

chimie

UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE

— PHARMACIE

— PLASTIQUES

— CAOUTCHOUC

— VERRE

— PETROLE

Nouvelle Série N° 13 Janvier 1974

La
Fédération
souhaite
à

tous
une

bonne
année

1974

ENERGIE

La crise de l'énergie sera sans doute ce qui marquera le plus l'année 1974. Pas besoin de s'appeler Madame SOLEIL pour comprendre CELA.

Ce qu'il faudra bien analyser c'est les raisons de cette situation.

Il n'est pas sûr que l'analyse syndicale aboutisse aux mêmes conclusions que celles de nos patrons et gouvernements sur les causes de cette crise.

PENURIE

Les conséquences par contre sont immédiatement prévisibles. Il faut dans cette situation de pénurie faire des économies. Consommez moins nous dit-on de l'Élysée à Matignon. Comment ne pas se rappeler de ces appels antérieurs, à consommer plus. Il faudrait savoir ! La démagogie serait-elle mère de toutes les imprévoyances ?

INFLATION

Elle ne pourra guère se ralentir, encore moins s'arrêter malgré les séances de « tableau noir » de notre ministre des finances. Mais ce qui ne pourra guère s'arrêter non plus ce sera la montée du chômage et des prix. Autant de raisons qui contrairement à ce que pensent nos patrons ne doit pas nous empêcher d'agir pour changer les choses qui ne sont pas inéluctables.

REPRESSION

La période est bonne dans ces conditions pour entamer la répression syndicale. Elle est déjà commencée, les pages de ce journal vous le rappellent. Alors dans ces conditions il ne reste plus qu'une chose, l'

ACTION

La répression sauvage

SOVIREL : Un exemple

JUIN 68 :

Création de la section C.F.D.T. SOVIREL à Bagneaux-sur-Loing.

Elle a pour origine des Agents de Maîtrise, des Cadres et quelques Ouvriers. Chaque année la section remporte des sièges supplémentaires dans le collège ouvriers et conserve ses sièges chez la maîtrise et les cadres.

Créé par des maîtrises, la répression va commencer dans ce collège. C'est une répression lâchement camouflée visant les éléments les plus actifs.

La méthode est simple : forcer les militants à quitter l'Entreprise.

- 1°) en les laissant volontairement sans travail pour les écœurer.
- 2°) en leur donnant un travail inférieur à leur qualification pour les punir.
- 3°) en leur proposant un travail valable à condition d'accepter une mutation en dehors de l'Etablissement où ils militent.
- 4°) en prononçant des licenciements contre ceux qui refusent.

FEVRIER 71 :

Le Camarade Secrétaire de la section se retrouve sans travail et doit même demander à un collègue de lui faire une place dans son bureau.

La Direction profite du déplacement de l'atelier où travaillait ce Camarade pour supprimer son poste. Alors que tous ses collègues ont été reclassés dans les mois suivants, seul ce Camarade s'est retrouvé sans travail.

OCTOBRE 71 :

Grève avec occupation de 12 jours, sur le problème de l'emploi qui a mis un arrêt aux licenciements envisagés ainsi qu'à la pratique des mutations inter-entreprises.

Parmi les accords signés figure notamment une clause sur le reclassement préalable (sans diminution de salaire) en cas de modifications technique et structurelles. Malgré cet accord, notre secrétaire reste le seul maître à ne pas être reclassé.

MARS 72 :

La C.F.D.T. attaque la Direction en justice et appelle les Travailleurs à réagir contre cette atteinte à la liberté syndicale. Suite à cette double action, notre Camarade retrouve du travail mais il faut signaler que le jugement n'est pas encore rendu.

D'autres militants se sont retrouvés mutés ou à des postes inférieurs.

La C.F.D.T. s'étant bien implantée chez les ouvriers et en particulier chez les travailleurs postés, la Direction frappe maintenant ouvertement les militants syndicaux.

JUIN 73 :

Un délégué syndical ouvrier est à nouveau informé que son poste va être supprimé :

Prétexte invoqué : n'est pas rentable, ses heures de délégation l'empêchant de tenir correctement son poste.

Devant cette nouvelle atteinte aux droits syndicaux, la réaction des travailleurs est immédiate. A l'appel de la C.F.D.T., l'ensemble de l'atelier débraye à 100 % pour protester contre cette mutation. La Direction recule. Le délégué ne sera pas muté d'atelier, mais son poste qui était à la journée passe en 3 x 8 continu !

Dans ce secteur, ce camarade est le seul délégué C.F.D.T. Son travail à la journée lui permet de voir toutes les équipes. Etant maintenant en 3 x 8, il doit revenir en dehors de son travail.

Après plusieurs lettres à la Direction et à l'Inspecteur du travail, le problème n'est toujours pas résolu. La Direction envisage le retour du Camarade à la journée en avril 74 !

