

chimie

UNIFIEE

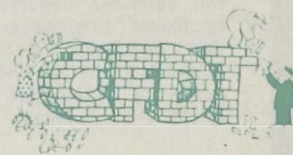
Fédé Unie Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

N° 21

Mars - Avril 1975

chômage, licenciement abusif, blocage des salaires, vous êtes concernés !



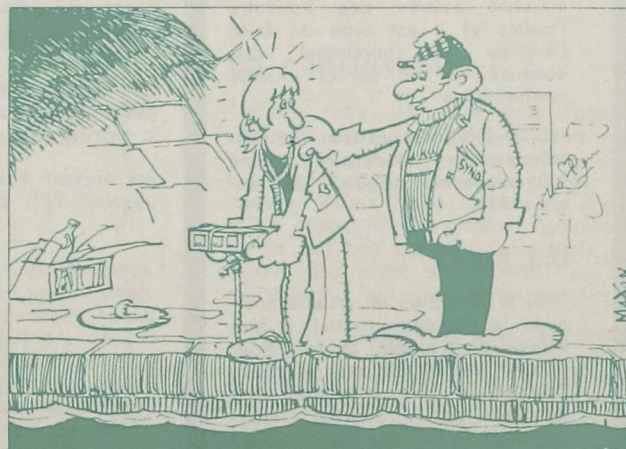
opération
équipement
OU
opération
"brique"

Voilà les risques que vous courez
peut-être demain.

Face à de telles situations,
le travailleur isolé ne peut rien.
Le but de la C.F.D.T. c'est d'agir
pour la défense de tous les
travailleurs, de les aider, de les
soutenir dans toutes les situations

La C.F.D.T. c'est un potentiel
énorme : 3 000 syndicats,
800 000 membres actifs,
de nombreux services - comme le
service juridique par exemple -
qui sont à la disposition
des travailleurs. Mais la C.F.D.T.
manque de locaux. Pour être
encore plus forte, encore plus
disponible, il lui faut
2 500 m² supplémentaires, ce qui
exige un investissement
qui dépasse ses seules ressources.
Vous pouvez l'aider concrètement
dans sa tâche en participant
à l'opération Brique Equipement.

Pour participer, demande les
renseignements à ton délégué.



Vous feriez mieux d'apporter cette brique à la CFDT...

CHOMAGE PARTIEL

Le Gouvernement veut lutter contre l'inflation et pour cela diminuer les possibilités de consommation. Il exerce donc (par la Serisette) une pression contre l'augmentation des salaires ; il a fait un appel exceptionnel à l'impôt fin 1974, il laisse le chômage, total ou partiel, se développer et diminuer les ressources des salariés.

En même temps, comme il veut éviter les explosions sociales, le Gouvernement prend, au coin du feu, certaines mesures plus spectaculaires qu'efficaces en faveur de « certaines catégories défavorisées ». Et le chômage qu'il laisse se développer, il incite le CNPF à l'indemniser.

INDEMNISATION :

— Pour le chômage TOTAL, tout le monde connaît le soi-disant « accord du siècle » (14-10-74) qui indemnise pendant trois mois renouvelables, à 90 % du salaire, les chômeurs « POUR MOTIF ECONOMIQUE ».

Voir Chimie Unifiée n° 29 de novembre-décembre 1974.

— Pour le chômage PARTIEL, le Gouvernement se dit prêt à faire « un effort » si les Patrons en font d'abord un. Mais les discussions avec le CNPF sont bloquées !

Actuellement, seules les heures chômées au-dessous de 40 heures sont indemnisées sur une base horaire de 2,10 F par l'Etat plus 3 F par l'Employeur. Cette allocation de 5,10 F de l'heure peut être un peu supérieure à certaines conditions (personnes à charge, garantie de rémunération minimale mensuelle).

Dans tous les cas, c'est l'Employeur qui doit faire les démarches auprès des Pouvoirs Publics et il est tenu de faire l'avance au personnel des sommes qui lui seront ensuite remboursées.

Vos délégués ont tous les renseignements nécessaires dans « Syndicalisme hebdo » de janvier 1975.

QUE FAIRE ?

Si la Direction dit qu'elle envisage le chômage partiel, il faut exiger des motifs précis. Pour obtenir les allocations de l'Etat, l'employeur doit présenter une demande par le Service Départemental de la Main-d'œuvre. Les

Délégués doivent demander les motifs invoqués et les contester en faisant appel à l'Inspecteur du Travail.

