



unifiée

CHIMIE
PHARMACIE
PLASTIQUES

CAOUTCHOUC
VERRE
PETROLE

CPPAP 339 D 73



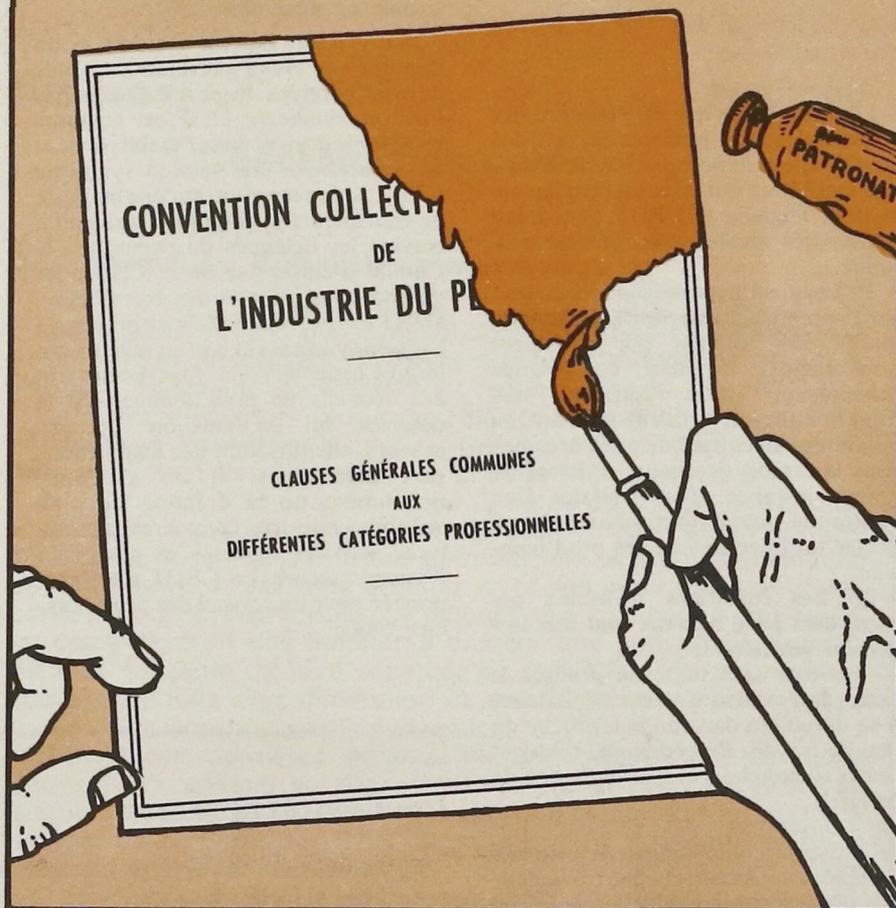
avril-mai
1979

48

SOMMAIRE :

- conseil de prud'hommes p. 2
- un accord d'unité d'action CGT-CFDT p. 3-4
- le seuil critique est atteint p. 5
- le petit journal des 35 h, n° 2 p. 6-7
- le premier mai p. 8-9
- dans nos branches, où en sommes nous ? p. 10-11
- pour des conventions collectives adaptées à la situation économique actuelle p. 12

LES LAISSERONS NOUS EFFACER NOS ACQUIS ET GARANTIES COLLECTIVES ?



COTISATIONS

Nous voici rendus au mois de mai. Ta carte d'adhérent doit bientôt comporter 5 timbres 79. Es-tu à jour ? Si non, n'attends pas que ce soit seulement ton collecteur qui te relance. Toi même tu peux aussi le contacter directement. Ne pas oublier qu'un retard qui s'accumule est ensuite très difficile à rattraper.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

**La nouvelle loi améliore la situation
mais l'efficacité des conseils dépendra
aussi des résultats des élections**

« **A**ller aux prud'hommes !... » un salarié prend cette décision quand il estime ses intérêts lésés par son patron soit que la loi ou la convention collective ne lui sont pas correctement appliquées soit que le patron ait pris à son égard une sanction injustifiée, soit plus grave, que la patron ait décidé son licenciement.

Des conseils de prud'hommes renouvelés

La loi du 18 janvier 1979 relative aux conseils des prud'hommes apporte des modifications importantes ; elle renouvelle une institution qui en avait bien besoin et pour laquelle la CFDT demandait depuis des années une réforme profonde.

1°) **Les prud'hommes sont généralisés sur l'ensemble du territoire.** Près de la moitié des affaires qui relevaient normalement de leur compétence échappaient aux conseils des prud'hommes. Il y aura maintenant, **au minimum**, un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Tout titulaire d'un contrat de travail (tout salarié) pourra porter un litige devant les prud'hommes.

2°) **Les conditions d'élection des conseillers prud'homaux sont très largement améliorées.**

— Le vote sera organisé **pendant le temps de travail** sans retenue de salaire, il se déroulera dans un lieu proche du lieu de travail. Précédemment il avait lieu le dimanche à la mairie du lieu de travail.

— L'inscription des électeurs (les salariés) sera faite **obligatoirement** par l'employeur. Avant, chaque travailleur devait s'inscrire individuellement, d'où un très faible nombre d'électeurs.

— Le vote aura lieu **à la proportionnelle**, selon les mêmes principes que les élections des délégués du personnel au comité d'entreprise.

3°) L'Etat prend à sa charge une part importante du fonctionnement de la juridiction et le statut des conseillers est amélioré ; ils seront à l'avenir mieux protégés et bénéficieront de temps pour acquérir une meilleure formation.

Le Conseil des prud'hommes, un moyen d'action syndicale

L'élection aux conseils des prud'hommes doit intervenir avant le 31 décembre 1979. Elle concerne environ 15 millions de salariés et constituera un test important pour mesurer la représentativité des organisations syndicales. Les dernières élections générales de ce type furent celles de la Sécurité sociale en décembre 1962.

Il n'y a pas lieu de majorer ni de minorer non plus l'intérêt des conseils de prud'hommes. Ils ne remplacent pas l'action syndicale et il est toujours préférable d'avoir dans l'établissement ou l'entreprise une section syndicale CFDT active reposant sur une majorité de travailleurs syndiqués et agissant à travers les délégués du personnel, le Comité d'entreprise ou le CHS pour défendre les intérêts des travailleurs. Mais l'action juridique est un moyen de l'action syndicale et les travailleurs ont intérêt à un meilleur fonctionnement des conseils de prud'hommes. Si la nouvelle loi en améliore certains aspects, elle introduit des dispositions plus discutables. Il en est ainsi notamment de la création de cinq sections (industrie, commerce, agriculture, activités diverses et personnel d'encadrement). La CFDT s'est prononcée pour un conseil des prud'hommes unifié.