SEPTEMBRE 73 :

Un militant C.F.D.T., membre du bureau est avisé qu'il change d'équipe. Motif : réorganisation sur le plan professionnel.

Le camarade qui avait été convoqué en juin 73 avait accepté son changement d'équipe, celui-ci lui semblant justifié car il provoquait la promotion pour 2 collègues de son équipe.

En septembre, ce n'était plus qu'une permutation entre lui et une autre personne. Le camarade refuse alors sa mutation et se fait assister par la section C.F.D.T.

Après discussion, les arguments de la Direction tombent un à un.

NOVEMBRE 73 :

Le même camarade est licencié. Motif invoqué par la Direction : n'a pas demandé l'autorisation pour entrer dans l'Usine en dehors de ses heures de travail!!!

Quand on sait qu'à SOVIREL chacun peut revenir dans l'usine chercher sa paie, faire sa reprise de travail, assister à des réunions syndicales, etc.) sans être inquiété, il est facile d'interpréter ce licenciement...

Le camarade a été délégué de 69 à 73. La couverture des 6 mois est terminée. La Direction sait qu'il se représentera en avril 74 donc elle a 5 mois pour agir.

C'est pour couper court à la montée des luttes à SOVIREL que la Direction décide de frapper les militants syndicaux les plus actifs et les plus combatifs.

En frappant les militants C.F.D.T., la Direction veut mettre un frein aux luttes ainsi qu'aux nouvelles formes qu'elles prennent.

Les Travailleurs de SOVIREL ne s'y sont pas trompés et ont réagi à l'appel de la C.F.D.T., durant une semaine ont eu lieu des débrayages avec meetings d'information. Mais le manque d'unité syndicale a pesé lourd, et cette absence d'union a contraint la C.F.D.T. à suspendre le mouvement de grève devant l'approche des Fêtes.

La solidarité avec notre licencié s'exprime par des pétitions circulant dans l'Usine demandant le non licenciement. L'action juridique est engagée.

Pour le soutien du camarade et de la section syndicale, envoyez des motions de solidarité et de protestations (avec si possible un double à la section C.F.D.T.).

Cet exemple n'est qu'un exemple, mais il est significatif de l'esprit de revanche qui anime bon nombre de directions ou de ministres (fussent-ils premiers).

Comme si mai 68 n'avait rien appris, nous allons bientôt revenir à l'époque — pas si lointaine — de la chasse aux sorcières — Le plus important est que nous en prenions conscience.

Notions de solidarité

Syndical C.F.D.T. (S.O.V.I.R.E.L)
77 - BAGNEAUX-SUR-LOING

Motions de protestations

Monsieur MEURICE

Directeur des Ets S.O.V.I.R.E.L
77 - BAGNEAUX-SUR-LOING



Une grève "Dynamique"

Depuis le 11 décembre 1973, la majorité des travailleurs de l'entreprise DYNAMIC de Corbeil sont en grève illimitée pour obtenir de meilleures conditions de travail, le respect des règles d'hygiène et de sécurité et également des meilleurs salaires.

Sur ce dernier point, précisons qu'actuellement les travailleurs en majorité des immigrés et des femmes gagnent 1 250 F par mois pour 46 heures par semaine.

Depuis le début du conflit, la direction préfère utiliser la menace, la répression, le recours à des vigiles et à la police, plutôt que de négocier avec les représentants des travailleurs. Elle prétend n'ouvrir la négociation qu'après la reprise du travail.

Patron de droit divin comme on en trouve un certain nombre dans cette industrie du caoutchouc, Monsieur KHAN entend régler le sort de ses employés comme bon lui semble.

La popularisation de ce conflit et l'aide financière aux camarades en grève sont nécessaires pour arriver à terme à la satisfaction des revendications des travailleurs.

GRACE A TON LA



des finances pour...

Pour fonctionner, l'organisation syndicale a besoin d'argent. C'est peut-être énoncer une évidence mais on est en droit de se poser la question quand on connaît les difficultés rencontrées par certains syndicats ou collecteurs lorsqu'il s'agit de réclamer le paiement du timbre mensuel.

action internationale, le champ de manœuvre de l'organisation syndicale est de plus en plus grand. Or il faut être sur tous les fronts si nous voulons défendre efficacement l'intérêt des travailleurs.

... être indépendant

Or, nos finances restent très insuffisantes quand on mesure l'ampleur de l'action à mener et les moyens dont disposent les patrons. On peut s'en rendre compte tous les jours dans les entreprises, il suffit de comparer par exemple les revues d'entreprise éditées par les patrons et distribuées à tous les salariés avec les tracts, journaux et bulletins diffusés par le syndicat. D'un côté le papier glacé, la couleur, de l'autre le tract ronéoté ou le journal fabriqué avec les moyens du bord et beaucoup de bonne volonté. D'un côté des équipes de techniciens, de spécialistes en relations dites humaines, payées par l'entreprise, et qui y consacrent tout leur temps; de l'autre, des militants qui font tourner les ronéos après leur temps de travail. C'est vrai les moyens restent disproportionnés mais heureusement la lutte n'est pas toujours inégale.