Les Travailleurs peuvent TOUJOURS contester la mise au chômage partiel en demandant :

- l'amélioration des cadences et des charges de travail ;
- le remplacement du personnel en maladie ou en congé ;
- le respect du temps de délégation des Délégués et leur remplacement pendant leurs absences ;
- le droit à l'information syndicale pour tous les travailleurs sur le temps de travail.

Méfions-nous de la marche « en crêneau » inaugurée par certaines entreprises où les heures supplémentaires succèdent au chômage partiel et où les travailleurs peuvent s'apercevoir qu'en fin de mois, ils ont fait le même travail avec moins d'heures payées.

La bagarre doit être menée partout et d'abord dans les entreprises où il n'y a pas de menace de chômage ni de licenciement : car là est le rapport de force.

La situation de l'emploi, loin de nous abattre, doit être partout l'occasion d'une lutte pour la qualité de l'emploi.

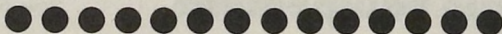
Non aux quêtes... oui à la solidarité !

La CFDT est consciente des problèmes qui se posent aux handicapés.

De très grandes difficultés se présentent aux personnes qui ont pris des initiatives en leur faveur. Souvent handicapées elles-mêmes ou parents d'enfants handicapés, elles prennent sur elles le temps nécessaire, les déplacements et souvent l'argent qu'il faut pour mener à bien leurs entreprises. Sans doute, il était nécessaire de palier les carences de la Société ; mais il faut aller plus loin, car c'est la Société elle-même qui fabrique toute sorte de handicapés par les rythmes de vie, les cadences de travail, le manque d'équipements collectifs. Les handicapés, la Société s'empresse de les « marginaliser » pour ne plus les voir ou elle les exploite sans vergogne (sous-traitance du travail, ateliers dits « protégés »).

Les handicapés, pas plus que nous-mêmes, ne doivent vivre de la charité publique ; leur dignité est en cause. Ils ont les mêmes droits que tous : droit à la santé et aux soins, droit de vivre décemment avec des ressources décentes, droit au travail pour ceux dont la santé le permet, droit à l'éducation, à la rééducation et à la formation professionnelle, etc.

Assurer ces droits inaliénables, c'est donc cela leur rendre justice et c'est cela la véritable solidarité nationale.



L'économie de la région de Lacq risque de mourir avec l'épuisement du gisement de gaz de Lacq. La C.F.D.T. refuse la logique du système qui l'amènerait à ne mener que des batailles défensives sur l'emploi face aux licenciements. La meilleure défense étant l'attaque, les postés SNPA se sont donc battus durant deux mois et demi pour l'aboutissement de leurs revendications :

- équipe supplémentaire,
- 36 heures pour les postés,
- retour au travail à la journée,
- avancement du départ à la retraite.

Des résultats d'élections probants

ANTAR : La C.F.D.T. 1^{re} organisation

Ensemble de l'entreprise (13 CE) pour l'année 1975.

C.F.D.T.	1374 voix	7 élus
C.G.T.	961 "	5 "
S.C.I.P.	144 "	2 "
C.F.T.C.	195 "	3 "
F.O.	116 "	2 "
C.G.C.	741 "	5 "

PECHINEY (Noguères) : Les résultats d'un conflit

D.P. 1975 - Titulaires tous collègues		
C.F.D.T.	265 voix	
C.G.T.	120 "	
F.O.	122 "	
C.G.C.	25 "	

La C.F.D.T. progresse de 1,11 % (2,35 % dans le collège Ouvriers)

MICHELIN : C.F.D.T. + 1000 voix (Clermond-Ferrand) C.E. 1975

C.F.D.T.	6620 voix	(5648 en 1973)
C.G.T.	8822 "	(9163 en 1973)
F.O.	1282 "	(1002 en 1973)

La C.F.D.T. obtient 3 sièges dans le collège Ouvriers-Employés contre 5 à la C.G.T. et 1 siège dans le collège Techniciens-Agents de Maîtrise à égalité avec la C.G.T.. Il est important de constater l'augmentation sensible de la participation aux votes. Dans le collège Ouvriers-Employés la participation passe de 67,04 % en 73 à 70,36 % en 75, tandis que dans le collège Techniciens-Agents de Maîtrise elle passe de 53,44 % à 54,72 %.

Pour la C.F.D.T. cette augmentation montre que les travailleurs sont plus que jamais confiants en leur organisation syndicale dans la lutte contre le chômage, pour la défense de l'emploi, du pouvoir d'achat ainsi que dans la lutte pour l'amélioration des conditions de travail.