Le rôle important du conseil des prud'hommes est de juger des litiges survenant dans **l'application du contrat de travail**. Les syndicats luttent toujours pour obtenir les meilleures garanties possibles, **ils ont aussi obtenu par l'action des travailleuses et travailleurs, les conventions collectives**, les accords d'entreprises et une législation du travail. Le patronat cherche souvent à tricher dans l'application des dispositions contractuelles ; l'action syndicale permet le plus souvent de rectifier mais il est quelquefois utile d'aller en prud'hommes comme on dit. Il faut cependant reconnaître que le recours est d'autant plus utilisé qu'il n'y a pas de force syndicale organisée ou qu'elle est encore insuffisante, c'est le cas notamment des petites et moyennes entreprises. Mais il serait faux de considérer que les prud'hommes ne concernent que les travailleurs des PME.

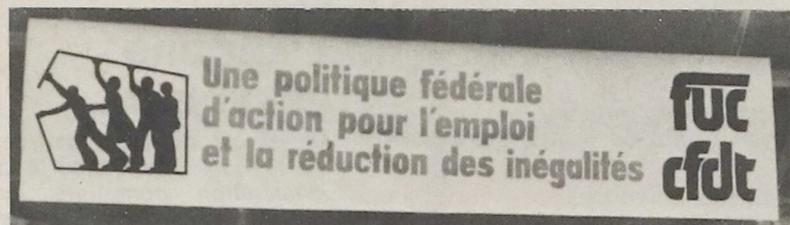
Les prud'hommes peuvent être un outil efficace dans la défense des travailleurs, s'ils sont bien utilisés, si les travailleurs élus sont ceux présentés par les organisations syndicales qui quotidiennement mènent la lutte dans l'entreprise. La CFDT fera un effort important pour présenter des candidats dans tous les conseils, elle met en place des moyens pour assurer leur formation, le résultat de cette action dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs dépendra aussi de l'élection prochaine.

QUI EST ÉLECTEUR ?

Les conditions pour être électeur sont :

- être salarié ;
- être âgé de 16 ans accomplis ;
- exercer une activité professionnelle ou être sous contrat d'apprentissage ou être privé involontairement d'emploi depuis moins de 12 mois ;
- n'avoir encouru des condamnations mentionnées aux articles L 5 et 26 du code électoral.

**A noter : IL N'Y A PAS DE CONDITIONS D'ANCIENNETÉ
— LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS SONT ÉLECTEURS**



DANS LA LIGNE DE NOTRE CONGRÈS FÉDÉRAL DE GUIDEL

UN ACCORD D'UNITÉ D'ACTION CFDT-CGT

Sur la base de l'analyse de la situation que nous pouvions faire, et en partant des aspirations des travailleurs, nous avons pu déterminer pour l'ensemble de la Fédération deux axes d'actions prioritaires.

Le premier de celui-ci portant sur l'emploi, avec en premier lieu **la réduction du temps de travail vers les 35 h pour tous, et 33 h 36 pour les travailleurs postés.**

Le second axe étant le problème des salaires avec en priorité **le relèvement des bas salaires et l'obtention d'un barème de salaires garantis.**

Notre volonté à obtenir la réduction des inégalités nous amenait à défendre ces revendications dans le cadre des conventions collectives, seule forme de contrat collectif qui s'applique à tous les travailleurs de nos branches.

L'adoption de cette orientation par les différents syndicats ne date que de novembre dernier. C'est en effet au cours de notre congrès fédéral de Guidel que nous avons collectivement décidé d'aller dans ce sens.

Notre organisation a pu prendre l'initiative concernant le temps de travail, et cela particulièrement au sujet du travail posté.

De cet effort patient en faveur de la relance de l'action syndicale, sur des revendications concrètes et des perspectives crédibles, nous commençons à en obtenir les fruits. En quelques mois, nos propositions ont déjà fait du chemin.

C'est dans ce sens que nous devons accueillir et mettre à profit, à tous les niveaux, l'accord inter-fédéral que nous venons de conclure avec les fédérations de la CGT.

Cet accord correspond en tous points à la politique fédérale que nous avons décidée à notre congrès de Guidel. Nous nous en réjouissons parce que cela

confirme la justesse de la politique d'action que nous avons décidée de mener. Si la convergence a pu se réaliser, c'est avant tout parce que, comme nous, la fédération CGT a pu cerner les priorités à donner à la lutte pour faire efficacement face à la situation actuelle.

Mais si un accord national est important, il n'est pas tout. Son utilité sera réelle que si la convergence se réalise aussi aux niveaux des syndicats et sections syndicales, que s'il est popularisé parmi les travailleurs et obtient leur adhésion. □

FUC-CFDT

FNIC-CGT

DÉCLARATION COMMUNE

Des garanties collectives menacées

Les salaires minima des conventions collectives nationales sont à un niveau insuffisant dans la Chimie, le Pharmacie et le Pétrole ; ils sont scandaleusement faibles dans le Caoutchouc.

Un nombre toujours plus grand de travailleurs sont exclus des conventions collectives : intérimaires, contrats à durée déterminée, personnel des filiales et de la sous-traitance, etc...

Sous couvert d'aménagement de la durée du travail, le patronat veut mettre à mal des acquis qui représentent un certain nombre de « garde-fous » à l'arbitraire patronal tels la journée maximale de huit heures, la semaine en cinq jours, les deux jours de repos consécutifs. Se développe par ailleurs une campagne qui remet en cause le droit des femmes à exercer une activité professionnelle et qui tente de faire accepter aux travailleuses des horaires spéciaux réduits avec diminution du salaire, le mi-temps, le temps partiel, des contrats particuliers, etc...

Durant ces dernières années, aucune négociation dans les conventions collectives n'a pu aboutir à un accord véritable. L'attitude délibérée des chambres patronales conduit au dépérissement du contenu des CCN, alors que dans le même temps le patronat opère des transformations profondes dans la production, les conditions de travail et l'organisation du travail.

La convention collective nationale de branche est un rempart à l'arbitraire patronal

Elle s'applique dans les petites comme dans les grandes entreprises.