Notre syndicalisme est indépendant, ses seules ressources sont constituées par la cotisation payée chaque mois par l'adhérent. C'est dire toute l'importance que nous devons attacher à remplir notre devoir de syndiqué afin d'assurer à l'organisation des finances solides gage de son indépendance.

... un fonctionnement démocratique

Nous essayons de construire un syndicalisme démocratique. Là encore, les aspects financiers ne sont pas à négliger. Pour décider collectivement, il faut être formés et informés et tout le monde doit détenir l'information car il est trop facile à celui qui sait, d'emporter la décision. L'information, la formation coûtent cher.

Il faut pouvoir réunir le plus souvent possible les équipes de militants, de responsables. Cela représente des frais de déplacements, des remboursements de pertes de salaires, des frais d'hébergement. Cela coûte encore de l'argent.

... une action efficace

L'action du syndicat doit être efficace. Nous luttons pour faire aboutir des revendications pour améliorer notre condition de travailleurs. Or, il faut bien l'admettre, nous nous heurtons tous les jours à des problèmes de plus

en plus difficiles. Les textes, les lois sont de plus en plus nombreux et il n'est pas toujours facile de s'y retrouver. Nous devons prendre en compte des problèmes qui dépassent le cadre de notre établissement de notre entreprise. Face aux sociétés multinationales pour lesquelles il n'y a plus de frontières, il nous faut créer de nouveaux liens avec les syndicats et les travailleurs des autres pays.

Problèmes économiques et politiques, problèmes juridiques, action sociale,

C'est ta cotisation

On pourrait ainsi continuer à dresser le tableau des tâches du syndicat, à justifier que la démocratie, l'indépendance et l'efficacité de notre organisation sont pour une grande part conditionnées par nos moyens financiers. Mais est-ce nécessaire? car maintenant que tu as lu ces quelques mots, c'est toi qui iras trouver ton collecteur si quelquefois il était un peu en retard pour payer ton timbre à TON SYNDICAT.

Où va l'argent ?

La C.F.D.T. c'est un ensemble composé de sections syndicales, de syndicats, d'unions de syndicats, de fédérations, d'unions locales, d'unions départementales et d'unions régionales. Toutes ces structures existent, elles ont un rôle à jouer, elles sont nécessaires, et pour vivre elles reçoivent une partie de la cotisation payée par l'adhérent.

En fait, la cotisation de l'adhérent peut être divisée en 5 grandes parts :

1	La Part Nationale en F Confédération 1,01 Solidarité syndicale mondiale 0,10 Fonds organisation 0,25 1,36	1,36
2	La Part Régionale action interprofessionnelle (union locale, union départementale, union régionale)	variable selon les régions dans une fourchette de 1,60 à 2,25
3	La Part Fédérale Fonctionnement fédéral 3,03 F Fonds régional fédéral .. 1,02 F 4,05 F	4,05
4	La Part du Syndicat	elle est variable selon le syndicat mais elle doit être au minimum de 1,15
5	La Caisse de Résistance (C.N.A.S.)	4 taux (au choix du syndicat) 0,92 F - 1,84 F - 2,76 F - 3,68 F 0,92 - 1,84 2,76 - 3,68

le budget fédéral

Le budget de la Fédération est alimenté par la part fédérale qui pour 1974 s'élève à 4,05 F. En fait, cette part sert au fonctionnement de la Fédération (3,03 F) et alimente le fonds régional fédéral (1,02 F).

Il est difficile à travers les chiffres de concrétiser l'utilisation de cet argent, cependant, il faut savoir :

Le Fonctionnement de la Fédération

Une partie du budget fonctionnement de la Fédération sert à payer les charges fixes. Il s'agit notamment des loyers, des frais d'entretien, des fournitures de bureau et aussi des frais de téléphone, de timbrage. Au secrétariat de la Fédération, travaillent en permanence 6 permanents et 7 secrétaires, d'où l'importance du poste salaires et frais de déplacements des permanents dans les différents syndicats. Les militants reçoivent de l'information (buletins - circulaires - brochures), il faut l'écrire, l'imprimer. Il y a aussi le journal aux adhérents. Le seul poste information représente 14 millions d'anciens francs. La Fédération fait par ailleurs un effort important pour la formation des militants, en plus des frais de tenue des sessions (déplacements - pertes salaires - hébergement), on estime que la formation nécessite le temps complet d'un permanent et demi et d'une demi-secrétaire.

Une autre partie importante du budget est consacrée au fonctionnement

des structures fédérales. On entend par là, les frais pour la tenue des réunions du Bureau National et du Comité National de la Fédération, mais aussi les réunions au niveau des branches, des trusts. Il y a aussi le congrès, les groupes de travail... enfin tout ce qui fait la vie et le fonctionnement démocratique de l'organisation. Nous avons déjà parlé de l'action internationale, il faut payer les cotisations à l'I.C.F. mais aussi financer les activités, et, dans ce domaine plus que dans tout autre, nos moyens restent bien modestes en regard des coûts que représente le moindre déplacement au niveau international.

