



## APPEL AUX TRAVAILLEURS

**L**E Bureau National de la FUC-CFDT réuni les 21, 22 et 23 mars 1978 a examiné la situation après les résultats des élections législatives.

Il estime que l'échec de l'union de la gauche a certainement ébranlé les travailleurs qui ont contribué, par leurs votes, à la progression des voix de la gauche. Aussi, il demande à tous ses syndicats et sections syndicales de permettre l'expression des travailleurs sur la situation et d'engager le débat avec eux dans les ateliers, les services et les bureaux. La condition des travailleurs n'est pas modifiée, et ils attendent toujours une réponse satisfaisante à leurs revendications.

Depuis des mois, la CFDT a fait connaître ses propositions et développé ses analyses sur les enjeux de la période. Elle l'a fait en organisation syndicale assumant ses responsabilités en toute autonomie.

Les échéances électorales sont des occasions importantes pour concrétiser la progression de l'Union des Forces Populaires et assurer les changements politiques nécessaires à la transformation sociale ; pour la FUC-CFDT, le développement des luttes sociales dans l'entreprise et dans la cité, la mobilisation consciente des travailleuses et travailleurs constituent le levier essentiel du changement et de la transformation sociale.

La plateforme CFDT de revendications et d'objectifs immédiats a contribué à clarifier la situation ; elle demeure dans la période actuelle la base de mobilisation des

travailleurs pour obliger le patronat et le nouveau gouvernement à tenir compte des revendications des travailleurs et travailleuses et à ouvrir immédiatement des négociations.

Dans le cadre de l'offensive fédérale sur l'Emploi, l'effort revendicatif des syndicats doit se concentrer sur les axes suivants :

- **réduction des inégalités** par l'augmentation des bas salaires (SMIC), la revalorisation des classifications du personnel d'exécution, la réduction de l'éventail hiérarchique, autant de conditions indispensables à une véritable amélioration de la condition des travailleurs manuels.

- **réduction de la durée du travail**

- vers les 35 heures hebdomadaires sans perte de salaires,

- la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés,

- le droit à la retraite pour tous à 60 ans,

- la 5<sup>e</sup> équipe (33 h 1/3) pour les postés.

- **l'amélioration des conditions de travail** avec en premier lieu, donner aux travailleurs le droit et les moyens de s'exprimer sur les conditions et l'organisation du travail (1 % des heures travaillées).

Pour la FUC-CFDT, l'ensemble des revendications exige l'embauche et le maintien des effectifs et des politiques d'investissements créateurs d'emplois qualifiés.

Les travailleurs seront interrogés sur les conditions de prise en charge de ces priorités. **Les syndicats et sections de la FUC saisi-**

**ront l'occasion pour déposer leurs cahiers de revendications qui développeront concrètement ces axes revendicatifs à partir des ateliers, bureaux, labos et services. Il donneront une grande ampleur à ces démarches en précisant les niveaux auxquels ils veulent imposer ces revendications. De l'atelier à l'établissement, de l'établissement à l'entreprise, de l'entreprise à la branche, de la branche au plan national, la fédération développera une dynamique d'action et de négociations articulées. Elle rappelle à cette occasion sa volonté de donner aux conventions collectives nationales un rôle essentiel par l'évolution de leur contenu, la réduction de leur nombre par l'unification de certaines d'entre elles, leur extension à tous les travailleurs en réintégrant notamment ceux actuellement exclus (travailleurs intérimaires, personnel en régie, sous-traitance, etc.).**

**Le Bureau National de la FUC-CFDT appelle tous les travailleurs de la chimie-pharmacie, du pétrole, du verre, du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques à se déterminer sur l'action et les priorités revendicatives en participant aux initiatives qui seront proposées par les sections syndicales et syndicats chimie. Il les appelle aussi à manifester leur volonté d'action et de changement en adhérant à la CFDT qui a fait preuve de son autonomie, de sa capacité d'action et de propositions.**



# MAI 1968

## DIX ANS DÉJÀ !

Que reste-t-il de mai 68 ? Et d'abord que furent ces événements pour ceux qui les vécurent à Paris ou en Province ? CFDT Magazine n° 17 de mai publiera des pages spéciales sur cet important épisode de l'histoire de la classe ouvrière.

Un numéro à ne pas manquer par les plus anciens qui pourront se souvenir et par les plus jeunes qui découvriront mai 68 à travers les témoignages de ceux qui l'ont vécu.

