

Dans ce numéro

Page 1 :

- ▶ Editorial

Page 2 :

- ▶ Le CPF est mis à mal
- ▶ Accord QVT
- ▶ PSE Poitiers

Page 3 :

- ▶ NAO Salaires 2023

Page 4 & 5 :

LE DOSSIER DU MOIS

Le temps de travail

Page 6 :

- ▶ Retraite : témoignage
- ▶ Mobilisons-nous pour défendre nos retraites

Page 7 :

- ▶ Coup de Gueule
- ▶ Appel à candidature
- ▶ Actualités du CSE
- ▶ Chantemerle

Page 8 :

- ▶ Un peu d'histoire ...
- ▶ Rejoignez la CGT, le syndicat de tous les salariés.

Agenda

- ◆ **25 & 26 janvier :**
Réunions annuelles (NAO) sur les salaires 2023
- ◆ **31 janvier :**
Réunion ordinaire du CSE
- ◆ **13 février :**
Résultats Michelin 2022
- ◆ **14 février :** Commission de suivi Interressement

AUGMENTER LES SALAIRES, PAS L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE !

Dans l'éducation nationale, de plus en plus d'enfants sont en difficulté. Mais, alors que la France est championne d'Europe pour le nombre d'élèves par classe, le gouvernement prévoit encore de supprimer 2000 postes d'enseignants. L'hôpital public coule et les soignants réclament plus de moyens et plus de personnel mais Emmanuel Macron leur explique qu'ils doivent mieux s'organiser et remet en cause les 35h.

Le gouvernement fait des économies sur les services publics indispensables aux classes populaires pour distribuer des milliards aux plus grandes entreprises, notamment à travers une nouvelle baisse des impôts de 4 milliards d'euros.

C'est la même logique qui justifie à ses yeux de repousser une nouvelle fois l'âge de départ en retraite.

Cette réforme aggraverait les conditions de départ et le niveau de pensions.

Pour justifier cette nouvelle attaque contre le monde du travail, on nous répète sans cesse le mensonge du déficit du système des retraites.

Mais la caisse est bénéficiaire de 3,2 milliards en 2022.

Et il suffirait d'embaucher (*ce qui améliorerait les conditions de travail*), d'augmenter les salaires et que l'égalité salariale femmes/hommes soit effective pour faire croître les cotisations sociales et remplir les caisses à l'avenir.

Bien sûr, pour le grand patronat il n'en est pas question. Au contraire, il veut encore accroître ses profits.

Michelin n'est pas le dernier. Le groupe, qui a augmenté le prix de ses pneus de 13,4% sur les 9 premiers mois de l'année, prévoit encore un résultat opérationnel en hausse en 2022. **Nos salaires, eux, n'ont pas suivi la hausse réelle des prix.**

Les réunions annuelles (NAO) sur les salaires auront lieu les 25 & 26 janvier.

Si nous ne voulons pas subir une nouvelle baisse de notre niveau de vie, il faudra imposer à Michelin de prendre sur ses profits pour que nos salaires suivent la hausse réelle des prix.

Nationalement, tous les syndicats appellent à se mobiliser, à partir du 19 janvier, pour s'opposer à cette réforme des retraites. Cette bataille est indissociable de celle pour l'augmentation des salaires.

**Rejoignez la mobilisation pour une riposte
de l'ensemble du monde du travail.**

La CGT Michelin,
le syndicat de tous les salariés,
vous souhaite
ses meilleurs vœux pour **2023**
En 2023, unissons nos forces !

Dominique LECLAIR
Les Gravanches
Technicien



CPF : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EST MIS À MAL

La nouvelle loi de finance 2023 vient de porter un coup dur à la formation des salariés : Ils devront désormais payer une partie de leurs formations prises avec le CPF.

Quel frein énorme pour les salariés les moins formés, d'autant qu'ils sont souvent les plus mal payés !

Ajoutons à cela les formations fantômes : vous vous inscrivez auprès d'un organisme, et celui-ci prélève vos fonds sans dispenser la formation.... Nous avons tous été harcelés sur nos téléphones par ces tentatives d'arnaque...