Le Fonds Régional

Le fonds régional prend en charge les salaires des permanents régionaux et une partie de leurs frais de déplacements. Il y a 8 permanents dans les régions (Paris - Lyon - Haute-Normandie - Nord - Auvergne - Aquitaine). Il peut aider aussi dans la mesure de ses possibilités à équiper les syndicats. Enfin une partie constitue un fonds de péréquation pour permettre de donner aux syndicats ayant des adhérents à faible salaire, les moyens minima de fonctionnement.

Tout cela constitue UN ENSEMBLE DE MOYENS, en hommes, en équipement, en locaux, en matériel, en possibilité de déplacement, d'information, de formation, qui sont tous au service d'un seul objectif : MENER L'ACTION ET CREER UN RAPPORT DE FORCES.

0,65 à 1%

Assez souvent et assez facilement, certains adhérents ont tendance à penser et à dire : la cotisation est trop chère. Cette affirmation est gratuite : elle ne résiste pas à un examen un peu sérieux de la réalité. Car enfin, c'est trop cher par rapport à quoi ? aux cigarettes, au tiercé, au litre de super, ou à l'apéro ?

Non, il n'y a qu'une façon de poser la question. Suis-je convaincu que l'action syndicale est nécessaire et vais-je accepter de rester en dehors de ceux qui agissent, alors que j'accepterai de bénéficier des résultats de leur action ? Selon la réponse, on décide volontairement de se syndiquer et de payer la cotisation demandée.

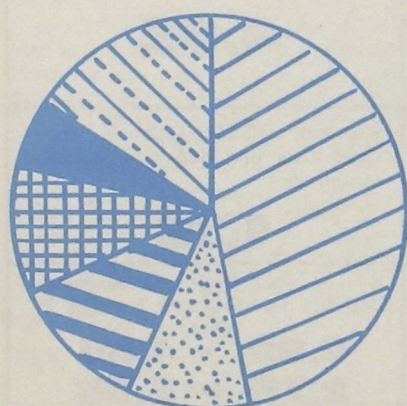
Bien sûr, le montant de la cotisation doit tenir compte des réalités, c'est pourquoi à la C.F.D.T. nous avons décidé de demander à chaque adhérent de payer une cotisation dont le montant sera fixé en fonction DE SON SALAIRE REEL MENSUEL TOUTES PRIMES COMPRISES.

Notre objectif est d'arriver à une cotisation égale à 1 % du salaire. Pour l'année 1974, le pourcentage ne devra pas être inférieur à 0,65 %...

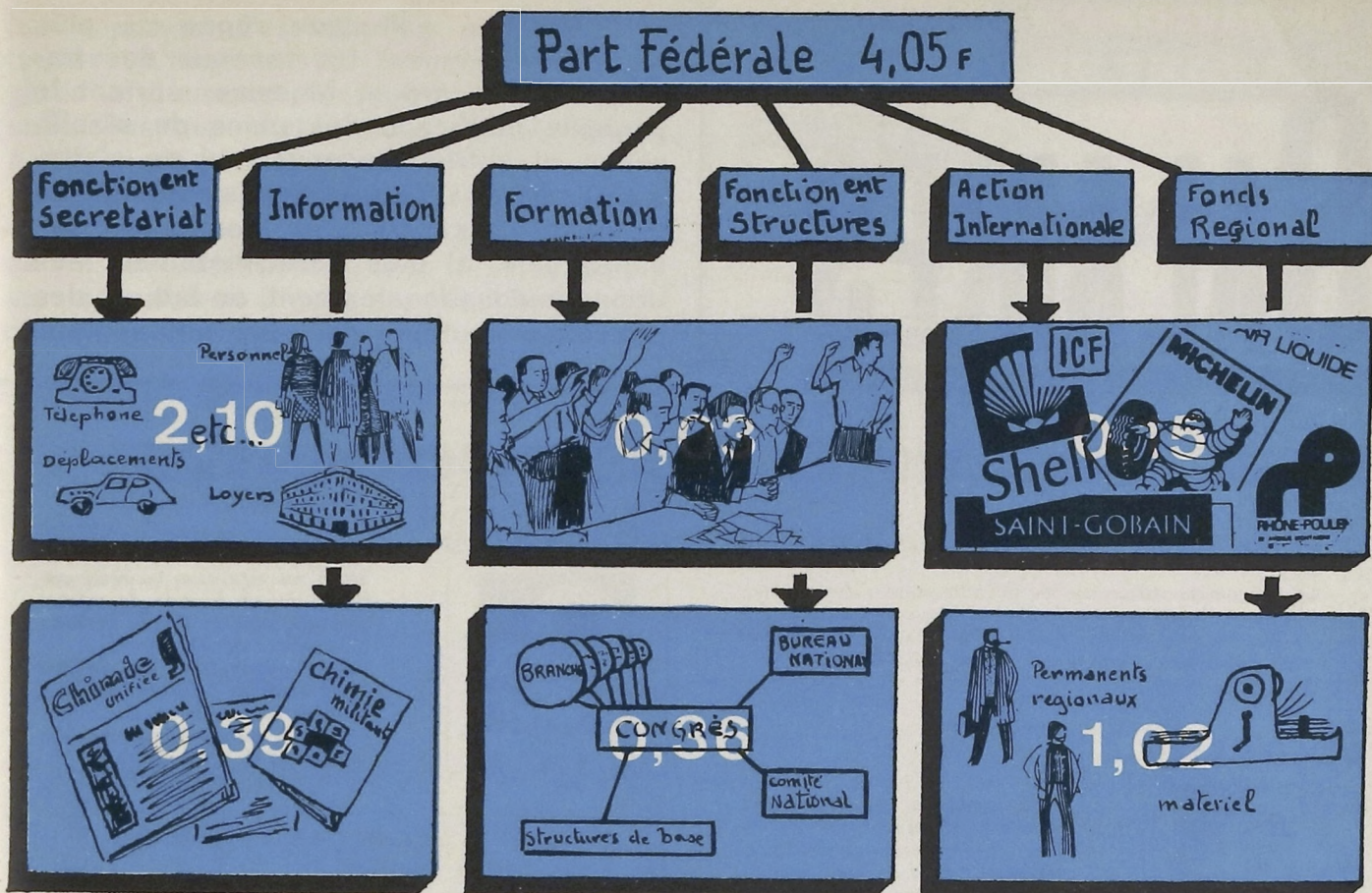
Donc suivant la politique adoptée par le syndicat, l'adhérent devra payer chaque mois une cotisation égale à un pourcentage pris dans la fourchette 0,65 % à 1 % de son salaire réel mensuel toutes primes comprises.

