

**fuc** cfdt

**45**

novembre 1978

CPPAP 339 D 73

Fédé Unie Chimie

**Une action pour l'emploi  
et la réduction  
des inégalités**



Congrès Guidel Morbihan  
22-25 novembre 1978

**cfdt**

**UN CONGRES, QU'EST-CE QUE C'EST ?**

pages 3 et 4

**LES ENJEUX DU CONGRES**

pages 5 et 8

**UNE AFFICHE POUR LES PANNEAUX SYNDICAUX**

pages 6 et 7

**LES SALAIRES DANS LE PETROLE**

pages 11 et 12

**L'ACCORD CHIMIE  
SALAIRES - CLASSIFICATIONS**

pages 9 et 10



## DES INFORMATIONS UTILES - DES INFORMATIONS UTILES

### ■ Les prix, toujours la hausse

L'indice des prix calculé par la CFDT donne, pour le mois d'août, une augmentation de 0,7 %. Depuis le début de l'année, le coût de la vie a augmenté de 8,1 %, toujours selon la CFDT. Ainsi, malgré les discours officiels et les assurances de Monsieur Barre, la France connaît encore une inflation qui se développe à un rythme annuel supérieur à 10 %.

L'indice INSEE continue à donner des résultats inférieurs : + 6,9 % depuis le début de l'année.

### ■ Le taux du SMIC

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance a été majoré de 2,03 % au 1<sup>er</sup> septembre 1978. Depuis cette date, le taux horaire du SMIC est fixé à 11,07 F au lieu de 10,85 F. Il correspond à un salaire mensuel (base 40 heures) de 1 926,18 F pour une base de 174 heures et de 1 918,77 sur la base de 173 h 33.

On est toujours loin de la revendication CFDT qui demande la fixation du SMIC à 2 400 F (valeur avril 1978).

### ■ Le guide pratique et l'agenda CFDT 79

Deux outils indispensables pour la vie de tous les jours. Ils vous aideront à répondre aux multiples problèmes posés par la vie quotidienne.

Les informations sont regroupées en cinq rubriques :

- 1) le droit au travail ;
- 2) la protection sociale ;
- 3) éducation et formation ;
- 4) droit de la famille ;
- 5) la vie pratique.

Demandez-les aux responsables de votre section syndicale CFDT.

### ■ Les salaires minima dans les conventions collectives

**CHIMIE** : Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1978, la valeur du point mensuel 40 heures est fixée à 14,2622 F (SMP horaire : 8,20 F). Au coefficient 130, le salaire mini est donc de 1 854 F.

**PETROLE** : Au 1<sup>er</sup> octobre, la valeur du point 40 heures est de 16,9571 F (SMP horaire : 9,7831 F). La majoration conventionnelle est fixée à 0,4244 F. Le salaire mini au coefficient 100 est égal à 2 026,75 F. Pour chacun des coefficients, le salaire minimum se calcule selon la formule  $S = (16,9571 \times k) + 0,4244 \times (880 - k)$ .  $k$  est le coefficient.

**CAOUTCHOUC** : Au 1<sup>er</sup> novembre 1978, le SMP est fixé à 7,70 F, soit une valeur en point 40 heures égale à 13,3464 F. Au coefficient 100, le salaire mini est de 1 334,64 F. **Il faut le coefficient 144 pour avoir le SMIC.**

**TMP** : Le SMP est à 7,30 F depuis le 1<sup>er</sup> février 1978, ce qui donne une valeur du point de 12,7020 F.

**INSTRUMENTS A ECRIRE** : La valeur du point reste à 14,28 F depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1977.



LISEZ AUSSI

**cfdt magazine**

LE JOURNAL DES

TRAVAILLEURS

EDITE PAR LA CFDT

**PHOTOGRAPHIE PROFESSIONNELLE** : Au 1<sup>er</sup> juin 1978, la valeur du point est à 12,75 F.

**VERRE MECANIQUE** : Au 1<sup>er</sup> novembre, le SMP est à 9,42 F (valeur du point : 16,3908 F). Comme dans le Pétrole, il y a une majoration différentielle égale à  $0,33 \times (880 - k)$ .

**VERRE A LA MAIN** : Le SMP est égal à 8 F depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1978, donc une valeur du point 40 h. de 13,92 F.

**MIROITERIE** : La valeur des 100 premiers points est égale au SMIC, soit, au 1-09-78, 1 919 F. Les points au-dessus de 100 ont une valeur égale à 6,4380 F.

#### INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE :

Le SMP était à 7,69 F au 1<sup>er</sup> juillet 1978. Les patrons ont proposé une augmentation de 2,7 % au 1<sup>er</sup> octobre, ce qui le porterait à 7,90 F, la valeur dégressive complémentaire étant inchangée et maintenue à 835 F entre le coefficient 100 et le coefficient 200. Les organisations syndicales ont refusé un accord sur ces bases et dénoncé le refus de négocier de la chambre patronale.