Elle permet de réduire les inégalités ; elle donne à tous — travailleuses et travailleurs — des droits qui ont force de loi dans la branche en matière de salaires, classifications, indemnisation maladie, licenciements, congés payés, durée du travail...

Suite page 4

Défendre aujourd'hui cette importante conquête collective des travailleurs, c'est exiger des chambres patronales des négociations sur les revendications prioritaires :

La réduction de la durée du travail

- réduction hebdomadaire vers les 35 heures ;
- 5^e équipe et 33 h 36 minutes pour le travail posté en continu ;
- 5^e semaine de congés payés.

Le barème de salaires garantis sur les bases suivantes :

- le salaire le plus bas doit être fixé à 2 700 francs ;
- les salaires minima conventionnels doivent se rapprocher des salaires réels médians pratiqués dans la branche.

A cet égard, l'application dans les entreprises de la Chimie de l'accord du 10 août en montre, à l'évidence, les insuffisances.

Pour la défense des conventions collectives et la satisfaction des revendications prioritaires, construisons ensemble le rapport de force qui contraindra le patronat à négocier

Les Fédérations des Industries Chimiques CFTD et CGT appellent les travailleuses et travailleurs de la Chimie, de la Pharmacie, du Pétrole et du Caoutchouc à rejoindre en nombre l'organisation syndicale de leur choix, et à se mobiliser ensemble derrière elles.

Les Fédérations des Industries Chimiques CGT et CFTD demandent à leurs syndicats et unions de syndicats d'assurer, en commun, le développement de la campagne interfédérale d'action dont les premières initiatives sont :

— Durant le mois d'avril, campagne d'information et de sensibilisation sur la réduction de la durée du travail, reliée à l'initiative des deux confédérations.

— Dans la deuxième quinzaine d'avril, actions avec arrêts de travail contre le développement du travail posté, pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs postés, et notamment pour l'obtention d'équipe supplémentaire (5^e équipe) dans le cadre d'une durée du travail hebdomadaire des 33 heures 36 minutes.

— Semaine d'actions du 14 au 19 mai pour tous les travailleurs et travailleuses des Industries Chimiques, de la Pharmacie, du Pétrole et du Caoutchouc afin d'exiger des chambres patronales l'ouverture de négociations dans les conventions collectives sur les revendications prioritaires : réduction de la durée du travail, travail posté et barème de salaires garantis.

Les deux Fédérations poursuivront leurs contacts pour donner un contenu plus précis à la semaine d'actions du mois de mai et suivre le déroulement de la campagne.

Paris, le 2 avril 1979

LE SENS DE L'ACCORD INTERFÉDÉRAL

Oui, nous devons accorder toute son importance à la déclaration commune sur l'action que nous venons de signer avec la CGT.

Il est exact que par le passé un certain nombre d'accords ont pu être signés sur des revendications plus précises ou même sur un programme revendicatif plus large.

Tout d'abord, disons qu'en ce qui concerne la précision des objectifs revendicatifs de la semaine d'action de mai, ainsi que du déroulement de la campagne d'actions, cette déclaration ne représente qu'une étape puisque nos deux fédérations ont décidé de poursuivre leurs contacts.

Cette déclaration est importante puisqu'elle détermine clairement la **cible visée** : l'amélioration des conventions collectives nationales, donc la nécessité d'un rapport de forces à la hauteur de la situation et dirigé vers les chambres patronales.

Les **objectifs prioritaires** sont limités et suffisamment circonscrits pour éviter la dispersion de nos forces. Il s'agit de la durée du travail (dont les postés) et le barème de salaires garantis.

La forme de l'action choisie doit permettre de préparer la mobilisation du plus grand nombre de travailleurs et aussi de donner une continuité à la lutte. En effet, si deux initiatives importantes sont déjà prises en ce qui concerne l'action (action postés dans la deuxième quinzaine d'avril et semaine d'actions du 14 au 19 mai), celles-ci sont des étapes d'une campagne d'actions de plus longue durée et appelée à être amplifiée.

Ces différents éléments sont importants puisqu'ils peuvent offrir une perspective crédible à l'action des travailleurs. Dans la période actuelle, c'est en effet une perspective qui semble manquer le plus pour relancer l'action et faire face à l'offensive patronale. Nous constatons que le mécontentement est grand, que potentiellement la combativité existe mais a du mal à s'exprimer par l'action faute de propositions de lutte précises.

L'accord interfédéral peut répondre à cette question et doit nous permettre de sortir de ce cercle vicieux que nous avons pu connaître. Oui, nous ne sommes pas condamnés à tourner en rond entre les journées nationales sans lendemain ni débouchés, et les actions enfermées dans les murs de l'entreprise, donc insuffisantes pour faire reculer le patronat. □



Manifestation CFTD et CGT devant le siège de la chambre patronale chimie.

La dégradation de nos acquis et de nos garanties collectives :

LE SEUIL CRITIQUE EST ATTEINT !

Si un appel commun CGT-CFDT a pu être réalisé, si dans plusieurs de nos branches des initiatives communes peuvent être prises aussi avec FO, SIP, CGC, ce n'est pas un mystère.

C'est qu'en effet la situation est grave. Concernant les revendications, même pour les plus modestes, l'attitude patronale est totalement négative. Aucune progression, mais de plus en plus des retours en arrière. Les acquis arrachés au cours des luttes des années passées, dont ceux qui datent pourtant de plusieurs dizaines d'années, sont mis à mal par le patronat et fichent le camp.

Nous avons dépassé la cote d'alerte.

S'il est nécessaire de tirer la sonnette d'alarme, c'est avant tout pour attirer l'attention de tous les adhérents et travailleurs. Aussi grave que puisse être la situation, cela ne doit pas conduire à la passivité. Bien au contraire. Rien de tout cela n'est fatal. En effet, tout est encore possible et si nous le voulons nous pouvons remonter la pente.

La convention collective : un outil qui garantit nos acquis, qui unifie les travailleurs

Dans la résolution de notre congrès de Guidel, nous avons mis en avant le problème que pose actuellement le **devenir des conventions collectives**. Nous avons fait le choix de redonner à celles-ci **toute leur place et importance**. Cela non seulement parce qu'elles constituent un **outil de notre lutte contre les inégalités**, mais aussi parce qu'elles représentent la **seule véritable garantie collective** dont bénéficient les travailleurs de nos branches.

Cette question se situe aussi au cœur de la déclaration commune que nous avons signée avec la CGT, ainsi que dans les initiatives spécifiques prises unitairement dans plusieurs de nos branches professionnelles.

