

sept. 1979

**fuc**

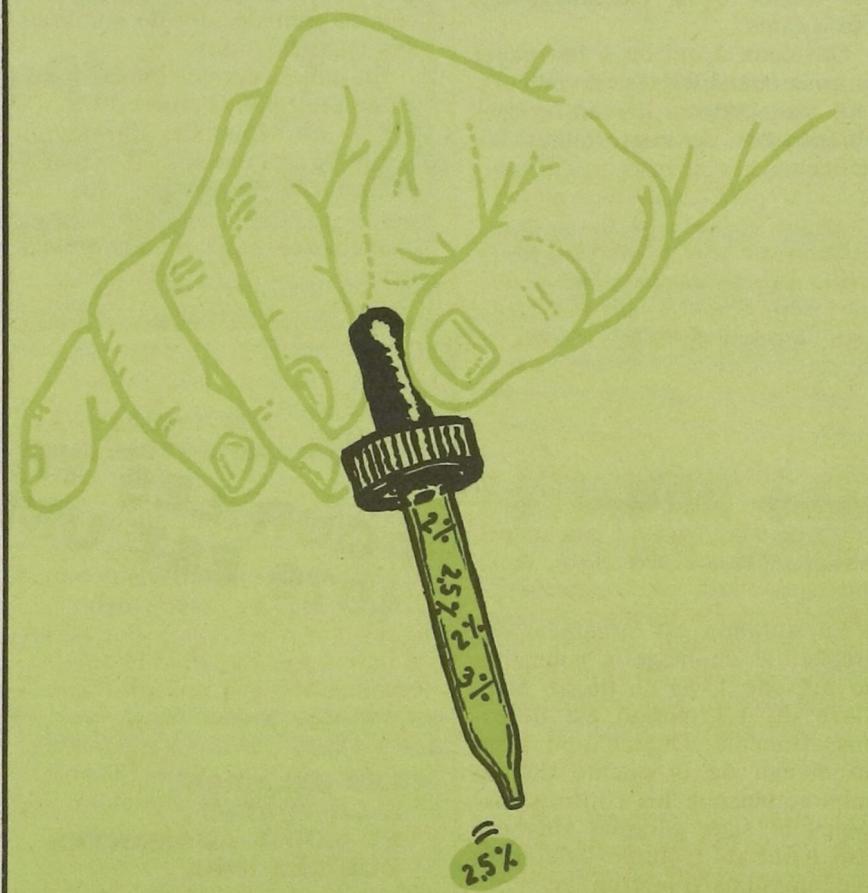
**50**

# unifiée

## SOMMAIRE :

- Qui paye la crise ? ..... p. 2-3
- Un exemple de facture à payer par les travailleurs ..... p. 4
- Le petit journal des 35 h, n° 5 ..... p. 5 à 8
- Une réglementation sur le MVC, UNE VICTOIRE FUC ..... page 10
- Une pétition nationale pour une autre énergie ..... p. 11
- Une maternité volontaire dans les meilleures conditions ..... p. 12

## NON LES AUGMENTATIONS AU COMPTE GOUTTE, DU PATRONAT NE FONT PAS LE COMPTE !



DÉFENDONS NOTRE POUVOIR D'ACHAT

## COTISATIONS, ADHÉSION :

*Faisons donc nos comptes : perte de pouvoir d'achat, augmentation de 2,85 % des cotisations sociales, progression des impôts, soit au total près de 7 % de moins sur nos salaires. C'est beaucoup, c'est même énorme comparés aux 0,7 % que constituent la cotisation syndicale. Syndiqués plus nombreux, donc bien plus forts, nous aurions pu mieux empêcher et limiter les ponctions que l'on effectue sur notre pouvoir d'achat. Alors face à ces 7 % que nous prennent les patrons, que représente donc la cotisation ? Cela ne vaut-il pas le coup d'adhérer, de régler sa cotisation et de syndiquer ?*

# QUI PAIE LA CRISE ?

Ces derniers jours s'achevaient les trois premières années du gouvernement Barre, soit juste le temps que le premier ministre avait fixé lui-même pour effectuer un redressement de la situation.

Le bilan de son activité est net. En effet, autant la politique économique a été dirigée contre les travailleurs, autant celle-ci a été menée aussi en faveur des possédants.

Oui ceux à qui on a fait payer la crise sont bien les travailleurs. Oui par contre, les entreprises enregistrent de confortables bénéfices.

## LE POUVOIR D'ACHAT BAISSE...

## LES PROFITS MONTENT !...

La situation est largement dégradée, le chômage a augmenté de près de 15 % en un an et la barre du 1,4 million est désormais franchie. Dégradation aussi au niveau de la qualité de cet emploi, puisque les contrats instables et sans garantie augmentent (contrats à durée indéterminée, missions d'intérim...).

Sur le plan des salaires, les choses sont dès maintenant très claires, l'année 1979 sera une année de BAISSE DU POUVOIR D'ACHAT. Aucune contestation possible de cela. En effet, même si l'on prend comme référence l'indice officiel des prix, on constate que vu le rythme des augmentations de salaires, le bilan ne peut désormais qu'être négatif pour les travailleurs.

2

### LA PONCTION DUE AUX PRIX QUI S'ENVOIENT : — 6,9 % DE JANVIER A JUILLET

Loin de s'atténuer, l'augmentation des prix connaît une accélération nouvelle. Cela d'ailleurs sous l'impulsion du pouvoir qui a mis à profit la période des vacances pour décider de nombreuses augmentations.

En juillet, dernier indice connu on en était pour l'année 1979 à + 6,9 %. En septembre, on devrait atteindre au moins les 8,8 %, encore ne comptons-nous ici qu'un minimum de 0,9 % pour chacun des mois d'août et septembre.

### UNE NOUVELLE PONCTION PRÉVUE : DES IMPÔTS ACCRUS

Le gouvernement vient de faire part de ses projets de barème pour les impôts. Ce dernier n'étant réévalué que de 8 % pour un même revenu, les impôts seront plus forts que ceux de l'an dernier. Cela constituera pour des salaires moyens une ponction allant de 300 F à 800 F.

POUR LES TRAVAILLEURS,  
1979 EST UNE ANNÉE NOIRE

### LES SALAIRES A LA TRAINE ET MOINS AUGMENTÉS QUE LES PRIX

A l'inverse de ce que nous venons de constater, les salaires eux prennent toujours plus de retard.

Un retard, parce qu'ils sont augmentés d'une façon moins importante que les prix. Un retard aussi parce que les premières augmentations consenties au titre de l'année 1979 n'ont été accordées au plus tôt qu'en mars et avril.