Et ce n'est pas tout : Que dire des cadeaux offerts par ces organismes lors de votre inscription : i-phone, tablette, ordinateur en échange de votre souscription ? Ensuite, vous recevez (ou pas) la formation de votre choix, financée par l'impôt patronal versé à l'URSAAF.

Il est d'ailleurs étonnant que nos patrons n'aient pas dénoncé plus fort l'utilisation quasi-frauduleuse de leurs impôts... En effet, la loi rappelle que les cadeaux de ce type sont interdits.

Il n'en reste pas moins que les seuls bénéficiaires restent les organismes de formation et ceux qui organisent la distribution de ce matériel (*contre rémunération le plus souvent*) sur le dos des salariés.

Les marchands du temple ont de beaux jours devant eux.

LA CGT SIGNE L'ACCORD « LA PERSONNE ET SON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL »

C'est dans un contexte de fin d'année très chargé en activité sociale que se sont déroulées les négociations de cet accord autrefois appelé : « *Qualité de Vie au Travail* ».

Si la CGT déplore que nombre de ses revendications n'ont pas été satisfaites, elle a considéré que les propositions de l'entreprise, même si elles sont insuffisantes, devraient tout de même apporter des changements concrets.

On notera :

- La promotion des diversités par une meilleure formation des managers, un recrutement centré sur les compétences, la promotion du recrutement des femmes (étendue aux sous-traitants). L'égalité de traitement entre tou.te.s salarié.e.s devrait y gagner, espérons-le ...
- L'accompagnement des aléas de la vie : le dispositif de dons de jours pour les enfants malades et les « proches aidant », est amélioré même si la CGT (*à l'initiative de ce sujet dans le cadre du pôle social du CSE*) considère que Michelin aurait pu aller plus loin dans la prise en charge.
- La mise en place d'une plateforme de co-voiturage avantageuse et une incitation plus forte à l'utilisation des transports en commun sont des éléments importants qui aident les salariés dans leur quotidien et soutiennent la transition écologique.

Malgré ses carences, la CGT signe donc cet accord et veillera à son application dans l'intérêt des salariés.

Les carences de cet accord :

Lors des discussions au sujet de cet accord, la CGT a souligné qu'il manque notamment un réel investissement sur l'accessibilité physique aux postes pour les femmes ou les personnes handicapées.

Et certains sujets ne sont pas, ou insuffisamment, pris en compte :

- *Espaces et conditions de travail : Il n'y a pas d'amélioration notable dans le tertiaire et très peu de choses sont prévues pour l'industrie.*
- *Le besoin de postes dit « doux » : Ces postes sont pourtant indispensables pour maintenir dans l'emploi des salariés présentant des inaptitudes liées aux conditions de travail.*

* * * * *

PSE POITIERS

La fermeture du site de Poitiers et le transfert de l'activité « ensembles montés » à Bourges donnera lieu à un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

A l'issue du temps de réflexion, 10 salariés ont accepté de suivre l'activité à Bourges. Deux autres ont trouvé une solution sur un autre site. Tous bénéficieront du plan de mobilité interne.

Mais 13 salariés seront concernés par un licenciement économique. La direction était pourtant très optimiste l'été dernier, persuadée que ce transfert allait se faire discrètement et sans douleur. Pourtant elle a été encore une fois rattrapée par la réalité du terrain. Les salariés ne sont pas juste des pions qu'il est possible de déplacer à l'envi au gré des exigences de compétitivité.

Chaque personne a une histoire, un équilibre personnel, une famille, une vie sociale. Changer de lieu de vie est source de déstabilisation et de stress.

Les négociations du PSE auront lieu en janvier. La CGT dénonce ces transferts d'emplois et ces licenciements. Elle sera vigilante et exigera de Michelin un dédommagement à la hauteur du préjudice social subi.

25 & 26 Janvier : NAO salaires 2023

DEPUIS PLUS D'UN AN LES PRIX FLAMBENT

LES SALAIRES DOIVENT SUIVRE LA HAUSSE REELLE DES PRIX

Michelin s'est vanté en septembre dans les médias d'avoir augmenté les salaires de 6% en moyenne.

