

QUI REFUSE LA NÉGOCIATION ?

DIALOGUE », « concertation », le vocabulaire social s'enrichit de nouveaux mots et il n'est pas de jour où ceux qui nous gouvernent, patrons ou politiciens, ne les utilisent dans leurs discours.

Ce nouveau vocabulaire cache mal une réalité moins réjouissante. Un gouvernement qui, par plan Barre interposé, bloque les salaires autoritairement ; un CNPF qui, par circulaire, invite expressément les patrons à appliquer les mesures gouvernementales. Des réunions partaires au niveau des conventions collectives et des entreprises qui se terminent, le plus souvent, par des constats d'échec ou par des accords au rabais parce que certaines organisations, très minoritaires par ailleurs, acceptent de signer ce que décident les patrons.

Un vocabulaire qui voudrait faire croire à la bonne harmonie des relations sociales, alors que le patronat essaie de revenir sur les acquis en matière de libertés syndicales ou d'imposer de nouvelles contraintes à l'exercice de ces libertés. Le droit de grève lui-même, droit fondamental reconnu par la Constitution française, est attaqué par les patrons des grandes entreprises — dernièrement la SHELL FRANÇAISE — sous couvert de respecter la sécurité des installations.

Tout en menant cette politique anti-sociale et anti-syndicale, le patronat voudrait se donner le beau rôle et de dénoncer les « syndicats politisés » qui refuseraient la négociation. La manœuvre est hardie, elle peut duper encore certains travailleurs, qui subissent un intensif maïtrage patronal et gouvernemental, mais elle ne résiste pas à un examen objectif des faits.

Alors qui refuse la négociation ?

EST-CE notre Fédération FUC-CFDT qui s'exprime au nom de plusieurs dizaines de milliers d'adhérents et d'un nombre encore plus important de travailleurs qui votent pour ses candidats aux élections professionnelles. S'agit-il des syndicats FUC-CFDT qui, partout où c'est possible, déposent les cahiers de revendications, réclament la discussion, argumentent leurs propositions ?

N'est-ce pas plutôt le patronat de la Chimie, du Pétrole, de la Pharmacie, du Caoutchouc, du Verre, de la Transformation des Matières Plastiques, qui ignore les revendications que nous présentons dans les conventions collectives, fait traîner en longueur les discussions, décide unilatéralement les augmentations de salaires ?

N'est-ce pas le patronat qui refuse de négocier avec le syndicat dans un grand nombre d'entreprises, préférant les institutions comme les CE, alors qu'ils n'ont jamais été faits pour cela ?

N'est-ce pas encore le patronat qui cherche sans arrêt à limiter l'action et l'activité du syndicat, quand il n'utilise pas la « violence » pour s'opposer à l'implantation du syndicat dans l'entreprise. N'est-ce pas faire usage de la « violence » que de licencier ou sanctionner un militant pour son action syndicale ?

Or, la « négociation » implique que chacune des parties reconnaîsse que l'autre existe. Dans notre cas, cela veut dire que le patronat reconnaît dans les faits, le droit aux travailleurs de s'organiser dans le syndicat de leur choix, et que celui-ci puisse agir en toute liberté.

Oui Messieurs les patrons, c'est vous qui refusez la négociation. Quant à nous, nous y sommes prêts à condition qu'elle s'engage sérieusement.

EN BREF... EN BREF...

LA FUC-CFDT, PREMIERE ORGANISATION CHEZ ELF FRANCE

Le premier Comité Central d'Entreprise de la nouvelle société ELF FRANCE vient d'être mis en place. On se rappelle que cette nouvelle société regroupe les activités de ANTAR et ELF. Les travailleurs ont élu vingt comités d'établissements.

Les résultats cumulés de ces différentes élections permettent de mesurer l'influence respective des organisations syndicales dans cette entreprise pétrolière.

NOMBRE DE VOIX OBTENUES (1)								
Collèges (2)	Ins-crits	Exprimés	CFDT	CGT	CGC	SIP	FO	CFTC
Ouvriers-Employés	4 866	3 708	1 664	1 611	—	43	183	184
A.M.	2 491	2 061	804	301	423	353	97	83
A.M. et Cadres	634	545	139	135	57	163	—	51
Ingénieurs & Cadres	1 594	1 173	91	20	567	393	91	11
TOTAUX	9 585	7 487	2 698	2 067	1 047	952	371	329
% sur les exprimés			36,04	27,6	14	12,7	4,95	4,4

(1) ne sont pas comptabilisées 23 voix d'une liste commune SIP/CFTC.

(2) certains établissements ont voté avec 3 collèges et d'autres avec 4 collèges.

