

CHIMIE
PHARMACIE
PLASTIQUES

CAOUTCHOUC
VERRE
PETROLE

unifiée

Réduction de la durée du travail repreons l'offensive dans nos branches industrielles et entreprises

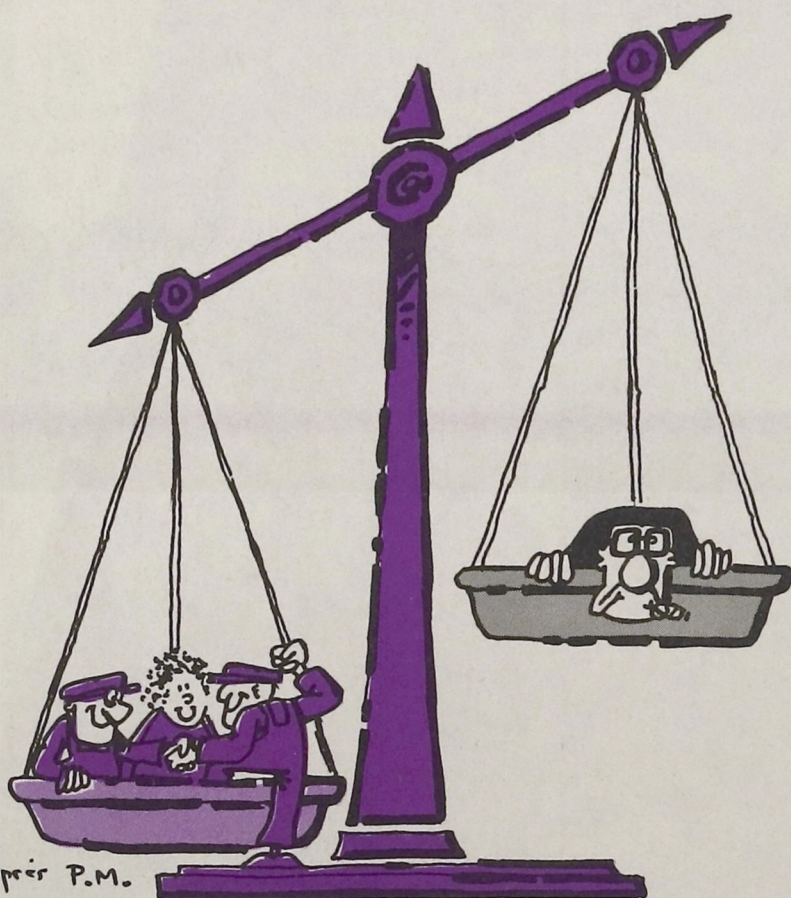
Bien curieuse cette situation que nous traversons actuellement.

D'un côté on se dirige à grands pas vers les 2 millions de chômeurs, ce qui pose avec plus de nécessité la question d'un partage du travail. D'un autre côté pourtant on a un peu le sentiment que la campagne d'action pour la réduction de la durée du travail, qui en constitue une partie de la réponse, marque le pas.

Pourquoi cette situation et que faire ?

Oui, il est nécessaire de reprendre notre action en ce domaine et il est certain que nos revendications sur la réduction de la durée du travail sont encore et toujours d'actualité.

35 h ou 40 h ?



d'après P.M.

Notre action est nécessaire
pour que les négociations
penchent en notre faveur

Pour repartir sur un bon pied, encore faut-il briser le carcan dans lequel les patrons ont essayé de nous enfermer pour détourner et désamorcer l'action qui se développait parmi les travailleurs.

Le patronat en donnant l'impression qu'il ouvrait des négociations a, en effet, réussi provisoirement à brouiller les cartes. Cela aura duré plus d'une année, mais aujourd'hui les choses doivent être claires pour tous :

— le CNPF ne cherche en fait qu'à obtenir un seul aménagement de la durée du travail pour une utilisation plus intensive de l'outil de travail ;

— le CNPF n'entend pas à ce niveau national discuter d'une réduction en-dessous des 40 h, mise à part une cinquième semaine de congés (partielle puisque cette dernière intégrerait les jours supplémentaires déjà acquis).