Mais pour beaucoup d'entre nous la réalité est bien inférieure.

D'autant plus que ces augmentations ne sont survenues que sur les payes de fin mai et fin juillet, alors que les prix n'ont pas attendu la mi-2022 pour s'envoler.

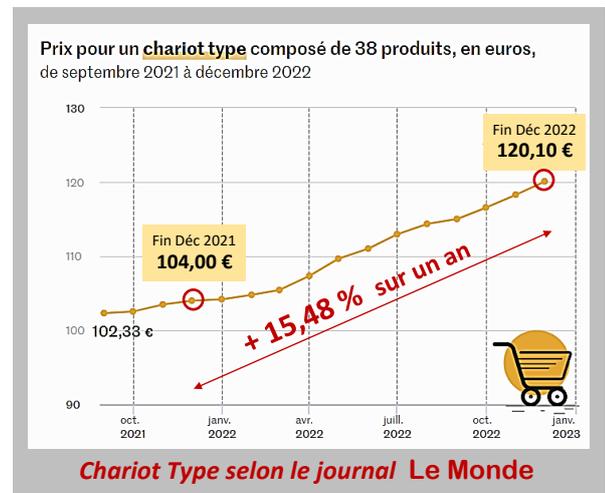
Et puis, si l'indice officiel de la hausse des prix sur un an a atteint 5,9% à fin décembre, nous savons tous que cet indice est en dessous de la réalité que nous vivons quotidiennement.

Non seulement les prix de l'énergie ont explosé mais les prix à la consommation ont connu aussi des hausses énormes.

Comme l'indique le graphique ci-contre, le chariot type a augmenté de 15,48% sur un an.

Nous avons donc tous subi une perte important de pouvoir d'achat en 2022, qui s'ajoute aux pertes des années précédentes.

Et l'on nous annonce déjà la poursuite de l'inflation : De nouvelles hausses des produits dans la grande distribution en mars/avril, au moins 15% de plus pour l'électricité et le gaz en ce début 2023, ou l'augmentation du prix de l'eau (plus 21% à Clermont-Fd, +27% à Cournon ou +34% à Beaumont en 2023).



CE QU'IL NOUS MANQUE CHAQUE MOIS

En septembre 2022, toute la presse écrivait : « *Les Français estiment qu'il leur manque 510€ par mois pour vivre convenablement et pour ne pas avoir à se soucier de son budget en fin de mois* ».

Ce constat était le résultat du Baromètre du pouvoir d'achat Cofidis/CSA Research.

510 euros, c'est 43 euros de plus qu'en 2021, et même un record depuis la création du baromètre en 2014.

Mais nous savons qu'il ne suffira pas de demander un tel rattrapage à la direction de Michelin ou de tout autre entreprise.

Pour l'imposer, il faudra une mobilisation de l'ensemble du monde du travail, comme nos aînés l'ont fait en 1968 pour obtenir 30% d'augmentation.

UNE AG POUR TOUS

Alors que Michelin refusait toujours d'accorder une Augmentation générale (AG) à toutes les catégories professionnelles, en juillet dernier il a accordé une AG aux employés et à une partie des cadres.

Comme quoi c'est possible !

Mercredi 25 et jeudi 26 janvier auront lieu les réunions annuelles (NAO) sur les salaires 2023 chez Michelin.

VOICI LES REVENDICATIONS QUI SERONT PORTÉES PAR LA CGT :

- ◆ Pas de salaire en dessous de 2000 € nets.
- ◆ Augmentation générale pour toutes les catégories de 10% avec un talon de 250 € nets par mois.
- ◆ Egalité salariale Femmes / hommes.
- ◆ Extension de la prime de transport à tous les horaires et réévaluée suivant l'augmentation des prix des carburants.
- ◆ Augmentation des paniers de nuit et de la prise en charge de la restauration suivant l'inflation.
- ◆ Application rétroactive des augmentations sur les paies de janvier 2023.
- ◆ Mise en place de la subrogation de salaire en cas d'arrêt maladie.