La CFDT obtient près de 45 % des voix dans le collège Ouvriers-Employés. Elle est aussi la première organisation dans le collège Agents de Maîtrise avec 39 % des voix. Dans le collège A.M. et Cadres, elle vient au second rang avec 25,5 % des voix.

Dans le collège Ingénieurs et Cadres, la FUC-CFDT ne totalise que 7,8 % des voix, elle vient au troisième rang à égalité avec FO, derrière la CGC et le SIP.

Le score de la CFDT se retrouve dans le nombre de sièges obtenus : 43 contre 33 à la CGT, 17 à la CGC, 12 au SIP, 5 à FO et 3 à la CFTC.

BEULLAC LESIEUR MEME COMBAT ANTI-SYNDICAL Licenciement d'un représentant Syndical CFDT chez Lesieur

A l'usine de Bordeaux de la Société LESIEUR-Cotelle, la CFDT est active. Au cours du mois d'avril, elle animait depuis plusieurs semaines une action de grèves reconductibles ateliers par ateliers. La direction a alors décidé de frapper directement l'organisation syndicale, en sanctionnant Roland BOURDETTE, Représentant syndical et Délégué du personnel et Militant très actif : licenciement « pour faute grave », sous un prétexte dérisoire. L'Inspecteur du travail a autorisé le licenciement et le Ministre du travail BEULLAC vient de confirmer, contre toute raison, cette décision. Roland BOURDETTE vient ainsi allonger la liste des licenciés de la complicité anti-syndicale du patronat et du Ministre du Travail. Ceux-ci n'agissent, pas seulement sur les Travailleurs par une politique économique et sociale mais utilisent de plus en plus activement l'arme de la répression pour soutenir leurs objectifs.



POURTANT, depuis plusieurs années, la doctrine patronale et gouvernementale s'était déjà bien affirmée : considérer que la crise économique est née de la hausse du pétrole de 1973 et faire admettre que cette hausse imposait sur le plan intérieur : — une sérieuse compression des revenus salariaux — une baisse des coûts de la production par augmentation de la productivité, ceci en agissant en priorité par la diminution des effectifs ou sa plus grande mobilité par le développement d'emplois hors-statuts. — Tout ceci a pour fonction réelle, d'opérer un transfert de revenus des salariés, en particulier des bas et moyens salaires, vers les détenteurs des autres revenus. Les véritables bénéficiaires devant être les principales entreprises qui jouent un rôle moteur dans la restructuration industrielle en cours.

Ce transfert, entre revenus salariaux et profits, est accélérée par l'utilisation en faveur du patronat des fonds sociaux et publics : sécurité sociale — aides publiques au chômage — aides sectorielles à la restructuration (sidérurgie).

La nouveauté du Plan Barre, c'est d'accélérer ce processus, en particulier, en maintenant un climat de récession créant une contrainte accrue sur les travailleurs par le niveau du chômage.

En fait, nous étions bien confrontés à une stratégie patronale et gouvernementale de plus en plus cohérente et systématique pour briser les résistances des travailleurs. De leur point de vue, il faut passer par une phase où les travailleurs connaissent de lourdes défaites. Il faut que leurs organisations syndicales de classe et de masse en sortent affaiblies.

D'où, un front patronal d'une extrême rigueur face aux revendications des travailleurs et une politique de répression anti-syndicale d'une ampleur exceptionnelle.

Deux points forts dominent :

- 1) Blocage de la progression des salaires en remettant en cause tous les mécanismes d'indexation des salaires, en dénonçant systématiquement tous les accords acquis dans ce sens.
- 2) Accélérer une nouvelle phase de la restructuration et de la rationalisation de l'emploi.

LE PLAN BARRE : UN PLAN DU PATRONAT POUR RÉTABLIR LES PROFITS

Quand Giscard a nommé Barre Premier Ministre, celui-ci a bénéficié d'une énorme campagne de publicité mettant en valeur ses compétences économiques et le présentant comme le meilleur économiste de France.

Nous devons bien mettre en valeur cette deuxième dimension du Plan Barre car elle ne doit pas disparaître sous l'aspect salaire. Elle est très spécifique et conditionne les résultats de notre action sur l'emploi. Nous sommes bien à une étape où les enjeux se révèlent de plus en plus nettement du fait de l'accélération du processus de restructuration et de rationalisation des secteurs, des entreprises et des installations.

Les résultats du Plan Barre : un bilan désastreux pour les Travailleurs mais des résultats pour les entreprises.

1) La progression du pouvoir d'achat a été complètement cassée : nous vous renvoyons au précédent Chimie Unifiée.