Pour reprendre notre action, il est donc nécessaire de comprendre qu'il nous faut tirer deux constats :

● LE PREMIER CONSTAT EST QU'EN EFFET NOS REVENDICATIONS N'AVANCERONT PAS DU SEUL FAIT DU BON VOULOIR DES PATRONS. Si l'action de tous ne vient pas appuyer nos objectifs, d'une part les négociations nationales resteront suspendues, d'autre part à d'autres niveaux elles ne s'ouvriront même pas ;

● le second constat à tirer étant celui de nos lieux de négociations. Nous n'obtiendrons pas de réelle réduction de la durée du travail à un niveau aussi large que celui des négociations avec le CNPF.

Par contre, compte tenu des réalités, nous sommes convaincus que grâce à l'action, une telle négociation peut être arrachée dans nos entreprises et dans nos branches industrielles.

Notre Fédération n'entend donc pas baisser les bras. Oui, même si l'action devra être développée sur plusieurs mois et si nous savons que cela ne sera pas facile, nous sommes convaincus que nous pouvons aboutir sur des accords.

Cela dépend de nous tous. Nous voulons cette réduction de la durée du travail et nous l'aurons. Mais n'attendons pas les patrons, ni même ces autres syndicats comme FO ou CGC qui, malgré leur discours « virulents », font la preuve qu'en fait ils sont d'autant plus fermés qu'ils n'accordent pas d'importance réelle à cette revendication.

Reprendre notre action et réaffirmer nos objectifs sont indispensables. C'est dans ce sens que nous reproduisons nos revendications. Une plateforme que nous voulons négocier dans chaque branche, chaque entreprise grâce à l'action qui doit être développée.

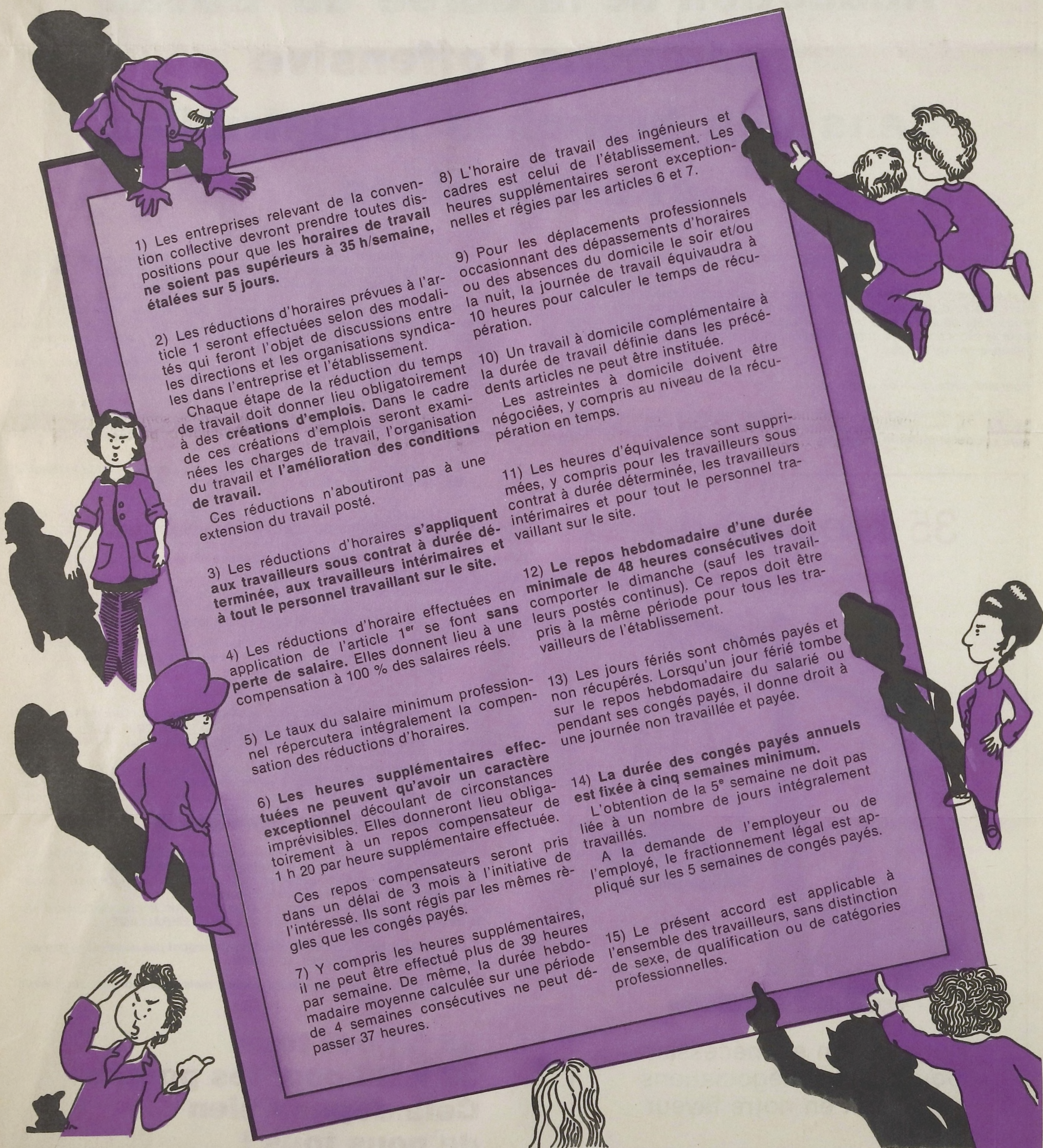
Des objectifs qui commencent à aboutir comme le prouve l'accord sur le travail posté qui vient d'être conclu à B.S.N. EMBALLAGE.