Commandez votre CFDT Magazine à votre collecteur ou à un responsable de la section syndicale CFDT.

## FINANCES SYNDICALES

Pour agir, l'organisation syndicale a besoin d'argent. Le syndicalisme est toujours plus sollicité, il doit affronter des problèmes économiques et sociaux de plus en plus complexes pour défendre efficacement les intérêts de tous les travailleurs. Il doit informer militants, adhérents et travailleurs. Il doit former, toujours plus nombreux, des militants capables d'agir, de faire face aux situations, d'étudier les dossiers. Le syndicat aussi est victime de l'inflation, les coûts augmentent et il devient de plus en plus difficile d'équilibrer les budgets des différentes structures de la CFDT.

La cotisation payée par l'adhérent est la seule ressource financière du syndicat, aussi chaque adhérent est responsable des possibilités d'action du syndicat. Une cotisation impayée signifie une diminution des moyens de la CFDT. Aussi, nous demandons à nos adhérents d'en effectuer régulièrement le paiement au taux minimum décidé par les congrès CFDT : 0,7 % de la rémunération mensuelle réelle.

Mais nos moyens peuvent considérablement augmenter si nous sommes plus nombreux. Faire adhérer à la CFDT son camarade de travail, c'est faire progresser la force et la solidarité des travailleurs, y compris sur le plan des finances. C'est aussi de la responsabilité de chaque adhérent.

# à épingle

## Campagne « Sécurité » New-Look

**C**EST à la Sté SHELL que nous devons une nouvelle formule de prime de sécurité.

Nous avons connu la période de la récompense financière et des coupes de sécurité inter atelier, inter établissement... où l'on récompensait tous les salariés par une prime lorsque l'atelier... l'établissement... avait connu une période de X jours sans accidents avec arrêt de travail.

Et l'on sait les résultats : non déclaration des accidents du travail, présence dans l'entreprise de camarades qui auraient dû être en arrêt de travail ; mais qui, pour ne pas faire perdre la prime des copains ou parce que la pression de la maîtrise ou des cadres (qui bénéficient d'une prime plus importante, puisque hiérarchisée) était telle qu'ils n'osaient pas faire valoir leur droit au repos et parfois aux soins que nécessitait leur état.

Combattues par la FUC et les organisations syndicales, ces primes disparaissaient peu à peu des entreprises.

Alors, alors... alors... la SHELL est arrivée, é, é... (air connu). Ayant enfin compris que les compensations financières ne résolvait pas les problèmes et constatant que la période est plus à l'amélioration de la qualité de la vie... de la réduction du temps de travail, la SHELL a « rénové » la prime de « sécurité », elle a remplacé l'argent par des heures de congé : 20 jours sans accident avec arrêt = 1 heure de congé. Toute tranche supplémentaire de 10 jours : 1 heure supplémentaire.

Le tour de passe-passe est effectué.

Gageons que la SHELL sera récompensée pour sa trouvaille et ses bons résultats statistiques.

**Si les accidents du travail avec arrêt vous gênent, ne les supprimez pas c'est inutile, puisqu'il suffit de ne pas les déclarer.**

Telle est la devise de la SHELL et de quelques autres entreprises en matière de sécurité.

### NON Messieurs les employeurs...

Supprimez :

- la course à la productivité,
- le travail au rendement,
- les cadences.

Faites disparaître les causes réelles des accidents, les machines et installations dangereuses,

Donnez le temps aux travailleurs de discuter de leurs conditions de travail et de proposer les vraies solutions,

Donnez aux membres du CHS les moyens d'accomplir leur mission et le pouvoir de faire arrêter les machines ou installations dangereuses,

Placez la sécurité et la santé des travailleurs et travailleuses avant la productivité et le profit,

Alors, mais seulement, vous pourrez prétendre placer la sécurité au premier rang de vos préoccupations.



# AMOCO-CADIZ

## LES RISQUES LIÉS A UN TYPE DE DÉVELOPPEMENT

**L**A CFDT s'est portée partie civile pour les conséquences de l'accident de l'AMOCO-CADIZ pour que les responsabilités soient clairement établies dans le désastre qui atteint la Bretagne tant au point de vue de l'emploi qu'à celui de l'environnement. Il faut porter l'affaire assez loin pour qu'y compris les problèmes de Société et de type de développement apparaissent.

Les problèmes principaux posés par la marée noire en Bretagne correspondent à ceux que la FUC soulève depuis longtemps : la sous-traitance dans tous les domaines et le développement technique dont les risques ne sont ni totalement mesurés, ni débattus.