2) Un redressement certains des résultats des entreprises

Selon les Echos (journal s'adressant aux Cadres et aux Dirigeants d'entreprises) du 13-4-77, « pour les entreprises, les « bienfaits » de l'austérité commencent à être perceptibles. Au plan financier en tous cas... le ralentissement des salaires est largement entamé. Cette amorce de transfert de ressources des ménages vers les entreprises est bien le pas décisif vers un assainissement durable ».

Ainsi, la tendance générale, en 1977, est bien favorable à la progression des profits des entreprises. Cela prolonge l'évolution déjà favorable aux profits, en 1976. En réalité, et c'est un élément clé de ce Plan, le Plan Barre ne remet

Cela avait d'abord pour fonction de renforcer la légitimité des orientations économiques et sociales du gouvernement et du patronat. Mais la poursuite de l'inflation sous le gouvernement Chirac rendait difficile d'imposer rapidement une forte pression sur l'évolution des salaires.

pas en cause cette orientation précédente de la politique économique mais vise, au contraire, à lui assurer une meilleure assise, en prétendant l'associer à une lutte contre l'inflation. Dans ses prévisions officielles, le gouvernement prévoyait d'ailleurs pour 1977 une progression moyenne de 17 % pour le revenu brut des entreprises privées. Ce taux est à rapprocher de celui de 6,5 % prévu pour les salaires !

En réalité, c'est l'occasion pour justifier une action plus sévère à l'encontre des Salariés et développer le chômage ou la mobilité forcée de l'emploi par la restructuration accélérée dans la récession.

Que sont les moyens que les entreprises ont effectivement mis en œuvre pour assurer cette reconstitution de leurs profits :

— d'abord, bien sûr, la compression des salaires mais il faut y ajouter aussi que la hausse des prix industriels négociée en début d'année entre patronat et pouvoirs publics (soit disant « contrats de production ») leur a été aussi favorable.

— mais ils ont aussi utilisé l'arme essentielle de la politique de l'emploi = compression des effectifs, emploi d'hors-statuts, dégradation des conditions de travail et de sécurité. C'est là un aspect fondamental de la politique patronale dans la chimie.

— les mesures gouvernementales ont

encadré et favorisé cette politique = autorisation de licenciement — transfert de charges des entreprises vers les fonds publics ou para-publics (assedic par ex.), aides à la mobilité, aides sectorielles à la restructuration, faveurs fiscales...

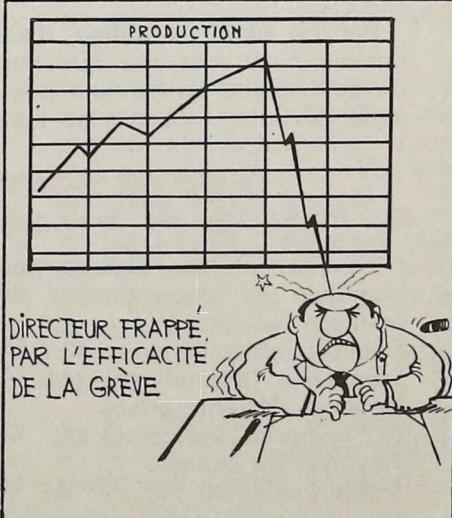
Dans les industries chimiques, les principaux groupes ont bénéficié de cette politique = Rhône-Poulenc, PUK, St-Gobain-Pont-à-Mousson CFP, etc. annoncent des résultats en forte progression pour le 1^{er} semestre 1977. Ils tirent ainsi bénéfice d'une situation dominante sur divers secteurs industriels.

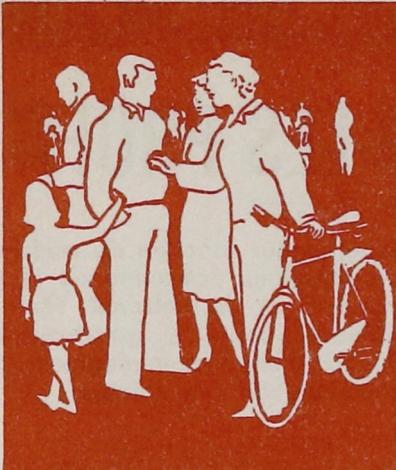
Les ressources ainsi dégagées vont leur permettre d'accélérer les reconversions et restructurations qu'ils ont mises en œuvre (ex. Rhône-Poulenc — PUK), comme de développer leur expansion à l'étranger. Ce dernier aspect est caractéristique de nombreux groupes dans nos industries. Il est certain que si les possibilités de profit croissent pour les entreprises, la répartition de ce profit est très inéquale selon les entreprises et les branches. D'où, la disparition d'un nombre assez important de PME et le démantellement de secteurs industriels considérés comme moins rentables (ex. : engrais, caoutchouc, gobeletterie...). Cette situation nous impose une action coordonnée entre notre perspective d'emploi utile pour tous et notre exigence d'une politique industrielle cohérente.