### LA PONCTION POUR LES COTISATIONS SOCIALES : — 2,85 % POUR LES SALAIRES NETS

Il y a eu tout d'abord les 1,25 % en janvier pour l'assurance vieillesse, 0,24 % pour les ASSEDIC et la récidive du gouvernement, en août, par 1 % pour l'assurance maladie.

Au total, cela donne — 2,49 % sur les salaires réels. Ce qui fait aussi plus comme perte du pouvoir d'achat au niveau des salaires nets et en définitive moins 2,85 % sur ce que touchent réellement les travailleurs.

L'objectif de la politique du pouvoir menée en profond accord avec les patrons était de restaurer les importants profits des entreprises, c'est-à-dire en fait, faire payer les difficultés aux travailleurs.

Dernièrement, le CNPF se félicitait du redressement opéré.

**CINQ ANNÉES DE BÉNÉFICES NETS**  
("Le Monde" du 4-9-79)  
(en millions de francs)

Sociétés	1974	1975	1976	1977	1978	Evolution
ELF AQUITAINE .....			1 538	1 742	1 496	- 14,5 %
MICHELIN .....	263	408	754	675	686	+ 1,62 %
FR. D. PÉTROLE .....	1.752	722	166	260	451	+ 73,46 %
AIR LIQUIDE .....	202	195	233	317	369	+ 16,62 %
RHÔNE-POULENC .....	863	— 941	364	84	238	+ 183,3 %
OREAL .....	101	151	192	140	211	+ 50,7 %

*L'année 1979 devrait constituer une nouvelle progression.*

## POUR LES PATRONS : UNE BONNE ANNÉE DE BÉNÉFICES

### DES PROFITS QUI NE PRÉPARENT PAS L'AVENIR

Pour faire passer cette situation inégale entre les salaires et les profits, le pouvoir explique que cela est nécessaire pour préparer l'avenir et grâce aux investissements mieux affronter la concurrence.

Malheureusement, c'est faux étant donné que les entreprises n'investissent pas. Par rapport aux autres pays, les dépenses de recherches qui peuvent préparer l'avenir sont en France beaucoup plus faibles. D'autre part, les entreprises n'investissent pas malgré que le matériel qui équipe nos usines soit beaucoup plus vieux que celui des entreprises étrangères. Un exemple : un tiers de nos machines ont moins de dix ans, contre 37 % en Allemagne, 39 % en Angleterre, 42 % en Italie et 60 % au Japon.

C'est en effet ce que l'on constate à la lecture des bilans annuels que publient les entreprises.

Les bilans de 1978 accusent une progression sensible et cela particulièrement dans les sociétés de nos branches.

### IL FAUT DONNER LA PRIORITÉ AUX BAS SALAIRES : 2 700 F AU COEFFICIENT LE PLUS BAS

Nous affirmons qu'il est possible de redresser la situation des salaires dans nos conventions collectives. On lira par ailleurs la suite de cet article qui montre que la situation financière des entreprises de la Chimie, de la Pharmacie, du Pétrole, du Caoutchouc s'est nettement redressée en 1978 et que cette amélioration continue en 1979. Les entreprises dégagent plus de profits et il est possible de satisfaire les revendications les plus urgentes des travailleuses et travailleurs.

La priorité doit être donnée aux bas salaires, en fixant à 2 700 francs le salaire du plus bas coefficient dans la convention collective nationale. Une telle mesure n'entraîne pas d'augmentation proportionnelle tout au long de la grille hiérarchique si elle est assortie du système que nous proposons d'un barème de salaires garantis avec majoration dégressive du bas vers le haut.

Les augmentations des salaires réels doivent être différenciées selon les taux de rémunération. Les plus bas salaires doivent bénéficier d'une réelle augmentation du pouvoir d'achat. Le pouvoir d'achat doit être maintenu pour tous les salaires dont le montant est inférieur ou égal à 6 fois le salaire le plus bas.

Dans chaque convention collective, la FUC-CFDT est prête à discuter sur ces bases avec les chambres patronales. Dans sa lettre aux syndicats R. Barre parle à nouveau de conversation, il va faire des propositions. Nous ne demandons pas la lune, mais simplement que l'administration oblige clairement le patronat à négocier dans le cadre des conventions collectives nationales. Nous sommes prêts à ouvrir sérieusement le dossier des salaires ainsi que celui de la réduction de la durée du travail.

### LA PASSIVITÉ FAIT NOTRE MALHEUR

L'attente passive que la situation change, non seulement conduit à faire les frais actuels de la crise, mais en plus détruit notre avenir. Oui il n'y a pas de fatalité et tant sur les salaires, les conditions de travail, le temps de travail nous devons développer notre action dans chacune de nos branches pour faire pression sur la totalité des patrons qui appliquent la même politique dans chacune de nos entreprises.

En d'autres termes, cela signifie que ce sacrifice que le pouvoir demande aux travailleurs, est fait en **pure perte**. Dans quelques années, notre industrie sera encore plus mise en cause du fait de son inadaptation et de nouveau on demandera des sacrifices aux travailleurs : licenciements, baisse de pouvoir d'achat, blocage de la durée du travail.

## AU TOTAL : UN EXEMPLE DE « FACTURE » A PAYER POUR LES TRAVAILLEURS

Notons que dans l'exemple que nous prenons, nous sommes dans le cas le moins défavorable pour les travailleurs. Nous avons pris le cas d'un salarié du pétrole qui aurait en décembre 1978 un salaire de base de 3 000 F. Dans ce secteur, les augmentations générales en septembre atteignent 8,74 %, soit plus que dans les autres branches.

Rien qu'en prenant l'indice des prix du gouvernement on constate en septembre qu'il y a déjà une perte du pouvoir d'achat de — 95,70 F ou — 3,6 % et cela malgré les + 3,5 % sur les salaires de ce mois-ci dans le Pétrole.

Avec l'indice des prix CFDT, cela donne une perte de — 5,2 %.

A cela se retranchera aussi l'augmentation des impôts.