Une telle politique permet de demander à chacun selon ses moyens et d'assurer ainsi LA SOLIDARITE entre les adhérents.

BUDGET FONCTIONNEMENT FEDERATION



	Salaires
	Charges fixes
	Information
	Fonctionnement structure fédérale
	Action internationale
	Formation



**13.000 GREVES
2,5 MILLIARDS**

CNAS = SOLIDARITÉ

La CNAS c'est la Caisse Nationale d'Action Syndicale de la C.F.D.T., c'est la caisse de grève, c'est la caisse de résistance.

Elle est alimentée par une partie de la cotisation payée par tous les adhérents C.F.D.T. Pour des raisons tenant à l'histoire des caisses de grève dans la C.F.D.T., il subsiste quatre taux de cotisation qui donnent droit chacun à une indemnité différente.

Les fonds recueillis permettent avant tout de soutenir les **adhérents engagés dans une grève** en leur payant une indemnité journalière, pendant toute la durée du conflit.

L'action de la caisse, ne se limite pas à la grève, elle permet aussi de prendre en charge dans certaines conditions **les frais de procès relatifs au droit syndical**.

Elle permet aussi de soutenir **les victimes de la répression patronale**. De nombreux camarades sont sanctionnés, licenciés parce qu'ils mènent une action syndicale. La caisse leur assure la plus grande partie de leur salaire pendant une période de deux mois. Cette période pouvant être prolongée lorsqu'il y a de réelles difficultés à trouver du travail ou si l'action en

justice qui est intentée peut permettre la réintégration.

Il s'agit donc bien d'un réel effort de SOLIDARITE active et permanente entre tous les adhérents C.F.D.T. pour soutenir ceux qui sont en lutte et leur permettre de faire aboutir leurs revendications. Le bilan de la caisse de grève C.F.D.T. est déjà très impressionnant et mérite d'être signalé.

Aussi, depuis le 1^{er} janvier 1967, la caisse a traité :

- plus de 13 000 dossiers de grève représentant plus de 2,5 milliards d'anciens francs de prestations,
- près de 450 dossiers de soutien pour 1.600 militants sanctionnés dont 397 militants et délégués licenciés.
- 875 dossiers de prise en charge financière d'actions en justice pour faire respecter le droit syndical et la loi.

Si l'on considère que nous obtenons gain de cause dans la majorité des cas, on doit en déduire que ce sont les patrons, qui le plus souvent sont hors la loi.

Si ce bilan montre bien la nécessité et l'efficacité de la Caisse, il est aussi le reflet de la lutte difficile mais sou-

vent victorieuse menée par les travailleurs avec la C.F.D.T. contre un patronat et une classe dominante qui utilisent tous les moyens pour conserver leur pouvoir.

☆ Pour avoir droit aux prestations :

- être adhérent depuis au moins 6 mois
- être en règle dans le paiement de sa cotisation

☆ pour être indemnisée, la grève doit être au minimum d'une journée (8 heures de travail).