DIRECTEUR ESSAYANT VAINEMENT DE CONVAINCRE DES PIQUETS DE GRÈVE



DIRECTEUR FAISANT PRESSION SUR UN GREVISTE





REDUIRE LES INÉGALITÉS

dans sa plate-forme la CFDT fait des propositions concrètes

POURQUOI REDUIRE LA HIERARCHIE DES REVENUS ET DES SALAIRES

CERTAINS pourraient objecter que cette volonté fait le jeu du patronat car pour eux il s'agit avant tout de récupérer dans les salaires le maximum de plus value. Nous disons pourtant que cette lutte se situe bien dans une perspective de combat commun de tous les travailleurs contre l'exploitation capitaliste.

Lutter pour une société plus égalitaire, c'est lutter en faveur des catégories les moins favorisées. Et celles-ci sont nombreuses. Le luxe des uns apparaît comme un scandale vis-à-vis de la misère des autres.

Les inégalités de ressources sont un des moteurs de l'économie capitaliste. Celle-ci joue sur l'effet d'entraînement dans les besoins que représente une part de la population pour une autre. Ce mécanisme entretient, en partie, l'inflation et cette inflation accroît en retour les inégalités.

Par ce biais, la valeur d'un homme n'est mesurée que par ce qu'il gagne ou ce qu'il possède. En luttant contre les iné-

QUELLES SONT LES INÉGALITÉS ?

Inégalités de revenus

En France, les revenus des ménages se décomposent de manière suivante : Salaires et traitements 42,7 % / Transferts (prestations) 24,6 % / Revenus des entreprises (y compris agricoles) 24 % / Revenus du capital (rentes, actions) 8,7 %

Une étude sur les revenus et transferts (avant impôt) en 1970 est révélatrice de la répartition inégalitaire : les 2 millions de ménages les plus pauvres ne disposent que de 1,5 % du revenu national, contre 31 % pour les 2 millions de ménages les plus riches.

En 1976, les salaires nets su-

galités, ce processus de l'économie capitaliste est atteint.

Le patronat individualise au maximum les salaires afin de garder le pouvoir. Il s'attache ainsi la servitude de certains salariés ou exerce sur d'autres une pression disciplinaire. La minorité qui décide est aussi celle qui se réserve la plus grosse part du gâteau. S'attaquer aux inégalités, c'est s'attaquer au pouvoir de ceux qui décident pour les autres dans la société actuelle.

Les inégalités constituent un frein à la communication entre des couches sociales. Les réduire c'est la possibilité d'instaurer de nouveaux rapports sociaux qui soient moins basés sur ces rapports d'argent et de pouvoir.

Enfin, cette lutte qui met en cause l'économie capitaliste elle-même se révèle comme un des leviers pour la mise en chantier d'un autre mode de développement qui ne serait plus basé sur la seule consommation privée, mais qui met en jeu tout un domaine d'utilisation collective d'équipements.

Inégalités devant l'impôt

Les impôts ne corrige pas les inégalités. Si 2 millions de ménages français partageaient en 1970 31 % des revenus, ils disposaient encore après impôts de 30,4 % de ceux-ci (d'après les comptes de la Nation).

Après impôts, le coefficient d'inégalité entre les 10 % les plus riches et les 10 % les plus pauvres s'élève à 21,8 ce qui donne à la FRANCE la médaille d'or de l'inégalité des revenus.

Les principales sources de revenus de l'Etat sont les suivantes :

- TVA 47 %
- Impôts sur le revenu 20 %

Inégalités de salaires

La faiblesse actuelle du SMIC ne permet pas de couvrir les besoins minima pour une vie décente. Une étude du CERC (Centre d'Etudes des Revenus et des Coûts) publiée en 1976, nous indique que 10 % des salariés les moins payés gagnent 3,5 % de la masse salariale totale, alors que les 10 % les mieux payés gagnent 26,5 % de cette même masse salariale.

160 000 salariés environ gagnent au-dessus de 12 000 F par mois ainsi qu'en témoignent les statistiques établies au niveau des caisses de retraites. Ces statistiques, très globales, recouvrent en fait d'autres inégalités : par branche, région ou sexe.

Dans les salaires de nos indus-

trices, y compris des primes de rendement. Les treizièmes mois se doublent en quatorzième mois.