### NON A LA SOUS-TRAITANCE SYSTEMATIQUE

Les compagnies pétrolières pratiquent la sous-traitance dans tous les domaines : exploration, production, transport, raffinage, distribution. Nous répétons à nouveau que celle-ci aggrave les conditions de travail de ceux qui la subissent et détériore la sécurité. Les navires sous pavillon de complaisance dans le cas incriminés sont responsables d'une majorité des accidents en mer. La loi française de 1928 impose le transport de pétrole à destination du pays au moins à 2/3 sous pavillon français. Cette obligation est souvent combattue par les compagnies pétrolières, y compris françaises, parce que les taux d'affrètement des navires s'avèrent aujourd'hui extrêmement bas étant donné la surcapacité mondiale de navires pétroliers. La FUC-CFDT réaffirme l'impérieux maintien de cette disposition et la suppression des pavillons de complaisance, occasion d'économies fiscales, d'absence de contrôle sérieux des navires, d'économies sur les effectifs et la formation des équipages.

Rappelons le naufrage du COM-PASS-ROSE qui en avril 1975 avait

provoqué la mort de 18 personnes. Ce vieux bateau sous pavillon panaméen avait été modifié pour la prospection pétrolière et paraissait alors peu fiable. Cependant l'armateur obtint en mars 1975 du bureau Veritas la mention « Mer du Nord » sans aucune vérification de l'état du navire. Le résultat ne se fit pas attendre.

**Indépendamment du tapage publicitaire fait autour des nouvelles installations et des techniques de pointe, les compagnies pétrolières font appel à des installations fort vétustes, souvent par l'intermédiaire de sous-traitants qui maximisent leurs profits.**

### POUR UN DEBAT SUR LES RISQUES ET LA PREVENTION

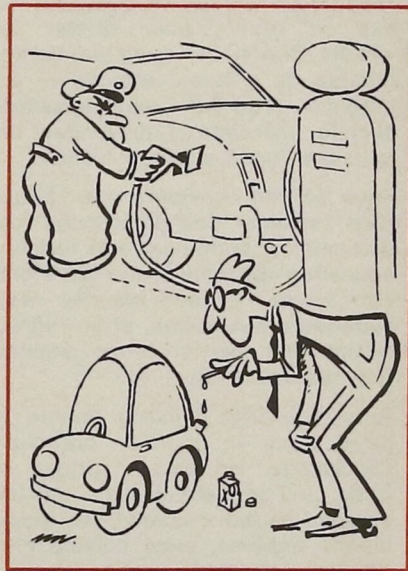
Nous le réclamons pour le nucléaire. Il doit aussi avoir lieu pour certaines techniques pétrolières.

La société capitaliste refuse d'étudier les conséquences du développement actuel et les risques encourus. Tout tend à se régler par la réparation en argent des dommages. Or ces problèmes dépassent des questions financières. La pollution massive de la Bretagne et la destruction de la faune et de la flore ne peuvent se réduire à des indemnisations. C'est la vie même qui est en jeu.

Le choix des investissements est réalisé sur des critères financiers, sans prendre en compte tous les coûts. Ainsi les ports pour recevoir les grands navires sont réalisés sur fonds publics. Les coûts sociaux liés aux conditions de travail, aux risques encourus par les travailleurs et la population n'interviennent pas. Les conséquences du gigantisme, de l'éloignement du travailleur par rapport au produit, la déqualification et le travail posté qui en résultent n'apparaissent pas. La CFDT a dénoncé ces phéno-

mènes dans « les dégâts du progrès ». Il nous faut contester ce type de développement qui méprise l'homme.

Il nous faut par exemple provoquer les compagnies pétrolières sur les risques liés au passage de nombreux pétroliers dans la Manche et le Pas-de-Calais alors que le transport par pipe-line s'avère possible. L'accident d'Ekofisk n'est pas ancien. Lui aussi peut se renouveler. La FUC-CFDT demande que les normes de sécurité des plateformes en mer soient améliorées et que



l'interdiction soit promulguée pour les forages à plus de 300 mètres d'eau tant que les risques énormes ne seront pas débattus et conjurés. Les techniques de prévention et de traitement des accidents doivent être développées. L'Institut Français de Pétrole ne consacre qu'un budget correspondant au travail de deux ingénieurs et de deux techniciens à la pollution marine par hydrocarbures !