La valeur de la prestation journalière varie selon la catégorie choisie par le syndicat.

Pour les grèves isolées de 24 heures (8 heures de travail), la prestation est réduite.

☆ Le montant des prestations journalières en 1974.

catégorie	prestation complète	prestation réduite
1 ^{re}	5,50	5
2 ^e	11,00	10
3 ^e	16,50	15
4 ^e	22,10	20

SALAIRES

des objectifs permanents

La Vérité sur les salaires et rémunérations

Le pouvoir du patron sur les travailleurs se manifeste par le **secret** dont il entoure les feuilles de paie de chaque travailleur. Par là, il entretient la division et l'illusion que chacun est mieux payé que le voisin. Il faut en finir avec l'arbitraire patronal.

objectifs



L'organisation syndicale doit connaître périodiquement les salaires et rémunérations réellement pratiqués dans l'établissement, l'entreprise, le groupe, la branche.

Pas de salaires « à la tête du client ! »

Son pouvoir arbitraire, le patron l'exerce aussi lorsqu'il distribue les rallonges, les primes, les promotions, ... « à la tête du client ».

Les patrons mettent en place les **politiques de salaires** qui servent le mieux leurs intérêts financiers tout en assurant leur **domination** sur les travailleurs.

Bien souvent ces politiques utilisent les **disparités** :

- disparités hommes-femmes,
- » nationaux-immigrés,
- » dans un même coefficient,
- » entre régions,
- » entre établissements.

objectifs



Connaître ces disparités, connaître ces politiques de salaires, lutter contre elles, c'est déjà limiter le pouvoir absolu du patron et le contraindre à s'expliquer sur ses pratiques discriminatoires.

Pas de salaires carotte-bâton

Les patrons laissent le plus souvent les salaires minimum garantis par la Convention Collective loin derrière les **salaires réels**. Le patron peut, légalement, à tout moment, ne payer que les salaires minimum (en supprimant des primes en n'augmentant pas les salaires...). Cette différence entre salaire réel et salaire minimum peut donc être utilisée par le patron comme carotte ou comme bâton.

L'inflation galopante rogne de plus en plus gravement les revenus des travailleurs. Giscard et Messmer sortent la panoplie inefficace des plans de stabilisation et autres menaces, qui ne s'attaquent pas aux causes fondamentales de l'inflation. Les politiques monétaires des entreprises, et plus particulièrement des firmes multinationales sont, en fait, un des principaux fauteurs de cette inflation qui

objectifs



L'objectif est donc d'empêcher cette manœuvre, en **GARANTISANT** au maximum les réels pratiqués par un barème de salaires garantis, tant au niveau de l'établissement, de l'entreprise qu'au niveau national, ce qui suppose l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales, prioritairement au niveau de l'établissement et de l'entreprise.

La santé et la liberté des travailleurs ne sont pas à vendre !

La logique du système veut que les patrons raisonnent uniquement en termes de fric. Les conditions « d'humanisation du travail » acceptées par certains patrons sont dues au seul fait que la productivité en est grandement améliorée.

Cette même logique veut que, le plus souvent, le travailleur est considéré comme une **pièce** que l'on jette lorsqu'elle est usée.

Existe-t-il un danger à plus ou moins long terme, le patron préfère donner des primes, acheter au rabais la santé des travailleurs plutôt que de supprimer la cause du mal ou de voir remis en cause la division et l'organisation capitaliste du travail.

objectifs



Lutter pour une **amélioration réelle** des conditions de travail, aussi bien pour les travaux pénibles ou dangereux que pour les travaux postés.

Remettre en cause l'organisation arbitraire du travail (cadences, charges de travail, polyvalence, intérimaires).

Réévaluation de l'éventail hiérarchique

Les hiérarchies des pouvoirs, d'autorité, de consommation n'ont pas de commune mesure avec les compétences diverses qui existent aujourd'hui. Par contre, elles sont absolument nécessaires au fonctionnement de la société capitaliste et se concrétisent par le salaire hiérarchisé de 1 à 8,8 (des minimum garantis)

objectifs



Lutter pour que cette ouverture de l'éventail hiérarchique soit de 1 à 6 est un des moyens essentiels de remettre en cause toutes ces hiérarchies et le système capitaliste qui repose sur elles.

leur rapporte. Ces sociétés restent inattaquées. L'augmentation des effectifs et la garantie et amélioration du pouvoir d'achat sont, plus que jamais des revendications à l'ordre du jour. Le Comité National Fédéral de novembre 73 a précisé les principes, les propositions qui président à une action revendicative intense et cohérente sur les salaires à tous niveaux de négociations.

Un pouvoir d'achat amélioré

Le pouvoir d'achat doit être, non seulement garanti (par rapport à l'augmentation des prix) mais aussi amélioré.

