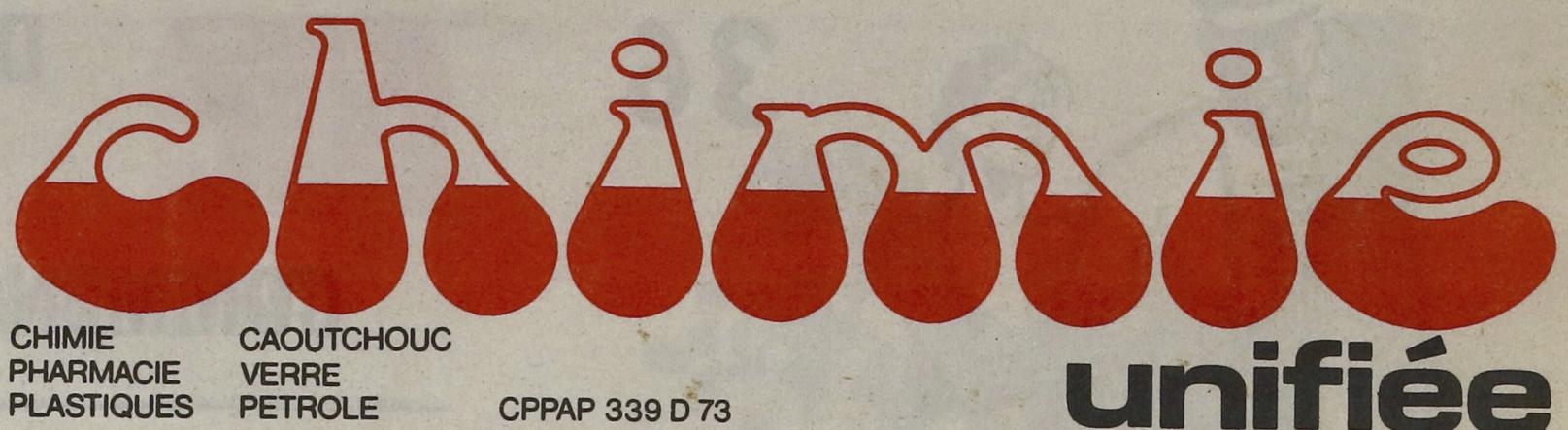


2^e trimestre 1981Numéro **56**

ensemble *avec*
la

cfdt



Les transformations de la situation politique ouvrent pour nous tous un large espoir de changement.

Désormais le contexte peut être plus favorable à l'action syndicale.

Nous disons bien espoir de changement et non certitude, non pour marquer un manque de confiance envers les nouveaux pouvoirs, mais bien parce que nous devons avoir conscience que l'essentiel reste à faire.

La réalité du changement ne dépendra effectivement pas de la volonté de tel ou tel responsable, mais bien de notre volonté à tous. Rien d'important, de profond et de durable ne sera construit si chacun d'entre nous n'y prend une part active.

Oui, quelques mesures immédiates peuvent être prises directement par les pouvoirs publics, après consultation des syndicats, afin d'apporter des remèdes à des situations particulièrement urgentes. C'est le cas pour le SMIC et certains problèmes de l'emploi.

Oui, des incitations à l'ouverture de grandes négociations, sur les salaires et la durée du travail, doivent être faites.

Mais l'essentiel, le déroulement de ces négociations, la prise en compte des revendications générales et particulières, sera fonction de la participation et mobilisation de chacun. Les patrons existent toujours et soyons persuadés que si aucune pression ne s'exerce sur eux, ils chercheront encore à maintenir l'attitude de refus qui est la leur depuis des années.

Par ailleurs, il y a des changements que nous entendons construire comme ceux qui concernent les conditions de travail et l'organisation du travail. Ces changements ne peuvent être octroyés par qui que ce soit, ils ne peuvent voir le jour que si tous ceux qui sont directement concernés les prennent en charge et expriment leurs choix ou désirs.

Dans ces domaines, la participation du maximum est indispensable pour réussir.