Au même coefficient dans une même branche, les écarts apparaissent considérables. Par exemple, l'enquête Chimie 1976 révèle qu'au coefficient 660, sur

100 cadres, l'écart s'avère de plus de 2 000 F entre celui dont le salaire se classe 25^e, et celui qui se classe 75^e. Cela explique que dans la Chimie, au coefficient 440 et dans la même région, l'écart entre les salaires de deux cadres va du simple au double.

PROPOSITIONS ET REVENDICATONS DE LA CFDT

Revenus et fiscalité

La publicité des revenus déclarés afin de tendre à une meilleure connaissance des revenus.

La suppression du quotient familial et l'instauration d'une prestation par enfant indépendante du niveau de ressources.

L'imposition à 100 % de la tranche de revenu individuel supérieure à 10 fois le SMIC.

L'imposition du capital et des grosses fortunes.

Au niveau de la fédération

• dans les conventions collectives, la négociation de barème national de salaires et de classifications garantissant au salarié le moins payé (le manœuvre ordinaire actuel coefficient 100) :

- 2 300 F dans la Chimie, la Pharmacie, et le Caoutchouc

— 2 500 F dans le Pétrole, et allant dans le sens de l'objectif d'un écart hiérarchique de 1 à 6 (chiffres actualisés à octobre 77).

Ce barème et cette grille unique viseront à réintégrer les travailleurs actuellement exclus (intérimaires, temporaires, personnel

Salaires

Le SMIC à 2 200 F (valeur avril 77) pour 40 heures hebdomadaires.

La publication des salaires et des primes de façon individuelle dans l'entreprise.

Un écart hiérarchique allant progressivement de 1 à 6 dans l'entreprise, y compris pour les cadres dirigeants.

de sous-traitance) et employés en permanence dans l'entreprise ;

• l'intégration des primes dans le salaire, à l'exception des primes conventionnelles (postés, ancienneté) et de l'équivalent d'un treizième mois ;

• les travailleurs seront classés en tenant compte de leurs qualifications, de leur capacité et responsabilité, et non en fonction du poste qu'ils occupent ;

• la négociation véritable de l'évolution des salaires réels à partir des indices syndicaux.

Le budget-type de la C.F.D.T.

Le budget-type de la CFDT est né à partir de ces questions toutes simples correspondant à celles que se posent régulièrement les travailleurs : combien nous faut-il pour vivre, chaque mois ?

Mais la CFDT ne s'est pas contentée de cette approche empirique d'un « minimum vital », indispensable à toute vie sociale. Calculé en fonction des besoins élémentaires des travailleurs, le budget-type est devenu, depuis 1974, un outil de lutte, une pièce maîtresse dans la politique salariale défendue par la CFDT.

VOICI plus de trois ans maintenant que la CFDT élabore régulièrement un budget-type destiné à servir de référence pour la revendication et la négociation d'un salaire minimum décent.

Il s'agit là d'un processus qu'il importe d'autant plus de bien connaître que dans la plate-forme adoptée par le Conseil National de juin, il est indiqué clairement que pour la CFDT, la détermination du SMIC devrait se faire à partir de budgets-types syndicaux.

CONSIDÉRER LE MODE DE VIE

Mais à quoi ressemble ce budget-type ? Et quelle est sa fonction ?

En résumant, on peut dire qu'il constitue l'interprétation chiffrée du minimum nécessaire pour une personne seule vivant à Paris, puisqu'il faut prendre une base de référence.

On peut le définir comme étant le minimum de ressources au-dessous duquel toute vie sociale est quasi impossible. Plus précisément, le budget-type tient compte des conditions réelles de vie des travailleurs. Non parce qu'il donne une liste exhaustive des produits assurant les besoins minimum, mais parce que son mode d'élaboration est calqué sur les besoins et le mode de vie des travailleurs.

Outil social, le budget-type ne prétend pas proposer de normes intangibles, pour une réalité sans cesse changeante. Son évolution dépend de facteurs nombreux tels que l'évolution des prix, l'évolution du mode de vie, etc. Il peut donc évoluer plus rapidement que les prix.

Cela étant rappelé, il faut également savoir que le budget-type se situe dans la logique du mouvement ouvrier. La satisfaction des besoins essentiels des travailleurs a été de tout temps un objectif

fondamental ; la traduction de cet objectif s'exprimant par la revendication d'un salaire minimum décent.

UNE LISTE DE PRODUITS NE SUFFIT PAS

S'agissant de faits sociaux qu'il faut transcrire en chiffres, l'élaboration du budget-type ne saurait revêtir un caractère scientifique absolu.

Ce qui n'exclut pas le sérieux de l'analyse. Ainsi, par exemple, peut-on réduire les besoins minimum d'un travailleur à une liste de produits répondant à la satisfaction de ses besoins vitaux ?

