique et politique crée un très fort sentiment d'exaspération parmi la population. Les inégalités sociales, l'enrichissement d'une minorité tandis que la majorité est toujours plus exploitée (chômage, précarité, revenus en baisse, droits remis en cause, etc.), la casse des services publics, l'exploitation inconsidérée des ressources naturelles, l'inefficacité des réponses politiques dans le cadre institutionnel, l'augmentation des impôts des ménages au lieu d'une urgente réforme fiscale, nourrissent ce ras-le-bol.

Le passage en force de la « loi Travail » qui constitue une nouvelle régression sociale majeure pour le bénéfice du patronat, la répression policière exercée contre les habitant-es des quartiers populaires et les militant-es progressistes, l'état d'urgence décrété alimentent aussi la colère sociale. Tout ceci accroît un discrédit du "politique" accentué par les affaires qui touchent la sphère politico-financière.

Dans ce contexte, loin de répondre à la situation, depuis le début de la campagne électorale nous assistons à une multiplication des propos xénophobes et propositions de reculs sociaux.

Ce qui se profile est plus qu'inquiétant : promesses de réformes antisociales, montée du racisme, exacerbation de la haine de l'autre, société violente et ultrasécuritaire, avec un état d'urgence qui d'état d'exception est en train de devenir la norme.

### Notre syndicalisme est indépendant du patronat, du pouvoir et de tout parti politique.

Les militant-es de Solidaires, les salarié-es décideront de porter leur voix sur tel-le ou tel-le candidat-e ou de ne pas voter en toute liberté et sans consigne de notre part. Et nous n'oublions pas ceux et celles qui travaillent et vivent ici sans droit de vote. Tous et toutes savent les combats que nous menons ensemble et ceux qui peuvent s'ouvrir devant nous dès la parenthèse électorale refermée, quel que soit le pouvoir en place.

Dans cette période, il est donc primordial pour Solidaires de continuer à faire entendre la voix des organisations syndicales et du mouvement social. Nos revendications restent entières et nous refusons de nous taire pour y assister en spectateur-trices. C'est le sens de notre engagement dans la campagne « nos droits contre leurs privilèges », où avec d'autres mouvements sociaux, nous mettons en avant la volonté de construire une société plus juste, égalitaire, débarrassée des oppressions et des discriminations et respec-



tueuse de la planète. Ce cadre unitaire, et ouvert, est un outil pour agir dans la durée car lutter ensemble aujourd'hui c'est aussi nous renforcer pour les combats de demain.

Néanmoins, aujourd'hui comme hier nous maintenons et rappelons un positionnement de fond dans ces élections : les salarié-es, les chômeurs-euses, les jeunes, les retraitées ne doivent pas se tromper de colère et se laisser abuser. Dans son objectif de conquête du pouvoir, Marine Le Pen tient un discours « attrape-tout », surfant sur toutes les difficultés de la période. Elle se présente comme la candidate « antisystème », en défense du « peuple » et des « laissés-pour-compte » de la crise, mais le projet politique qu'elle incarne est avant tout celui d'un nationalisme exacerbé qui ne remet en cause ni le capitalisme, ni le libéralisme, ni la course au profit, ni la concentration des richesses dans les mains d'une minorité.

### Nous réaffirmons que pas une voix ne doit aller au FN et à ces partis qui basent leur politique sur la « préférence nationale », le racisme et le repli nationaliste.

Mais notre combat contre l'extrême droite ne s'est jamais limité à la période électorale, et nous avons plus lutté contre la progression de l'extrême-droite fasciste en agissant depuis des années au quotidien que ne l'ont fait ceux qui, par leurs pratiques, décrédibilisent toute action politique au sens large du terme. Quand nous luttons pour l'égalité des droits et au côté des sans-papiers et demandeur-ses d'asile dont le traitement est indigne, contre l'injustice, pour la sécurité et la santé au travail, pour une amélioration concrète de nos droits et une meilleure répartition des richesses, c'est dans ces moments que nous luttons réellement contre la montée du fascisme et l'instrumentalisation de la misère sociale. Et c'est cela que nous devons continuer à faire avant, pendant et après les élections.

## FEMMES : VIS MA VIE DE MANIFESTANTE OU COMMENT LUTTER CONTRE LE SEXISME DANS LES MANIFESTATIONS

Les manifestations contre la loi Travail se sont multipliées en France depuis 6 mois et avec elles nombre de slogans et propos sexistes, racistes, homophobes tant du côté des forces de l'ordre que dans nos rangs.

En effet, si le sexisme se trouve à l'extérieur des manifs, il se trouve aussi au sein même de celles-ci, et malgré les valeurs que prône notre organisation syndicale, elle n'y échappe pas.

Nous avons décidé suite aux insultes de trop de faire un zoom pour dénoncer ces propos et de proposer des pistes pour lutter contre le sexisme dans les manifs.

Nous sommes à Toulouse le 31 mars, J. au micro cherche des slogans à scander, un collègue lui montre une pancarte qu'il trouve top : « El Khomri serre tes fesses, on arrive à toute vitesse »

Nous sommes à Nantes le 28 avril, une étudiante en histoire de l'art vient de se faire interpeler. Un membre de la BAC arrive : " Ah ! c'est une pouffiasse. Même les pouffiasses s'y mettent." Un autre la traite de "salope", un troisième se plante devant elle. Il est debout, elle est à genoux. Il la regarde et lâche "Pute !" et s'en va. Elle est relâchée sans poursuite ni convocation, après une heure au commissariat central.