Le changement est possible, il ne se fera pas en un jour mais il peut être durable et profond si nous le voulons. Et pour cela l'action syndicale est primordiale. Une action qui devra reposer sur le plus grand nombre, d'où l'importance que peuvent avoir le renforcement de l'organisation syndicale par l'adhésion et aussi l'engagement militant de toutes les catégories de l'OS au cadre, des femmes aux jeunes.

CONSTRUISSONS LE CHANGEMENT



REVENDICATIONS PRIORITAIRES

Réduction de la durée du travail

Ces objectifs sont ceux de la plateforme revendicative d'Avril 80 et qui a fait l'objet d'une publication dans le numéro 54 de « Chimie Unifiée ».

L'ensemble de cette plateforme demeure valable et c'est faute de place que nous n'en reproduisons, ci-dessous, que l'essentiel :

— réduction progressive de la durée hebdomadaire vers les 35 heures avec maintien du salaire ;

— réduction de la durée du travail prioritaire pour les travailleurs en équipes : pour les postés continus 5^e équipe sur la base hebdomadaire de 33 h 36 ;

— 5^e semaine de congés payés ;

— droit à la retraite pleine et entière à 60 ans.

Les formes de la réduction, les conséquences sur la création d'emplois, l'organisation du travail, les rythmes de travail, l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail seront obligatoirement négociés dans les établissements et entreprises.

Le principe et les moyens d'une telle négociation seront inscrits dans les conventions collectives.

36



DES OBJECTIFS PRIORITAIRES POUR DÈS MAINTENANT COMMENCER A CONSTRUIRE LE CHANGEMENT



Réuni le 18 mai dernier, le Bureau National de notre Fédération Chimie a défini et précisé les objectifs revendicatifs prioritaires pour les négociations qui devront s'ouvrir, dans les semaines qui viennent, au sein des différentes branches que couvre la FUC-CFDT. Ce sont ces objectifs que nous résumons dans ces deux pages centrales de « Chimie Unifiée ».

D'une part, ces objectifs renvendentifs prolongent ceux que la Confédération a diffusés. Ils les complètent en tenant compte des réalités qui existent dans nos branches industrielles et permettent d'aller dans le même sens, mais plus rapidement. C'est le cas notamment pour la durée du travail et les salaires.

D'autre part, des objectifs revendicatifs spécifiques à notre Fédération sont définis, c'est le cas pour ce qui concerne notre volonté de revalorisation de nos conventions collectives de branche.

Ces différentes revendications, qui devront être négociées dans les mois qui viennent, se placent dans la continuité des acquis en-

registrés lors des grands mouvements que la classe ouvrière a engagés au long de son histoire.

Ces revendications constituent aussi un objectif plus ambitieux.

En effet, elles visent aussi à donner aux travailleurs les moyens d'intervenir sur leur condition dans l'entreprise. Oui, il est grand temps que le système monarchique qui sévit encore dans le travail soit transformé. Par la conquête des droits syndicaux, en 36 et 68, des brèches ont été introduites dans ce système. Aujourd'hui, il s'agit d'aller encore plus profondément en donnant un rôle actif à tous les travailleurs. Ce que 36 et 68 n'avaient pu réussir pleinement parce que ces mouvements d'action avaient été de courte durée, nous pouvons le mener à bien par la construction d'un changement durable développé sur une longue période.

C'est bien ainsi que nous pourrons avancer dans le sens de la transformation de la société et donner à nos orientations fondamentales une réalité concrète.

**1936... 1945... 1968... :
des moments importants de
l'action syndicale
qui nous ont amené de
grands acquis et ont
amélioré notre condition
1981... doit constituer une
nouvelle étape !**

Bas salaires salaires minima conventionnels

Au niveau national, pour chacune des industries que couvre la FUC, les objectifs sont l'augmentation des bas salaires et la réduction des inégalités entre salariés d'entreprises différentes.

Pour cela, les revendications nationales prioritaires sont l'établissement de barèmes de salaires garantis et de grilles de coefficients conventionnels :

— Articulation du SMIC et des salaires mini conventionnels, augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires.

Dans les conventions collectives, la valeur du salaire au coefficient le plus bas doit être égale à celle du SMIC revalorisé.