#### REPARTITION PHARMACEUTIQUE :

Au coefficient 125, le salaire mini est à 2 150 F au 1<sup>er</sup> novembre 78, à 2 222 F au coefficient 140 et 3 422 F au coefficient 250.

#### DROGUERIE PHARMACEUTIQUE :

Le SMP est à 7,67 F ; il faut aussi ajouter une majoration dégressive pour les coefficients inférieurs à 330. Soit la formule  $S = (13,35 \times k) + 2,30 (330 - k)$ .

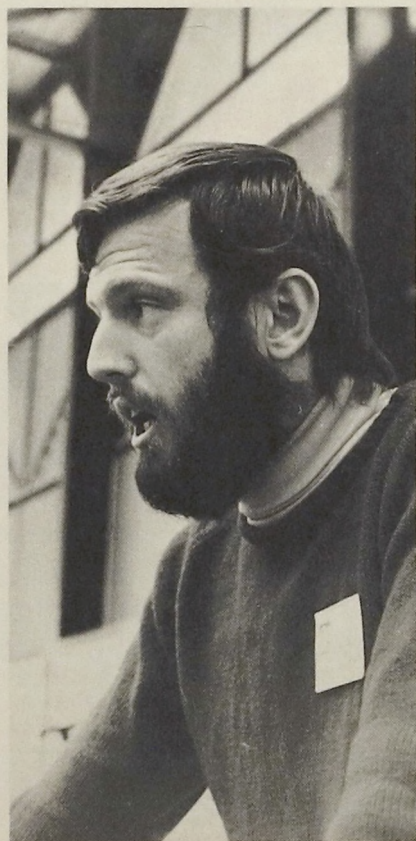


# MAIS, UN CONGRÈS QU'EST-CE QUE C'EST ?

Dans ce dialogue un peu imaginé

Alain, Béatrice, Christian

apportent quelques-unes des réponses



**Alain.** Au syndicat, l'autre soir, la responsable a parlé du Congrès. Elle nous a demandé qui pouvait y aller. Je n'ai pas osé demander ce que c'était : j'aurais eu l'air idiot.

**Béatrice.** Et voilà comment on laisse partir des délégués qui parlent en notre nom. Mais on n'a pas osé demander de quoi il s'agissait, ni à quoi ça servait.

**Christian.** A quoi ça sert, un Congrès ?

C'est une assemblée d'environ 350 gars et filles venant de toutes les régions de France qui se rassemblent pour faire le point sur le passé de notre action syndicale et préparer l'avenir.

**A.** C'est le grand nettoyage de printemps quoi ! On remet la maison à neuf.

**C.** Si tu veux. Bien que le Congrès se passe en novembre. Donc, ce sont bien les gens de la maison qui font le travail, qui décident de ce qu'il faut jeter, de ce qu'il faut garder, de ce qu'il faut transformer.

**B.** Pour cela un règlement intérieur précise combien de délégués chaque syndicat peut envoyer. C'est évidemment en rapport avec le nombre d'adhérents. De même, chaque syndicat a un nombre de voix, dans les votes, qui est aussi en rapport avec son nombre d'adhérents, calculé à partir du nombre de cotisations versées.



**A.** Tiens donc ! Ça veut dire que si je n'ai pas payé mes cotisations je compte pour du beurre ?

**B.** Eh oui. C'est normal. L'adhérent, c'est celui qui se sent partie prenante dans l'organisation, qui est capable de verser sa quote part pour que ça marche, et qu'on ait des moyens pour agir. C'est lui qui est donc la base de notre force et de nos décisions collectives.



A. Au fait, c'est au Congrès qu'on décide la cotisation ?

Moi je voudrais qu'elle soit moins chère.

C. On est tous de ton avis au début.

Le Congrès décide de ce que l'on veut faire, et comme on sait qu'on ne peut pas tout poursuivre en même temps, le Congrès fait des choix, il détermine les **priorités** qu'on se donne pour 3 ans, jusqu'au prochain Congrès.

B. Comme on est réaliste, on réfléchit aussi sur les **moyens**.

Comment allons-nous devenir ensemble plus capables de réfléchir et de prendre nos décisions ensemble, pour mener des actions efficaces ?

Quels moyens se donner pour mieux connaître les réalités de nos entreprises, de nos secteurs professionnels, de nos localités et de nos régions ? Comment être plus nombreux, mieux organisés ? etc.

C. Le Congrès ne décide pas du taux de cotisation, c'est le **Comité National** qui se réunit deux fois par an.

Mais le Congrès décide comment elle va être calculée et à quoi elle servira, comment elle sera répartie, dans ce qu'on appelle la **Charte financière**.



A. Il n'y a pas que les finances : il y a aussi les hommes et les femmes. Au syndicat, on n'arrête pas de dire, qui va faire ceci ? Qui va prendre en charge cela ? Il y a plus de problèmes que de volontaires. Moi je voudrais bien, mais je ne suis pas capable. Ils parlent d'un tas de choses qui me passent par-dessus la tête. Alors je me tais. Il paraît qu'il faut que j'aille en formation.