Enfin, notons que nous n'avons pas compté les conséquences que peuvent avoir les retards pris systématiquement par des salaires augmentés seulement tous les trois mois et à partir de mars et non janvier. Pendant ce temps, chaque mois

### POUVOIR D'ACHAT EN DÉCEMBRE 1978

— <i>Salaire de base</i> .....	3 000,00 F
— <i>Cotisations sociales</i> .....	— 309,30 F
(minimum de 10,31 %) .....	
<i>Salaire net</i> .....	2 690,70 F
<i>ou pouvoir d'achat</i> .....	2 690,70 F

### POUVOIR D'ACHAT EN JUILLET 1979

— <i>Salaire de base</i> .....	3 151,88 F
(décembre + 5,06 %) .....	
— <i>Cotisations sociales</i> .....	— 364,36 F
(minimum 11,56) .....	
<i>Salaire net</i> .....	2 787,52 F
<i>Augmentation prix</i> .....	— 192,18 F
(6,9 % en juillet - INSEE)	
<i>Pouvoir d'achat</i> .....	2 595,34 F

### POUVOIR D'ACHAT EN SEPTEMBRE 1979

— <i>Salaire de base</i> .....	3 262,19 F
(Décembre + 8,74) .....	
— <i>Cotisations sociales</i> .....	— 417,56 F
(minimum 12,80 %) .....	
<i>Salaire net</i> .....	2 844,63 F
<i>Augmentation des prix</i> .....	— 250,33 F
(plus ou moins 8,8 % en septembre)	
<i>Pouvoir d'achat</i> .....	2 594,30 F

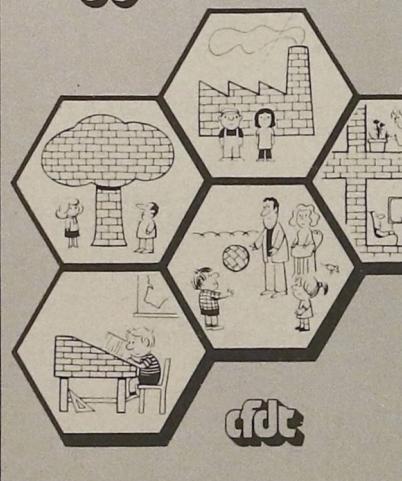
les prix progressent.

Dans l'exemple du salarié du Pétrole à 3 000 F par mois, le

manque à gagner pour les 9 premiers mois de l'année est de — 770 F.

## GUIDE PRATIQUE

80



## Guide-Agenda CFDT 1980

Concernant le salaire mais aussi le contrat de travail, le licenciement, le chômage... le guide CFDT apporte un maximum d'informations qui permet à chacun de mieux connaître ses droits et de mieux se défendre.

Se défendre dans la vie sociale aussi et c'est pourquoi le guide-pratique contient d'autres rubriques : éducation et formation, droit de la famille, vie pratique.

**Vendu 15 F avec un agenda 1980**, ce guide est disponible dans chaque section syndicale, le demander aux militants et délégués CFDT.

## L'ENQUÊTE FÉDÉRALE SUR LES POSTES

Dans le Chimie Unifiée de mars 1979, nous donnions déjà quelques résultats de l'enquête fédérale sur le travail posté menée auprès des participants à la rencontre nationale sur le travail posté du 2 mars.

Nous complétons aujourd'hui avec quelques réponses sur la vie du posté qui peuvent être à l'origine de revendications de mieux en mieux adaptées.

### Le logement

Les appartements des postés sont trop petits.

50 % des F3 sont surpeuplés (2 enfants et plus),

40 % des F4 sont surpeuplés (3 enfants et plus),

17 % des F5 sont surpeuplés (4 enfants et plus),

soit près de 40 % des familles de postés enquêtés.

Cette exiguité affecte la santé et la qualité de la vie, non seulement du posté, mais également de toute la famille.

Près de 4 postés sur 10 se plaignent des bruits environnant, mais seulement 3 postés sur 100 ont une chambre spécialement insonorisée.

Pour fuir le bruit, le posté construit à la campagne (37,5 %) mais à quel prix. Car cela rallonge d'autant les temps de transport. Ces transports collectifs sont loin d'être adaptés, car ils impliquent un temps de transport plus long.

### Les postés sont cloisonnés

L'enquête révèle que l'on devient posté assez jeune (vers 23 ans) et que dans l'immense majorité des cas (87 %) on reste posté toute sa vie dans le même établissement.

Dès lors, non seulement il y a de quoi en avoir « ras le bol » mais aussi on a de la difficulté,

- à comprendre ce qui se passe dans d'autres entreprises,

- de concevoir d'autres roulements de poste,

- de se solidariser avec les autres postés des autres entreprises,

- à envisager ce qui est négociable au niveau de la CCN.

### Le sommeil (encore)

C'est un point crucial (et pas seulement pour les hommes, mais aussi pour les compagnes de postés, voire les enfants, qui en subissent les conséquences).

### En moyenne

quand le posté travaille du matin, il dort 6,1 heures,

quand le posté travaille de nuit, il dort 6,5 heures,

quand le posté travaille d'après-midi, il dort 8,5 heures.

Il y a donc un déficit chronique de sommeil pour les postés du matin et de nuit. Ceci rejoint les résultats d'autres enquêtes (rapport Wiesner).

**Les postés en traitement pour maladie (aujourd'hui ou autrefois),**  
Les chiffres sont alarmants,

26,4 % ont été par le passé en traitement pour une maladie,

## DANS LE PÉTROLE, DEUX ACCORDS D'ENTREPRISE ACCORDANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES POSTÉS

29,1 % sont actuellement en traitement pour une maladie dont :

41,4 % maladies de l'estomac,

9,7 % maladies de l'intestin,

24,4 % maladies nerveuses,

24,5 % autres maladies,

(ces chiffres sont confirmés par les enquêtes qui s'effectuent dans les établissements... et chez nous ?).

### Vie familiale

Sans commentaires !

68 % des postés estiment qu'ils n'ont pas le temps de suivre l'éducation scolaire ou extra-scolaire de leurs enfants.

65 % estiment que leurs conditions physiques, leur humeur, ne leurs permettent pas d'assurer pleinement leurs responsabilités familiales (problèmes familiaux, loisirs, éducation...), 51,4 % affirment avoir des difficultés



dans les relations avec les autres membres de la famille (frères, sœurs, parents...).

### Vie sociale

87,4 % affirment que « le travail posté est une gêne dans les relations avec les amis ».

Le posté aspire donc fortement aux développements de relations avec les autres (amis, famille), il refuse d'être « à part », car il en souffre. Cela suffirait à accuser le travail posté. C'est un argument nouveau et puissant pour le réduire et l'aménager pour que le posté soit un être social « à part entière ».

92 % des postés reconnaissent qu'ils ont des difficultés pour participer activement à une association.

C'est donc là encore le travail posté qui « marginalise » tout un groupe humain.