La grille des salaires devra permettre une augmentation plus rapide pour les bas salaires. Une partie du salaire sera ainsi non hiérarchisée. L'éventail des salaires devant être situé dans le rapport de 1 à 6.

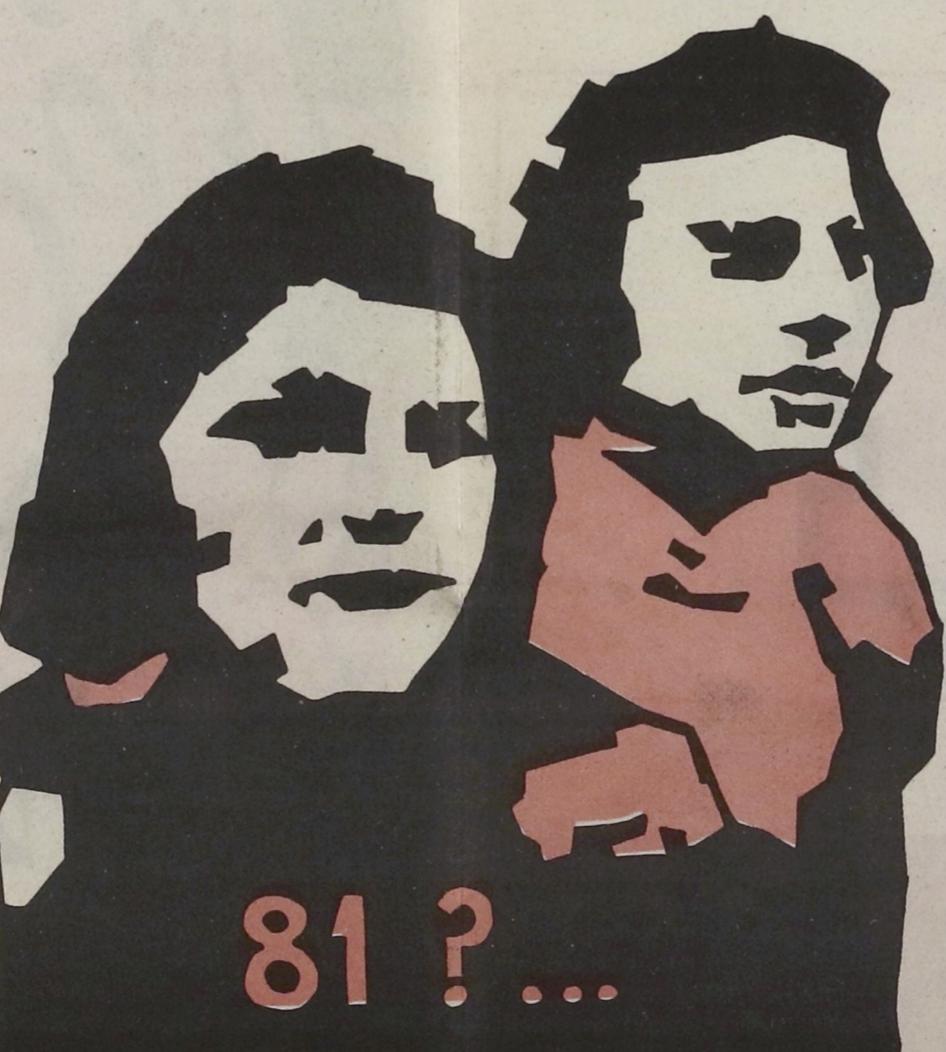
— Une amélioration des salaires des conventions collectives pour que ceux-ci soient plus proches des salaires réellement pratiqués dans les entreprises.

Les salaires conventionnels devront ainsi être revalorisés par étapes annuelles.

Ces salaires conventionnels devront être actualisés régulièrement en fonction du coût de la vie et du SMIC.

— Evolution des salaires réels :

Cette évolution devra être principalement négociée dans les entreprises. Cependant, au niveau national de la branche industrielle devra être négociée une évolution minimum des salaires réels qui s'applique à toutes les entreprises.



Priorité aux conventions collectives nationales de branche

Nous l'avons déjà dit, le changement que nous attendons ce n'est pas que l'on décide à notre place grâce à des lois, mais bien au contraire que ce soit par la négociation que nous puissions faire avancer les revendications.