Un accord à B.S.N. EMBALLAGE, mais pourquoi pas aussi dans nos autres entreprises de la Chimie, du Pétrole.

Un accord pour les travailleurs postés, mais pourquoi pas aussi pour les autres travailleurs.

**35 h pour tous
33 h 36 pour les postés
Cela dépend bien
de nous tous !**

Plateforme revendicative sur la réduction du temps de travail pour les conventions collectives



1) Les entreprises relevant de la convention collective devront prendre toutes dispositions pour que les **horaires de travail ne soient pas supérieurs à 35 h/semaine, étalés sur 5 jours.**

2) Les réductions d'horaires prévues à l'article 1 seront effectuées selon des modalités qui feront l'objet de discussions entre les directions et les organisations syndicales dans l'entreprise et l'établissement.

Chaque étape de la réduction du temps de travail doit donner lieu obligatoirement à des **créations d'emplois**. Dans le cadre de ces créations d'emplois seront examinées les charges de travail, l'organisation du travail et l'**amélioration des conditions de travail**.

Ces réductions n'aboutiront pas à une extension du travail posté.

3) Les réductions d'horaires **s'appliquent aux travailleurs sous contrat à durée déterminée, aux travailleurs intérimaires et à tout le personnel travaillant sur le site.**

4) Les réductions d'heure effectuées en application de l'article 1^{er} se font **sans perte de salaire**. Elles donnent lieu à une compensation à 100 % des salaires réels.

5) Le taux du salaire minimum professionnel répercutera intégralement la compensation des réductions d'horaires.

6) **Les heures supplémentaires effectuées ne peuvent qu'avoir un caractère exceptionnel** découlant de circonstances imprévisibles. Elles donneront lieu obligatoirement à un repos compensateur de 1 h 20 par heure supplémentaire effectuée.

Ces repos compensateurs seront pris dans un délai de 3 mois à l'initiative de l'intéressé. Ils sont régis par les mêmes règles que les congés payés.

7) Y compris les heures supplémentaires, il ne peut être effectué plus de 39 heures par semaine. De même, la durée hebdomadaire moyenne calculée sur une période de 4 semaines consécutives ne peut dépasser 37 heures.

8) L'horaire de travail des ingénieurs et cadres est celui de l'établissement. Les heures supplémentaires seront exceptionnelles et régies par les articles 6 et 7.

9) Pour les déplacements professionnels occasionnant des dépassements d'horaires ou des absences du domicile le soir et/ou la nuit, la journée de travail équivaldra à 10 heures pour calculer le temps de récupération.

10) Un travail à domicile complémentaire à la durée de travail définie dans les précédents articles ne peut être instituée.

Les astreintes à domicile doivent être négociées, y compris au niveau de la récupération en temps.

11) Les heures d'équivalence sont supprimées, y compris pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée, les travailleurs intérimaires et pour tout le personnel travaillant sur le site.

12) **Le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 48 heures consécutives** doit comporter le dimanche (sauf les travailleurs postés continus). Ce repos doit être pris à la même période pour tous les travailleurs de l'établissement.

13) Les jours fériés sont chômés payés et non récupérés. Lorsqu'un jour férié tombe sur le repos hebdomadaire du salarié ou pendant ses congés payés, il donne droit à une journée non travaillée et payée.