B. Oui ! Cependant, nous aurons toujours, chacun de nous, des sujets sur lesquels nous n'avons rien à dire. Mais notre travail, personne ne peut en parler à notre place : salaires, coefficient, conditions de travail, organisation du travail, problème de transports, etc.

C. Le Congrès, c'est aussi une occasion de **rencontres**. Déjà aller au syndicat permet de rencontrer des camarades ayant des expériences de travail et de vie différentes. Ça aide à ouvrir les horizons, à percevoir les liens entre des situations différentes, à mieux comprendre pourquoi les choses en sont là.



B. Pour y aider, des camarades du **Bureau National**, qui se réunissent tous les mois, ont préparé des **rapports**.

L'un d'eux fait le point sur ce que la fédération est devenue en 3 ans, depuis le dernier Congrès :

Qu'avons-nous réalisé des décisions prises alors ? C'est le **rapport d'activité**.

L'autre propose des choix pour notre action à venir et les moyens à prendre, c'est le **rapport d'orientation**.

C. Ce rapport ne fait pas ses propositions en l'air. Les camarades qui l'ont rédigé sont partis des analyses faites au Bureau National, à partir des réalités vécues dans les syndicats.

B. A partir aussi de l'expérience et de la réflexion accumulées par des générations de travailleurs organisés dans la CFDT. Ce sont les adhérents qui construisent au quotidien la vie de la fédération et son histoire.

A. C'est intéressant tout cela. Mais si c'est déjà écrit, on va faire quoi au Congrès ?

Faire son petit cinéma devant un micro ? Les décisions sont déjà prises !

B. C'est vrai que même si on voulait repartir à zéro, on ne le pourrait pas. Beaucoup de nos décisions pour demain sont déjà inscrites dans ce que nous avons fait ou négligé de faire depuis 3 ans.

C. Il y a un autre aspect aussi : depuis 3 ans les syndicats ont fait des choix, essayé d'agir sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail. Par les délégués, les adhérents ont pesé sur ces choix. Ce sont eux, c'est toi qui indiquent aux délégués : on veut se battre pour améliorer la sécurité ; on n'accepte plus de mourir pour le boulot, par exemple.

B. S'il n'y en a qu'un qui le dit, ça n'arrive pas à changer grand-chose. Mais si au Bureau National, au Comité National, dans les divers groupes de travail de la fédération, dans les commissions de branches, si dans toutes ces occasions de rencontres élargies, ce sont les mêmes points d'insistance qui reviennent, on voit se dessiner une ligne de force, un levier d'action.

Le Congrès permet de confirmer si cette ligne de force a été bien vue, bien précisée.

A. Et quelle est la ligne de force de ce congrès-ci ? Au syndicat, on a parlé de lutte contre les inégalités. Ça je suis bien d'accord.

C. Les priorités proposées sont :  
— la lutte pour l'emploi  
— la réduction des inégalités  
— la revalorisation des conventions collectives nationales.



A. Je suppose que vous allez nous en parler dans le reste du journal. Rappelez-moi plutôt où il a lieu, ce Congrès ?

B. Cette année 78, ce sont les syndicats de Bretagne qui nous accueillent à GUIDEL à 17 km de LORIENT dans le Morbihan, dans un village de vacances.

C. En fait ce ne seront pas des vacances, mais 3 jours 1/2 de travail avec beaucoup d'échanges et d'amitié et quand même une soirée culturelle avec un chanteur breton. Bretagne oblige. kenavo !



# LES ENJEUX DU CONGRÈS FÉDÉRAL

**Le Bureau National de la fédération propose aux délégués réunis en Congrès  
un axe central de discussion et de décision :  
définir l'orientation principale de notre action syndicale pendant les 3 années à venir.  
C'est tout le sujet résumé dans le PROJET DE RESOLUTION GENERALE.**

## **Le contexte du congrès : La crise internationale**

Nous constatons chaque jour les difficultés que nous rencontrons pour trouver du travail, en particulier, les femmes qui veulent reprendre une activité professionnelle après plusieurs maternités, les jeunes qui sortent des collèges, des lycées, des écoles.

Même les « grosses entreprises » n'assurent plus aucune garantie d'emploi. Et nous savons bien que notre région, notre pays ne sont pas seuls touchés. La crise est européenne, elle est mondiale.

« Si les luttes des travailleurs ne contribuent pas à l'instauration d'un autre ordre économique, social, idéologique et politique tourné vers le socialisme autogestionnaire l'issue de la crise peut très bien être un système capitaliste renforcé, se redéployant sur d'autres bases mais toujours exploitant, dominant et aliénant.

*Aussi, notre stratégie syndicale, pour les années à venir, s'inscrit-elle dans une perspective d'approfondissement de la crise. Nous affirmons qu'il n'y a pas d'issue positive à la crise pour les travailleuses et les travailleurs en dehors de la construction du socialisme autogestionnaire et d'un autre modèle de développement. »*

## **Les conséquences de la crise sur l'aggravation de l'emploi et des inégalités**

La crise touche aussi les travailleurs ayant un emploi, et ce, de multiples manières.