**Les techniques qui engendrent des risques majeurs pour les travailleurs et la population doivent faire l'objet d'un vaste débat et les mesures nécessaires à les maîtriser doivent être trouvées et testées avant que ces techniques ne soient développées.**



# Campagne syndicale internationale contre l'Apartheid en Afrique du Sud

**L**Afrique du Sud, ce pays deux fois grand comme la France en superficie, deux fois moins peuplé, et contenant un sous-sol fabuleux (or, diamant, fer, platine, uranium, chrome, amiante) se distingue par son système particulièrement efficace en matière de discrimination raciale, l'APARTHEID.

Le Larousse dit de l'Apartheid, que c'est « la ségrégation systématique des gens de couleur qui sont séparés en toute circonstance », mais cela ne saurait nous donner une image correcte de ce qui se passe en Afrique du Sud. Un pays où tout est fait pour assurer la domination d'une minorité blanche (16 %) sur la majorité d'une population africaine (71 %), Métis (10 %), Asiatique (3 %), où face aux blancs qui forment un groupe unique, tout est mis en œuvre pour diviser les « NON BLANCS » avec un certain nombre de critères (ethnies — apparence physique reconnaissance sociale... hérédité...) qui rendent impossible l'unité des non blancs.

Pays où l'on considère que chaque race présente des différences fondamentales, entraînant à la fois une éducation distincte... une hiérarchie entre elles, la race blanche étant supérieure aux autres, et un regroupement sur des territoires distincts (les bantoustans).

Ainsi, en 1978, il existe encore un pays dans le monde, pratiquant l'esclavage. Un pays, l'Afrique du Sud, où l'on parque dans des réserves (les bantoustans), des populations entières, avec comme principales ressources, celles qui leur sont rapatriées par ceux d'entre eux qui ont la « chance » de travailler pour les blancs et sur leur territoire.

Un pays où tout non blanc est, en dehors de son bantoustan un étranger et notamment dans les zones blanches, doit être muni de « passeport intérieur » délivré par les blancs (évidemment).

Ce ne sont là que quelques aspects d'un système complexe qui permet de maintenir à l'état d'esclave, 80 % de la population du pays. Qui dit esclave, sous entend répression policière et exploitation.

L'Afrique du Sud est un Etat policier, elle possède une armée de métier la plus puissante d'Afrique, un équipement ultra-moderne, des ar-

mes nombreuses et pour la plupart françaises. Elle peut mobiliser rapidement 300 000 hommes et possède tout un arsenal de lois supprimant une grande partie des garanties dont disposent les citoyens dans les pays démocratiques ; la dernière en date (1976) dite « loi sur la sécurité interne » donne au Ministre de la Justice, le pouvoir d'ordonner pour des motifs de sécurité, la détention de tout individu pour une période illimitée, sans qu'il en soit référé aux tribunaux.

La répression des manifestations est particulièrement violente :

en 1960 à SHARPEVILLE 69 morts  
en 1976 à SOWETO 229 tués (88 avaient moins de 20 ans), dans les six mois qui ont suivi, 360 Afri-

cains ont été tués.

L'exploitation semble sans limite. L'on connaît en France combien il est aisé aux employeurs d'imposer à des travailleurs (immigrés notamment), des bas salaires, des horaires élevés, de mauvaises conditions de travail. Alors, que dire d'un pays où il n'existe aucune limitation à l'exploitation patronale :

— salaire de misère pouvant être payé en partie en nature

— travaux particulièrement pénibles et insalubres, notamment dans les mines

— nombreux accidents mortels

— assurance chômage à partir d'un certain niveau de salaire



— dépendance totale vis-à-vis du patron ; la rupture du contrat par le salarié pouvant être considérée comme un délit grave de même que toute tentative de s'organiser.

**L'Apartheid nous concerne**, comme il concerne tous les travailleurs du monde. Condamné par toutes les instances internationales, l'Apartheid résiste, car il sert les grandes compagnies multinationales et les Etats comme la France qui trouvent en Afrique du Sud, un débouché important pour leurs produits (pour la France, c'est celui des armes), et un approvisionnement sûr en matières premières.

Nous ne devons pas être complices de l'exploitation de la répression et de la misère de nos camarades noirs d'Afrique du Sud. Nous devons, là où nous sommes, participer à la libération de nos camarades du système oppressif de l'Apartheid.

En 1978, et notamment en cette période du mois de mai où l'on fête la solidarité et l'internationalisme de la classe ouvrière, la CFDT a décidé d'orienter ses efforts en direction de l'Afrique du Sud.