De l'avenir qui sera donné aux conventions collectives dépendent : la situation de l'ensemble des travailleurs (ceux des petites comme des

grandes entreprises) et l'ampleur de l'arbitraire patronal. En définitive, cela concerne la crédibilité que l'action syndicale peut avoir au sein de la grande masse des travailleurs.

L'impact de notre organisation et de notre lutte est bien fonction des résultats que nous pouvons obtenir au niveau de la défense des intérêts des travailleurs.

Si dans les années passées, les conventions collectives ont pu être reléguées à une place secondaire et paraître perdre de l'intérêt pour un nombre important d'entreprises, c'était bien parce que de nombreux



Par l'action, des objectifs revendicatifs à négocier et à garantir dans le cadre des conventions.

accords d'entreprises pouvaient être conclus avec une relative facilité. Il n'en est plus de même aujourd'hui, et de ce fait, les conventions collectives nationales retrouvent toute leur importance.

Relever le défi patronal

L'orientation patronale est claire, elle vise à aligner les avantages acquis, vers le bas, voire même à les détruire. Seule une action syndicale en faveur de la défense et de la revalorisation des garanties collecti-

ves est à même de répondre efficacement à la politique patronale.

Ne pas aller dans ce sens, ne pas redresser la barre, c'est aller tout droit à l'effritement de tous les avantages acquis et aussi favoriser un mouvement de désyndicalisation ou de désaffection vis-à-vis des organisations syndicales.

Il faut de cela en prendre tous conscience et aussi convaincre le plus grand nombre de travailleurs. Ce problème n'est pas forcément évident pour tous. Nous vivons encore trop dans l'esprit des années passées au cours desquelles nous avons négligé le rôle des conventions collectives. Nous avons aussi affaire à une tactique sournoise des patrons. Ceux-ci mènent un régulier travail de démolition des acquis à la faveur des restructurations économiques. Cette action étant engagée lentement, mais sûrement, cherche à habituer progressivement les travailleurs, et masque ainsi l'ampleur des dégâts produits.

Les dernières paritaires confirment la politique patronale

Dans les pages suivantes, nous rendons compte des dernières « paritaires » qui ont pu se dérouler dans plusieurs de nos branches. Comme chacun pourra le constater, au-delà des particularités propres à chaque branche, il est évident que la cible commune des différentes chambres patronales est bien la convention collective, donc la destruction des acquis ou garanties collectives.

C'est bien là que se situe un problème central de la période, c'est bien sur ce terrain que nous devons développer notre action !

La convention collective est le principal rempart à l'arbitraire patronal, plus que jamais elle doit constituer l'outil de notre défense !

C'est en direction de celle-ci que nous devons défendre nos revendications prioritaires, c'est dans celle-ci que nous devons faire entrer les acquis de notre lutte commune !



FÉDÉRATION UNIFIÉE DES
INDUSTRIES CHIMIQUES CFDT

LE PETIT JOURNAL DES

35 H.

CAMPAGNE D'ACTION
POUR LA RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL



AVANCER RAPIDEMENT VERS LES 35 HEURES C'EST NÉCESSAIRE MAIS AUSSI POSSIBLE !

Même si, à l'origine, l'objectif des 40 h ne représentait qu'une étape de la lutte pour la réduction du temps de travail, ce chiffre a tellement pu marquer l'opinion qu'il est presque devenu un but définitif. Dès que dans une branche on a pu atteindre les 40 h, la pendule du temps de travail semble s'être arrêtée là et n'a plus poursuivi sa progression. Ce n'est que depuis peu de temps que commence à s'écrouler ce mythe et que de plus en plus nombreux les travailleurs prennent conscience qu'il n'y a aucune raison de s'arrêter là, qu'il est nécessaire et possible d'avancer vers les 35 h.

Pourtant nous devons encore informer et convaincre ne serait-ce que du fait que ce chiffre butoir des 40 h est utilisé par les patrons pour refuser sans raison sérieuse une nouvelle réduction du temps de travail.

Existe-t-il des raisons économiques pour en rester aux 40 h ? S'il y en avait véritablement on nous les exposerait bien et faisons confiance aux patrons pour être les premiers à le faire. Pourtant en dehors d'une

campagne négative nous ne voyons rien de tout cela et la revendication des 35 h est rejetée sans motif évident. Le seul et lancinant mot qui nous soit jeté au visage est celui de la « compétitivité ».

Dans chaque pays c'est la même sérénade. Tout semble se passer comme si chacun attendait l'autre. Curieux et étrange système économique que celui dans lequel nous vivons et qui conduit à rejeter un progrès social nécessaire et possible tout simplement parce que chacun attend des autres le premier pas. Curieux d'autant plus que lorsqu'il s'agit de se rencontrer pour mettre au point ensemble des mesures d'austérité ou des ententes économiques ces messieurs les dirigeants savent le faire et organisent des rencontres au sommet. Ne faut-il pas aussi souligner le fait que le temps de travail a été réduit dans d'autres pays au-dessous des 40 h sans pour autant amener la faillite économique. Que devient donc l'argument de la compétitivité dans tout cela ? Pourquoi donc ce qui est possible là-bas ne le

serait-il pas aussi ici ?

Au sein de chaque pays on explique que l'on ne peut réaliser une telle mesure mais dans le même temps on est amené à dépenser des sommes colossales et improductives pour indemniser des travailleurs à qui l'on refuse du travail. Absurde système économique que celui-ci.

Mais au fait, s'il n'existait aucune raison économique mais tout simplement des raisons politiques ? Si l'on préférerait laisser au chômage des millions de travailleurs pour pouvoir imposer à tous une régression sociale ? Si l'on préférerait que les travailleurs n'aient pas le moyen de commencer à vivre et penser autrement du fait de leurs trop longues journées de travail ? Si tout cela n'avait qu'un seul objectif : celui de maintenir le système de domination qu'une minorité impose ?

Mais alors prenons ce soi-disant argument économique pour ce qu'il est vraiment c'est-à-dire pour une duperie !

CELUI QUI NE CROIT PAS ACTUELLEMENT AUX 35 HEURES NE CROYAIT PAS NON PLUS AUX 40 HEURES CES DERNIÈRES ANNÉES

Les 35 heures c'est économiquement pas possible ! nous disent-ils. Mais au fait, ne vous souvenez-vous pas avoir déjà entendu cela il y a peu de temps ?