Bien sûr que non. Ce serait alors considérer la consommation comme un moyen de vivre ou de survivre, et faire de l'individu un simple objet de reproduction pour l'entretien duquel un nombre minimum de calories, de protides et de glu-

cides sont nécessaires (traduits en kg de viande, de féculents, et de fruits).

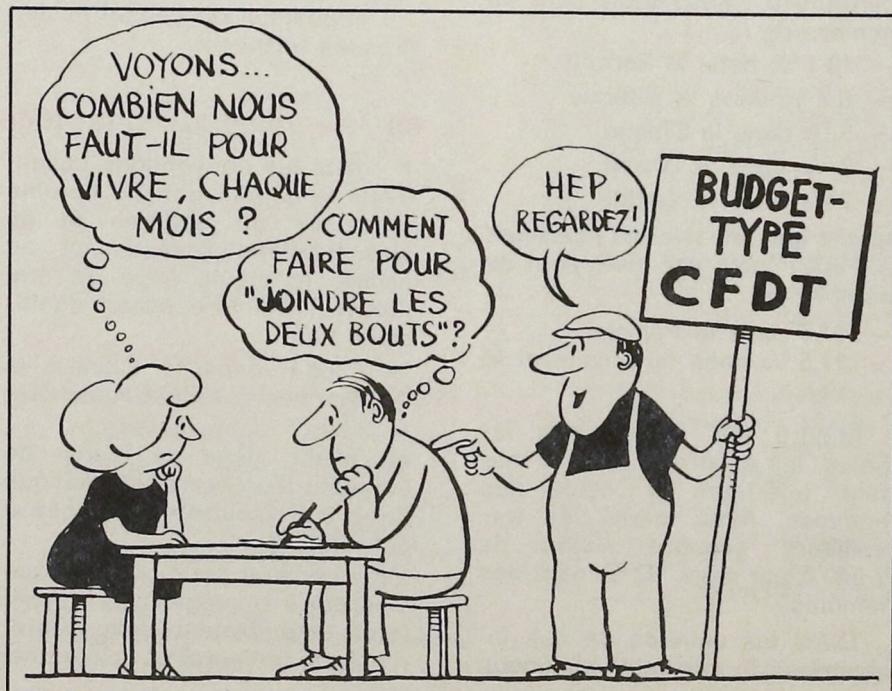
Une telle liste supposerait que le travailleur ait un comportement parfaitement rationnel et qu'il se procure en quantité et en qualité, et d'une manière constante, les produits inscrits sur la liste.

Au contraire, le budget-type de la CFDT observe un individu « socialisé » qui subit des contraintes et reçoit des incitations. L'environnement, le cadre de vie, la famille ou le groupe socio-professionnel peuvent influencer ses choix.

Des stimulations extérieures, comme la publicité ou des impossibilités, comme le prix des légumes ces temps derniers, font déporter les achats vers des biens non inscrits sur la liste.

LES CHARGES OBLIGATOIRES

Que se passe-t-il lorsque le travailleur reçoit son salaire en fin de mois ? Il commence par payer toute une série de charges obligatoires telles que : le loyer, le gaz, l'électricité, les traites, les impôts, auxquelles on peut ajouter le transport pour se rendre à son lieu de travail. Ces charges ont socialement un caractère obligatoire puisque leur non paiement entraîne des sanctions : expulsions, coupures de gaz et d'électricité, saisies. Une fois ces charges payées, il reste un solde qui est la différence entre le salaire et les charges obligatoires. Ce solde se répartit entre la nourriture, l'habillement, les loisirs...



Mais, par nature, ce solde est compressible.

Si les charges obligatoires augmentent sans augmentation parallèle du salaire, le solde diminue. De même que, par exemple, l'augmentation des prix des produits alimentaires conduit à une diminution en pouvoir d'achat de ce solde.

PAS DE SURENCHÈRE, ET POURTANT...

Par conséquent, il n'est pas possible d'établir une liste de produits et d'y affecter un montant. Les produits peuvent varier considérablement en fonction du montant du solde.

C'est pourquoi la CFDT n'a pas retenu la méthode de la liste des produits pour faire son budget-type minimum.

Celui-ci a été établi en suivant la manière dont les travailleurs effectuent leurs dépenses, par grandes fonctions de consommation.

Est-ce à dire que nous avons fait des choix pour définir les fonctions de consommation ?

Oui, nous avons fait un choix : celui de définir les postes en fonction de critères reconnus juridiquement et socialement comme étant des minimums.