Les CONTRATS TEMPORAIRES deviennent de plus en plus nombreux et ont le plus souvent pour effet de soustraire un grand nombre de travailleurs aux garanties assurées par la convention collective. Le

contenu du travail tend à se DEQUALIFIER pour le plus grand nombre. La PRODUCTIVITE connaît une croissance fulgurante par l'augmentation des cadences, du travail posté, l'automatisation qui pille le savoir-faire des ouvriers mais les dépossède en même temps.

Les CONDITIONS DE TRAVAIL s'en ressentent, en particulier la sécurité au travail.

## **Poursuivre et amplifier l'offensive sur l'emploi**

Cette offensive pour la création d'emplois se fera à travers les ACTIONS SUR LES CONDITIONS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL.

La Résolution Générale propose des actions concrètes, précises, à mener dans les établissements : maîtrise des travailleurs sur les conditions et l'organisation du travail - droit d'expression pendant le temps de travail sur les conditions de travail - carnet d'exposition professionnelle - diminution du travail posté et 5<sup>e</sup> semaine, etc.

Pour UNIFIER CETTE ACTION la FUC se propose d'agir aussi au niveau des conventions collectives nationales, en négociant la réduction de la durée du travail avec embauche correspondante.

## **Lutter contre les inégalités par le BSG**

« La réduction des disparités et inégalités, la maîtrise collective des politiques salariales exigent l'obtention, dans les conventions collectives nationales, de Barèmes

(à suivre page 8)





Fédé Unie Chimie

**Une action pour l'emploi  
et la réduction  
des inégalités**



Congrès Guidel Morbihan  
22-25 novembre 1978

**cfdt**



nationaux de Salaires Garantis (B.S.G.) avec pour objectifs :

- la revalorisation des salaires et classifications des travailleurs au bas de l'échelle ;
- l'obtention progressive d'un éventail hiérarchique de 1 à 6 ;
- des B.S.G. dont la valeur se rapproche de la moyenne des salaires réels pratiqués ;
- la suppression du salaire au rendement ;
- la disparition des primes diverses, sources de division et d'inégalités entre travailleurs. »

### Les mêmes garanties sociales pour tous

En lien avec la lutte pour l'amélioration de la Sécurité Sociale, la FUC pense que le moment est venu de coordonner les actions en matière de PREVOYANCE COLLECTIVE.

Jusqu'à présent, ces garanties complémentaires étaient le plus souvent laissées au bon vouloir des entreprises avec toutes les inégalités que cette situation peut engendrer. Notre objectif est donc d'obtenir des accords au niveau des Conventions Collectives, et de promouvoir une gestion démocratique de ces régimes de prévoyance ; cette gestion doit en effet permettre aux travailleurs d'être responsables de cette part importante de leur salaire différé. Cela exclut les compagnies d'assurance.

### Pour la lutte contre les inégalités : L'action dans les CE et les CCE

Les délégués qui représentent les travailleurs dans ces institutions ont un rôle important à jouer dans le domaine de l'emploi, de l'hygiène et de la sécurité, de la prévoyance, et plus généralement de la lutte contre les disparités.

C'est aux syndicats de confronter les expériences en ce domaine et de favoriser des actions collectives et coordonnées.

### Les propositions industrielles

Le projet de résolution générale emploie cette expression et l'explique ainsi :

« il nous faut agir pour réorienter les politiques et les choix industriels, unifier les luttes des travailleurs sur l'emploi et développer la mobilisation consciente pour un autre type de développement ».

Face à la dégradation de l'emploi, suite à la crise internationale actuelle, les réactions par établissements sont nécessaires, mais elles ne suffisent pas. Car tandis qu'on se bat ici pour maintenir coûte que coûte un outil de travail et des emplois, ailleurs un autre matériel est imposé, d'autres machines plus automatisées, d'autres formes d'exploitation.

LES RAPPORTS DE FORCE DOIVENT DONC ETRE COORDONNES. Mais nous voulons aussi un rapport de force d'une autre qualité. Il ne s'agit pas seulement d'empêcher que tel établissement ferme : nous voulons être capables d'imposer une AUTRE POLITIQUE ECONOMIQUE ET SOCIALE sur l'ensemble d'une filière ou d'un site.

Cet effort requiert la participation de TOUTES LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES, y compris les cadres, car toutes possèdent des informations permettant d'analyser les situations et d'élaborer les propositions.

### L'unité d'action

Le projet de résolution générale propose aux délégués du Congrès de réaffirmer notre volonté d'agir avec la CGT et chaque fois que possible, avec les autres organisations syndicales, sur des bases les plus proches possible de nos objectifs définis dans ce Congrès.

### Notre action a une dimension internationale

A une dimension internationale de la crise et des problèmes doit correspondre une dimension internationale de notre action.

Ce n'est pas facile, ni spontané. Pourtant l'action anti-apartheid par exemple, prouve que les militants savent pratiquer un aspect de la solidarité internationale.