TEMPS DE TRAVAIL

LE LEURRE DES 35 HEURES

Conformément à la loi, le temps de travail chez Michelin est de 35 heures par semaine.

Il est bon de revenir sur cet accord signé par un syndicat le 19 décembre 2000 parce que, comme souvent chez Michelin, l'accord sitôt signé il a été aussitôt oublié voire contourné.

Nous travaillons donc officiellement 35 heures par semaine, en terme de travail effectif, en moyenne, sur l'année. **Beaucoup vont dire : « on en est loin » et ils ont raison.**

Le travail « effectif » c'est 7h10' au lieu de 8h de « temps de présence réel » pour les salariés postés, 10h50' au lieu de 12h pour les EFS, 7h28' pour les 2x4.

Pour les cadres, Michelin a toujours refusé de compter les heures. Le temps de travail est compté en jours, pourtant la loi s'applique à tous les salariés.

Michelin a incorporé dans cet accord des jours de repos existant auparavant : rentrée des classes, enfants malades, ancienneté, veilles de jours fériés. Toutes ces réductions d'horaires ont été avalées dans l'accord.

En comptant bien, la réduction du temps de travail n'a pas été très importante, surtout pour les 2x4. Et le patron a gagné la flexibilité, le décompte des heures supplémentaires sur l'année, le compte épargne temps (néгатif sur certains sites) et les forfaits jours pour les cadres.

La CGT encourage tous les salariés à lire cet accord et à compter leurs heures.



La question de la réduction du temps de travail ne date pas d'hier (Affiche de 1912)

DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est une disposition mentionnée dans la loi El Khomri (août 2016), dite « Loi Travail », visant à « garantir l'effectivité du droit au repos des salariés ».

Cette loi incite les entreprises à prévoir un accord ou une charte pour encadrer l'utilisation des outils numériques. L'employeur doit mettre en place des actions pour cadrer les temps de travail des salariés afin qu'ils ne se sentent pas obligés de répondre à une requête professionnelle durant leur vie personnelle.

De son côté Michelin a élaboré une Charte « Pour l'équilibre des temps de vie et pour l'exercice du droit à la déconnexion » avec des dispositions relatives au droit à la déconnexion. Un certain nombre de règles y sont dictées, notamment sur les horaires de réunion, les pauses méridiennes, les sollicitations par mail ou téléphone le week-end et en soirée.

Malheureusement, cette charte n'a qu'une fonction incitative, elle ne s'accompagne pas d'indicateurs d'usages précis et le salarié se trouve parfois confronté à un risque de sur-connexion lié à une charge de travail trop importante. Il n'y a aucun moyen non plus de suivre les connexions sur Teams.

Les sollicitations hors du temps de travail, via mails, SMS, appels téléphoniques ne sont pas que l'apanage des employés et cadres.

Les ouvriers aussi sont censés être "connectés" quasiment 24/24 avec leur hiérarchie. Ainsi, ils reçoivent parfois, en dehors de leur temps de travail, un message pour les informer de changements d'horaires de dernière minute.

Il est temps de faire respecter un vrai droit à la déconnexion !

TEMPS DE TRAVAIL

FORFAITS JOURS

Dans des études consacrées aux horaires de travail en France, la CGT a mis en lumière que le travail effectif des cadres est bien supérieur au travail réellement payé et déclaré.

Le régime des forfaits jours est contraire au droit à une durée raisonnable de travail et à une rémunération équitable.

En effet, ces forfaits permettent de travailler jusqu'à 78 heures par semaine.

Dans la pratique, ce sont désormais près de la moitié des cadres qui sont aux forfaits jours et travaillent en moyenne 46h30 par semaine, bien loin des durées maximales de travail autorisées et sans garantie de respect de leur droit aux repos journalier et hebdomadaire.

Il en est de même chez Michelin.

Ce dispositif viole également le droit à une rémunération équitable étant donné que les heures supplémentaires ne sont jamais payées.

Pour l'Ugict-CGT, l'encadrement du forfait jours passe par :

- La prise en compte du temps réel de travail, et donc le retour à la référence horaire pour mesurer le temps de travail
- Un temps et une charge de travail respectant la santé des salarié-e-s ;
- Un niveau de rémunération correspondant aux contraintes du poste.