Aide financière destinée à soutenir les travailleurs noirs et à leurs permettre de s'organiser pour combattre sur place le système oppressif de l'Apartheid.

Dénonciation publique des agissements de nos entreprises françaises dans ce pays.

Chacun peut contribuer à cette action en s'informant de la véritable situation des travailleurs en Afrique du Sud (brochure CFDT Afrique du Sud La Vérité) en participant au soutien financier (achat du disque qui est édité par la CFDT), en répondant à toutes les initiatives des syndicats.

Notre action n'est pas seulement un acte humanitaire et de justice, elle marque notre volonté de renforcer par delà les frontières les liens entre tous les travailleurs, d'empêcher les sociétés multinationales de jouer sur la division de la classe ouvrière internationale pour mieux nous exploiter.

En tuant l'Apartheid, nous consoliderons nos propres moyens de lutte.

## L'ARGENTINE SOUS LA BOTTE

**L**E 24 mars 1976, les forces armées Argentines renversaient le gouvernement constitutionnel d'Isabelle PERON. Les objectifs avancés pour justifier cette intervention étaient : éliminer la violence, en terminer avec la corruption et trouver une solution à la crise économique.

Depuis, c'est la dictature militaire dirigée par le Président Général VIDELA et le massacre, l'interne-ment de tout ce que l'Argentine compte de militants syndicalistes ou politiques.

Nous avons fait connaître notre entière solidarité aux camarades Argentins qui, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays luttent contre

la dictature et pour le respect des libertés fondamentales.

Au moment où l'Argentine veut, en utilisant la coupe du monde de football, apparaître comme un pays comme les autres, nous nous devons de dire la vérité.

Le 21 février 1978, la FUC est intervenue auprès de l'Ambassadeur d'Argentine en France et du Président Général VIDELA.

Aucune réponse ne nous est parvenue à ce jour. Nous sommes toujours sans nouvelle des camarades dont nous signalons la disparition.

En multipliant nos démarches, lettres... etc., nous pouvons encore les sauver.

### Lettre de la FUC-CFDT à l'Ambassade d'Argentine



Fédération Unifiée des Industries Chimiques

PARIS, le 21 Février 1978

Monsieur l'Ambassadeur,

Notre Fédération avait, depuis de nombreuses années, des liens avec des syndicats et des militants de ces syndicats argentins, et nous sommes tout naturellement amenés à vous exprimer ce que nous ressentons face à la situation vécue actuellement par nos camarades argentins.

Vous ne serez point surpris, Monsieur l'Ambassadeur, si nous vous disons que nous condamnons votre régime comme d'ailleurs toutes les dictatures qui se maintiennent au pouvoir en recourant à la force, à la suppression des libertés fondamentales, aux emprisonnements arbitraires et à l'assassinat.

L'opinion publique française et internationale connaît maintenant les actes et au delà le vrai visage de ceux qui dirigent votre pays.

Notre Fédération, dont nous vous laissons le soin d'apprécier l'influence, fait sienne les problèmes rencontrés par nos camarades argentins, et s'inquiète particulièrement du sort des militants syndicalistes dont nous vous joignons la liste en annexe. Nous exigeons leur libération et vous demandons de porter à notre connaissance, les circonstances de leurs disparitions.

Notre Fédération vous demande, Monsieur l'Ambassadeur, de bien vouloir faire connaître ce qui précède, aux dirigeants de votre pays, et nous vous prions de croire que notre solidarité active ne se relâchera pas tant que votre pays ne respectera pas les droits fondamentaux, tant qu'il ne rétablira pas les droits démocratiques, notamment ceux des travailleurs et de leurs organisations.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Ambassadeur, nos salutations distinguées.

Noël MANDRAY  
Secrétaire Fédéral



# FAUT-IL RETOURNER A L'ÉCOLE?

**S**OUVENT pour nous, le mot « formation » rappelle l'école, qui nous a laissé de plus ou moins bons souvenirs. Certes, nous voulons que nos enfants aillent à l'école, et plus loin que nous si possible ; nous voulons leur donner le plus de chances possibles de trouver un emploi et de se faire une bonne situation.

En même temps, nous souhaitons rarement retourner à l'école nous-mêmes. Lorsque des propositions sont faites, nous sommes souvent sceptiques sur le résultat et peu enclins à quitter la maison pour aller je ne sais trop où comme des pensionnaires.