La direction a été contrainte à négocier sur tous ces points mais après avoir perdu 40 fois plus d'argent que la satisfaction des revendications n'en demandait. Sa résolution à « casser » le conflit a été à la mesure de ce coût : répression, intimidation, information directe au personnel, chantage à la sécurité, division entre catégories... La panoplie patronale du parfait petit casseur de grève est bien fournie !...

Le conflit est suspendu pendant les négociations de l'accord, il est utile de mesurer tous les résultats du conflit. On ne peut se limiter à la seule satisfaction partielle ou totale des revendications posées. La façon de mener le conflit, le choix des méthodes d'action, l'analyse permanente tout le long du conflit sont autant d'objectifs importants qui caractérisent la réussite du conflit.

Impliquer les travailleurs

Le choix de l'unité d'action avec les autres organisations syndicales (F.O. - C.G.T. - C.F.D.T. sont à égalité) a permis d'impliquer les travailleurs dans la conduite de leur grève sans s'enliser dans la coupure entre organisations. Bien sûr, les stratégies des organisations ne sont pas identiques.

La C.F.D.T. a été cependant à l'origine de 4 initiatives favorisant la démocratie, la circulation de l'information, la prise de responsabilité du travailleur :

— **les assemblées de postés** : à chaque relèvements pendant une heure où il y a échange d'information entre l'intersyndicale et les postés sur la poursuite du mouvement, les problèmes pratiques rencontrés et l'appréciation du rapport de forces ;

— **les commissions techniques** : une commission information, une commission technique ont été créées pour étudier des aspects particuliers du conflit et faire des propositions aux travailleurs par l'intermédiaire de l'intersyndicale (organisation des collectes, initiatives de popularisation du conflit, aspects techniques posés par le conflit : blocage des expéditions par exemple) ;

— **la constitution des piquets de grève** : pour bloquer l'expédition du soufre et du gaz en citerne ;

— **la réflexion syndicale à travers les réunions CFDT de la SSE** tout au long du conflit.

A travers chacune de ces instances, des problèmes spécifiques apparaissent. L'esprit général étant d'utiliser autant que possible chaque situation, chaque événement vécu pour mettre les travailleurs en situation de responsabilité et essayer d'illustrer dans la pratique la volonté plus pédagogique que directive de la SSE-CFDT pour mener l'action conformément à notre stratégie.

Des méthodes d'action « économiques »

Comment pénaliser le plus le patronat avec le minimum de perte de salaire pour les travailleurs ? A chaque établissement sa réponse. Pour la SNPA, il s'agit de baisser la production de gaz de 35 à 19 millions de m³/jour.

Les postés prennent une heure de grève-information en début de chaque relève, le quart descendant restant 1 heure de plus sur les installations.

Pour accentuer ce rapport de forces, il a fallu interdire entrée et sortie des véhicules et trains assurant les expéditions de soufre et gaz en bouteilles. L'organisation de piquets de grève et le travail permanent d'une commission de travailleurs sur les aspects techniques posés par la grève, ont été indispensables pour assurer la pénalisation effective du patronat.

L'analyse permanente tout au long du conflit

Pour conduire le conflit, l'organisation syndicale a besoin de recueillir de l'information qui est détenue par des personnes très dispersées : tel ou tel travailleur, la section du siège social, la Fédération, le Gaz de France, tel militant dans tel service, etc. Le problème est bien de partir à la recherche de ces informations utiles au conflit et les analyser collectivement en SSE afin de les restituer aux travailleurs pour déterminer l'évolution du conflit.

Simultanément, la section syndicale vérifie l'évolution vers ses objectifs et affine une stratégie qui tient compte des événements qui surgissent.

Ces opérations d'analyse en permanence du conflit ne sont pas « gratuites », elles sont cohérentes avec la nécessité de développer une action consciente de la part des travailleurs. Elles demandent de prendre du temps et du recul par rapport au conflit lui-même, ce qui suppose une bonne organisation de la SSE.

En conclusion

Cette lutte démontre que l'action offensive pour l'emploi est possible à travers les revendications concernant les conditions de vie et de travail. La mise en échec de la logique de profit et de puissance du système capitaliste ne se fait pas par des mots mais en posant des actes qui amènent les directives sur le terrain choisi par nous.

Chaque section syndicale d'établissement doit envisager quel est, pour elle, le meilleur angle d'attaque et les moyens à mettre en œuvre pour ne pas « subir » la crise et redonner confiance en l'organisation syndicale comme moyen de lutte efficace.



7 - 10 MAI

PAU

2^e CONGRES FUC

LE PASSÉ - L'AVENIR (rapport général)

La crise, mais quelle crise ?