D'autre part, plusieurs sections syndicales ont déjà eu l'occasion de bénéficier de cette solidarité, lors de conflits difficiles ou pour mieux connaître les réalités de la multinationale dont elles dépendent. C'est par le canal de l'I.C.E.F. que

nous coordonnons cet aspect de notre action.

### Pas d'action syndicale sans adhérents

La 4<sup>e</sup> partie du projet de résolution rappelle qu'il n'y a pas d'action syndicale coordonnée sans moyens. Or les moyens, c'est nous, c'est-à-dire l'ensemble des adhérents, qui nous les donnons.

Le fer de lance de l'action ce sont DES ADHERENTS NOMBREUX.

Il n'y a pas de miracle : les ressources des syndicats viennent des cotisations des adhérents. Il n'y a dans le pot commun que ce que chacun y met.

Le fer de lance d'une action efficace, ce sont des ADHERENTS QUI PARTICIPENT à la vie quotidienne de la section. L'action doit démarrer le plus près possible des préoccupations journalières des travailleurs. Chaque adhérent a un rôle essentiel pour la présence du syndicat au cœur de chaque atelier, bureau, labo.

Chaque adhérent doit donc porter activement le souci de FAIRE D'AUTRES ADHERENTS, de veiller au bon collectage des cotisations, de provoquer les discussions avec les délégués.

La cotisation permet de mettre à la disposition des adhérents et militants LA PRESSE SYNDICALE qui coordonne l'information, contribue à unifier et renforcer les façons de voir et prépare à l'action.

La cotisation permet d'organiser des SESSIONS DE FORMATION syndicale avec des objectifs précis que le projet de résolution rappelle. La cotisation permet, par son FONDS REGIONAL, de participer à l'effort de coordination des sections en syndicats et unions de syndicats. La Charte financière fédérale propose une modification du financement de ce fonds.

La cotisation que nous nous imposons est toujours la même : de 0,7 à 1 % de notre salaire, tel que nous le déclarons sur notre feuille d'impôt. Mais la répartition de cette cotisation se fera un peu différemment. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 80 la fédération en percevra un peu moins, mais la région chimie, ou le syndicat, en percevra un peu plus.

Cette modification, si elle est adoptée par le Congrès, laissera davantage de responsabilité aux syndicats et unions de syndicats.



# L'accord salaires - classifications dans la chimie

**Le 10 août, la CGC et FO signaient un accord sur les salaires et classifications dans la chimie. A l'unanimité, le Bureau National de la fédération a décidé de ne pas signer cet accord, jugé largement insuffisant.**

11 ans de négociations, 33 réunions, voilà ce qu'il aura fallu pour aboutir à un texte qui ne touchera directement les rémunérations que de **1,5 % des salariés de la chimie**.

Cet accord affectera par contre les classifications d'une grande majorité mais avec **intégration des primes** et donnera une arme nouvelle entre les mains du patronat pour poursuivre ses opérations de restructuration avec son cortège de déqualifications, diminutions des effectifs, surcharge de travail, barage à la promotion, polyvalence... Cet accord concerne :

## a) Les salaires minima

- Augmentation du SMP national de 6 % au 1<sup>er</sup> décembre 1978
- Augmentation du SMP national de 6 % au 1<sup>er</sup> septembre 1979 en plus de l'indexation jusqu'à cette date sur l'indice INSEE.
- Changement de la définition du SMP (exclusif de toute prime) dans la CCN le 1<sup>er</sup> septembre 1980.

## b) Rémunération

— Il est instauré une Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG)

à la date du 1<sup>er</sup> octobre 1978, d'un montant de 27 600 F majoré de 3 % soit 28 428 F. Elle comprend **toutes** les primes, mensuelles ou pas (sauf ancienneté, heures supplémentaires et remboursement de frais).

## c) Classifications pour le personnel en place

à partir du 1<sup>er</sup> décembre 1978, chaque classification de la CCN bouge de 5 à 15 points (avec intégrations de primes)

## d) Nouvelle méthode de classement des emplois nouveaux ou « restructurés ».

Les avenants « classifications » de l'actuelle CCN sont remplacés par une « méthode » de classement qui consacre la disparition des métiers, maintient les barrières des avenants et surtout rend possible pour le patronat, si nous ne sommes pas vigilants et combatifs, une plus grande souplesse aux impératifs de la production.