En effet, sous le terme de pouvoir d'achat on met des choses différentes selon que l'on est en haut ou en bas de l'échelle.

Pour les bas coefficients, c'est un pouvoir de survie. Pour les hauts coefficients, c'est, bien souvent, en plus du pouvoir d'achat, un pouvoir d'épargne !

objectifs



Cette amélioration doit être proportionnellement plus importante pour les faibles coefficients que pour les plus élevés.

La méthode proposée aux sections et aux branches est, en conséquence la suivante :

I — Minimum de réévaluation de l'éventail hiérarchique.

a) Fixer le salaire minimum garanti du coefficient 880 en fonction des éléments dont l'entreprise dispose (chiffre 1).

Par exemple : enquête de salaires sur les réels.

b) Fixer le salaire minimum garanti correspondant au coefficient le plus bas de l'échelle hiérarchique (chiffre 2).

c) Le rapport $\frac{\text{chiffre 1}}{\text{chiffre 2}}$ devant tendre vers 6 (réévaluation

de l'éventail hiérarchique de 1, à 8,8 à 1 à 6).

d) Tracer une droite entre le point 1 et le point 2 qui détermine pour chaque coefficient la valeur du salaire minimum garanti.

Exemple (fictif)

(Chiffre 1). Dans une entreprise de la Chimie, l'enquête salaire donne les salaires réels ramenés à 40 heures pour les 440 les moins bien payés. Cela donne une valeur de point de 9,27 par exemple, soit au 880 un salaire de 40 heures de 8 160 F.

Par ailleurs, on demande par exemple 140 F pour tous sur les réels, le chiffre 1 retenu serait donc :

$$8\ 160 + 140 = 8\ 300\ \text{F}$$

(Chiffre 2). On fixe un taux 1 300 F au coefficient 120 (par exemple)

$$\text{Rapport hiérarchique : } \frac{8\ 300}{1\ 300} = 6,4$$

Barème des salaires garantis : on joint 1 à 2.

CONDITIONS DE TRAVAIL

POSTES : AU "RENCART"

Un posté d'une grande usine verrière a reçu la lettre (extrait) ci-joint :

Mutation pour inaptitude physique.

Monsieur,

Le 'Médecin du Travail de l'établissement nous a transmis un retrait d'aptitude de travail en équipe vous concernant.

Nous n'avons pu à ce jour, vous trouver une nouvelle affectation, aucun poste en horaire discontinu, pouvant vous convenir ne se trouvant actuellement à pourvoir.

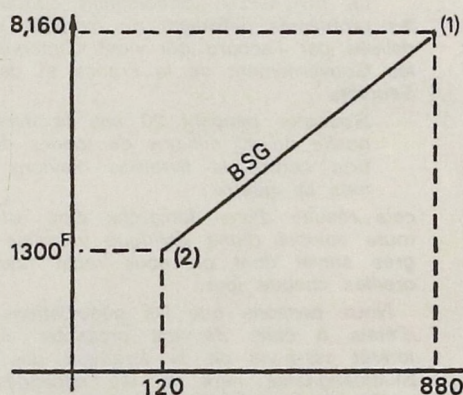
En conséquence, nous sommes conduits à vous employer provisoirement en surnombre au service cour en tant que manœuvre pour une période d'un an. Pendant cette période vous bénéficierez d'une priorité de reclassement dans votre emploi d'origine si cela redevient médicalement possible, ou dans un emploi de même catégorie, correspondant à vos aptitudes professionnelles. Au-delà de ce délai, si aucune possibilité d'affectation définitive ne s'est présentée, vous ne pourrez être maintenu dans notre établissement.

Résultats : avant son déclassement : 2180 F par mois

après son déclassement : 1669 F par mois.

Un moyen comme un autre de lui dire qu'il est usé et que comme une simple machine on ne veut plus de lui.

Ce n'est pas un cas isolé... pour être au clair, une brochure fédérale fera prochainement le point sur le problème des postés.



Formulation :

On peut trouver plusieurs formulations de la droite des salaires garantis.

Salaires réels

Aux niveaux des branches, des établissements et des entreprises, l'objectif de réévaluation de l'éventail hiérarchique implique qu'au moins une partie de l'augmentation soit formulée en valeur absolue. Cette augmentation devant être par ailleurs garantie par le Barème de Salaire Garanti revendiqué à chacun des niveaux.

Dans les établissements et les entreprises, la revendication en matière de salaires réels dépend de multiples facteurs : évolution du coût de la vie, combativité orientée pour l'augmentation du pouvoir d'achat, rapport de forces, degré de sensibilisation pour la réévaluation de l'éventail hiérarchique, évolution entre la position de départ et les contre-propositions de compromis en cours de négociation, etc.

Elle dépend surtout du rapport de force que les salariés avec leurs organisations syndicales sont capables de mettre en œuvre et ce sur des objectifs clairs comme ceux que nous venons de rappeler ci-dessus.