Au travers de son histoire, le système capitaliste connaît à plusieurs reprises des phases de crise structurale. Cela tient à la nature même du système et à son mode de développement. Les crises sont la manifestation de modifications qui s'effectuent pour adapter son fonctionnement. Si la crise prend actuellement un caractère aigu, elle a commencé depuis plusieurs années.

Les mouvements de Mai 68, les luttes étudiantes, les refus des jeunes de la société de consommation ont été les révélateurs des aspects social et culturel de la crise. Ses aspects économiques apparaissent maintenant dominants, notamment la dislocation du système monétaire international et l'inflation galopante.

C'est dans ce contexte que se développent les sociétés multinationales qui, pour leur plus grand nombre, sont d'origine américaine. Elles sont représentatives de la restructuration du capitalisme international qui concentre de plus en plus pouvoir et profit par dessus les états et accélère la division internationale du travail. Elles restent les grandes bénéficiaires de la crise actuelle. L'inflation, le pétrole et les autres matières premières, leur permettent de dégager des profits encore plus importants qui seront utilisés aux seuls investissements jugés rentables, notamment dans la reconversion des sources énergétiques (énergie nucléaire).

Le Gouvernement Giscard d'Estaing est représentatif des intérêts du néo-capitalisme dont il renforce le développement de plus en plus technocratique. Parallèlement, il cherche à se donner une image libérale et à s'attacher une partie de l'électorat populaire en proposant des réformes qui essaient de répondre à des aspirations présentes dans la société française, mais laissent intactes les fondements du système.

Les travailleurs sont les victimes

Pour les travailleurs, les conséquences sont néfastes.

SUR LEUR EMPLOI :

La restructuration s'accompagne de fermetures d'usines, d'ateliers, de mutations, de déclassements et d'une plus grande mobilité de la main-d'œuvre.

Le recours à la main-d'œuvre temporaire, aux sociétés de services, aux contrats de travail à durée déterminée devient une politique systématique.

Dans le contexte actuel, la situation sera encore aggravée par les mesures de chômage partiel, chômage technique et licenciements.

SUR LEURS SALAIRES ET LEUR POUVOIR D'ACHAT

La hausse des prix entraîne une dégradation rapide du pouvoir d'achat, notamment celui des salaires les plus faibles. Les augmentations de salaires, même quand elles suivent l'indice INSEE, ne permettent pas de garantir le pouvoir d'achat de tous les salariés et aggravent les inégalités.

L'année 1975 risque de voir se détériorer encore cette situation.

SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le type d'organisation du travail imposé par le mode de production capitaliste, l'accroissement sans cesse recherché des gains de productivité se traduisent, pour les travailleurs, par une dégradation de leurs conditions de travail et par un mépris de leur santé et de leur sécurité. A cet égard, il faut dénoncer le discours patronal qui veut faire accepter la notion de « risque calculé » aggravée par une réduction des effectifs salariés.

SUR LEURS CONDITIONS DE VIE

Les stratégies patronale et gouvernementale visent à continuer la politique de restructuration capitaliste de l'économie en assurant son « redéploiement », afin de développer les exportations tout en freinant la consommation intérieure.

Une telle politique sacrifie délibérément les équipements collectifs (écoles, crèches, hôpitaux, centres sportifs et culturels, transports en commun), elle rend ainsi encore plus difficile l'activité sociale, culturelle et politique des travailleurs et renforce les inégalités existantes dans le savoir, l'éducation et la santé.

Le type de développement et de croissance engendré par le système capitaliste est la cause de dégradations de l'environnement, par la destruction des sites et des équilibres naturels.

Pour la construction d'un socialisme démocratique et autogestionnaire

La situation actuelle confirme l'analyse faite dans leurs précédents congrès par la CFDT (35^e et 36^e Congrès) et par la FUC-CFDT (1^{er} Congrès) de la nature des fondements du système capitaliste.

Cette situation renforce la FUC-CFDT dans sa lutte pour la construction d'un socialisme démocratique et autogestionnaire, fondé sur l'autogestion, la planification démocratique, l'appropriation sociale des moyens de production et d'échanges « qui assure à chaque homme, à chaque femme, la possibilité de construire librement sa personnalité, à travers les rapports, les structures, le type de production et de consommation, d'en maîtriser le processus de développement et de construction » (35^e Congrès CFDT).

Une stratégie fondée sur le développement des luttes

La ligne fondamentale de la stratégie de la FUC-CFDT est celle définie par le premier Congrès de NEMOURS :

« Convaincue que l'action consciente de la minorité du peuple est la condition fondamentale d'une transformation démocratique et socialiste de la société, la Fédération Unifiée des Industries Chimiques CFDT tend à appliquer une stratégie fondée sur un processus de développement des luttes au cours desquelles une part croissante des travailleurs et de la population prennent conscience à la fois :

Les délégués du 2^e Congrès de la FUC, réunis à PAU du 7 au 10 mai 1975, décideront de l'orientation et des objectifs d'action de la Fédération pour les trois années à venir.

