



CHIMIE
PHARMACIE
PLASTIQUES

CAOUTCHOUC
VERRE
PETROLE

CPPAP 339 D 73

unifiée

Travailleuses et travailleurs, ensemble dans l'action quotidienne

On a tenu beaucoup de discours, lancé bien des slogans concernant les femmes. Tous les mouvements divers, partis politiques etc... ont compris l'enjeu que les femmes représentaient. Aussi, chacun essaye à sa manière de les « récupérer ».

Le patronat français, lui, a su se servir des femmes pour mener sa politique de l'emploi. Politique de l'emploi qui a permis de mettre en place un certain nombre « d'habitudes » préjudiciables non seulement aux travailleuses, mais aussi aux travailleurs.

C'est pourquoi la CFDT, et en particulier la Fédération Chimie CFDT, pense qu'il est

grand temps que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs réfléchissent sur cette situation.

L'analyse de la situation particulière vécue par les travailleuses de par leur statut social différent, n'est pas nouvelle à la CFDT.

Depuis plus de 25 ans, des femmes et des hommes l'ont faite dans notre organisation syndicale, mais de nombreux « handicaps » ont empêché qu'elle soit massivement partagée, en particulier le partage des rôles : « l'homme à l'usine, la femme à la maison » idée bien ancrée sur laquelle il faut encore s'expliquer.

Par nécessité, mais aussi parce que les idées avancent (un plus grand nombre de femmes comprennent l'importance de l'autonomie financière), on constate que les femmes sont de plus en plus présentes dans nos entreprises.

C'est pourquoi nous pensons qu'ensemble, les « travailleuses » et les « travailleurs », nous pouvons faire changer cette situation d'inégalités inconciliable avec nos objectifs d'une société où les hommes et les femmes seront des individus à part entière.

Pour cela, regardons ensemble les réalités pour agir ensemble tous les jours partout où nous le pouvons.

Les revendications CFDT pour une véritable égalité

- La mixité des emplois.
- L'égalité des salaires hommes-femmes.
- La revalorisation des qualifications et classifications des emplois tenus majoritairement par les femmes.
- La formation professionnelle et permanente sur le temps de travail, sur le lieu ou près du lieu de travail.
- L'augmentation des bas salaires.
- La réduction du temps de travail vers les 35 heures.
- La réalisation d'équipements collectifs.
- La protection réelle de la femme enceinte au travail.
- Le droit pour les hommes et les femmes à des jours de congés supplémentaires pour enfants malades.
- Le droit à une disponibilité pour élever un enfant en bas âge pour les hommes et les femmes sans pour autant sanctionner la vie professionnelle.

- L'application de la loi Veil concernant les centres d'interruption volontaire de grossesse.
- Toute l'information sur la contraception.
- La suppression du salaire au rendement.

Seules revendications spécifiques, les revendications justifiées par ce qui est biologiquement spécifique : LA MATERNITÉ.

Les femmes ne doivent pas être obligées de choisir entre leur emploi et une maternité. Pour cela, il nous faut revendiquer.

Une protection réelle de la femme enceinte au travail.

Modification des conditions de travail si celles-ci sont incompatibles avec la grossesse.

Des pauses et une réduction du temps de travail. Des autorisations d'absence pour les visites pré et post natales.

L'allongement du congé maternité à plein salaire.



Une action à mener d'urgence par les travailleuses

L'action sur les conditions de travail

En effet, la majorité des postes dits « féminins » sont les plus répétitifs, les plus parcellisés. Les cadences, le bruit, s'ajoutant au poids d'une hiérarchie qui fait souvent régner un climat de crainte, sont insupportables.

L'accumulation de ces conditions de travail avec les conditions de vie des femmes, amène souvent, soit des dépressions, soit le recours à l'absentéisme. Mener la réflexion avec l'organisation syndicale permet de trouver les moyens d'exiger des améliorations.

En liant amélioration des conditions de travail, et réduction du temps de travail, des avancées sont possibles. La lutte sur l'absentéisme des travailleuses bat son plein, n'attendons pas les retombées, acceptons d'en discuter par le biais des commissions d'amélioration des conditions de travail, en utilisant à fond les Comités d'Hygiène et de Sécurité, les commissions d'amélioration des conditions de travail, en exigeant du médecin du travail la prise en charge effective de cet aspect de son rôle dans l'entreprise.

Les travailleuses connaissent bien la valeur du temps. Elles veulent vivre autrement, elles doivent prendre rapidement ces problèmes en charge avec leurs déléguées.

Le travail à temps partiel, est-ce une solution ?

De nombreux travailleurs et travailleuses aspirent à avoir davantage de temps pour vivre, ils savent que la revendication fondamentale reste la réduction du temps de travail.