LES HORAIRES POSTÉS NUISENT À LA SANTÉ ET À LA VIE SOCIALE

Le travail posté et/ou de nuit entraîne généralement une diminution de la durée du sommeil ce qui aboutit à un déficit chronique de sommeil. Le sommeil en journée est de moins bonne qualité et donc moins réparateur. La conséquence est pour beaucoup, une diminution de l'espérance de vie.

Le travail posté a souvent aussi des effets sur la vie sociale et familiale : limitation du temps de rencontre et de partage dans le couple et la famille, difficultés à organiser des rencontres amicales, difficultés d'accéder aux activités sociales, culturelles, sportives, associatives...

Rien ne justifie de fabriquer des pneus la nuit ou le week-end, sinon la recherche du profit maximum.

EQUIPES FIN DE SEMAINE

Les salariés en EFS doivent travailler 12h par jour les samedis et dimanches. Si c'est parfois un horaire choisis permettant d'organiser sa vie autrement, c'est tout de même très contraignant et ce n'est pas sans conséquence sur la santé ou la vie sociale.

Alors, 2x12h le week-end ça suffit largement. **Il faut supprimer les retours en semaine ... sans perte de salaire évidemment !**

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

- ▶ Une embauche pour un départ.
- ▶ 32h de travail hebdomadaire sans perte de salaire.
- ▶ **Embauche de personnel supplémentaire en CDI afin de :**
 - Répartir le travail (sans perte de salaire)
 - Diminuer la charge de travail de chacun.
- ▶ **Respect du droit à la déconnexion pour toutes les catégories de personnel .**

STRESS ?

Entre une charge de travail croissante, un manque de soutien de leur hiérarchie et l'incertitude économique, beaucoup de cadres sont au bout du rouleau.

Des études montrent un taux important de stress et/ou des troubles du sommeil **chez deux tiers des cadres.**

Non ce stress n'est pas « normal » comme on voudrait nous le faire croire !

ÇA NUIT GRAVE ...

Les femmes qui travaillent de nuit depuis plus de cinq années ont une surmortalité de 11 %,

essentiellement en raison de la hausse de la mortalité cardio-vasculaire.

ÉDIFIANT

Les horaires de travail décalés, le chômage, les licenciements, ou un environnement de travail hostile et stressant peuvent contribuer à diminuer la durée de vie de certains salariés jusqu'à 33 ans.

(Etude réalisée par des chercheurs des universités Stanford et Harvard).



**Travailler moins,
travailler mieux,
travailler toutes et tous.**

Contribution de la section Syndicale des Retraités CGT Michelin

« Je ne touche pas à la retraite de celles et ceux qui sont aujourd'hui retraités. Leur retraite sera préservée. Il n'y aura pas de perte de pouvoir d'achat »

Propos tenus par Emmanuel Macron au Journal de France 2 en Mars 2017

Témoignage : « En 9 ans et demi l'augmentation de ma pension retraite ne représente même pas le prix d'une baguette par mois ! ».

Embauché chez Michelin à l'âge de 18 ans et demi, je suis parti en retraite en juin 2013 à l'âge de 60 ans en carrière longue (164 trimestres exigés) alors que j'avais 167 trimestres validés.

Le montant de mon salaire mensuel était en Mai 2013 : 1 516 euros nets
donc le calcul salaire annuel était de 1 516 euros x 13 mois : 19708 euros nets
et le salaire mensuel moyen de 19708 euros:13 = **1 642 euros nets par mois**

Je suis passé au statut de retraité Michelin à la date du 1^{er} juin 2013 avec une **pension de retraite de 1 351,54 euros nets.**

Donc, par rapport à la moyenne mensuelle du salaire net déterminé de 1 642 euros, **le calcul sur les 25 meilleures années fait perdre 17% de ressource financière !**

Voici le bilan sur l'évolution du montant de cette retraite individuelle arrêtée au 30 novembre 2022 :
une revalorisation de 107,46 euros nets soit 7,89% en 114 mois ... soit 107,46 : 114 = 0,94 euros par mois

Comme nous l'avons fait en tant qu'actif tout au long de notre vie de salarié, nous continuons aujourd'hui à nous mobiliser pour avoir une revalorisation de nos retraites face à la perte de pouvoir d'achat et nous nous mobiliserons en 2023 comme nous l'avons fait en 2019 et 2020 contre le système par points que voulait nous imposer le gouvernement.