Le Congrès n'est pas seulement la réunion proprement dite. Il commence bien avant, par la préparation dans les syndicats. Pour la faciliter, les syndicats travaillent sur des rapports et le projet de résolution. Il n'est pas possible, dans le cadre de ce journal, de donner un résumé détaillé de tous ces documents. Pourtant le Congrès, c'est aussi l'affaire des adhérents, aussi nous croyons utile de publier dans leur journal **des extraits du projet de résolution générale**, soumis à la discussion du congrès par le Bureau National de la Fédération.

Précisons encore que la résolution générale qui sortira du congrès est le document de base qui guidera l'action de toutes les composantes de la Fédération jusqu'au prochain Congrès.

- de la nature de la domination qu'ils subissent, de leur exploitation, de leur aliénation et de la nécessité d'un socialisme démocratique ;
- de la nécessité de transformations radicales pour la satisfaction de leurs besoins, la réalisation de leurs aspirations à plus de liberté, à plus de responsabilité ».

Cependant la lutte pour la destruction du système capitaliste et son remplacement par une société socialiste autogérée nécessitent une action syndicale qui s'attaque aux différents niveaux : économique, politique, culturel, idéologique et à la définition d'objectifs de transformation conduisant au socialisme.

Dans cette lutte, le Syndicat n'agit pas seul. La convergence avec d'autres organisations est nécessaire. Elle doit se faire dans la clarté, ce qui suppose :

- une confrontation entre les différentes conceptions du socialisme et des moyens d'y parvenir ;
- le respect de la personnalité de chaque organisation ;
- l'action autonome de chaque organisation, ce qui exclut tout lien de dépendance ou de courroie de transmission entre le parti politique et le syndicat.

L'organisation et son renforcement sont nécessaires à l'action

La FUC-CFDT poursuivra son développement par l'apport de milliers d'adhérents nouveaux.

L'adhésion est un acte de solidarité de classe. L'appartenance à un Syndicat renforce l'UNION et l'ACTION des travailleurs.

Adhérer à un Syndicat, c'est faire partie d'une force organisée, c'est donner au syndicalisme les moyens importants dont il a besoin pour lui permettre de pratiquer une action et une information de masse.

Adhérer, c'est aussi participer à la vie syndicale, c'est prendre part aux décisions qui concernent tous les aspects de la condition du travailleur dans les Entreprises et dans la Société.

Pour la FUC-CFDT, une cotisation payée par l'adhérent égale à 1% de sa rémunération réelle, constitue un objectif indispensable à atteindre et qui doit mobiliser toutes les énergies.

Adhérent: Au centre de débat (rapport pratique syndicale)

La vie quotidienne d'une section syndicale ce n'est pas simplement l'action de quelques militants qui se réunissent régulièrement ou l'action de quelques délégués qui, élus dans le cadre des structures légales, vont demander au patron quelques miettes.

Une section syndicale CFDT, c'est d'abord la communauté de tous ceux qui la compose : **les adhérents**.

Quand un délégué syndical s'adresse au patron, c'est en leur nom qu'il parle.

Quand la section syndicale distribue un tract, c'est l'opinion de ses adhérents qu'elle est sensée diffuser : Adhérents et militants sont-ils toujours conscients de cette étroite interdépendance qui les unit ? Sont-ils conscients de l'œuvre commune à laquelle ils sont attachés ?

Une réflexion sur ce qui se passe journalièrement dans les sections syndicales n'est pas superflue.

Elle aura lieu au congrès de Pau, mais elle se prépare dès maintenant dans les sections syndicales avec la participation active et massive de tous ceux qui sont concernés, en particulier les adhérents.

Il n'est pas possible dans ce journal de donner un condensé de tout le rapport sur la pratique syndicale.

Nous montrerons donc seulement comment la CFDT conçoit le rôle de l'adhérent en son sein.

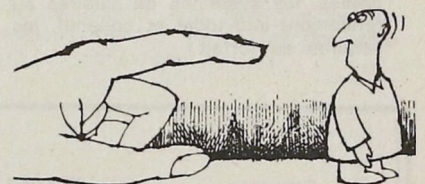
L'adhérent : pierre de touche de la section

Il s'agit de déterminer la place que l'on entend donner aux travailleurs et aux adhérents. On peut s'interroger sur la place des travailleurs, nous y reviendrons. On ne peut pas transiger sur le rôle des adhérents.