Pourtant des propositions de formation sont faites dans l'entreprise. Elles sont de plusieurs sortes :

■ il y a des stages de formation professionnelle que la Direction propose à quelques salariés. Le plus souvent, il s'agit d'adapter ces travailleurs à de nouvelles machines ou à de nouvelles méthodes de travail, que l'entreprise a décidé de mettre en route. Les conditions de salaires et de stage sont alors précisées par la Direction qui est prête à tout prendre en charge. C'est son intérêt.

■ il y a les stages de formation proposés par la « Commission Formation » de l'entreprise, quelquefois par la Section Syndicale. Ces stages visent souvent une formation plus élargie et cherche à répondre aux besoins des travailleurs d'abord.

Cette fois, la Direction crée des difficultés qu'il s'agisse des salaires, des horaires, des organismes de formation. Bien souvent les Sections Syndicales doivent bagarrer pour que les salariés qui demandent ces stages voient leurs droits respectés.

Ces deux types de formation font partie de ce que l'on appelle « la formation professionnelle et permanente ».

Depuis juillet 1970 des textes d'accords entre le Patronat et les Organisations Syndicales, puis des textes de loi assurent un minimum de

droit à tous les travailleurs. (Pour précisions, adressez-vous à votre Section Syndicale).

■ mais, il y a encore un autre type de formation dont peuvent bénéficier aussi tous les travailleurs : il s'agit du **congé d'éducation ouvrière** ; lui aussi est garanti par une loi, bien plus ancienne, puisqu'elle date de juillet 1957.

Cette loi garantit à tous les travailleurs le droit de partir suivre des stages de formation organisés sous la responsabilité des Organisations Syndicales.

Là, les Directions font souvent bien des difficultés pour laisser partir les travailleurs. Les frais sont pris en charge par le Comité d'Entreprise dans les limites de son budget, et par l'Organisation Syndicale qui fait le stage.

## Mais qui part en formation ?

C'est là que l'on peut dénoncer une des inégalités dont le système français actuel a le secret ; car, lorsqu'une entreprise décide de transformer des postes de travail, elle n'hésite pas à payer — souvent cher — les stages de formation.

Cela lui permettra de préparer des diminutions d'effectifs en donnant en même temps à quelques-uns l'illusion d'une promotion.



De même, lorsque l'entreprise réorganise ses services ou veut des agents de maîtrise plus « aptes au commandement », elle n'hésite pas à leur faire suivre de forts coûteux stages de « relations humaines ». Les avis sont partagés sur les résultats. Certains disent qu'ils reviennent plus « antisociaux » qu'avant...

Enfin, nous avons tous entendu parler de certains stages organisés pour les cadres ; le cadre (sans jeu de mot) de ces stages y tient une très grande place. On parle de « séminaire », et la « détente » y est reine. Les frais aussi. Ils sont si élevés, que les « Commissions de formation » n'arrivent pas à en avoir le détail. Les Directions ont peut-être honte de ces coûts, comparés aux plus bas salaires qu'elles maintiennent dans l'entreprise ?

A part ces quelques « privilégiés », qui part en formation ?

Quelques travailleurs et travailleuses qui croient à la nécessité de la formation syndicale et s'inscrivent dans les stages de formation de leurs organisations syndicales.

Mais alors là, que de difficultés ! Il faut, bien sûr, déposer dans les temps une demande d'autorisation d'absence à la Direction ; mais il faut aussi se battre pour que le Comité d'Entreprise prenne en charge une partie des frais ; il faut aussi prévoir une partie de la cotisation syndicale pour compléter et assurer la solidarité entre tous.

## La CFDT se bat pour le droit à la formation pour tous

Devant ces difficultés, beaucoup de travailleurs hésitent à faire le pas — que ce soit pour la formation professionnelle, — pour la formation générale — ou pour la formation syndicale. Que voulez-vous : retourner à l'école — encourir la mauvaise humeur de ses chefs — entendre les remarques aigres-douces des camarades de travail — remplir des papiers — respecter des délais... on y regarde à deux fois !

Pourtant, ce droit à la formation est **fondamental**. C'est la CFDT (CFTC à l'époque) qui en 1957, s'est battue pour le droit à l'éducation ouvrière. La CFDT encore a, malgré bien des réserves, signé l'accord sur la formation professionnelle en 1970.