Il n'est en effet pas possible d'avoir oublié que justement à propos du temps de travail, il y a plus de dix ans, c'était le même prétexte qui avait été avancé pour motiver le refus du retour aux 40 heures. En fonction de cela la réduction du temps de travail stagnait à un haut niveau. Pourtant il a suffi du mouvement de lutte de mai 68 pour que cette situation se débloque et que soient négociés, dans la plupart de nos branches, des calendriers de réduction du temps de travail. Dans le pétrole la durée du travail fixée à cette époque à 43 h 30 devait être ramenée un an après à 42 h. Dans le verre mécanique de 46 h elle passait à 40 h en juillet 71. D'autres exemples pourraient être cités.

Il faut constater que, mis à part le verre mécanique, les accords de 1968 ne conduisaient pas directement aux 40 h. Mais la dynamique de la réduction du temps de travail ayant été relancée, d'autres accords devaient suivre et prolonger les précédents pour conduire effectivement aux 40 h. Ce fut le cas pour la chimie ou la transformation des matières plastiques. Ce qui, n'était « pas possible économiquement » le devenait bien.

Notons aussi que cette réduction du temps de travail, arrachée par l'action, s'est opérée essentiellement grâce aux accords nationaux insérés dans les conventions collectives. Avant la conclusion de ceux-ci, même dans les grandes entreprises, cette réduction du temps de travail était quasiment bloquée. Par ailleurs nous

devons constater que nos branches qui sont encore effectivement au-dessus des 40 h, sont celles là même dans lesquelles n'ont pu être conclus des accords collectifs en matière de temps de travail.

Cela constitue des enseignements importants pour notre lutte présente. La réduction du temps de travail nécessite une pression importante des travailleurs celle-ci étant d'autant plus forte qu'elle s'exerce nationalement. L'accord collectif national parce qu'il égalise les conditions entre les entreprises, aide à la réduction des horaires. En effet ce que les patrons rejettent individuellement par crainte ou prétexte d'être en situation désavantageuse vis-à-vis de leurs concurrents immédiats, ils le concèdent plus facilement lorsque l'ensemble des entreprises de leur secteur est soumis aux mêmes conditions.

FRANCE : RECORD DE DURÉE

Il paraît que l'on ne peut pas réduire le temps de travail à cause de la « compétitivité ». Curieuse notion que celle-ci : curieuse parce qu'elle ne semble être valable que dans un sens et bien évidemment toujours dans celui qui est défavorable aux travailleurs. Les réalités sont bien différentes de celles que proclament nos « éminents » économistes : Durée du travail par semaine et par année, en Europe (enquête 1975 et 1977) :

France : médaille d'or pour le record de durée : 42 h 30 et 1 862 heures par an.

Grande-Bretagne : 42 h 12 - 1 940 heures.

Italie : 41 h 30 et 1 521 heures...

enfin, ceux qui devraient être les moins « compétitifs » :

Allemagne : 41 h 24 et 1 680 heures,

Belgique : 38 h et 1 550 heures.

Une revendication qui traverse les frontières et comporte déjà des acquis

La revendication de la réduction du temps de travail vers les 35 h n'est pas seulement celle des syndicats français. Cet objectif est commun aux différents syndicats européens regroupés dans la confédération européenne des syndicats.

Dans ces différents pays la lutte s'engage pour l'avancée de cette revendication. Citons celle des sidérurgistes allemands qui l'an passé ont mené une grève d'une durée de six semaines. Si cette action n'a débouché que sur un allongement des congés payés (6 semaines) elle représente tout de même une étape du combat pour la réduction du temps de travail.

Dans d'autres pays des acquis sont déjà enregistrés. Pour en rester aux entreprises de nos secteurs et regroupés dans la même internationale professionnelle, citons quelques-uns des résultats :

— Finlande : Papier/Chimie, postés continus à 36 heures et 5 équipes en décembre 1979.

— Belgique : Chimie/Pétrole, 38 heures pour les travailleurs de jour au 1^{er} janvier 79.

— Suède : Papier, 5 équipes pour les postés en continu, en 1970, 36 heures pour l'équipe du matin et 33 h 12 mn pour l'équipe de nuit et du soir.

Une lutte qui ne fait que commencer, à nous de la poursuivre !

Ce qui est possible dans d'autres pays tout aussi soumis à la concurrence internationale que nous doit l'être aussi chez nous !

LE PREMIER MAI

Journée de lutte pour la réduction du temps de travail

Il n'était guère possible de publier ce numéro de « Chimie Unifiée » sans y consacrer quelques unes de ses pages à l'histoire du PREMIER MAI.

Guère possible d'éviter cette évocation parce que nous entrons dans ce mois de Mai, mais aussi et surtout, parce que le sort du premier Mai est lié étroitement à la lutte pour la journée de huit heures.

Une tradition vivante, puisqu'elle est celle du combat pour le **MIEUX VIVRE** que nous entendons justement poursuivre aujourd'hui en développant notre campagne d'action pour la réduction du temps de travail vers les 35 heures.

L'origine du premier Mai

Le premier mouvement pour la conquête des huit heures s'est produit en 1833-34 en Angleterre. Il donna lieu à une large agitation et à de nombreux mouvements de grèves.

Mais en fait, l'origine du premier Mai provient du IV^e congrès du syndicat américain AFL tenu en novembre 1884 à Chicago. Lors de ce congrès, une résolution fut votée « ...huit heures constitueront la durée légale de la journée de travail à dater du 1^{er} Mai 1886 ».

Les deux années qui séparèrent la décision de la mise à exécution furent activement employées. Dans tous les centres industriels, des groupes locaux de propagande furent constitués. Les manifestations succédèrent aux manifestations, les meetings aux meetings. Des masses de journaux et de brochures furent diffusées.

L'objectif était précis, la méthode d'action aussi : « compagnons, la victoire est assurée si nous agissons tous ensemble, judicieusement et résolument ». Chaque organisation prenait ses dispositions, indiquait la méthode à employer.

Le mouvement avait pris une telle ampleur que de nombreux patrons n'attendirent pas la date d'échéance pour accorder les huit heures avec le même salaire qu'auparavant. Environ 32 000 travailleurs, dans le courant d'avril 1886, se virent concéder cette amélioration.

Le premier Mai, se développèrent 5 000 grèves sur ces mots de combat :

**A PARTIR D'AUJOURD'HUI
NUL OUVRIER NE DOIT TRAVAILLER PLUS
DE HUIT HEURES PAR JOUR !
HUIT HEURES DE TRAVAIL !
HUIT HEURES DE REPOS !
HUIT HEURES D'ÉDUCATION !**

THE ALARM.