Pour cela, il existe un moyen : les conventions collectives qui doivent retrouver toute leur valeur.

Les conventions collectives constituent une garantie pour tous les travailleurs de la branche cela quelque soit la taille de l'entreprise. C'est le point de référence pour chacun.

Si aujourd'hui ce n'est plus toujours le cas, ce n'est pas parce que la convention collective n'a plus d'intérêt, mais bien à cause des patrons qui ont tout fait pour qu'elle vieillisse.

Un grand objectif pour la période qui s'ouvre est donc de rajeunir les conventions collectives, particulièrement en ce qui concerne les classifications et les salaires.

Notre but est de remettre à jour les chapitres qui comportent chacune de nos conventions collectives. Cela n'est pourtant pas notre seul objectif.

En effet, depuis 1950, époque où les conventions collectives ont été négociées, bien des choses ont évoluées dans nos industries. Notre autre but est ainsi de négocier de nouveaux chapitres pour les conventions collectives :

— c'est le cas notamment de ces nouvelles formes d'emplois que sont les travaux temporaires, l'expatriation, le travail à temps partiel... Les travailleurs qui sont dans cette situation doivent bénéficier de garanties collectives comme c'est le cas pour les autres travailleurs ;

— Les professions nouvelles doivent être intégrées dans les classifications de la convention collective ;

— Le développement des technologies nouvelles, de l'informatique nécessitent des négociations qui permettent aux travailleurs de voir pris en compte leurs revendica-

tions et aspirations. Dans ce domaine, la convention collective doit contenir des procédures et moyens qui permettent de traiter efficacement du problème dans chaque entreprise.

Il en est de même concernant les conditions de travail. La convention collective ne peut chercher à régler des situations très différentes, mais elle doit au moins contenir des moyens pour l'intervention des travailleurs.

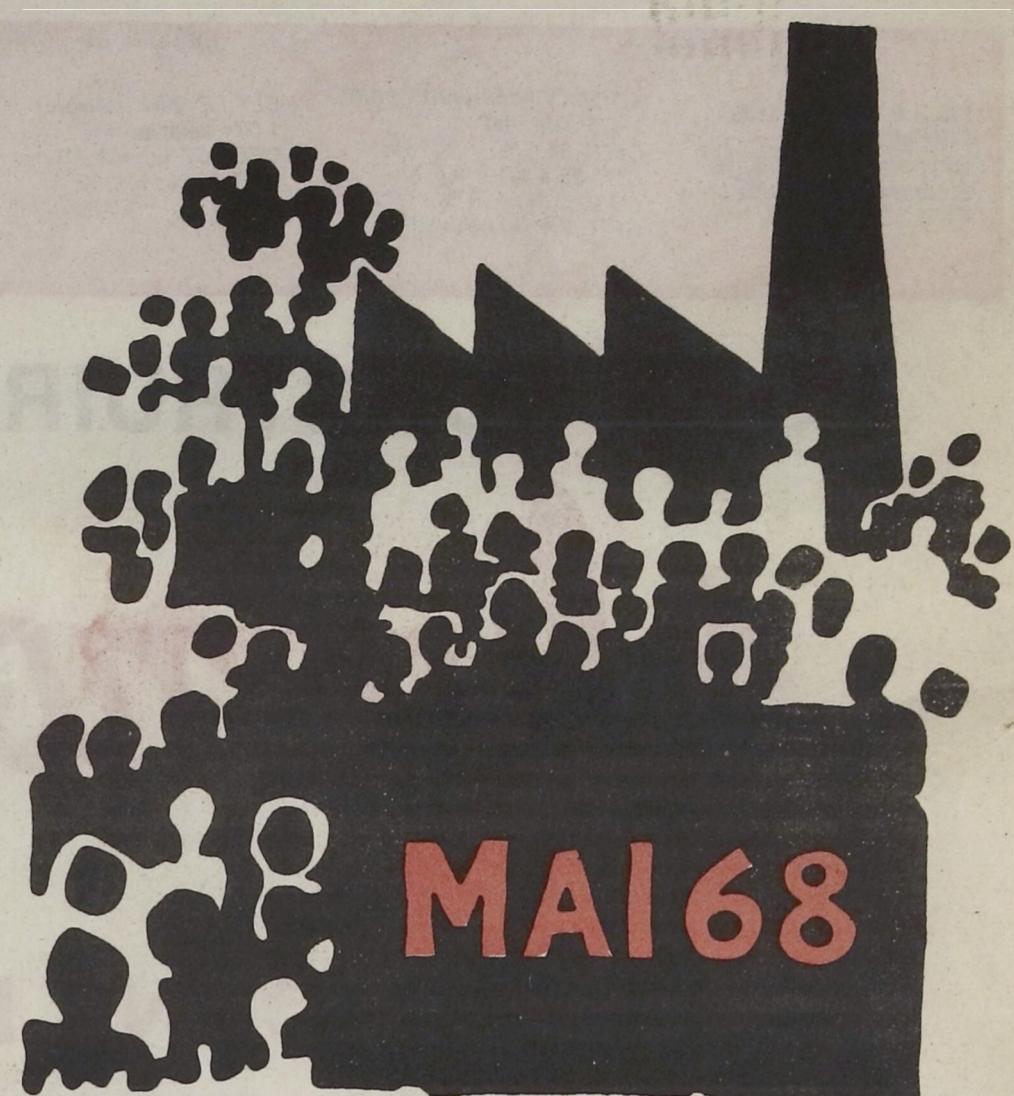
En donnant une priorité aux conventions collectives, nous ne rejetons pas les accords d'entreprises, ceux-ci doivent être leurs compléments. Mais comme l'expérience le prouve, les accords d'entreprises ne présentent une efficacité que dans la mesure où existent des conventions collectives. Nous constatons que, concernant tous les grands problèmes, les patrons de chaque entreprise renvoient bien au niveau de la convention collective.