### Une conclusion s'impose :

Il faut que chaque adhérent :

- vérifie autour de lui ces résultats,

- discute des revendications,

- s'inscrit lui aussi dans la campagne fédérale sur le travail posté.

### ENTRE LES PRINCIPES QU'ILS AFFIRMENT...

Dans le pétrole, comme d'ailleurs dans les autres branches aussi, les patrons refusent toujours d'accepter l'ouverture de négociations sur le temps de travail. Le motif invoqué est simple : les patrons ne sauraient pas discuter à deux niveaux différents en même temps. C'est tout au moins cela qu'ils n'ont pas craint de nous répondre par écrit : « comme vous le savez, une négociation sur l'aménagement du temps de travail est actuellement en cours au niveau interprofessionnel entre le CNPF et les confédérations syndicales : deux réunions viennent d'avoir lieu et d'autres sont prévues. Ce sujet ne peut être discuté à deux niveaux différents en même temps ».

### ...ET CE QU'ILS PRATIQUENT DANS LA RÉALITÉ...

Mais comment prendre au sérieux cette affirmation de principe des patrons lorsque l'on constate que dans le même temps les mêmes membres de la chambre patronale négocient à un deuxième niveau qui est celui des entreprises. En effet, en l'espace de quelques semaines à la CFR (Compagnie Française de Raffinage) et chez ESSO ont été conclus deux accords qui concernent la réduction du temps de travail des ouvriers postés.

### DES JOURS DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES POUR COMPENSER LES CONTRAINTES DU TRAVAIL POSTÉ

Dans ces accords qui portent aussi sur d'autres questions relatives à l'organisation du travail, les patrons reconnaissent que des avantages doivent compenser les contraintes liées à la nature du travail posté et accordent ainsi des jours supplémentaires de repos à cette catégorie de travailleurs. Dans l'accord ESSO (signé par CFDT, CFTC, FO, CGC et SIP) ce gain est de 5 jours, dans celui de la CFR (signé aussi par la CGT) ce nombre de jours de repos en plus étant de 4.

A noter que les avantages sont donnés sous forme de repos de préférence à une compensation sous la forme de salaire. C'est d'ailleurs dans ce sens que majoritairement (58 %) les travailleurs de la raffinerie de Port Jérôme ESSO ce sont prononcés lors d'un vote qui portait sur le choix entre les deux formules.

S'ajoutant aux acquis précédents, le nombre de jours de repos est le suivant :

- chez ESSO : 13 jours fériés (11 pour la normale), 3 jours équivalents à la compensation de jours fériés travaillés, 5 de repos supplémentaires, 1 jour en équivalence à la prime sur les jours fériés travaillés, 0,4 jours de compensation pour les quarts de nuits de Noël et Jour de l'an, 3 jours par ailleurs pour temps de relève.

Mis à part ces trois derniers jours, la différence entre postés et normale est donc de 11,4 jours ;

- chez CFR : 10 jours fériés plus deux jours bénévoles, 4 jours de compensation de la relève, 2 jours compensateurs des jours fériés, 4 jours de repos supplémentaires, 1 quart supplémentaire de repos pour nuits de Noël et jour de l'an.



# LE PETIT JOURNAL DES 35 H.

FÉDÉRATION UNIFIÉE DES  
INDUSTRIES CHIMIQUES CFDT



CAMPAGNE D'ACTION  
POUR LA RÉDUCTION  
DU TEMPS DE TRAVAIL

## VERS LES 35 HEURES : POURQUOI PAS ?

Dans l'interview d'Alain Tannay ci-dessous, nous avons le récit de l'expérience tentée par la section de Rhône-Poulenc Industrie Grand Quevilly et du Syndicat de Rouen, pour mettre à l'action les travailleurs pour une nouvelle vie avec 35 heures et 33 h 36 pour les postés.

Les grèves des samedis après-midi de mai-juin derniers, sont le résultat de tout un processus patient pour un rapport de force conscient. Il faut coordonner dans les régions et entre les régions, les campagnes que la FUC a entreprises sur la réduction du temps de travail et les salaires. Voilà quelles sont les 2 leçons de ce conflit.

Q. Alain, il y a déjà quelques mois, vous aviez lancé une enquête sur les conditions de travail, les coefficients, les effectifs, atelier par atelier. Est-ce que cela a un lien avec la réussite de votre mouvement ?

R. Tout d'abord, il faut s'entendre sur la « réussite » de notre mouvement. D'abord, il a surtout été le fait des 450 postés de l'entreprise (sur 1 500 en tout), et s'il a permis une forte implication de chaque posté dans la forme d'action (grève des samedis) et dans son évolution (éviter le lock-out), il n'a pas amené la direction autour d'une table de négociations. Encore que les propositions de notre PDG GANDOIS, publiées dans le Monde (cf. article du précédent Chimie-Unifiée), ne sont pas venues du ciel et ne peuvent passer outre une aspiration profonde des postés à vivre autrement.

Pour répondre à ta question, l'expérience des enquêtes d'atelier a été importante pour nous. D'une part, elles nous ont amené à faire exprimer les travailleurs sur ce qu'ils pensent de leurs conditions concrètes de travail sur, finalement, les conséquences au niveau de l'atelier, de la politique patronale économique, sociale. D'autre part, elles ont amené à la section une foule de problèmes non résolus pour chaque atelier, mais aussi commune à tous les ateliers (pas d'entretien préventif, pas d'investissement, non remplacement des embauches au détriment de la sécurité. Enfin, elles ont donc permis de construire les revendications les plus adaptées.

C'est en travaillant au plus près des préoccupations des travailleurs que s'est révélé le caractère de plus en plus insupportable du travail posté. Nous avons donc repris cette question et poursuivi les apports sur les conséquences sur le travail posté, pour la santé et la vie sociale, sous forme d'une succession de tracts en même temps que les autres sections de syndicats, et dans le cadre de la campagne FUC démarrée le 2 mars.

Q. Vous n'avez pas pu obtenir de négociation, cela pose le problème de la coordination de l'action. Comment avez-vous posé le problème ?

R. De cela aussi il faut en parler dans la Fédé. Très vite, pour la plupart des travailleurs, il était clair que ce n'était pas en faisant grève les samedis et seulement à Rhône-Poulenc Grand Quevilly, que nous allions faire céder le patron sur les 33 h 36 et la 5<sup>e</sup> équipe. Nous avons recherché la coordination dans le trust, mais on ne peut pas décrire la coordination après coup, car tout le monde n'en n'est pas au même point. Nous avons cherché la coordination au niveau du syndicat, voire de la région chimie. J'ai parlé du problème des formes d'action à adapter aux situations, nous devrons en tenir compte dans la préparation de la prochaine fois.