La prise de conscience d'un travailleur qui l'amène à adhérer traduit plus ou moins consciemment sa volonté de lutter collectivement contre son exploitation. C'est pourquoi il doit participer activement à la vie de la section et les structures de celle-ci doivent lui

en donner les moyens. Encore faut-il pour cela ne pas considérer l'adhérent comme un élément passif dont le seul « avantage » est de payer sa cotisation.

La participation des adhérents à l'activité de la section syndicale est indispensable, le renforcement de leur rôle au sein de la section doit leur permettre de mieux participer aux décisions, de mieux contrôler leur mise en œuvre et leurs résultats. Les adhérents deviennent en fait les porteurs de la politique de l'organisation. Leurs contacts privilégiés avec les autres travailleurs inorganisés, les informations privilégiées qu'ils reçoivent, les rendent directement responsables d'une prise en charge collective de ces problèmes et les situent comme relais indispensables du débat collectif, du développement de l'organisation.



Parce qu'elle est une organisation responsable, la CFDT ne cherche donc pas dans l'adhérent un seul moyen de « récupérer du fric ».

La relation adhérent-cotisation est tout autre. Ce n'est pas une assurance qu'il prend, c'est une assurance qu'il se donne de peser sur son avenir, de participer aux décisions qui le concernent.

L'adhérent n'est pas un philanthrope, il a le droit d'exiger que son argent soit bien utilisé. Sa participation à la vie de la section syndicale n'est pas une faveur, c'est un droit et cela devient vite pour lui, s'il l'exerce, une nécessité. La préparation du congrès peut être le moyen de commencer cette participation. Pensez-y.



POUR L'AVENIR

Les objectifs

EMPLOI

La lutte sur l'emploi trouvera son efficacité dans une action offensive des travailleurs qui ne sont pas encore immédiatement concernés par des mesures de licenciements, de chômage partiel ou de chômage technique. Elle doit viser à faire prendre conscience de la nécessaire solidarité entre les travailleurs.

En fonction des réalités économiques et industrielles, de la politique patronale, des possibilités de mobilisation des travailleurs, la lutte sur l'emploi peut être menée sur différents fronts :

- la durée du travail ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la remise en cause du travail intérimaire, du recours aux entreprises extérieures pour des travaux permanents ;
- les effectifs suffisants à chaque poste de travail ;
- la formation permanente et professionnelle et le reclassement ;
- les mutations ;
- les licenciements déguisés.

SALAIRES

La FUC-CFDT lutte :

- pour la connaissance périodique, détaillée des rémunérations réelles et de leur structure au niveau des groupes, des entreprises et des établissements afin de cerner l'évolution et de limiter le pouvoir patronal arbitraire ;
- contre l'individualisation des salaires, leur disparité, la pratique des primes, les systèmes de salaires au rendement individuel et collectif, les salaires au forfait ;

— pour la négociation des salaires réels au niveau de l'entreprise et de l'établissement, car c'est là que peut se développer un réel rapport de forces efficace.

La revendication en matière de salaires réels doit permettre d'augmenter et de garantir le pouvoir d'achat des salariés et de réévaluer l'éventail hiérarchique des salaires et des rémunérations. Elle se compose d'une valeur absolue et d'un pourcentage. Elle sera garantie par la négociation d'un barème de salaires garantis (BSG) et d'entreprise ou d'établissement qui y correspond.

Les valeurs retenues seront révisables périodiquement par le Bureau National de la FUC-CFDT.

— pour 1975 : 300 F + 15 %.

Au niveau des Conventions Collectives, la FUC-CFDT agit pour l'obtention d'un barème de salaires minima qui soit représentatif des salaires réels pratiqués dans la profession et qui les garantisse.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les améliorations des conditions de travail passent par l'expression collective des travailleurs pendant le temps et sur les lieux de travail.

La conquête de ce droit est un objectif prioritaire de la FUC-CFDT.

La FUC-CFDT se fixe également comme objectifs :

- la suppression du travail au rendement ;
- la limitation du travail posté aux seules installations où il est justifié par des impératifs techniques ;

— l'accroissement des effectifs pour permettre :

- une meilleure sécurité du travail ;
- l'allègement des tâches ;
- la liberté de choix pour la prise des congés, des jours de repos ;
- la participation aux réunions syndicales ;

— la conquête de l'information, notamment sur tous les produits fabriqués et utilisés dans nos entreprises pour en déterminer les effets et les dangers pour la santé des travailleurs et des utilisateurs ;

— l'application de mesures et le respect des normes garantissant réellement l'intégrité physique et la santé des travailleurs.