Parce qu'elle est convaincue qu'il faut donner à **tous les travailleurs** le droit d'améliorer leurs capacités : capacité de comprendre la so-



ciété dans laquelle ils vivent et d'y agir — capacités techniques et professionnelles — capacités culturelles — de loisir, etc. C'est une des conditions fondamentales à l'exercice des responsabilités nécessaires à l'autogestion. Des textes existent allant dans ce sens. Mais si nous voulons que ces droits deviennent des faits pour le plus grand nombre d'entre nous, il nous faut agir et réagir dès aujourd'hui dans notre lieu de travail.

### Concrètement que peut faire l'adhérent ?

● Lorsque des camarades partent en session de formation syndicale, ne pas accepter les remarques désobligeantes. Les encourager à aller se former ; mais leur rappeler aussi qu'ils doivent ensuite travailler pour leur section syndicale. A tous les adhérents d'y veiller.



● Faire remarquer aux autres travailleurs les inégalités entre la formation payée par l'employeur pour « les intérêts de l'entreprise », et la formation des adhérents, pour les intérêts des travailleurs, payée par l'Organisation Syndicale ou le CE. Lorsque c'est le CE qui paie les congés d'éducation ouvrière, n'est-ce pas le retour aux travailleurs, pour leur émancipation, d'un peu du produit de leur travail qui sans cela, irait se noyer dans les profits de l'entreprise ?

● Si nous voulons que des droits nouveaux soient conquis pour tous les travailleurs, par exemple 1 % des heures travaillées pris pour discuter et décider des conditions et de l'organisation de notre travail, il faut nous y préparer dès aujourd'hui. Dès aujourd'hui qu'un nombre toujours plus grand de travailleurs bénéficient de ces congés. A chacun de se poser la question : « et pourquoi pas moi ? ».

## à connaître

# Pourquoi la retraite à 60 ans pour les femmes ?

**P**OUR la CFDT, en dehors des mesures liées à la maternité, il ne doit pas y avoir de revendications spécifiques aux femmes. D'où sa position sur la retraite, quelle revendique à 60 ans, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

### Prendre en compte la réalité

Mais la position de la CFDT ne s'arrête pas là. Il faut tenir compte des réalités, c'est-à-dire, pour les travailleuses, à la fois des conditions de travail auxquelles elles sont soumises (comme on le fait pour les travailleurs), et de la spécificité de leur situation caractérisée, en l'état actuel des choses et bien que nous le regrettons, par le cumul de deux types d'activités : celles liées à l'exercice de leur vie professionnelle et celles résultant des « prérogatives » qu'à tort la société leur confère quasi-exclusivement, à savoir, l'éducation des enfants et les tâches ménagères.

Ainsi la CFDT revendique pour les travailleuses ayant élevé des enfants une bonification de deux années pour chacun, bonification servant selon les cas à compenser l'interruption de l'activité professionnelle au moment de la naissance, ou permettant de partir plus tôt à la retraite s'il n'y a pas eu d'interruption.

Par ailleurs, la CFDT revendique pour tous les travailleurs et travailleuses la possibilité de partir plus tôt en retraite s'ils ont effectué des travaux pénibles ou insalubres. Les mères de famille pourront cumuler les deux bonifications.

Le gouvernement paraît avoir

fait un pas dans ce sens en autorisant les femmes à bénéficier de la retraite à 60 ans, et en satisfaisant notre revendication de bonification pour celles qui ont élevé des enfants. Mais il n'a pas accepté la possibilité d'anticiper le départ lorsque les 37 ans 1/2 de versements sont atteints. Ainsi il a choisi de favoriser celles qui ont cessé de travailler durant un moment pour élever leurs enfants.

Mais surtout, la volonté du gouvernement est claire. Il ne s'attaque pas aux problèmes de fond :

— la remise en cause des rôles respectifs des hommes et des femmes dans la société ;

— la division sociale du travail qui, en maintenant les mêmes clivages, repousse les travailleuses dans une situation de main-d'œuvre d'appoint ;

— la création d'équipements collectifs, adaptés aux horaires de travail des parents.

### La double exploitation demeure

Le gouvernement préfère, et de loin, de faux compromis dont l'objet est le maintien des travailleuses dans leur état de double exploitation.

Et c'est précisément parce qu'elle est totalement hostile à cette distribution des tâches que la CFDT réclame à la fois des droits, égaux pour les femmes et les hommes, et des mesures spécifiques qui, tout en tenant compte de la situation présente, visent à modifier celle-ci fondamentalement et non à la perpétuer en se contentant de la rendre moins insupportable — même si ce n'est pas là un aspect négligeable du combat syndical.