Face aux difficultés pour amener le patronat à négocier, les travailleurs, mais surtout les travailleuses, se laissent parfois tenter par le travail à temps partiel.

Nous avons le devoir de rappeler les inconvénients de cette forme de travail sans toutefois avoir la prétention de l'empêcher.

En effet, cette forme de travail équivaut à une réduction de temps de travail non compensée - elle est source d'inégalités et risque de conforter la situation des femmes dans la société. Il faut prévoir l'incidence sur l'organisation et les conditions de travail. C'est pourquoi il est nécessaire d'exiger des garanties collectives et d'en contrôler l'application, il faut contraindre le patronat à négocier, celui-ci en effet, va profiter des possibilités que lui accorde la nouvelle loi pour introduire une forme souple d'organisation du travail qui risque fort de se retourner en particulier contre les travailleuses puisqu'il s'appuiera sur la répartition des rôles et le manque d'équipements collectifs pour le favoriser.

Le temps partiel profitera-t-il vraiment aux travailleuses ? ou aux hommes ? ou aux employeurs ?

Le temps partiel est-il vraiment une solution ?

A Nice, des femmes s'organisent !

Les 33 salariées de l'agence de Nice du laboratoire Dolisos, après avoir créé une section syndicale CFDT, il y a 2 mois, et élu 2 déléguées, ont déclenché une grève sur les revendications suivantes :

- réintégration de 3 femmes licenciées pour fin de contrat
- augmentation de 200 F pour toutes
- déménagement de l'entreprise dans des locaux plus salubres.

Malgré les tentatives d'intimidation et les menaces du Directeur Régional, les travailleuses ont obtenu au bout de 2 H 30 de grève, la réintégration de 2 salariées (la troisième ne désirant pas être réintégrée), une augmentation importante de salaires (reste à débattre les modalités exactes) et le déménagement prochain dans des locaux salubres.

En plus, ce mouvement a permis de prendre contact avec les succursales de France et de Belgique (une quinzaine). La succursale de Toulouse

(pas de syndicat) a fait une grève de 2 heures par solidarité et pour ses propres revendications. A Nantes, (section CFDT), la grève de solidarité prévue a été annulée devant le succès de l'action de Nice.

De nombreux contacts ont été pris dans cette entreprise d'environ 200 personnes où le CE a été « élu » sans que les travailleuses de Nice aient été informées.

Le Syndicat des Industries de Produits Aromatiques des Alpes Maritimes.

NOUS VIVRONS CE QUE NOUS CHANGERONS



Les effectifs féminins dans nos industries au 31-12-78

| | |
|---|--------|
| CHIMIE | 95 480 |
| PÉTROLE | 12 698 |
| VERRE | 14 146 |
| INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE | 40 928 |
| RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE | 10 748 |
| CAOUTCHOUC | 28 003 |
| TRANSFORMATION DES MATIÈRES PLASTIQUES | 46 253 |
| STUDIO PHOTO | 3 522 |

TOTAL 251 778
soit 30,3 % des effectifs globaux.

Le contrôle médical par les « médecins flics » Sécurax

Utilisée par la direction pour essayer de régler le problème de l'absentéisme chez le personnel féminin, cette méthode a amené la réaction des travailleuses chez Aigle SNC Hutchinson, près de Chatellerault.

Une action a été menée par les travailleuses d'un atelier (150 personnes environ) — après plusieurs jours de grève, elles ont obtenu :

- 1 h de pause supplémentaire par jour pour les femmes enceintes,
- 2 jours de congés payés accordés au chef de famille pour la garde d'en-

fants malades.

— la possibilité d'assister à la Commission « amélioration des conditions de travail » quand il s'agit de discuter de l'aménagement de leurs propres postes de travail.

Bien entendu, la direction n'a pas reconnu sa demande d'intervention à Sécurax. En tous cas, depuis cette action, les contrôles ne semblent plus être faits. Mais les travailleuses restent vigilantes.

Les causes de l'absentéisme sont bien entendu les conditions de travail, c'est bien là qu'il faut mener la bagarre.

Les travailleuses de la SODIP ne se mettent pas souvent en colère. Mais dans les actions de « Ras le bol » qui éclatent quand vraiment la coupe est pleine, elles sont très présentes.

Une des raisons de ce « ras le bol », c'est bien leurs mauvaises conditions de travail.

La SODIP en effet achète de nouvelles machines et les implante dans les ateliers. Elle en profite pour augmenter les cadences, tout cela sans mesurer les conséquences pour les travailleuses - or, la première s'est traduite par l'absentéisme (30 % ces derniers temps).

Le patron répond à cela par une prime d'assiduité !...

Cette prime rendra-t-elle le travail plus supportable aux salariées ? Leur donnera-t-elle des cadences plus respectueuses des rythmes de la vie ?