Dans le cadre de ses propres responsabilités syndicales et de ses moyens, la FUC-CFDT entend également accentuer son action pour l'amélioration des conditions générales de santé et de vie hors de l'entreprise.

DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES SYNDICATS

Dans l'entreprise, les travailleurs doivent pouvoir s'exprimer, discuter collectivement, être informés par leurs syndicats. Cela suppose que soit reconnu à chaque travailleur un véritable droit de réunion pris sur le temps de travail et payé comme tel.

L'Organisation Syndicale doit être reconnue et sa liberté de fonctionnement assurée sur les lieux et pendant le temps de travail dans TOUTS les établissements et dans TOUTES les entreprises, quelle que soit leur taille, leur structure juridique ou fonctionnelle.

Les Délégués du Personnel doivent être en nombre suffisant pour représenter tous les travailleurs de tous les

d'action de la FUC

secteurs d'un établissement ou d'une entreprise. Le nombre de Délégués doit être proportionnel à l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise.

Dans les usines travaillant en équipe, des Délégués doivent être présents dans chaque équipe.

La Section Syndicale doit disposer d'un contingent d'heures qu'elle utilisera à sa convenance afin de permettre à ses militants de participer effectivement à la vie de la Section Syndicale, du Syndicat et aux liaisons de trust, de groupe sur le plan national ou international.

Le Comité d'Entreprise doit disposer, pour améliorer son fonctionnement, de moyens matériels nécessaires et suffisants à l'accomplissement de sa mission ainsi que des ressources suffisantes pour faire face à la gestion de ses activités.

Le véritable centre de décision d'une entreprise se déplace, il se concentre de plus en plus au niveau de groupes multinationaux géants et de holdings discrets. La notion de groupe doit être juridiquement reconnue et le Syndicat doit pouvoir intervenir à ce niveau comme à tous les autres.

CLASSIFICATIONS

La FUC-CFDT combat pour la refonte complète des grilles de classifications, dans le cadre de la création d'une grille unique et continue allant dans le sens du statut unique du travailleur.

Ces objectifs supposent la réalisation des points suivants :

- le classement des hommes, en partant de leurs compétences réelles et non des postes ou fonctions qu'ils remplissent. La FUC-CFDT réaffirme

sa condamnation de tout système d'études de postes ;

— l'élaboration, à l'échelon national, d'un cadre général définissant des niveaux de qualification, une grille diversifiée avec des écarts significatifs entre coefficients, des critères de classement, des filières professionnelles et situant des exemples d'emploi ;

— à l'échelon de l'entreprise et de l'établissement, le classement des hommes, à partir de leurs compétences et du travail qu'ils effectuent, par voie de négociation paritaire ;

— la définition de système permettant une progression minimum de carrière pour l'ensemble des travailleurs.

FORMATION PERMANENTE

La volonté de la FUC-CFDT est d'arracher, partout où cela s'avèrera possible le contrôle de la formation des mains de la Direction.

Ceci suppose que :

— le droit à la formation individuelle s'applique effectivement et qu'il soit dans le même temps élargi ;

— les instances habilitées à s'occuper de cette question fonctionnent effectivement et qu'elles voient leurs attributions élargies ;

• pour les Comités d'Etablissement : droit à la discussion du plan de formation de l'Etablissement ;

• pour les Comités d'Entreprise : délibération effective, ce qui veut dire négociation des plans de formation ;

• pour les Commissions Nationales Paritaires de l'Emploi : contrôle effectif de l'agrément des organismes et élaboration d'initiatives de la profession en fonction des problèmes d'emploi ;

— un travailleur puisse, au moment d'une promotion ou d'un changement de travail, bénéficier d'une formation complémentaire ;

— la formation professionnelle proposée puisse permettre aux travailleurs, individuellement ou collectivement, de modifier leurs conditions de vie et de travail, l'organisation du travail.

RETRAITES

La FUC-CFDT réaffirme sa revendication du DROIT à la retraite à soixante ans avec des conditions de ressources suffisantes.

Cependant, cette revendication, si elle est fondamentale, reste insuffisante pour répondre entièrement au problème posé par les conditions de vie des travailleurs ayant atteint le troisième âge. C'est-à-dire que notre action et notre réflexion doivent prendre en charge ce problème dans tous ses aspects.

La FUC-CFDT ne saurait se satisfaire de la multiplicité des régimes de retraite ; elle estime qu'il faut aboutir à terme à la fusion des régimes existants (complémentaires et Sécurité Sociale) dans un REGIME UNIQUE applicable à TOUS et décentralisé au niveau des Caisses Régionales.