Nous avons toutefois pu dans chaque section, faire en sorte qu'un pas soit fait dans le débat et la sensibilisation. Nous avons d'ailleurs voulu clore en beauté notre mouvement par une « manif à vélo » originale devant les hypermarchés le 30 juin.

Tous ceux qui y étaient se sont bien amusés, chaque vélo avec des ballons CFDT tout autour, chaque militant distribuant des casquettes CFDT aux clients des

supermarchés, c'est marrant et on ne s'ennuie pas comme dans les trucs traditionnels.

En définitive, les travailleurs ont très bien accepté de faire grève, tout en sachant que ce qu'ils faisaient ne suffisait pas à faire flétrir les patrons. Si j'ai bien compris, ils acceptaient assez facilement la conception fédérale de la campagne. C'est une articulation de régions qui passe successivement à l'action sur une ou deux revendications, afin de peser pour une négociation au niveau des conventions collectives nationales.

Bon, le relais dans les autres boîtes, dans les autres régions n'a pas toujours été ce que l'on souhaitait, mais pour ma part je ne désespère pas, notre conception de l'action est accessible aux travailleurs. Si les patrons sont astucieux, nous nous avons autant d'imagination qu'il y en a dans la tête de chaque adhérent, ... multipliée par le nombre d'adhérents !

### Q. ...qu'il faut lui aussi multiplier !

R. Oui, notamment en disant simplement que la CFDT c'est bien autre chose qu'Edmond Maire à la télé. C'est aussi des gars, des filles qui se rencontrent. Tiens justement, pour la « rentrée », on va peut-être faire un méchoui sympa !

### Q. Comment s'est fait le choix de la forme d'action ?

R. Nous en avons discuté entre nous. Ce qui nous est apparu, c'est qu'il fallait se sortir de l'esprit l'idée traditionnelle (encore défendue par la CGT), que la meilleure forme d'action c'est celle qui rassemble le plus possible de monde à la porte de l'usine un jour bien précis. C'est ainsi que la CGT proposait une journée quand les postés sont à la journée. C'est sûr que l'argument avancé : « on touche posté et non posté », était à première vue séduisant. Mais, réflexion faite, il fallait trouver une forme plus adaptée à la fois à la revendication, à la volonté de pénaliser le patron et sans épuiser trop rapidement nos forces. C'est pourquoi nous avons proposé aux travailleurs, que l'on débraye le samedi après-midi. C'est-à-dire que les postés restent chez eux, qu'ils prennent effectivement leurs 35 heures.

Cette forme d'action a été retenue majoritairement par un vote des postés. Ce qui a été le plus fort chez les postés, c'était la volonté de voir ce qu'ils pouvaient faire d'autre en faisant moins d'heures de travail. Finalement, ils ont vécu ce que pouvait donner la revendication satisfait. C'est nouveau, mais c'est logique, on veut vivre la revendication satisfait pour mieux se convaincre de continuer à se battre pour sa satisfaction.

Les gars ont discuté ensuite de ce qu'ils faisaient de ce temps libre. C'était une découverte de l'effet sur la fatigue, la satisfaction de pouvoir faire les courses tranquilles, de discuter avec les gamins, de bricoler, d'avoir d'autres loisirs... Bref, de vivre d'autres rapports sociaux et de se reposer.

### Q. C'est donc cette forme d'action qui a permis une participation importante des postés. Mais cette forme d'action est-elle possible partout ?

R. Nous avons été confronté à ce problème au niveau du syndicat. Les entreprises sont différentes, les outils de travail sont différents. On voulait que cette forme d'action soit adaptée par tous. C'était absurde. La grève des samedis est possible quand les ateliers de production peuvent s'arrêter en quelques heures. Sur les unités de raffinage dans les dépôts Air Liquide, dans la Répartition pharmaceutique, il faut reconstruire le problème, ce n'est pas impossible de trouver les bonnes formules, mais il faut bien se mettre d'accord avant, et que l'organisation syndicale soit là pour fournir aux adhérents, les moyens de réfléchir sur leur propre expérience antérieure ou l'expérience des autres en matière de formes d'action.

**LA RÉDUCTION  
DU TEMPS  
DE TRAVAIL  
PERMET BIEN  
DE CRÉER  
DES EMPLOIS !**

C'est ce que montre une étude réalisée par un organisme officiel qu'est l'INSEE.

« Chaos économique », « sans effet sur l'emploi », « impossible à réaliser »... on ne compte plus les affirmations gratuites que le patronat et le gouvernement ont pu employer pour s'opposer à notre revendication.

Un seul ennui et d'importance, c'est que ces affirmations patronales n'ont jamais été appuyées par des études chiffrées.

Alors, puisque les patrons ne veulent pas entendre nos arguments syndicaux, qu'ils tiennent au moins compte des études économiques faites par un organisme officiel comme l'INSEE (Institut National de la statistique).

En juin dernier, cet organisme vient en effet de publier une étude qui donne raison à des positions et revendications défendues par la CFDT.

Cette étude qui porte sur la réduction d'une heure du temps de travail par semaine examine les conséquences qu'aurait cette mesure. Quatre variantes sont analysées. Il en ressort que suivant chacune d'entre elles en trois ans le nombre d'emplois supplémentaires se totaliserait de + 179 000 à + 326 000. Compte tenu de l'augmentation de la population active cela amènerait une réduction du chômage allant de — 74 000 à — 143 000 chômeurs.

Ces différentes hypothèses étudiées montrent que la réduction du temps de travail ne remet pas en cause l'équilibre économique et cela même dans le cas d'une compensation salariale de la réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire. Quant au fameux équilibre de la balance commerciale, eh bien lui aussi n'en serait que peu affecté.

Au sujet de la mise en œuvre de cette mesure, l'étude de l'INSEE préconise une négociation salariale patronat/syndicats au niveau des branches, voire des entreprises. Ces négociations permettant mieux d'adapter les problèmes de temps de travail, production, organisation du travail aux réalités rencontrées.

Toutes les indications fournies par cette étude de l'INSEE confortent notre revendication prioritaire de réduction du temps de travail. Nous attendons maintenant que les patrons de nos branches acceptent l'ouverture des négociations sur des bases sérieuses et fondées. Mais il est vrai que la durée de notre attente et la solidité des négociations dépendent avant tout de notre mobilisation.

## LA RÉPARTITION

Ils sont 16 000 à prendre les commandes des pharmaciens en médicaments et à les livrer (jusqu'à 7 fois par jour) pour le bien être de tous.