Pour la Fédération, les conventions collectives doivent garantir les mêmes avantages à tous les travailleurs de chaque branche industrielle et cela quelle que soit la nature de l'entreprise, petite et grande, société privée ou nationale.

Dans cet objectif, la Fédération entend donc dans les mois à venir obtenir des négociations sur les grands problèmes que nous venons d'évoquer ci-dessus.

Ces points d'appui, ces droits nouveaux, ces moyens qui contiendront les conventions collectives seront de solides outils qui permettront aux sections syndicales et à tous les travailleurs d'intervenir activement, de prendre en main leurs problèmes et ainsi de changer profondément les rapports sociaux dans l'entreprise.

Oui, la convention collective revalorisée doit être le levier essentiel pour construire le changement, ensemble et durablement. Un moyen pour que dans le futur nous ne retrouvions plus la situation que nous venons de connaître et au cours de laquelle le patronat pouvait faire régner son plus large arbitraire et mépris envers les travailleurs. Il s'agit bien d'un objectif essentiel pour maintenant et pour l'avenir aussi.



S.B.A.P. Dijon (T.M.P.)
646 salariés
Ouvriers CFDT 80 %
Employés FO 10 %
FO 3,3 %, + 0,9 %

KODAK Vincennes (Chimie)
2 475 salariés
CFDT 34,6 %, + 5,4 %
CGT 35,4 %, - 4,8 %
FO 22,6 %, - 8 %
CFTC 7,4 %, nouvelle.

ELF FEYZIN (Pétrole)
1 074 salariés
CFDT 57 %, + 2,7 %
CGT 25 %, - 1 %
FO 18 %, - 1,7 %

S.G.D. (Verre)
3 230 salariés
CFDT 39,6 %, + 6 %
CGT 51 %, - 3,1 %
CGC 4 %, - 3 %

S.G.E. (verre)
4 189 salariés
CFDT 27,4 %, + 4,65 %
CGT 59,9 %, - 5,4 %
FO 3,3 %, - 0,9 %
CGC 6,4 %, - 0,7 %

AIR LIQUIDE (Chimie)
5 658 salariés
CFDT 29 %, + 3,6 %
CGT 40 %, - 5 %

POUR CONSTRUIRE LE CHANGEMENT

plus nombreux

DANS LA CFDT

« Ensemble, construisons le changement ». Cela n'est pas un slogan, le changement ne pourra devenir effectif, avoir toute son ampleur que si le maximum de travailleurs y prend une part active.