En essayant de répondre collectivement à ces deux questions, en intégrant l'analyse faite par la CFDT sur la situation particulière des femmes au travail (bas salaires - basses qualifications etc...), nos camarades de la SODIP pourront construire des revendications véritablement adaptées et poursuivre leur action sous des formes différentes.

Travailleuses en grève !

Y'en a marre ! C'est la grève ! On est descendu dans la cour, on a manifesté dans la rue.

Entre hier et aujourd'hui, rien de commun.

Hier, employées disciplinées et effacées, aujourd'hui, avec les autres sur le pavé, sous les fenêtres du patron, plus rien de commun !

On se bat pour nos salaires, on est déterminé, tout est à nous : la cour, les labos, les bureaux, la rue, tout !

Le patron, c'est qu'un vieux qui se planque derrière ses volets et sa hiérarchie. Nous, on est ensemble, on est fort, c'est la fête, le dévouement, on chahute...

C'était la grève, on a gagné 320 F pour toutes.

Vécu dans un laboratoire pharmaceutique à Paris. Entreprise où il ne se passe jamais grand chose, et où brusquement tout a semblé possible à des travailleuses traditionnellement inorganisées.

Travailleuses en lutte

Techniplaste, une PME sur la zone industrielle du Havre, qui fabrique les bidons en plastique pour le conditionnement des huiles TOTAL.

La majorité du personnel est féminin et travaille le jour, des immigrés tiennent à longueur d'année les postes de nuit. Dans cette entreprise, un patron de combat, une répression importante à l'égard des militantes CFDT (seule organisation syndicale présente). Depuis plusieurs mois, une des déléguées n'a plus de poste fixe et passe la plus grande partie de son temps à attendre... assise dans un coin : elle est enceinte. Le patron espère, en la privant d'emploi, qu'elle quittera l'entreprise, se débarrassant du même coup d'une militante gênante, et d'une femme.

Oui, d'une femme ! Car suite à des modifications dans l'organisation du travail dans l'entreprise, la direction prévoit d'augmenter le nombre de personnes travaillant la nuit — donc d'embaucher quelques hommes — au détriment de celles occupant les deux quarts de jour — des femmes — puisque légalement celles-ci n'ont pas le droit de travailler la nuit.

Cette fois-ci, la répression prend un éclairage particulier car si c'est vrai qu'être femmes, militantes, éventuellement enceintes, cela ne facilite pas les choses face à un patron de choc, que dire quand c'est par le biais d'une loi sensée protéger les femmes qu'un employeur essaie de se débarrasser de son personnel féminin. On est en droit de se demander où est l'égalité entre les hommes et les femmes face au droit à l'emploi.

Action sur le bruit dans un atelier

Une travailleuse assiste à une session CHS. En rentrant dans son entreprise, elle en parle en section.

« Au début, je n'étais pas très à l'aise, il y avait des « spécialistes », mais c'était

très intéressant ».

En retrouvant le bruit dans son atelier, elle décide avec la section, d'intervenir auprès du médecin du travail... Depuis des améliorations ont été apportées.

Les travailleuses du syndicat des industries chimiques de Clermont-Ferrand.

L'année dernière, nous avons participé au colloque « travail et Maternité ». Nous avons dénoncé dans notre intervention les carences de notre société dans le domaine des équipements collectifs, de la prévention, des conditions de travail.

Nous avons présenté et expliqué les positions CFDT en particulier sur le rôle des élus au CHS et dans les commissions Conditions de travail. L'intervention a été préparée collectivement, cela nous a obligé à réfléchir sur cet aspect important de la femme enceinte au travail.

Le droit à l'emploi des femmes

Pourquoi disons-nous à la CFDT, que la défense du droit au travail des femmes doit être une priorité ?

L'idée reçue - Traditionnellement la femme est considérée comme ayant pour rôle essentiel, de gérer la vie domestique, s'occuper de ses enfants et de son mari. La femme c'est avant tout une mère et une épouse, et de ce fait, sa place prioritaire est à la maison !

Cette conception du rôle de la femme, marque très fortement l'idée que l'on a de la situation des travailleuses.

Un homme qui n'a pas d'emploi...
- si c'est un chômeur... c'est dramatique, il ne peut subvenir à ses besoins ni à ceux de sa famille. Un homme sans emploi se trouve en marge de la vie sociale.
- si c'est un homme qui ne veut pas travailler... alors c'est un scandale, c'est un faïnéant, un parasite... c'est une honte !...



Une femme qui n'a pas d'emploi...
- si c'est une chômeuse... ce n'est pas très grave... c'est le plus bas salaire de la famille. Pas de commentaire sur le fait qu'elle ne pourra subvenir à ses besoins et à ceux de son foyer.
- si elle n'a pas de travail, ou si elle ne veut pas travailler, il ne viendrait à l'idée de personne de dire qu'elle est « en marge » de la vie sociale !...