"The Tools Belong to the Toolers; The Product to the Producers." *suppressed and this edition*

Vol. III—No. 3. CHICAGO, SATURDAY, APRIL 24, 1886. Price, 5¢

<p>EIGHT HOURS.</p> <p>WATER STREET PARADE DEMONSTRATION ON THE 24th NEXT SUNDAY.</p> <p>... take place next</p>	<p>TO ARMS !</p> <p>AMERICAN WORKMEN ARE CALLED UPON TO ARM THEMSELVES</p> <p>An Old Soldier Warns a Coy of Wars Ins.</p> <p>Private Capital Grounds Its Pound of Flesh at the Point of Bayonet.</p>	<p>children in a human bar-bire; will the ballot recover the faded cheeks of your wife or preserve the bloom of health on the faces of your children?</p> <p>Let us re-consider these questions first.</p> <p>Let us weigh existing "conditions" before considering new ones.</p> <p>Was your father a wage-earner before you in the land of the free?</p> <p>Is your condition better? If no, has it been sojourned by reason of your political freedom?</p>	<p>and capital is not to be writted by the shrieks of alarmed plunderers who fear the coming day of judgment; not to be allayed by double-headed edwards of yearnings dependent upon three plunderers for bread and but- ter, not to be pacified by rose-water sermons from merely smoothed propa- gandists proffering to rich job-holders.</p> <p>Before writing the Hour, before the inevitable Un-arms shall arise, you need arms. Aye; of the kind of your comrades has been shed.</p> <p>Workingmen, Unite.</p> <p>"The ruling power is money; in death." Where and where was the dream better illustrated than in the case of the uttering, falling, dying industrial system of tools." Are with what tenacity the last-look group is fastened upon the masses, the horrid material part of the ruling robbers of society.</p> <p>And the masses, Ah, thank you; the number, viz., the only "union" good is to put work and turn more out What is to become laborer in the North putting machine sleep- he to make his way to take the place of the slave who has not any played by the same them in turn to some</p>
---	--	---	---

L'« Alarm » du 24 avril 1886 appelant à la manifestation du 1^{er} mai pour l'obtention des huit heures. Le rédacteur en chef de cet hebdomadaire : Albert Parsons fut condamné à mort et pendu le 11 novembre 1887 avec trois autres militants.

DANS LE PÉTROLE

Ils ont du pétrole mais pas d'idées sociales

Le pétrole n'échappe pas à la règle, dans ce secteur comme ailleurs le gisement des négociations paritaires est bien épuisé. Bien qu'elle date maintenant d'un peu plus de deux mois, il n'est pas inutile de revenir sur le déroulement de la réunion paritaire du 6 mars. Si celle-ci ne fut en rien une négociation collective, elle a été l'occasion pour les patrons d'exposer, avec un rare cynisme, leur politique.

Le maître mot du discours patronal aura été la « liberté ». Liberté pour les prix du pétrole évidemment mais l'inverse pour les salaires, le temps de travail et la convention collective.

Concernant le pouvoir d'achat la réponse est brutale : « on ne peut l'envisager, dans la situation actuelle même le maintien du pouvoir d'achat n'est pas évident ». Les patrons vont même jusqu'à affirmer qu'effectivement le pouvoir d'achat en 1978 a été assuré et reste... en avance de 0,6 %. Curieux calculs lorsque l'on se souvient que les augmentations n'avaient au total atteint que 8,5 %. Explication fournie il s'avère qu'une partie des augmentations consenties dans les années passées constituaient « une avance ».

Pour les minima même genre de réponse négative étant donné que « par rapport aux autres professions le pétrole n'est pas mal placé », de plus « le rapprochement des minima vers les réels empêcherait les embauches ».

Au sujet de la réduction du temps de travail : pas question puisque « cela reviendrait à une augmentation des salaires ».

Enfin, comble de leur cynisme, les patrons refusent de revoir le champ d'application de la convention collective et son extension aux filiales en avouant tout bonnement qu'ils sont pour une réduction de l'impact des conventions collectives. La convention pétrole est jugée par eux comme étant trop avantageuse « son extension ne permettrait pas à ces entreprises de vivre dans un climat de compétition ».

Bilan : une simple recommandation de + 2,5 % au 1^{er} mars. Sur le plan syndical une conséquence positive : le renforcement de l'unité d'action entre CFDT, CGT, FO, SIP. Une unité d'action pour développer la lutte en direction de la chambre patronale, pour la convention collective, sur les revendications des salaires ainsi que sur la réduction du temps de travail vers les 35 h.

DANS NOS BRANCHES OU EN SOMMES NOUS



DANS LA TMP

Transformation des matières plastiques. Le début de l'année 1979 a été marqué par quelques réactions des travailleurs de la branche, face au nouveau raidissement patronal.

Le 16 janvier, c'était le refus de la Chambre Patronale de rouvrir des discussions sur tous les sujets en suspens : salaires - conditions de travail - réduction du temps de travail...

Il fallait étudier (?). En vérité, les employeurs de la TMP avaient, courant décembre, donné le ton en rediffusant largement à leurs adhérents les consignes du CNPF (pas plus de 8 % en 1979 pour les salaires et les prix) et la recommandation patronale fixant le SMP à 8 F respecte bien le cadre fixé par Barre et Ceyrac.

Renvoyées au niveau des entreprises, des solutions partielles ont été trouvées par l'action (Wavin par exemple).

L'accord des fédérations CFDT et CGT prend en charge ces acquis et concentre sur une période les actions de tous sur des objectifs communs : réduction du temps de travail - salaires - conditions de travail - classifications -... Certes, toutes les réponses ne seront pas apportées au seul niveau des entreprises et nous entendons bien inclure dans la Convention Collective Nationale des avancées significatives sur ces problèmes...

C'est ce que nous demanderons le 3 mai lorsque nous rencontrerons à nouveau la Chambre Patronale de la TMP.

Nous ne serons entendus que si, dans chaque entreprise, nos revendications sont reprises et défendues par tous.

DANS LE CAOUTCHOUC

Une révision des classifications pour ne rien changer

Comme désormais dans toutes les branches les réunions paritaires tournent à vide, les patrons du caoutchouc doivent se sentir à l'aise, eux qui depuis de longues années ont montré l'exemple en ce domaine.