● NICE : Pharmacie

De graves menaces sur l'emploi pèsent sur cette région. Après les laboratoires RONCHESE, c'est la COOPERATIVE DES PHARMACIENS qui dépose son bilan et veut fermer ses portes. 107 travailleurs sont concernés. Pour défendre leur emploi et aussi garantir une livraison correcte des médicaments et défendre ainsi la Santé Publique, ces travailleurs refusent la décision. D'autant que les informations laissent apparaître un bilan en équilibre. Depuis plusieurs jours ils occupent les locaux. Les Pouvoirs Publics et le Ministère de la Santé tenus informés prendront-ils des mesures ?

● SMIC :

Depuis le 1er décembre 1973 le SMIC a été porté à 5,43 F ce qui pour 40 heures donne un salaire mensuel de 944,82 F.

— Nous sommes encore loin des 1200 F réclamés par les organisations syndicales.

— La hausse des prix va encore entraîner prochainement des hausses de ce SMIC.

● ENERGIE A TOUT PRIX :

Après l'accord entre la France et l'Arabie Saoudite sur le pétrole, la FUC a fait parvenir à la presse le communiqué suivant :

La FUC-CFDT, directement concernée par les problèmes pétroliers du moment, est scandalisée par l'accord qui vient d'intervenir entre les Gouvernements de la France et de l'Arabie Saoudite :

S'assurer pendant 20 ans la livraison annuelle de 40 millions de tonnes de pétrole brut contre la livraison d'avions et d'armes de guerre ;

cela résulte d'une démarche d'où est absente toute volonté d'une politique véritable de progrès social dont on nous rebat pourtant les oreilles chaque jour.

Nous pensons que les négociations directes d'états à états peuvent présenter un certain intérêt vis-à-vis de la stratégie des Sociétés Multinationales mais si les échanges directs entre états producteurs et états consommateurs doivent aboutir à des marchés du type de celui qui vient d'être conclu, ils ne peuvent que rencontrer l'opposition des travailleurs des pays concernés, car, arabes ou français, ils en seront un jour les victimes.

PARIS, le 9 JANVIER 1974.

● POLICIER C.F.D.T. REVOQUE :

J.L. BRETON, Policier CFDT, mandaté par sa fédération est allé à la tête d'une délégation, participer à un débat avec les « LIP » à Besançon. Son intervention se situant dans le cadre de la résolution du congrès CFDT de la Police dont nous parlions dans le numéro précédent de Chimie Unifiée.

Cela n'a pas plu au pouvoir. J.-L. BRETON est passé devant ses pairs — et il a été ré-

voqué — 4 voix pour (les policiers réactionnaires) et 4 voix contre (Syndicat autonome de G. MONATE).

Dans un cas comme celui-là, la voix du président étant prépondérante, on sait au moins qu'il se situe du côté de la réaction...

La C.F.D.T. n'entend pas en rester là... Informez-vous.

● LA CFDT ET LA CGT CONTRE LA CFT

Ne pouvant reconnaître la CFT et la CGSI au plan national de peur des réactions que cela provoquerait, le pouvoir veut régler ce problème par la « bande ». Il a reconnu ainsi la CFT et la CGSI dans certains conseils économiques et sociaux régionaux. La CFDT et la CGT pour protester contre cet état de fait :

— refusent de désigner leurs représentants dans les 4 régions considérées,

— désignent leur représentant, mais refusent de siéger dans les autres régions,

— engagent immédiatement un recours en Conseil d'Etat.

● TECHNIPLASTE (Le Havre) :

Accord intéressant après 12 jours de grève des femmes et des immigrés.

On peut dire que la grève a permis aux travailleurs de participer activement et de se prononcer ainsi clairement sur les propositions patronales :

Salaires :

— 0,30 F de l'heure au 1-12-73

— 1 % au 1-1-74

— 2 x 8 + 0,30 F de l'heure

— 3 x 8 + 0,80 F de l'heure.

Conditions de travail : Réduction des cadences et autres mesures importantes (bruit - relations humaines, etc...).

● PECHINEY NOGUERES (suite)

Les négociations sur les classifications au niveau de l'électrometallurgie, faisant suite au conflit de PECHINEY NOGUERES, piétinent.

Le patronat (essentiellement P.U.K.) refuse de prendre en considération deux éléments clés de la revendication C.F.D.T. : plus d'emplois classés au-dessous du coefficient 140, négociations, dans les établissements, une fois le cadre national élaboré.

Aucune avancée significative ne s'est produite durant les réunions qui se sont déroulées depuis le 15 Octobre 1973. Devant cette situation, la délégation C.F.D.T. qui estime toujours que le lieu de négociation peut être favorable pour les travailleurs, a suspendu sa participation à la réunion du 9 janvier 1974.

Les travailleurs sont consultés ; une décision quant à l'avenir interviendra fin janvier. Il va sans dire qu'une mobilisation est possible dans les établissements.