Le travail pour un homme... c'est normal.

Le travail pour une femme... il faut bien souvent encore l'expliquer.

- c'est pour mettre « du beurre dans les épinars » (salaire d'appoint), et c'est bien dommage d'être obligée d'aller au boulot !

- c'est une « bourgeoise » ; elle ne travaille que pour se payer des « bas de soie », passer son temps. Elle prend la place d'un chômeur...

- si c'est une femme seule, alors c'est « bien triste », elle doit travailler.

Ceci n'est pas une caricature, on entend encore très souvent ce genre de réflexion.

L'idée reçue fait que l'homme travaille naturellement, alors que la femme ne travaille que parce qu'elle se trouve dans une situation particulière.

Rarement dans l'opinion publique, on reconnaît à la femme le droit de travailler, simplement pour être libre, indépendante et pour

participer à part entière à la vie professionnelle et sociale.

La conception rétrograde du rôle de la femme empêche de considérer le droit au travail rémunéré des femmes comme un droit essentiel.

La division des rôles, et le statut inférieur des femmes dans la société permettent au patronat et au gouvernement d'utiliser cette main d'œuvre selon leurs besoins. L'emploi a la forme d'un accordéon qu'ils ouvrent ou ferment selon les circonstances.

Dans une période d'expansion, la main d'œuvre est nécessaire on favorise le travail féminin. Si les hommes sont absents, (périodes de guerres) on sait également utiliser les femmes.

Si le chômage sévit, alors on tente tous les subterfuges pour qu'elles restent au foyer.

Cette main d'œuvre d'appoint, peu préparée à la vie professionnelle, soumise aux contraintes familiales (maternité, congés pour enfants malades), permet au patronat de justifier des discriminations salariales et une sous qualification des emplois.

Cette main d'œuvre sous payée, sous qualifiée, a facilité la mise en place de nouvelles méthodes d'organisation du travail (liberté des horaires - formes d'emplois plus souples - contrats temporaires - intérim...) et augmenter la division des travailleurs.

Il faut ajouter à cela la double journée de travail pour les travailleuses. En effet, si la travailleuse reste une femme dans son rôle traditionnel, elle devra assumer en plus son rôle domestique (il ne faut pas se leurrer, aujourd'hui encore peu de couples partagent l'ensemble des tâches de façon égalitaire).

Cette situation est consécutive à la conception du rôle principal de la femme, malheureusement encore trop présente dans les esprits.

Considéré au même titre que l'emploi des hommes, le travail des femmes pourrait entraîner les stratégies patronales et améliorer la situation de l'emploi pour tous.



Que dit la CFDT ?

Le changement de Société que nous souhaitons, ne pourra se faire que si chaque individu est en mesure d'assumer son autonomie et si toutes les conditions d'égalité entre les individus sont réunies.

Pour cela, la femme doit pouvoir être libre et indépendante, elle doit avoir accès à la vie professionnelle, car seul l'emploi rémunéré permet cette liberté.

Un individu dépendant économiquement d'un autre pour sa subsistance, n'est pas réellement libre.

Nous entendons souvent dire « à quoi bon travailler... le boulot n'est pas intéressant, pas épanouissant. Si une femme a la possibilité de rester chez elle, c'est tout de même mieux que le travail à la chaîne !... »

Ne mélangeons pas les problèmes, acquiescer le droit au travail est une chose... se battre pour que le travail soit plus intéressant et les conditions de travail meilleures en est une autre. Pose-t-on le problème en ces termes quand il s'agit d'un homme ?

Nous nous battons peut être plus pour de meilleures conditions de travail et de vie quand nous aurons admis que le travail rémunéré est essentiel pour tous et que l'ensemble du travail doit être partagé entre tous ceux qui sont en capacité de travailler.

La volonté des femmes à exercer de plus en plus leur droit au travail semble irréversible malgré les difficultés rencontrées.

Mais aujourd'hui, la CFDT dans son ensemble est-elle bien consciente de la situation défavorisée des travailleuses ?

Les difficultés à concrétiser nos orientations dans nos comportements, dans notre pratique justifient la nécessité d'un certain volontarisme.

Continuons à affiner collectivement l'analyse de la situation particulière vécue par les travailleuses et trouvons ensemble les moyens de faire disparaître ces discriminations dont nous sommes tous victimes.

Acceptons de discuter du chômage qui guette chacun et chacune d'entre nous des conditions de travail, des rapports hiérarchiques des rapports hommes/femmes sans à priori, et **ensemble** non seulement nous conserverons nos garanties durement acquises, mais nous pourrions espérer de nouvelles améliorations pour des conditions de vie plus justes et plus humaines.