Il s'agit tout à la fois :

- Des disparités introduites par les classifications, par les rémunérations entre salariés, entre établissements, entre branches, entre statuts... et qui sont de plus en plus insupportables.
- Des risques encourus par le remaniement des formules de rémunérations : suppression du 13<sup>e</sup> mois, mauvaise intégration des primes, SMP trop bas.
- Des écarts entre la part garantie du salaire (SMP) et la part soumise à l'arbitraire patronal le plus total (les primes) et qui divisent les salariés.
- Du secret entretenu autour de la rémunération individuelle ce qui permet au patron de mieux manipuler.
- Des promotions, des courbes de carrière laissées à la discrétion du patron et qui récompensent plutôt la soumission ou l'intégration aux objectifs de l'entreprise qu'une réelle compétence.
- Des études de postes, d'emplois de fonctions qui n'ont rien de scientifiques et ramènent les hommes et les femmes à n'être que des appendices de machines.
- Des méthodes patronales relayées par la hiérarchie qui consistent à prolonger la notation de l'école à l'entreprise et qui nous conduisent à des comportements infantiles et serviles.
- Des critères de classifications qui renvoient au poste de travail et au fonctionnement hiérarchique et non pas à ce que l'on est capable de faire mais que l'organisation du travail et des machines ne permet pas d'exprimer, de mettre en œuvre.
- De la qualification du travail manuel (qui est toujours manuel et intellectuel !) qui consacre la coupure entre ceux qui conçoivent et ceux qui exécutent.

## L'APPLICATION DE L'ACCORD

Elle concerne chacun des points précédents et peut se faire à chaque fois en manipulant les formules de rémunérations pour intégrer des primes. Ses modalités font l'objet « d'un examen conjoint » entre direction et « représentants du personnel ».

Sans homogénéité de nos propositions, cette application risque d'aboutir à une recrudescence des disparités de statuts dans la profession, sans parler de ceux qui deviennent « hors statuts ». Aussi, la

Fédération demande-t-elle à toutes et à tous de se coordonner en syndicat local de la chimie pour imposer une véritable **négociation** d'application et en référence à nos positions FUC-CFDT (barème de salaire garanti - nouveaux coefficients - classement des nouveaux emplois).

Cette période doit, pour nous, être l'occasion d'**impulser des discussions** entre salariés sur les problèmes soulevés par les classifications et les salaires.





## PROPOSITIONS CFDT, DE NOUVEAUX COEFFICIENTS

Qualifications	coefficients actuels	coefficients UIC	coefficients revendiqués par CFDT	Salaires mini. garanti revendiqué par CFDT
MO	100	130	130	2,400
MS	115	130	140	2 574
MF	120	130	155	2 839
OQ 1	125	140	155	2 839
OQ 2	135	150	185	3 336
OS	145	160	200	3 640
OHQ a	160	170	200	3 640
OHQ b	170	190	220	3 981
OHQ c (recommandation UIC)	185	205	240	4 332,5
AM. 1 <sup>er</sup> degré	202	225	240	4 332,5
AM. 2 <sup>e</sup> degré éch a	220	235	260	4 684
AM. 2 <sup>e</sup> degré éch b	235	250	280	5 035
AM. 3 <sup>e</sup> degré éch a	250	275	310	5 562
AM. 3 <sup>e</sup> degré éch b	280	300	310	5 562
AM. 3 <sup>e</sup> degré éch c	310	325	350	6 265
AM. 3 <sup>e</sup> degré éch d	340	360	390	6 968
Aide de labo	145	150	170	3 103
Sténo dactylo 1 <sup>er</sup> degré	138	150	185	3 366
Ing. Cadre Débutant	310	350	350	6 265
Posit. Ing. Cadre conf. catégorie A1	440	460	480	8 549

• Des diplômes qui, pour ceux qui les possèdent, sont mal reconnus et, pour ceux qui ne les ont pas, sont des obstacles à la promotion.

• Des nouvelles formes d'organisation du travail de chacun et en relations avec les autres : polyvalence et effectifs, travaux de surveillance, processus entièrement automatisés, nouveaux matériels... Quel bilan en faisons-nous quelles situations de travail voulons-nous, comment ça se traduit en revendications ?

• Des possibilités de formation.

Les adhérents pourront, par ces discussions, voir l'ampleur des aspirations de chacune et de chacun à plus de dignité, à plus de reconnaissance de ses capacités, à une véritable mise en œuvre de ses capacités, à l'autonomie et à la responsabilité, à d'autres types de relations avec les autres, avec le travail lui-même, avec les machines, les techniques et les produits... et derrière cela quel **potentiel de transformation** concrète il y a pour peu que syndicalement on sache y donner un écho dans la formulation des revendications et la mobilisation.

### Principes FUC pour une nouvelle grille de classifications

■ Une grille unique et continue, c'est-à-dire la suppression des barrières et des avenants, la possibilité de chacun de progresser dans la grille.

■ Un barème de salaires garantis se rapprochant des réels effectivement pratiqués lui est associé et réévalue l'ensemble de la hiérarchie.

■ Un accord cadre national salaires classifications qui soit négociable dans les établissements et les entreprises par les syndicats.

■ Une simplification de la grille de classifications et des filières.

■ Une grille qui classe les hommes et les femmes à partir de ce qu'ils savent faire, même si l'organisation actuelle du travail ne leur permet pas de le mettre en pratique ; et non pas une grille qui classe des postes et des emplois.