14) **La durée des congés payés annuels est fixée à cinq semaines minimum.** L'obtention de la 5^e semaine ne doit pas être liée à un nombre de jours intégralement travaillés.

A la demande de l'employeur ou de l'employé, le fractionnement légal est appliqué sur les 5 semaines de congés payés.

15) Le présent accord est applicable à l'ensemble des travailleurs, sans distinction de sexe, de qualification ou de catégories professionnelles.

Les textes suivants ont été votés par le Comité national de la FUC les 24 et 25 avril 1980, après un débat dans les syndicats ou unions chimie, à partir d'un projet élaboré par le Bureau national. Ils visent à **construire un rapport de forces sur des revendications précises, qui permette de négocier une réduction importante du temps de travail dans nos branches et le renforcement des garanties collectives**. Ils visent aussi à obliger les directions d'entreprises et d'établissements à négocier des points essentiels, tels que les charges de travail, les conditions de travail et les créations d'emplois liées à la réduction du temps de travail.



Postes discontinus

7) La moyenne hebdomadaire du travail des postés en discontinu 3 x 8 sera portée à **34 h 40 mn**. Cette moyenne est calculée sur 3 semaines.

8) Pour les jours fériés et les congés annuels, les dispositions 13 et 14 du texte général s'appliquent.

9) Les compensations pour le temps de relève sont maintenues.

10) **Les salaires seront compensés à 100 %, les primes de poste seront proportionnelles à l'évolution du nombre de nuisances subies.**

Les primes de panier seront payées en fonction du nombre de postes travaillés.



Partout où c'est technologiquement possible, le travail posté doit être supprimé.

Travail en service continu

1) La moyenne hebdomadaire du temps de travail calculée sur le cycle de travail est portée à 33 h 6, soit **33 h 36 minutes**. Pour la réaliser, il faut au minimum **5 équipes**.

2) **La durée des congés annuels s'élève à 5 semaines minimum** comme pour les autres catégories de personnel.

3) Sont maintenues dans les conventions les clauses sur la compensation des jours fériés.

4) Les compensations pour le temps de relève sont maintenues.

5) Les effectifs de chaque équipe sont calculés afin que **les travailleurs postés puissent s'absenter normalement et sans contrainte** (repos compensateurs, congés, maladies, formation professionnelle, syndicale, heures de délégation, réunions diverses, etc.) sans qu'il y ait pour autant une charge de travail supplémentaire pour les présents.

6) **Les salaires seront compensés à 100 %, les primes de poste seront proportionnelles à l'évolution du nombre de nuisances subies.**

Les primes de panier seront payées en fonction du nombre de postes travaillés.

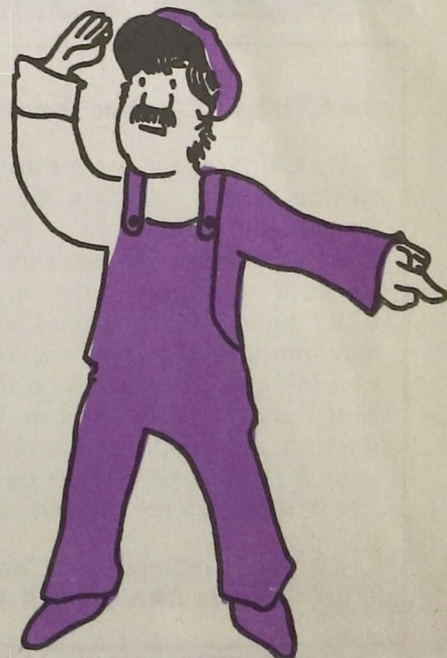
Postes 2 x 8

11) L'horaire sera réduit à **35 heures** par semaine sans perte de salaire.

Le travail du samedi et du dimanche des postés en 2 x 8 continus sera supprimé partout où c'est possible.

12) Pour les jours fériés et les congés annuels, les dispositions 13 et 14 du texte général s'appliquent pour les 2 x 8 discontinus et les dispositions 2 et 3 ci-dessus pour les 2 x 8 continus.

13) Les articles 9 et 10 ci-dessus règlent les questions de temps de relève, d'évolution des salaires et primes de postes.



Travailleurs postés : la 5^e équipe et les 33 h 36, c'est possible !



La CFDT-FUC a donc signé cet accord.