Par exemple, pour les charges obligatoires : le loyer. Il a été

constitué des offices HLM pour les plus défavorisés. Nous avons donc pris le loyer HLM.

Autre exemple : l'alimentation. Le Conseil des ministres fixe par décret le montant maximum du titre restaurant non soumis à imposition. Il fixe ainsi le montant minimum pour se nourrir le midi. C'est cette référence que nous avons prise.

Notre démarche ne vise pas à la surenchère. Elle s'appuie sur des normes reconnues... ce qui, sans aucun doute, minimise les dépenses.

Et pourtant, l'écart actuel entre le SMIC et le budget-type CFDT est supérieur à 40% (2 346 F à mars 1977).

Les postes du budget-type CFDT

Le budget-type CFDT représente le minimum nécessaire pour une personne seule, vivant à Paris.

Le loyer

Le loyer du budget-type a été calculé au départ, en 1974, sur la base d'un logement d'une pièce, coin cuisine, sanitaire de 15 m² environ, situé à Paris. Le prix de base étant de 350 F, ce prix correspondait à un studio HLM à Paris, charges comprises.

Ce poste est indexé sur l'indice simple du poste loyer de l'indice des prix de l'INSEE. Son montant suit d'ailleurs l'évolution des loyers HLM.

Charges

Ce poste a été fixé au départ avec des informations données par EDF-GDF sur la consommation domestique moyenne pour un logement de cette importance.

Transport

Jusqu'en mars 1975, ce poste comprenait l'achat de deux carnets et demi de métro. L'apparition de la carte orange a sensiblement modifié nos calculs. Celle-ci permettant à la fois des déplacements personnels et ceux nécessités pour atteindre le lieu du travail, nous avons fait un calcul afin de savoir quel choix était le plus rentable :

Deux carnets et demi de métro coûtaient 22,50 F.

Quatre cartes hebdomadaires de travail (6,50 x 4) 26,00 F.

Le total revient à 48 F dont 23 F remboursés par l'employeur. Reste : 25 F à la charge du travailleur. La carte orange Paris revient à 40 F dont 23 F remboursés par l'emp-

loyeur. Reste 17 F à la charge du travailleur. C'est cette dernière solution que nous avons retenue. Ce poste est revigorisé à chaque augmentation de la carte orange.

Equipement

Deux éléments composent ce poste : l'aménagement de la pièce et le trousseau.

L'aménagement de la pièce est établi sur la base de catalogues de vente directe (Trois Suisses, La Redoute...). Les établissements opérant en contrepartie d'un versement mensuel. C'est le montant de ce versement qui est retenu. Celui-ci est revigorisé tous les six mois sur la base des prix nouveaux affichés par les catalogues. Les biens retenus sont : une batterie de cuisine, un lit, deux chaises, une table, une armoire, un meuble de rangement, un réchaud deux feux, un réfrigérateur, une poubelle, un meuble de cuisine. Le trousseau qui comprend : deux paires de draps, deux taies d'oreillers, une couverture, six torchons, trois serviettes, six gants, est estimé sur les prix affichés par ces mêmes catalogues.

Entretien

Ce poste a été calculé sur la base d'un nettoyage-blanchissage, de l'achat de produits d'entretien et de produits de toilette (savon, dentifrice, détergent, ressemelage). Il est indexé sur les indices simples de l'indice des prix : ressemelage, blanchissage, nettoyage et soins personnels.

Habillement

Le poste a été estimé globalement en fonction de la consommation

moyenne d'habillement et de chaussures, par personne. Il est indexé sur le poste habillement de l'indice des prix.

Alimentation

Le poste est calculé sur la base du titre restaurant pour 30 jours : 21 jours ouvrés et 9 jours chômés. Chaque repas pris à l'extérieur du lieu d'habitation est comptabilisé pour 80% de la valeur du titre restaurant (part payée par le travailleur + 30%). Les repas pris sur le lieu d'habitation sont comptabilisés pour la valeur totale du titre restaurant. Le petit déjeuner a été estimé à 1 F.

Le poste, en période courante, est indexé sur le poste alimentation et restaurant de l'indice des prix. Mais la base de calcul se modifie à chaque augmentation du titre restaurant.

Loisirs

Le poste comprend : une épargne vacances, pots, activité culturelle, journal, cigarettes. Il est indexé sur les indices simples des postes correspondants de l'indice des prix.

Les impôts

Ils sont calculées sur la base de 8 postes de dépenses dont le total est annualisé. Ils sont ensuite mensualisés et ajoutés aux 8 postes de dépenses pour donner le total du minimum revendiqué.

Et les autres dépenses...