Travailleuses et travailleurs de la Répartition Pharmaceutiques, à la CERP, à l'OCP, à l'IFP, ils exigent une convention collective que les patrons ne cessent de dévaluer au fur et à mesure des négociations.

Pour la CFDT, cette bagarre pour la négociation d'une CCN digne de ce nom implique la satisfaction des revendications prioritaires suivantes :

- 2 jours de repos consécutifs Samedi et Dimanche,
- la cinquième semaine de congés payés,
- la réduction de la durée du travail,
- un barème de salaires garantis et de classification revalorisées,
- les garanties par rapport aux contrats précaires,
- du temps de repos pour chaque heure de travail sur écran.

Nous ne voulons pas d'un fourre tout, mais nous voulons que cette CCN couvre **tous les salariés** de cette profession, leur assure les garanties identiques et tout particulièrement le Samedi et le Dimanche de repos.

Un accord le garantissant avait été signé en 1969 avec une partie des patrons. Au bout d'un court délai que l'on peut négocier c'est l'ensemble des patrons qui doivent le garantir dans la CCN.

L'organisation du travail, le progrès technique aidant, doit se plier à cette exigence.

Voilà la priorité. Voilà ce sur quoi il faudra se mobiliser si les patrons ne veulent pas céder.

Qu'on se le dise !

## PÉTROLE

**Il est grand temps de réagir, c'est possible grâce aux initiatives CFDT, CGT, FO et SIP.**

L'UCSIP poursuit son escalade antisociale, elle a de nouveau supprimé la réunion paritaire en accordant unilatéralement 3,5 % sur les salaires. Suite à cette attitude, les 4 fédérations CFDT, CGT, FO et SIP effectuant une analyse commune de la gravité de la situation que créent les patrons du pétrole, ont décidé de prendre en commun plusieurs initiatives.

En premier lieu, une lettre unitaire a été adressée à la chambre patronale afin de demander la convocation d'une réunion paritaire sur les salaires pour le 17 octobre.

*Monsieur le Président,*

Après l'échec de la réunion paritaire du 6 mars dernier, au cours de laquelle

# DANS NOS BRANCHES OU EN SOMMES NOUS ?

aucune négociation sérieuse n'a été possible compte tenu de vos propositions, les différentes décisions UNILATÉRALES d'augmentations des salaires, dont la dernière de 3,5 % au 1<sup>er</sup> septembre accompagnée d'une proposition de réunion paritaire à postériori, constituent une véritable provocation vis-à-vis des salariés du pétrole et de leurs organisations syndicales.

En effet, elles démontrent clairement que la « politique contractuelle » à laquelle vous prétendiez être attaché, n'est qu'un vain mot puisque maintenant vous ne jugez même plus utile de consulter les représentants des salariés sur les mesures à prendre. Or, celles-ci sont inacceptables pour les raisons suivantes :

1<sup>er</sup> Elles sont insuffisantes à maintenir réellement le Pouvoir d'Achat des salariés du pétrole, quelles que soient les méthodes d'analyse utilisées.

2<sup>me</sup> Elles n'assurent aucune amélioration du Pouvoir d'Achat, contrairement à ce qui est prévu dans d'autres branches professionnelles.

3<sup>me</sup> Elles ne traitent aucun des autres éléments constitutifs d'une politique salariale :

- ressource mensuelle garantie : 2 250 F inchangée depuis janvier 1978,
- salaires minima conventionnels : inchangés par rapport aux salaires réels depuis 1972.

Dans ces conditions, nous vous demandons la réunion d'une commission paritaire plénière le 17 octobre 1979, afin d'envisager des négociations sérieuses avec les organisations syndicales sur tous les éléments de la politique salariale.

Cette réunion s'impose d'autant plus que vous reconnaisez vous-même, en formulant une proposition de réunion paritaire dans votre lettre du 6 septembre, que la situation créée de votre fait est devenue intolérable par les salariés du pétrole.

Veuillez agréer...

C.F.D.T. C.G.T. C.G.T./F.O. S.I.P.

Conscients que les résultats de cette paritaire et l'ouverture de véritables négociations sur ce problème, mais aussi sur le temps de travail et le champ d'application de

la convention collective ne s'ouvriront que grâce au développement de la mobilisation, les 4 Fédérations ont décidé aussi d'appeler à une action au cours de la semaine qui précédera la paritaire.

## VERRE MÉCANIQUE

Défendre les acquis de la convention collective du verre mécanique.

La réunion paritaire salaires du 7 septembre 1979 confirme les craintes que nous avions suite à celle du 22 février :

- refus de la chambre patronale de discuter de l'augmentation des salaires réels au niveau de la branche alors que cela se pratiquait depuis la signature de cette convention.

- augmentation du SMP inférieur à la hausse des prix INSEE (+ 8,2 % pour l'année 1979), affaiblissant ainsi la garantie fournie par le salaire minimum et les appointements garantis.

Devant la dévalorisation de la convention collective du verre mécanique, les fédérations CFDT, CGT, FO ont pris l'initiative d'un mouvement de grève de longue durée dans la branche commençant par 4 heures par équipe le 13 septembre et se prolongeant par des arrêts de travail décidés par les sections syndicales. La CGC s'associe à cette protestation et incitera ses sections syndicales à participer sous des modalités à déterminer à ce mouvement.

Pour la défense de la convention collective, pour la reprise des négociations salaires et pour l'ouverture de négociations sur la réduction du temps de travail au niveau de la branche, les travailleurs se mobilisent massivement.

## RENCONTRE AVEC LA FÉDÉRATION CHIMIE CGT

Dès la rentrée, dans la première semaine de septembre notre fédération demandait à la CGT une rencontre de façon à envisager les initiatives d'action à mener en commun dans nos branches. Le lundi 17 septembre cette rencontre s'est déroulée de façon positive, une nouvelle rencontre devrait se tenir le 24 septembre et en toute logique déboucher de façon positive tant sur les objectifs revendicatifs que sur les initiatives d'action. A l'heure où ce numéro du journal est mis sous presse cette deuxième rencontre ne s'étant pas encore tenue nous ne pouvons donner ici même plus d'information, le résultat de l'interfédérale sera diffusé aux sections syndicales dès la conclusion de l'accord.