Dans ce cadre et dans la situation actuelle, l'action des travailleurs doit viser à obtenir une amélioration des pensions retraite par l'obtention des taux de cotisations maxima.



GILLY (Belgique) Sauvés ?

Après plus de 6 semaines de grève, les ouvriers de l'usine belge BSN-Glaverbel ont obtenu la garantie de l'emploi, grâce à la lutte des travailleurs et au gouvernement belge. La détermination des travailleurs belges, le soutien que leur ont apporté les travailleurs de Boussois notamment à travers la CFDT, la manifestation internationale du 17 février à Paris, la menace d'une manifestation plus large en Belgique avec le soutien de l'ICF, ont obligé RIBOUD à négocier. Le fera-t-il aussi pour l'usine de Wingles (Pas-de-Calais) menacée de fermeture.

I.C.I. (Grande-Bretagne) gare à l'I.C.F.

L'ICF a mis sur pied à Genève les 10 et 11 mars le Conseil permanent mondial syndical de la Société Anglaise ICI. 2 camarades de la FUC travaillant à ICI FOS-S-MER ont participé à cette rencontre. Ils ont pu constater que la politique de la firme ne varie pas par-delà les frontières.

Des contacts plus réguliers vont s'établir entre les Organisations au sein de ce conseil mondial. Une prochaine réunion aura lieu en Angleterre... La direction acceptera-t-elle de recevoir une délégation de notre organisation internationale.

ESPAGNE : FIRESTONE dérape...

3 000 travailleurs en grève chez Firestone (Bilbao) pendant plus de 60 jours pour défendre leurs revendications et exiger la réintégration de 16 délégués élus démocratiquement (en dehors des syndicats officiels progouvernementaux). Une nouvelle fois, les sociétés multinationales montrent leur vrai visage qui consiste à utiliser des législations de régimes fascistes pour mieux mater les travailleurs. Les syndicats américains de Firestone affiliés à l'ICF exigent l'arrêt des représailles à la direction générale.

Un camarade de la FUC représentant l'ICF a exigé de participer au procès des 16 militants. Il a pu constater la lourdeur des peines réclamées (plusieurs mois de prison pour grève illégale?). Le tribunal n'a cependant pas suivi le patronat. Les délégués ont été relâchés, mais ils n'ont pas été réintégrés et la lutte continue.

Solidarité : FUC-CFDT - CCP 2307-44 PARIS
« FIRESTONE ».

CHINAUD... L'ANTI

Sur la première chaîne, sur la deuxième chaîne, dans les journaux bien pensants (Parisien Libéré), Chinaud, l'anti, se déchaine contre la CFDT et la CGT. Bien que mis sur la touche par son parti (Les Républicains Indépendants) pour incompétence, le pouvoir n'hésite pas à le ressortir pour aboyer.

« SEGUY, MAIRE sont les paravents d'une opération politique ».

Et lui n'est-il pas le paillason d'une opération anti-communiste et anti-socialiste.

Que veut-il nous faire avaler?... la CFT... voire FO. Ce qui est le plus inadmissible, c'est que l'ORTF n'accorde pas aux organisations aussi lâchement attaquées aux heures de grande écoute, un droit de réponse pourtant reconnu dans la presse écrite... Il est vrai que l'ORTF n'a plus rien d'un organe d'information.

LYCEENS : NON à HABY

Les lycéens ont massivement exprimé leur refus de la réforme Haby. Les matraquages policiers de la deuxième manifestation parisienne ne font pas disparaître les problèmes. Avec une maturité que nombre d'adultes pourraient leur envier, les jeunes refusent le monde que le pouvoir veut leur offrir : la sélection dès la maternelle, l'orientation privilégiée vers un enseignement technique sans moyens, etc.

Les élèves de IUT le savent bien, qui sont obligés de se battre pour que soient reconnus leurs diplômes.

Cette révolte doit nous faire réfléchir quand on voit les moyens énormes pris par le pouvoir à travers l'ORTF pour faire passer la réforme Haby.

PETROLE : LES PATRONS FONT LA QUETE

Un tract (dépliant) appelé « grand public » vient d'être édité par la chambre patronale des pétroliers. Un ramassis de chiffres qui se veulent tous plus éloquentes les uns que les autres pour démontrer que les grandes Compagnies ne peuvent pas boucler leurs budgets...

Alors que faut-il penser des publications financières qui font apparaître pour 1974 des bénéfices substantiels...

Serait-ce le départ d'une campagne pour l'augmentation de l'essence. Les salariés du pétrole protestent.