La CGT refuse de le faire pour différentes raisons (débat sur la productivité, pertes sur les primes de nuisance) bien qu'une partie non négligeable de ses adhérents approuve l'accord (d'autres raisons, politiques, qui n'ont aucun rapport avec l'action syndicale se seraient-elles pas à la base de ce refus ?). FO et CGC peu représentés, n'ont pas signé non plus l'accord parce qu'il ne permet pas la réduction du temps de travail simultanée des gens à la journée (le tout ou rien a-t-il jamais fait avancer les revendications ?).

La CFDT entend bien faire appliquer l'accord dans les usines car il correspond à une

avancée importante pour notre revendication de réduction du temps de travail chez les postés continus. Nous jugeons cette revendication prioritaire ; elle apporte en effet un gain sensible pour la santé et les relations familiales et sociales pour ceux qui subissent le travail continu.

La CFDT agira pour que cet accord ne reste pas un acquis isolé. La véritable 5^e équipe à 33 h 36 minutes par semaine doit pouvoir s'appliquer dans d'autres entreprises. Nous la revendiquerons avec plus de force dans la convention collective de la fabrication mécanique du verre et dans d'autres conventions collectives telles que celles du pétrole et de la chimie.

L'accord BSN Emballage concerne

2 500 postés continus dans 8 usines qui auront la 5^e équipe pour la fin 1981, et 700 postés dans un deuxième temps. Il s'agit d'un « accord cadre » qui sera suivi de discussions dans chaque usine, afin de définir les conditions de sa mise en place.

Qu'apporte l'accord ?

— 198 postes de 8 h travaillés par an soit une durée annuelle de 1 584 h et une moyenne hebdomadaire de 33 h 36' avec 5 semaines de congés payés (21 postes). Il manque par rapport à la plate-forme de notre Fédération CFDT la récupération des jours fériés travaillés. L'accord débouchera sur une moyenne de 34 h 40' de travail par semaine avec le mode de calcul de notre plate-forme.

— le maintien du salaire de base mensuel c'est-à-dire sa compensation à 100 % qui sera obtenue de façon quasi certaine après discussion sur la productivité dans les usines.

Cet échange sur la productivité se poserait de toute manière. En effet, les gains de productivité sont importants dans le verre creux, cela du fait de l'automatisation et de la mise en place de machines plus performantes.

Cela est aussi le cas dans nos autres industries, mais à la différence que pratiquement partout ailleurs ces transformations se produisent dans le seul intérêt des patrons et sans amélioration pour les travailleurs.

— l'étalement dans le temps de la perte de rémunération portant sur les primes de nuisance (moins de nuits - moins de jours fériés seront en effet travaillés). Cette réduction étalée correspond à 1,6 % de la rémunération en moyenne.

— la liberté pour chaque travailleur de se programmer 4 jours de congés par an.

Ce point de l'accord devant être estimé en fonction du système qui existait jusqu'à présent dans cette entreprise et qui était légèrement plus favorable, la discussion en usine visera à améliorer la souplesse.

— l'accord permet de maintenir les emplois.

Une question qui ne saurait être négligée à l'heure où sans même une amélioration des conditions de travail, la grande masse de nos entreprises ne maintiennent pas l'emploi mais aussi le réduisent.

Comme les autres, BSN Emballage avait réduit de 5 % l'emploi depuis décembre 1978 (350 emplois). Il est temps d'arrêter cette baisse, ce que permettra cet accord pendant un certain temps.

Des gains de productivité, les travailleurs auront leur part grâce à une 5^e équipe, une réduction de la durée du travail, un maintien de l'emploi.

Cela n'est guère fréquent, ne faut-il pas constater que l'entreprise équivalente de BSN dans le verre creux, Saint-Gobain Emballage adopte une toute autre attitude. Cette autre entreprise annonce en effet dans le même temps une suppression de 320 emplois d'ici fin 1981 par le biais de cessation anticipée d'activité à 56 ans 2 mois. Ce qui accroît le chômage total et n'apporte rien à ceux qui restent dans l'entreprise.

— un droit syndical supplémentaire (heures de délégation, réunions nationales et dans l'entreprise, réunions fréquentes des comités hygiène et sécurité ainsi que des commissions d'amélioration des conditions de travail).

Cela a été revendiqué par la seule CFDT et a été obtenu pour la période de négociation afin que les délégués puissent sur le terrain éviter toute aggravation des conditions de travail.