Il ne suffit pas d'approuver ceux qui prennent une responsabilité. Pour une action efficace, il faut aussi joindre ses efforts personnels à d'autres. Il faut s'associer à une action collective, celle qui est menée dans et avec l'organisation syndicale.

Le premier acte est ainsi l'adhésion. Ce bulletin étant adressé aux adhérents, il semblera curieux que nous insistions sur cette question, puisque nos lecteurs ont déjà effectué cette démarche.

Ce n'est pas si étrange. En effet, la période qui s'ouvre nous donne d'immenses responsabilités pour le changement qui est à construire. Pourtant, telle qu'elle est la CFDT ne sera pas en mesure de la assumer toutes si elle reste faible au niveau de ses adhérents, si de nouveaux militants ne prennent pas toute leur place.

Des objectifs, des propositions, nous en avons beaucoup. Ce qu'il nous manque ce sont les moyens, des forces pour les mettre en pratique.

Cela concerne tous les adhérents, car chacun peut jouer à son niveau une rôle essentiel.

Ne serait-ce qu'en commençant à en parler à ses proches camarades de travail, en les incitant à adhérer à la CFDT.

Cela est possible. Ne constate-t-on pas que dans les élections professionnelles, la CFDT accroît son audience ? Il suffit d'examiner un certain nombre de ces résultats pour se rendre compte qu'un nombre plus important de travailleurs reporte ses espoirs vers la CFDT.

Une nette progression dans les élections, mais pas encore dans l'adhésion.

Il est temps de réduire ce décalage qui existe entre le nombre de nos voix et celui de nos adhérents.

C'est possible, la période y est favorable.

Mais cela ne se fera pas tout seul. Pour que les voix des sympathisants se transforment en adhérents, il est indispensable d'en parler, de susciter l'adhésion.

Les travailleurs ont besoin d'une grande organisation syndicale dans laquelle :

- ils pourront s'exprimer,
- ils pourront formuler leurs revendications concrètes et en débattre,
- ils pourront mener une action de masse puissante,

• ils contribueront à transformer la société ;

Cette organisation qui peut répondre à l'ensemble de ces attentes, c'est la CFDT.

Oui c'est l'heure de la CFDT.

La CFDT doit devenir l'organisation syndicale majoritaire. C'est possible et c'est souhaitable dans l'intérêt de tous.

Oui, une CFDT plus forte, plus efficace, plus accueillante et plus nouvelle. Une CFDT qui donne une place plus large aux femmes, aux jeunes et à tous ceux qui étaient jusqu'à maintenant le plus à l'écart de l'action syndicale, c'est possible et indispensable.

Construisons le changement en construisant aussi la grande organisation syndicale que les travailleurs attendent !

La solution dépend de chacun de nous !



S.N.E.A.P. (Pétrole)
7 856 salariés
CFDT 24,7 %, + 2,9 %
CGT 19,2 %, - 2,1 %
FO 25,3 %, - 1 %
CGC 17,2 %

RHÔNE POULENC
INDUSTRIES
CFDT 34,1 %, + 5,3 %
CGT 41,1 %, - 2,3 %
CGC 13,5 %, - 1,6 %
CFTC 5,7 %, - 0,5 %
FO 3,8 %, + 0,2 %

KLEBER Colombes
(Caoutchouc)
1 540 salariés
CFDT 44 %, + 12,8 %
CGT 56 %, - 8 %

S.N.P.E. (Chimie)
6 000 salariés
CFDT 20,8 %, + 2,2 %
CGT 46,7 %, - 1,8 %
FO 19,9 %, - 0,7 %

MICHELIN
Clermont-Ferrand
(Caoutchouc)
29 000 salariés
CFDT 50,2 %, + 5,8 %
CGT 33,4 %, - 5,2 %
FO 5,8 %, + 0,2 %
Divers 10,6 %

V.M.C. Reims (Verre)
1 663 salariés
CFDT 38 % présente pour la première fois.
CGT 55 %
Autres 7 %