# UNE RÉGLEMENTATION SUR LE MONOCHLORURE DE VINYL (MVC)

## TRANSFORMER L'ESSAI MARQUÉ !

### Une victoire de la FUC

Il faut le dire bien haut, sans l'action pendant ces dernières années de la FUC à tous les niveaux : membres CFDT au CHS, Comités Techniques régionaux et nationaux, syndicats, union chimie et fédération (dont le groupe « produits toxiques » et les informations de ICEF), il n'y aurait pas le déblocage au niveau ministériel aujourd'hui, pour amener les patrons à une réglementation sur l'utilisation du MVC qui, comme chacun le sait, est cancérogène.

### Transformer l'essai

Si l'ouverture de négociation est déjà un acquis, encore faut-il qu'un bon accord soit négocié. Il faudra que nous montrions encore notre détermination.

A l'heure où l'on se dorait la pilule cet été, un travailleur de Solvay Tavaux mourait d'un cancer du foie, 15 ans après avoir été pour la première fois en contact avec le MVC.

Quelle colère sourde ne monte pas en nous à l'annonce de cette nouvelle, alors que les patrons tergiversent encore sur les taux admissibles, la fréquence des mesures, les emplacements des capteurs, et qu'ils vous interdisent encore d'intervenir sur la conception des installations et ateliers !

Qu'on se le dise partout où est fabriqué mais aussi transformé le PVC, partout où il y a du MVC : 1 - application de la norme Américaine 1 ppm pour 8 H de travail avec seuil d'évacuation à 5 ppm, 2 - le CHS doit choisir l'emplacement des points de prélèvement, 3 - extension de l'usage de la méthode en continu, 4 - amélioration du suivi des

travailleurs exposés au CVM, sa fabrication, et sa transformation, qu'il s'agisse d'une exposition passée ou actuelle.

Cette colère s'exprime par plusieurs mouvements de grève de 1 h, suite aux décès à Tavaux, mais aussi par une mobilisation accrue sur « le droit à la santé » à CDF, à Blancomme...

Pour prolonger ces actions, la FUC demande à tous ses adhé-

rents tous les travailleurs, de remplir le Carnet d'Exposition aux risques Professionnels (CEP), que leur proposera la CFDT, afin de « prendre en mains » leur santé, et de prévenir les maladies professionnelles.

Ils auront ainsi un document irréfutable où tous les produits auxquels chacun est exposé doivent apparaître, ainsi que les résultats du suivi médical.

### Une pétition nationale pour une autre politique de l'énergie, pour un débat démocratique

*« Je m'oppose au choix du « tout nucléaire » fait par le gouvernement. J'exige la levée du secret qui entoure toutes les décisions concernant l'énergie, la mise en place de moyens d'information décentralisés et indépendants et le renforcement des mesures de sécurité pour les travailleurs et la population.*

*J'affirme que pour faire face à la crise il faut un nouveau type de développement fondé sur les besoins des travailleurs et des populations et sur les réalités régionales. Il s'agit d'imposer une politique qui économise les ressources non renouvelables, utilise toutes les ressources non exploitées en France et s'appuie sur un vaste développement des énergies nouvelles. Cette politique alternative est susceptible de créer à terme, des centaines de milliers d'emplois nouveaux.*

*Je demande l'organisation d'un large débat public et contradictoire sur la politique énergétique de notre pays, ce qui implique :*

- des consultations et des décisions démocratiques sur les grands choix énergétiques aux niveaux régional et national,*
- la suspension du programme électro-nucléaire actuel tant que le débat démocratique n'aura pas été conduit à son terme ».*

**C**est le texte de la pétition lancée par des organisations syndicales (CFDT), politiques (PS, PSU, Radicaux de gauche), des Associations (CSF, CSCV, GSIE, Amis de la Terre, Que Choisir). Elle vise à peser pour modifier la politique énergétique du gouvernement.

Signez et faites signer cette pétition dans les entreprises.

Les textes imprimés sont disponibles auprès des responsables des sections syndicales qui peuvent eux-mêmes se les procurer auprès des URI et UD.

A ce sujet, lisez et faites lire la brochure « Energie-Pétrole, quels choix pour les travailleurs ? » disponible auprès de la FUC, 26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09, Prix : 13 F l'exemplaire (10 F l'exemplaire pour plus de 20).

# UNE MATERNITÉ VOLONTAIRE DANS LES MEILLEURES CONDITIONS

## LES POSITIONS CFDT La position de principe

Elle a été définie en 1973 : « Comme Organisation syndicale, la CFDT n'a pas à se prononcer pour ou contre l'usage de la contraception et de l'avortement. Il ne lui appartient pas de se substituer aux

personnes concernées pour choisir et décider à leur place. La décision est du ressort de la conscience individuelle, en fonction des critères personnels philosophiques ou religieux et de la situation concrète dans laquelle la personne se trouve.

Par contre, il est de notre

responsabilité d'agir dans ce domaine social en fonction d'une position de principe : que soient réunis dans la Société les conditions d'informations, les moyens permettant un choix personnel libre et responsable. Or, à l'évidence, cette situation n'existe pas en France ».

## POURQUOI LA CFDT PARLE DE L'AVORTEMENT

**P**rochainement les députés vont avoir à se prononcer sur la suite à donner à la loi Veil sur l'interruption volontaire de grossesse qui suspendait la loi répressive de 1920 pendant 5 ans.

Déjà, en 1973, la FUC rappelait les positions CFDT et expliquait en quoi chacun et chacune d'entre nous était concerné par la lutte menée à l'époque, surtout par le MLAC (Mouvement pour la Libération de l'Avortement et de la Contraception).

En 1977, la presse fédérale dénonçait l'incapacité de la majorité gouvernementale à mettre en œuvre la législation qu'elle avait acceptée pour couper court à la lutte menée sur la contraception et la libération de l'avortement. Elle dénonçait également les difficultés rencontrées par les femmes affrontées à ce problème.

Dans Chimie Militants n° 63 (juillet-août), la Commission Travailleuses présentait un dossier à utiliser pour l'information des travailleurs et des travailleuses et pour lancer les débats. La loi de 1975 a marqué un progrès sur la situation antérieure. Chaque année, depuis son application, elle a permis à plusieurs dizaines de milliers de femmes de cesser d'avorter clandestinement. Elle a permis de faire disparaître les conséquences mutilantes des avortements pratiqués en dehors de toute structure médicale.

Toutefois la persistance du nombre d'avortements clandestins et le caractère dissuasif et culpabilisateur de certaines dispositions de la loi marquent les limites de la législation actuelle.

C'est pourquoi nous devons exiger, non seulement la reconduction de la loi, mais son amélioration.