Nous serons au coté des actifs contre la réforme des retraites, pour l'âge légal de départ à 60 ans et contre le travailler toujours plus !!!

La retraite à taux plein dès 37,5 ans de cotisation et au plus tard à 60 ans ... C'EST POSSIBLE !

Le gouvernement veut reculer l'âge de départ en retraite à 64 ans et accélérer l'augmentation de la durée de cotisation (43 ans dès 2027) nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

- Pour ceux qui seront encore en emploi à cet âge ce sera autant de fatigue supplémentaire et de temps en moins à profiter de sa retraite.
- Pour les 20 % des travailleurs ayant entre 58 et 62 ans qui sont déjà exclus de l'emploi (chômage de longue durée, invalidité, ...), cette réforme entrainera une baisse dramatique du niveau de leur retraite.

MOBILISONS-NOUS POUR DÉFENDRE NOS RETRAITES

Imposons le droit de partir en retraite à taux plein

dès 37,5 ans de cotisation

au plus tard à 60 ans

Pas de pension en-dessous de 2000€ nets

Indexation sur la hausse réelle des prix

COUP DE GUEULE :

PLEIN EMPLOI EN FRANCE !

Le pays connaîtrait donc une période de plein emploi ... aux dires d'une responsable des « Relations sociales » Michelin !

Il faut rappeler qu'à la fin du 3^{ème} trimestre 2022, la France comptait 5 153 000 demandeurs d'emploi (Cat A-B-C) soit 7,3% de la population active. Un chiffre stable, mais cependant important.

Ces dernières années, la précarité n'a cessé d'augmenter, avec la multiplication des CDD, de l'intérim, des contrats courts parfois à la journée.

A ces travailleurs précaires, s'ajoutent les personnes radiées arbitrairement par Pôle Emploi, (58 000 en novembre 2022, un record) qui ont tout simplement disparu des statistiques officielles.

Non, le plein emploi n'existe pas en France actuellement !

Les difficultés de recrutement de Michelin dans l'industrie et son manque d'attractivité ne peuvent justifier cette affirmation.

Mais dans quel monde parallèle vivent ces gens ?

N'ont-ils plus aucune vision du quotidien de millions de précaires et de travailleurs pauvres ?

Quel cynisme !

APPEL À CANDIDATURE POUR LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DE MAI 2023

La CGT n'est pas seulement le syndicat des ouvriers : elle s'affirme comme étant le **syndicat de tous les salariés.**

Pour la prochaine mandature, la CGT a besoin d'élu(e)s, femmes et hommes, Ingénieur(e)s, Cadres et Technicien(ne)s pour la représenter dans les collèges B et C.

En nous rejoignant, vous donnerez au syndicat un plus grand poids dans l'entreprise, et nous pourrons d'autant mieux défendre l'intérêt de l'ensemble des salariés.

Si vous avez envie de vous investir et que le monde syndical vous intéresse, venez nous rejoindre :

Ensemble, nous serons plus forts.



ACTUALITÉS DU CSE

Comme chaque fin d'année, le CSE Michelin a organisé des événements liés aux festivités de Noël.

Les élus des différentes organisations syndicales, dont la CGT, ont participé à l'organisation et à la gestion des animations pendant ces week-ends festifs.

Qu'il s'agisse du Salon des Terroirs (fin Novembre), des spectacles de Noël (Noël des Lutins, Spectacle Cezam, Pokemon Crew), tous vos retours positifs nous confortent dans nos choix et dans notre engagement au service des adhérents du CSE.

Nous prendrons en compte vos remarques pour améliorer encore nos prestations en 2023.

CHANTEMERLE :

LES MOTS ONT UN SENS !