Nous sommes à Toulouse, le 18 mai dernier, L. une femme syndicaliste SUD fait partie du Service d'Ordre de Solidaires 31. Elle va voir les policiers de la BAC qui suivent le cortège au pas et leur demande de s'éloigner pour faire baisser la tension. L'un d'eux lui répond : "Va te faire enculer, va te faire foutre, connasse, va élever tes gosses, tu ne sais pas le faire".

Nous sommes à Paris, un policier pousse vigoureusement une manifestante qui marchait à côté de lui. Le geste est suivi d'un échange au cours duquel le policier déclare à l'adresse des manifestantes : « Allez dégagez les gonzesses, allez faire la vaisselle, dégagez » - Source lesoir.be.

Nous sommes à Paris le 14 juin, P. dans le cortège de Solidaires entend des camarades de SUD scander : « on encule la CFDT » Quand elle dénonce le caractère homophobe de leur propos, ils aboient (réellement). Puis ces mêmes camarades de dire : « les petits culs des infirmières, ça serait bien que ça passe devant » quand elle les reprend, elle reçoit pour réponse : « Quand on allume, il faut savoir éteindre ! » accompagné de gestes suggestifs.

Tous ces propos ne sont qu'un aperçu de ce que nous pouvons entendre en tant que manifestantes. De congrès en congrès, nous sommes à la recherche de pistes pour améliorer la parité et la place des femmes dans notre organisation syndicale. Mais quand on laisse passer de telles invectives, on oublie que le sexisme est l'une des raisons qui poussent

les femmes à sortir des cadres collectifs car il a pour conséquence de rendre insupportable ces espaces partagés.

La résolution n°3 du 6ème Congrès de l'Union Syndicale Solidaires le rappelle : « Au même titre que les propos et comportements racistes sont malvenus et combattus dans nos équipes, le sexisme ne doit pas faire exception. Cela implique de réagir à tous les propos qui participent à véhiculer une ambiance sexiste et faire en sorte qu'elle ne soit pas tolérée. »

Nous nous interrogeons sur la façon dont ces camarades peuvent défendre des femmes victimes de harcèlement en ayant de tels propos ? Nous les invitons à faire la formation « Femmes/Hommes : comment agir syndicalement contre les inégalités et les stéréotypes de genre ? »

Si les propos et les comportements racistes et F-hainistes sont cause de radiation de notre union syndicale, qu'en est-il des propos sexistes et homophobes ? La question se pose là aussi.

Comment agir contre le sexisme dans les manifestations ? Comment rendre visible les luttes féministes ? Comment laisser l'espace d'expression, qu'est la rue, à cette moitié de l'humanité ?

À Toulouse, Solidaires 31 a mis en place une Commission Manifestation mixte, qui organise les manifs au plan matériel, recherche des slogans, gère la playlist et la sono. Plusieurs personnes, aussi bien des femmes que des hommes, ont été formées à l'installation du matériel.

Solidaires IDF et Solidaires 31 ont mis en place un service d'Ordre mixte, de façon à déjouer les stéréotypes sexistes

Une animation féministe des manifs : Solidaires 31 a fait le choix, depuis plusieurs manifs, de passer systématiquement l'hymne des femmes\*. Au fur et à mesure des manifestations ce moment est devenu très attendu tant à l'intérieur de notre cortège qu'à l'extérieur.

\*<https://www.youtube.com/watch?v=4kC5oiHK1JA> par la Compagnie Jolie Môme.



Retrouvez-nous sur le web :  
<http://sud-assurance.wifeo.com>



144 Bd de la Villette  
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 86 95 72 95

Messagerie : sud.assurance@gmail.com

**22 AVRIL**  
**TOUS DANS LA RUE**  
**POUR LE 1<sup>ER</sup> TOUR SOCIAL**  
**14 H - PLACE DE LA RÉPUBLIQUE - PARIS**

signez l'appel : <https://goo.gl/HxVFec>  
[premierTourSocial@gmail.com](mailto:premierTourSocial@gmail.com)  
[#PremierTourSocial](https://twitter.com/PremierTourSocial)

**#22AVRIL**  
**1<sup>ER</sup> TOUR SOCIAL**

PREMIERS APPELANTS : CGT Simply Market Anisem, CGT Éducation 93, Fédération Sud Éducation, Solidaires Enseignants Paris 3, Sud Éducation Alsace, Sud Éducation 27, Sud Éducation 76, Sud Éducation 91, Sud Éducation 95, Tranche jazz ou ZIP, UNEP Rouen, CGT Professeurs de justice de Paris, Comité de soutien de Gendarmes Limoges, Comité de soutien de Gendarmes Mulhouse, SIP-CSE, CGT Caennaise, Fédération Sud FSI, Sud Paris 95, Sud FSI Inseps, CGT CHRU de Lille, CGT Hôpital de Blois, CGT Hôpital de Tours, SIACT CGT CHRU de Lille, USO CGT Saône Nord, ISE EGT de Nancy, Solidaires 93, UE CGT de Nancy, SE CGT de Rouen, Comité de soutien Paris 3 "Justice pour l'Als et tous les autres", Collectif "Dégagez notre justice asséchée", Colonne (Bleu), Inseps, Centrespermet