Au début de cette année une réunion paritaire se tenait sur le sujet des classifications. Celle-ci ne pouvait déboucher du fait de l'attitude des patrons qui refusant de tenir compte des propositions syndicales, ne cherchaient qu'à imposer leur propre projet.

Un peu plus de deux mois après, la chambre patronale relance les syndicats pour la reprise des « négociations » sur le projet patronal. Ayant de la suite dans les idées, les patrons n'envisagent que de discuter des étapes nécessaires à la mise en application de leurs nouvelles classifications ainsi que l'élaboration d'une grille de comparaison avec les anciens emplois.

C'est d'une façon unitaire, par une lettre commune, que CFDT, CGT, FO et CGC acceptent le principe de la reprise des discussions à la condition que celles-ci soient précédées de la revalorisation du salaire minimum. En effet tant que ce dernier restera au niveau où il est actuellement c'est-à-dire inférieur au SMIC jusqu'au coefficient 150, une revalorisation des classifications reste sans sens et sans effet.

LE POINT DANS LE VERRE

Verre mécanique

La réunion paritaire salaires du 22 février 1979 marque une **sensible aggravation** dans l'attitude patronale.

— La date d'application du salaire minimum et des appointements garantis (SMP : 9,70 F/H — Point mensuel : 16,8780 F — Majoration au coefficient 125 égale à 20 fois la valeur du point) est laissée à l'appréciation des entreprises entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 1979.

La chambre patronale remet en cause ainsi la notion même de la convention collective nationale. Qui plus est, deux entreprises issues de l'éclatement de Saint-Gobain Industries, Vétrorex Chambéry et Verreries de Saint-Gobain à La Chapelle (Orléans) déclarent ne pas appliquer ces valeurs au 30 juin.

— L'augmentation des salaires réels déterminée au niveau de la chambre patronale fait l'objet d'une recommandation inférieure à l'évolution même de l'indice INSEE : 3 % pour le premier semestre 1979. **Cette décision remet en cause la longue tradition de négociation des salaires réels au niveau national dans le verre mécanique.**

La réaction syndicale fut massive et unitaire.

Elle a été marquée par des arrêts de travail dans de nombreux établissements à l'appel des Fédérations CFDT, CGT, FO et CGC.

Un point positif de cette action, faite le 23 mars, a permis de relancer l'action pour appuyer la demande d'une nouvelle réunion paritaire salaires.

Une réponse d'attente de la chambre patronale nous est parvenue début avril. Les augmentations de salaires réels appliquées dans les entreprises sont dans l'ensemble limitées à l'application des recommandations patronales.

A Quartz et Silice, une lutte menée de façon massive pendant deux semaines permettait d'arracher 4,5 % au 1^{er} avril avec un plancher de 170 F/mois.

L'emploi se dégrade à nouveau de 2,8 % dans la branche depuis un an et la restructuration de Saint-Gobain Pont-à-Mousson en 5 sociétés conduit à de nouvelles suppressions d'emplois auxquelles s'opposent les salariés du Groupe.

La chambre patronale refuse la discussion sur la réduction du temps de travail. Elle renvoie cette négociation aux entreprises. BSN et Saint-Gobain ont décidé les 38 h pour les postes 4 x 8.

Verre main

Une paritaire salaire s'est tenue le 5 avril. Le SMP est porté à 8,41 F/H, augmentation de 2 % sur les mini, et recommandation de 2 % sur les réels au 1-4-79, mais la négociation qui devait permettre la revalorisation des barèmes des salaires et des classifications n'avance pas.

La chambre patronale reconnaît le bien-fondé des revendications avancées par la CFDT.

Il faut maintenant les concrétiser.

Miroiterie

Le blocage est total. L'Union Nationale des Miroitiers entend remettre en cause l'accord de 1973 permettant la répercussion du SMIC (en valeur absolue) sur tous les salaires car, selon elle, cela lui coûte trop cher, vu l'évolution du SMIC. Comme moyen de pression pour nous faire accepter les nouvelles bases (indexation à l'indice INSEE), elle se sert de l'écrasement de l'échelle hiérarchique en refusant de faire évoluer le

deuxième terme de l'accord.

Tant que les patrons ne feront pas de propositions plus satisfaisantes, nous garderons l'accord en vigueur et demandons aux salariés de cette branche de manifester leur volonté de faire évoluer la position de l'Union Nationale dans la négociation. Pour ces deux branches, le verre main et la miroiterie, une action prioritaire s'impose aussi, un horaire hebdomadaire de 40 heures, sans perte de salaire.

DANS LA CHIMIE ET LA PHARMACIE

DANS LA CHIMIE

La situation de ces derniers mois a été marquée d'abord par l'application de l'accord du 10 août 1978 sur les classifications et les salaires : décision unilatérale des directions, intégration des primes pour éviter l'augmentation de 6 % sur les mini au 1^{er} décembre, déclassification, etc...

Les aspects positifs sont faibles. Des actions ont eu lieu contre les conditions d'application de l'accord UIC.

Aussi, les organisations signataires (FO et CGC) se sont trouvées dans une situation inconfortable. Elles ont bien essayé de réunir les commissions de conciliation ou d'interprétation prévues par la Convention Collective Nationale pour faire respecter les quelques aspects positifs de l'accord, mais elles n'avaient pas satisfaction.

Les patrons, eux, se servent de l'accord pour refuser de discuter des salaires en 1979.

Nous aurons donc, cette année encore, droit seulement à des recommandations patronales qui suivront avec retard les augmentations de l'indice INSEE.

De plus, sur la base de cet accord signé par des organisations syndicales qui ne représentent qu'une minorité de travailleurs, l'UIC poursuit la transformation de toute la Convention Collective Nationale.

Sous prétexte d'harmonisation avec le nouveau système de classification prévu par l'accord, l'UIC a engagé un processus de réécriture de tout le reste de la CCN.

Le 10 avril 1979, la CFDT et la CGT ont refusé cette procédure de transformation de la CCN qui vise à l'adapter aux projets patronaux, en excluant les principales organisations syndicales pourtant signataires de la CCN. La défense et le progrès des garanties collectives, de la CCN sont donc bien au centre de notre action.

Les problèmes d'emploi et de restructuration ont aussi occupé une place très importante dans les

préoccupations et les actions des sections de la branche : nombreux licenciements collectifs, fermetures d'ateliers, filialisation, etc... Les revendications sur la durée du travail commencent à être popularisées dans les entreprises, notamment pour le travail posté. Si l'action est suffisante sur cet axe, l'UIC pourrait être obligé d'ouvrir des négociations.

DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Face au refus de la Chambre Patronale (le SNIP) de négocier, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ont fait, le 9 février 1979, une déclaration commune.

Notamment, elles exigeaient la négociation des minima conventionnels de façon à les rapprocher de la moyenne des salaires réels pratiqués et de relever les bas salaires.

En paritaire, le 19 février 1979, les patrons ont été obligés de négocier mais ont réussi à diviser le front syndical sur une proposition d'augmentation de salaire.

Celle-ci a été jugée insuffisante par la CFDT et la CGT (qui pourtant avaient fait des propositions de compromis) par rapport à l'objectif de réduction de l'écart mini-réels.

Enfin, les patrons ont accepté de réouvrir une négociation sur les classifications et le barème de salaire garanti. Plusieurs réunions sont prévues déjà en mai et juin.

DANS LA RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

Pas de convention collective au rabais. Nous sommes en train de négocier une nouvelle Convention Collective Nationale qui couvrirait l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de cette branche.

Des points importants sont abordés :

- réduction de la durée du travail ;
- repos hebdomadaire les samedi et dimanche ;
- 30 jours ouvrables de congés payés plus 2 jours de fractionnement ;
- recours au contrat à durée déterminée (amélioration de la perdue loi de janvier 1979) ;
- classifications et salaires ;
- conditions de travail sur écran et plus généralement conséquences sur l'emploi de l'introduction massive de l'informatique.

Compte tenu de notre présence syndicale sur le terrain, des actions menées sur nos revendications, du rapport de forces qui doit se développer, de notre présence active en paritaire, il est encore

POUR DES CONVENTIONS COLLECTIVES ADAPTÉES A LA SITUATION ÉCONOMIQUE ACTUELLE

Fixation des salaires minima dans le caoutchouc et la transformation des matières plastiques à un niveau tel que du coefficient 100 au 150. Les salaires sont balayés par le SMIC. Multiplication des filiales dans le pétrole de façon à réduire le champ d'application des garanties collectives. Recommandation et liberté laissée aux patrons du verre pour appliquer au moment où ils le veulent les augmentations des minima. Modifications apportées à la convention collective de la chimie par le biais d'un simple accord soutiré à des syndicats très minoritaires. D'une façon généralisée le développement de l'intérim, des sociétés de services et de sous-traitance... **On ne compte plus les mesures prises par le patronat pour dénaturer le contenu et le champ d'application des conventions collectives.**

CYNISME OU AVEU PATRONAL !

La conception patronal en matière de négociation collective est très simple et se résume à ceci : les organisations syndicales doivent apposer leurs signatures au bas de prétendus accords qui ne sont que des diktats. Si elles ne se plient pas à ce chantage c'est qu'elles sont contre toute politique contractuelle.

Lorsqu'il est question d'examiner les modifications à apporter aux dispositions qui régissent le fonctionnement des conventions collectives, l'avis que donne le patronat est très simple : il se déclare plutôt satisfait

de ce qui existe actuellement. Il ne s'agit pas simplement d'une réaction de cynisme de la part du patronat mais bien plus d'un aveu.

On comprend que les patrons redoutent toute modification du système actuel et se déclarent satisfaits de l'application qui en est faite puisqu'au cours des années ils ont pu mettre au point une série de méthodes qui ont vidé et dénaturé les

conventions collectives, qui leurs permettent d'être en prise sur ces réalités nouvelles, qui ne laissent pas les travailleurs sans défense.

AGIR AU BON NIVEAU

Face à cet éclatement des garanties collectives nationales le repli sur les accords d'entreprises ne peut constituer ni une



Mettre en œuvre les orientations du congrès de Guidel : une politique fédérale d'action pour la réduction des inégalités.

conventions. Ils n'ont guère envie d'abandonner tout ou partie de ces mécanismes.

METTRE A L'HEURE LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Pour mener à bien sa politique, le patronat n'a pas seulement imaginé des formes nouvelles de contrats d'embauche, il s'appuie aussi sur la restructuration économique. Cela lui permet ainsi de ne pas avoir à respecter la législation ou les conventions tout en restant dans la « légalité ».

Les transformations économiques conduisent à de profonds bouleversements qui finissent par rendre peu efficace une législation sociale élaborée en rapport avec des conditions très différentes. La création de holdings, filiales, sous-traitants... entraînent sur le plan social des vides juridiques. A noter que par contre le « libéralisme » du pouvoir sait être plus rapide et plus efficace lorsqu'il s'agit d'adapter la législation commerciale qui règle les rapports économiques entre ces entreprises. Nul ne s'en étonnera.

Nous subissons une restructuration économique, nous devons aussi avant tout exiger de profondes adaptations et améliorations des conven-

solution ni une alternative. Ces accords d'entreprises ne font pas le poids puisqu'ils ne sont que des compléments des conventions collectives, sur lesquelles ils s'appuient. Aussi, si leur base, leurs fondations s'effondrent, ceux-ci finissent de même par être réduits à peu de choses et ne garantissent plus que des avantages secondaires applicables à un nombre chaque jour plus restreint de travailleurs.

Le repli sur des garanties individuelles soit en fait le retour à une situation qui existait il y a plusieurs dizaines d'années ne constitue pas non plus une réponse. Le problème n'est pas de savoir si ces avantages individuels sont intéressants ou pas, le problème central est bien celui d'avoir les moyens de faire appliquer et respecter ces dispositions. Le développement des mesures individualisées en dehors d'un cadre général, d'une convention collective, isole les travailleurs et leurs retirent toute force face à un patronat qui lui, continuera de faire peser tout son poids collectif.

Oui dans la période actuelle c'est bien sur le terrain des conventions collectives que nous devons porter notre lutte si nous voulons être pleinement efficace !

Suite de la page 11

possible de faire reculer le patronat vers la satisfaction de nos revendications et d'éviter la remise en cause des avantages acquis par nos luttes. Bien sûr, cela demande :

- coordination autour de nos revendications ;
- coordination de l'action ;
- que les syndicats Chimie locaux regardent d'un peu plus près les possibilités de développement de la CFDT dans les établissements de la répartition, et incitent à la popularisation de nos positions et à la coordination de l'action, notamment sur la durée du travail. Il y a déjà des résultats :

CERP-Ouest : 30 jours ouvrables de congés payés au bout d'un an d'ancienneté.

CERP-St-Nazaire : 1 h 15 de diminution du temps de travail par quinzaine.