### L'intégration des primes

Les principes FUC sont les suivants :

Si un BSG d'entreprise accepté par le patronat se rapproche suffisamment de notre revendication de BSG national, alors la FUC admet la possibilité d'intégrer des primes pour arriver à ces nouveaux chiffres, à l'exclusion :

• des primes conventionnelles de la CCN

• des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais

• les primes de vacances et de fin d'année dans la limite de la valeur d'un 13<sup>e</sup> mois.

Les propositions de l'accord patronal en sont bien loin, aussi faut-il, avant de parler d'intégration, **négo-cier un bon BSG**.

Cependant, la bagarre FUC persiste toujours pour éviter la manipulation patronale des individus par les primes donc les intégrer pour augmenter la part **garantie** du salaire.

D'autre part, il faut supprimer la raison d'être des primes qui payent un risque, une mauvaise condition de travail par la **suppression des causes** de ces situations.

### LES COEFFICIENTS POUR LES DIPLOMES

Diplômes	coeff. garanti par l'accord	coeff. revendiqué par la CFDT
CAP - BEP	150 embauche	CAP - BEP 185
Bac Technicien	+ 3 mois 160	BI BEI + assimilés 220
BTS DUT	+ 1 an 190	BTS DUT 280
	225 embauche	
	+ 2 ans 250	



# Les salaires dans le pétrole

**Au cours de la réunion paritaire du 3 octobre, l'UCSIP a opposé un NON catégorique à toutes les demandes de négociation. Sur les salaires, elle a refusé la discussion et décidé unilatéralement une augmentation de 2 % au 1<sup>er</sup> octobre sur les minis et les réels.**

**L**a réunion paritaire du 3 octobre sur les salaires s'est terminée sur un échec. L'UCSIP a maintenu son refus de discuter du barème de salaires garantis (BSG) et proposé une augmentation de 2 % dans le cadre du contrat salarial 1977. Aussi, les signataires du contrat (CFTC, FO et SIP) ont voulu se réunir seuls avec l'UCSIP pour discuter de ce fameux contrat. Cette réunion s'est tenue le 9 octobre et n'a donné, comme prévu, aucun résultat.

## Prioriser la négociation du BSG dans la convention collective

Les illusions créées par le contrat salarial sont maintenant dissipées. Pendant toutes ces dernières années, le patronat pétrolier a utilisé le contrat salarial pour refuser la négociation sur le barème de salaires garantis. Or, au niveau de la convention collective, cette discussion devrait être prioritaire, car seule la convention collective peut fixer les salaires minima dans la profession, par contre l'évolution des salaires réels pourrait être négociée dans les entreprises. Notre volonté de prioriser la négociation sur les salaires minima n'est pas seulement une question de principe ; elle repose sur le constat des réalités salariales dans la profession.

① Au coefficient 100, le salaire le plus bas reste très insuffisant au regard de notre revendication sur le SMIC. Au 1<sup>er</sup> octobre, il sera fixé à 2 026,75 F alors que la CFDT revendique le SMIC à 2 400 F (valeur avril 1978).

② L'éventail des salaires reste trop ouvert. L'examen des salaires pratiqués que nous connaissons montre que le **taux de base 40 heures** au coefficient 880 est en moyenne égal à 16 900 F. Pour arriver à notre objectif d'un éven-

tail des salaires de 1 à 6, il faudrait que le salaire au coefficient 100 soit porté à 2 800 F.

③ Dans un même coefficient, l'écart des salaires pratiqués entre le plus bas et le plus élevé est souvent supérieur à 20 %. Nous estimons cet écart trop important, il laisse trop de liberté à l'entreprise pour fixer les salaires. Pour le réduire, il faut augmenter les salaires minima de la CCN, ce qui aurait pour conséquence, dans chaque coefficient, de rapprocher les salaires les plus bas des salaires les plus élevés.

④ Nous voulons, à travers la définition du barème de salaires garantis, réduire les inégalités et particulièrement revaloriser les salaires du personnel d'exécution. Nous entendons ainsi faire entrer dans les faits ce que d'aucuns appellent la revalorisation du travail manuel.

⑤ Nous nous fixons des objectifs ambitieux pour la revalorisation et la remise en ordre des salaires. Nous sommes prêts à la négociation et à trouver des compromis intermédiaires avec le patronat, encore faut-il que celui-ci accepte la discussion. **Cependant, le compromis a des limites et nous ne sommes pas là pour ratifier les décisions patronales.** Ainsi, nous avons clairement expliqué que nous étions prêts à fixer le salaire le plus bas (coefficient 100) dans une fourchette de 2 500 F à 2 800 F. Ces chiffres ne sont pas donnés en l'air, ils correspondent à notre revendication et au constat de la réalité des salaires pratiqués.

De même pour la valeur du point : le chiffre de 19,20 F permet de rattraper les plus bas salaires sur le salaire médian (sans primes) pratiqué dans les entreprises. Cela représente une augmentation de 15 % de la valeur du point CCN au 1<sup>er</sup> juillet 1978. On peut envisager des étapes.