## DISCUTER DANS LES ENTREPRISES

**L**e problème touche particulièrement les femmes, donc les travailleuses qui représentent 40 % des salariés, c'est pourquoi nous insistons pour qu'il soit discuté dans les entreprises. Etant donné les nombreux blocages, la discussion ne sera pas facile mais il faut que les femmes s'expriment.

L'entreprise est un lieu qui permet les échanges. Utilisons donc les moyens à notre disposition pour réfléchir ensemble et pouvoir ensuite, non seulement donner notre avis en connaissance de cause sur la loi Veil, mais aussi mener l'action pour que soient réunis tous les éléments d'information et les moyens qui permettent en matière de contraception et d'IVG UN CHOIX PERSONNEL ET RESPONSABLE.

Dans nos entreprises de la Chimie ; dans nos syndicats, des choses intéressantes ont déjà été faites : rencontres avec le Planning familial, discussions dans le cadre de Commissions culturelles de CE par exemple.

Les natalistes abreuvent la presse et les débats publics. Ils n'hésitent pas à rendre responsables des problèmes de démographie que nous connaissons, la libération de l'avortement. Cela est faux et les statistiques de l'INED (Institut National d'Etudes Démographiques) semble prouver au contraire que depuis 1975 le nombre d'avortements est stable.



La CFDT est concernée par l'« organisation de la SOCIETE : ce qu'elle traduit par ses propositions, ses revendications et son action. En ce sens, elle AGIT POUR QUE CETTE SOCIETE PERMETTE LA LIBERTE DE CHOIX et DEFENDE LES FEMMES ET LES COUPLES ».

**Les travailleuses ne refusent pas de procréer mais, d'une part elles ne veulent pas qu'on leur dicte la conduite à tenir et, d'autre part elles souhaitent procréer dans les meilleures conditions possibles.**

Quand on constate que rien n'est fait ; ni dans les écoles — l'Education Nationale n'a pas les moyens de remplir ce rôle — ni par les moyens dits de communication (Télé-Radio) pour donner une information complète et régulière sur la contraception, pour donner une éducation sexuelle permettant aux jeunes de comprendre globalement le problème et de juger des incidences sociales et familiales...

**EST-ON EN DROIT** de réclamer une loi répressive sur l'IVG ? Quand on constate les insuffisances des équipements pour la petite enfance obligeant parfois les mères à interrompre leur activité professionnelle donc à perdre leur autonomie financière, les conduisant parfois à refuser une grossesse ou à l'assumer dans des conditions difficiles.

**EST-ON EN DROIT DE RECLAMER UNE LOI REPRESSE SUR L'IVG ?** On pourrait dire la même chose de la dégradation du Pouvoir d'Achat, de la précarité de l'emploi, du coût croissant du logement qui rendent les conditions de vie de plus en plus pénibles.

## PRENDRE EN CHARGE LE PROBLÈME DES TRAVAILLEUSES

**L**'action sur cette question d'actualité doit nous permettre une meilleure compréhension de la vie des travailleuses, et une sensibilisation sur l'utilisation de la main-d'œuvre féminine que fait le système capitaliste, une réflexion sur la division sociale du travail.

C'est une occasion de progresser dans la compréhension

des « conditionnements » dans lesquels sont enfermées les travailleuses et les répercussions que cela produit sur l'ensemble de la classe ouvrière.

C'est, en un mot, l'occasion de faire découvrir la réalité.

## UNE LETTRE AUX DÉPUTÉS

**E**nsemble, la CFDT, la CGT et la FEN ont décidé de proposer aux travailleuses et aux travailleurs un texte à envoyer signé au député de la localité.

Ce texte, que vous trouverez à la suite de cet article, doit prouver aux députés que la prise en charge des problèmes de libération des femmes est effective.

Mais il doit aussi être un instrument pour mener l'action dans les entreprises : enquêtes-discussions, sur toutes ces questions qui ne sont pas exclusivement du ressort de la vie privée mais relèvent d'un contexte social déterminé.

De multiples initiatives seront également prises par l'Interpro de votre localité. Prenez contact avec elle.

### MODÈLE DE LETTRE A UTILISER POUR LES DÉBATS ET LES SIGNATURES INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET ENTREPRISES

« Monsieur le député,

*Vous allez devoir vous déterminer prochainement, sur la suite à donner à la loi du 17 janvier 1975, à l'Assemblée Nationale.*

*Les signataires ci-dessous, tiennent à vous faire connaître leur position et plus particulièrement les femmes qui sont les premières concernées.*

*La loi du 17 janvier 1975 a marqué un progrès sur la situation antérieure. Elle a permis, chaque année, depuis son application à plusieurs dizaines de milliers de femmes de cesser d'avorter clandestinement et de faire cesser les accidents dûs à ces avortements clandestins.*

*Mais l'expérience des 5 années montre clairement le caractère dissuasif et culpabilisateur de certaines dispositions de la loi et de son application :*

- Manque de moyens et d'équipements nécessaires pour l'information sexuelle, la contraception, l'IVG,*
- L'absence de remboursement par la Sécurité sociale des visites médicales, des examens de laboratoire et de l'IVG elle-même,*
- Complexité des formalités à accomplir (obligation de deux visites médicales et d'un entretien, confirmation écrite de la demande, etc...),*
- Utilisation abusive de la clause de conscience.*

*Aujourd'hui, il ne saurait être question de revenir en arrière mais au contraire d'éliminer les restrictions contenues dans la loi, et de mettre en œuvre les moyens nécessaires, afin de permettre aux femmes contraintes de recourir à l'IVG de l'effectuer dans les meilleures conditions possibles.*

*Les signataires estiment que la possibilité de recourir à l'avortement est un droit pour les femmes, en conséquence, la loi doit leur permettre de prendre elles-mêmes leur décision.*

*Ils vous demandent de vous prononcer pour :*

- L'abrogation définitive de la loi répressive de 1920,*
- Une législation éliminant des dispositions restrictives contenues dans la loi de 1975, en vue d'ouvrir un véritable droit pour les femmes, en assurant en particulier, le remboursement par la Sécurité sociale de l'acte et des soins y afférent,*
- La mise en place dans tous les établissements hospitaliers, de moyens matériels et des effectifs nécessaires permettant de pratiquer dans les meilleures conditions médicales et psychologiques pour la femme, l'IVG,*
- mettre fin à l'utilisation abusive de la clause de conscience qui doit être d'ordre individuel et ne pas conduire à l'interdiction d'IVG dans tout un service ou un établissement.*
- La création de centres d'orthogénie et l'amélioration de ceux existant,*
- L'extension de l'éducation, de l'information sur la sexualité et la contraception.*