Le budget est conçu comme un strict minimum et il ne comprend pas un nombre important de postes : les dépenses de santé, la papeterie, les frais de PTT, la télévision, la radio, les véhicules motorisés, le coiffeur.

La FUC-CFDT rencontre le TGWU

Des délégués britanniques et français d'entreprises pétrolières se sont rencontrés les 25-26-27 octobre à EASTBOURNE (Angleterre)

La délégation britannique était composée de responsables du TGWU et de délégués syndicaux (shop-stewards) de raffineries du Royaume Uni de la BP, d'ESSO, de SHELL et de MOBIL. La délégation française comptait dans ses rangs, outre deux membres du Secrétariat Fédéral, des responsables syndicaux FUC-CFDT des entreprises ELF, SHELL, BP, TOTAL, et MOBIL.

Les confrontations avec les camarades britanniques furent fructueuses. Dans la première partie de la rencontre, nous nous sommes informés mutuellement de la situation du Pétrole au niveau de chaque pays. Ce qui a permis d'aborder des questions purement économiques (le pétrole en Europe, la production de pétrole en Mer du Nord, etc.). L'information réciproque a été complétée sur les capacités de raffinage, l'implantation des raffineries, le nombre et la répartition des travailleurs en catégories

et secteurs d'activités et sur les organisations syndicales et leur fonctionnement.

Mais c'est aux problèmes des travailleurs qu'a été consacrée la majeure partie de la rencontre. S'agissant de l'industrie pétrolière, nous avons eu une discussion intéressante et animée sur le travail posté. Les problèmes d'emploi et de salaires n'ont bien sûr pas été absents des discussions. Le débat a même porté sur des aspects particuliers, tels que la polyvalence, la multivalence et aussi la durée du travail, cette dernière question restant très liée à l'avenir de l'EMPLOI.

Même si elle a duré trois jours, une première rencontre ne pouvait permettre d'aller au fond de chaque question et éventuellement de déterminer des positions communes. Nous avons cependant constaté que nous avions trouvé du premier

coup une bonne formule pour permettre des débats utiles et positifs, aussi avons-nous décidé de poursuivre en organisant une rencontre similaire, en France, au mois de juin 1978.

Entre temps, des échanges d'informations vont s'organiser entre les responsables syndicaux britanniques et français des mêmes entreprises, et quelques études comparatives, sur des aspects précis, vont être effectuées.

La rencontre a aussi permis un échange entre le TGWU et la FUC-CFDT sur des aspects plus généraux, de l'action internationale.

Tout ne serait pas dit sans rappeler que la rencontre s'est déroulée dans une ambiance très chaleureuse et amicale, et que la délégation française a particulièrement apprécié l'accueil de nos camarades britanniques.

Le syndicalisme britannique

Le TGWU (Transport General Workers Union) est le plus important des syndicats (1,9 millions de membres) qui composent le TUC, la Confédération des syndicats britanniques. Le TGWU est un syndicat multi-industries qui organise des travailleurs des transports, du caoutchouc, du pétrole, de la chimie, etc.

La comparaison avec la situation française est très difficile. Aussi, bien qu'il n'y ait qu'une seule confédération (le TUC), il existe souvent plusieurs syndicats dans un même établissement. En effet, l'histoire ouvrière et syndicale en Grande-Bretagne est différente de celle de la France ; il subsiste chez notre voisin britannique des syndicats de métier dont la lo-

gique d'organisation reste le métier, des syndicats d'industrie dont la logique d'organisation reste le produit fabriqué, et des syndicats généraux, comme le TGWU qui regroupe des travailleurs de branches d'activités différentes. De plus, les ouvriers et les employés (les cols blancs) sont rarement adhérents au même syndicat. Aussi, l'unité syndicale n'est qu'apparente, et cela pose certainement des questions difficiles à résoudre dans les établissements et entreprises.

Les « shop-stewards », sorte de « délégués d'ateliers » constituent une autre caractéristique spécifique du syndicalisme britannique, dont on ne trouve pas la correspondance en France.

On peut dire qu'ils sont des délégués syndicaux, élus par les travailleurs, mais qu'ils disposent de pouvoirs réels et importants dans la marche quotidienne de l'entreprise et sur les questions relatives à l'organisation du travail, aux conditions de travail.

Ces quelques mots sur le TGWU et le syndicalisme britannique sont très insuffisants. Le lecteur intéressé trouvera des informations complémentaires dans un article publié dans la revue « CFDT Aujourd'hui » (n° 28 de novembre-décembre 1977). Cette revue, éditée par la Confédération, est servie sur abonnement. S'adresser à « CFDT Aujourd'hui », 5, rue Cadet — 75439 PARIS CEDEX 09 — abonnement annuel : 60 F.