## LE BSG REVENDIQUÉ PAR LA FUC-CFDT DANS LE PÉTROLE

<b>Salaire au coefficient</b>	
<b>100</b> .....	<b>2 800 F</b>
<b>Valeur du point</b>	<b>19,20 F</b>
<b>Majoration conventionnelle</b>	<b>1,1282 F</b>

⑥ L'importance de l'évolution des salaires réels pour maintenir et augmenter le pouvoir d'achat ne nous échappe pas.

Si notre revendication salaire vise en premier lieu l'obtention d'un barème de salaires garantis dans la convention collective, nous entendons aussi négocier une évolution satisfaisante de ce BSG afin de maintenir son pouvoir d'achat et obtenir une augmentation du pouvoir d'achat qui pourra être différenciée selon les salaires.

La seule discussion de l'évolution des salaires réels dans le système actuel des salaires minima de la CCN n'est pas satisfaisante, car inefficace pour répondre véritablement à nos objectifs :

- revalorisation des salaires du personnel d'exécution ;
- un éventail hiérarchique de 1 à 6 ;
- limitation de la liberté patronale par un BSG de la CCN plus contraignant pour les entreprises.

## Agir pour changer la situation

Ne nous leurrions pas. Nous avons en face de nous un patronat pétrolier décidé aujourd'hui à refuser toute nouvelle avancée du contrat collectif de travail qu'est la convention collective nationale. Il refuse tant la négociation sur le BSG que sur les autres revendications prioritaires dans la période : le champ d'application de la CCN pour réintégrer ceux actuellement exclus (intérimaires, filiales, etc.), la réduction de la durée du travail, les conditions de travail et l'emploi, les travailleurs postés.

Nous pouvons faire changer la situation par une action syndicale soutenue dans les établissements et entreprises et se développant dans toute la branche Pétrole.



## LA RÉALITÉ DES SALAIRES DANS LE PÉTROLE

Dans ce tableau figurent les salaires de base 40 heures actualisés au 1<sup>er</sup> juillet 1978 pour la totalité des salariés de deux entreprises pétrolières. Pour chacun des coefficients, nous avons trois chiffres : le premier décile, le médian, le 9<sup>e</sup> décile. A propos des déciles : supposons que, dans un même coefficient, nous ayons 100 salariés. Les salaires sont classés par ordre croissant. Le 1<sup>er</sup> décile correspond au 10<sup>e</sup> salaire, la médiane au cinquantième et le 9<sup>e</sup> décile au 90<sup>e</sup> salaire.

	Mini CCN	1 <sup>er</sup> décile		Médian		9 <sup>e</sup> décile	
		TOTAL	BP	TOTAL	BP	TOTAL	BP
100	1 987	—	—	—	—	—	—
120 (1)	2 312	{ 2 732	2 364	{ 2 950	2 585	{ 3 246	2 975
130	2 473		2 509		2 806		3 016
170	3 121	3 256	3 138	3 610	3 382	3 951	3 619
185 Ouvrier	3 364	3 548	3 430	3 887	3 610	4 162	3 822
185 Employé	3 364	3 469	3 380	3 713	3 565	4 095	3 833
200 Employé	3 608	3 686	3 616	3 930	3 821	4 314	4 044
215 AM	3 852	3 924	3 853	4 243	4 100	4 703	4 414
250	4 418	4 525	4 420	4 849	4 705	5 309	5 043
290	5 066	5 152	5 077	5 514	5 428	5 991	5 805
380	6 525	6 784	6 526	7 373	6 911	8 358	7 683
460	7 822	8 105	8 043	8 865	8 919	9 989	9 975
660	11 063	11 457	11 332	12 599	12 831	13 819	14 561
770	12 847	12 971	12 848	13 785	14 565	15 286	15 519
880	14 630	—	14 926	—	16 882	—	18 703

(1) Pour TOTAL CFD, les chiffres sont donnés pour l'ensemble des deux coefficients 120 et 130.

## LES RÉSULTATS DE LA REVENDICATION FUC-CFDT

Nous comparons, sur quelques coefficients, le salaire résultant de notre revendication avec les salaires mini actuels (valeur 1<sup>er</sup> juillet 1978) et les salaires pratiqués à B.P. à la médiane. Si, par rapport aux mini, l'écart est important (40 % au coefficient 100 et 15 % au coefficient 880), il est plus faible par rapport aux salaires B.P. (19 % au coefficient 130, 17 % au coefficient 250 et pratiquement rien aux coefficients 660 et 880). Ainsi notre revendication répond bien à nos objectifs :

- la revalorisation importante des salaires les plus bas ;
- dans un même coefficient, on rapproche les salaires les plus bas de la médiane ;
- l'éventail des salaires à la médiane est de 1 à 6.

Coef.	Mini CCN au 1-7-78	Salaires de base BP à la médiane	Revendication CFDT	Ecart sur Mini	Ecart sur salaires de base BP
100	1 987	—	2 800	813	—
130	2 473	2 806	3 342	869	536
170	3 121	3 382	4 065	944	683
250	4 416	4 705	5 510	1 092	805
660	11 063	12 831	12 920	1 857	89
880	14 630	16 882	16 896	2 266	14