Le code du travail est formel : les articles L4121-1 et L4121-5 précisent que c'est bien l'employeur qui est responsable de la santé et de la sécurité des salariés.

Or, lorsque le salarié lit, sur le miroir des toilettes, la phrase suivante : « *voici le responsable de ma sécurité* » et qu'il y voit le reflet de son visage, la mise en situation, aussi amusante soit-elle, n'est que le reflet, elle, d'une confusion totale entre l'action et la responsabilité ainsi que d'une accusation sous-jacente qui vise personnellement le salarié.

Même si je suis effectivement acteur de ma sécurité, c'est bien mon employeur qui en est responsable.

Chez Michelin, comme ailleurs, les mots ont un sens, respectons-les.

Site internet :

www.cgtmichelin.fr



**Pour joindre
votre syndicat
CGT Michelin :**

04 73 36 07 71

cgt.michelin@wanadoo.fr

**Contacts délégués
syndicaux :**

Romain Baciak :

06.47.76.40.32

Laurence Schlienger :

06.80.91.32.76

Hervé Charnet :

06.80.44.60.22

Dominique Leclair :

06.80.18.75.13

José Arrieta :

07.86.56.46.55

Eric Gouttebaron :

06.31.34.88.63

Gérald Lobo :

06.67.69.56.55

Un peu d'histoire ...

LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Depuis près de 200 ans d'industrialisation, la durée du temps de travail n'a pas toujours été ce qu'elle est aujourd'hui. Dès l'origine, les revendications furent fortes, les répressions patronales aussi.

Tout d'abord, la première réglementation, qui concerne seulement le travail des enfants, leur interdit de travailler à moins de 8 ans en 1841, et la fin du XIX^{ème} siècle verra de nouvelles limitations pour les femmes et les enfants.

Déjà, le grand patronat s'était érigé contre ce qui nous paraît comme évident aujourd'hui : consacrer le temps de l'enfance à l'éducation, les soustrayant à la pénibilité du travail dans les fabriques.

En 1866, la 1^{ère} Internationale reprend le slogan "**8 heures de travail, 8 heures de loisirs, 8 heures de repos**" lancé par Robert Owen dès 1817. La réduction du temps de travail devient une revendication au cœur de la lutte sociale.

Le 1^{er} mai devient, à partir de 1890, une journée internationale de manifestation. La revendication adoptée dans tous les pays est la journée de travail à huit heures (soit 48 heures hebdomadaires, le dimanche seul étant chômé)

Le 1^{er} mai 1891, les manifestations tourneront au drame avec la fusillade de Fourmies.

Les arguments de la répression furent les mêmes qu'aujourd'hui : augmentation du « coût » du travail, crainte de la concurrence internationale, etc.

Le 23 avril 1919, le gouvernement Clemenceau, craignant une grève générale, fait adopter la loi des huit heures.

Mais c'est bien une grève générale, celle de mai-juin 1936, avec l'occupation des usines, qui arracha au patronat et au gouvernement dit « de Front Populaire » le passage aux 40h hebdomadaires ainsi que les deux semaines de congés payés.

La durée des congés sera étendue à trois semaines en 1956, puis à quatre en 1969 et, enfin, à cinq semaines en 1982. C'est aussi cette année-là que la durée hebdomadaire passera à 39h ... ce qui n'était pas un bien grand progrès 46 ans après les 40h de 1936 !

La loi Aubry ramènera cette durée à 35h en 2000. Mais les nombreuses concessions faites alors au MEDEF génèrent les incohérences que l'on connaît à l'heure actuelle : Une application des 35h quasi à la carte selon les entreprises, une durée de travail moyenne supérieure à 35h et une flexibilité accrue.

Dès le départ, la réduction du temps de travail a été une lutte, parfois sanglante, et les « réformes » des gouvernements actuels nous montrent que rien n'est jamais acquis.

Rejoignez la CGT, le Syndicat de tous les syndiqués :

Nom –Prénom

Adresse

Code Postal Ville

Service - Atelier—Usine

Mail : @ ☎ :

Bulletin à remettre à un militant CGT de votre connaissance ou à retourner au syndicat (voir coordonnées en colonne de gauche)