## Sommaire

■ **EDITORIAL** : Le Bureau National de notre Fédération a examiné la situation après l'échec de la gauche aux élections législatives, il lance un appel aux travailleurs 1

■ **A EPINGLER** : Quand la Shell modernise « les primes de sécurité » et laisse de côté les vraies questions .... 2

■ **AMOCO CADIZ** : La marée noire en Bretagne n'est pas due à la fatalité, la FUC exige le débat sur les risques et la prévention ..... 3

■ **L'APARTHEID EN AFRIQUE AUSTRAL** : Une campagne de lutte, à l'initiative de la CFDT ..... 4

■ **L'ARGENTINE SOUS LA BOTTE** : au-delà de la coupe du monde de football .... 5

■ **FAUT-IL RETOURNER A L'ECOLE ?** : Formation professionnelle, formation permanente, formation syndicale ; les travailleurs ont des droits, il existe des lois et des accords. Mais s'il est facile d'aller en formation quand le patron décide, les difficultés sont nombreuses, quand c'est le travailleur qui veut décider d'aller en formation. La pénalisation financière étant alors la règle. La CFDT se bat, l'adhérent peut et doit participer à cette action. .... 6

■ **POURQUOI LA RETRAITE A 60 ANS POUR LES FEMMES ?** : Des décisions récentes améliorent la situation dans le sens des propositions CFDT mais le problème fondamental reste posé : rien n'est fait pour remettre en cause la distribution des rôles entre l'homme et la femme. 7

■ **LE BUDGET TYPE DE LA CFDT** : Un minimum pour vivre sans aucun superflu : c'est le budget type de la CFDT. En sept. 77, il était déjà supérieur au SMIC à 2 400 F. .... 8

« CHIMIE UNIFIEE » - Rédaction-Administration : 26, rue de Montholon, 75439 PARIS - Cedex 09 - Téléphone : 247.73.30 - Le Gérant : Claude MENECIER  
Imprimerie Artésienne : 34 bis, rue Montgolfier, 62800 LIEVIN - Téléphone (21) 28.27.53 - N° CPPAF 339 D 73.

## LE BUDGET-TYPE C.F.D.T.



Dans le « Chimie Unifiée » n° 40 de décembre 77, nous avons expliqué ce qu'était le budget-type CFDT. Nous n'avions pas publié son montant chiffré, ne connaissant pas encore la dernière actualisation faite par la Confédération. Le dernier chiffre connu est celui de septembre 1977.

Lorsque la CFDT a décidé de calculer régulièrement un budget-type, correspondant au minimum nécessaire pour une personne vivant seule à Paris, le premier chiffre avancé avait été de 1 615 F par mois. On était alors en mars 1974. Depuis, la CFDT n'a cessé de réajuster sa proposition comme elle le fait régulièrement pour le SMIC. C'est ainsi que les 1 615 F de mars 1974 sont devenus 1 765 F en septembre de la même année, 1 876 F au 1<sup>er</sup> mars 1975, 1 972 F au 1<sup>er</sup> septembre 1975, 2 071 F au 1<sup>er</sup> mars 1976, 2 244 F au 1<sup>er</sup> septembre 1976, 2 346 F au 1<sup>er</sup> mars 1977 et 2 510 F depuis le 1<sup>er</sup> septembre.

Rappelons brièvement à quoi correspondent les différents postes du budget CFDT.

Le loyer est basé sur le prix payé par un locataire de studio HLM do-

micilié à Paris ; les charges, sur des données correspondant à une consommation moyenne d'énergie ; les transports, sur les frais engagés par un travailleur parisien utilisant une carte orange (zone moyenne), compte tenu de l'indemnité de transport versée par son employeur ; l'équipement, sur l'achat d'un certain nombre de biens indispensables dont les prix sont calculés à partir de catalogues de vente par correspondance ; l'entretien, à partir d'un panier moyen de produits ; l'habillement, en fonction de la consommation moyenne en vêtements et en chaussures ; l'alimentation, sur la base du prix du titre-restaurant, soit partiellement, soit totalement pris en compte ; les loisirs, à partir d'une estimation portant sur l'achat d'un certain nombre de biens et l'engagement de frais, comme ceux qui sont liés aux vacances ; les impôts, à partir des différents postes de dépense décrits ci-dessus et mensualisés.

A noter que ne figurent pas dans le budget CFDT les dépenses de santé, de papeterie, les frais de courrier, de télévision, de vignette, de coiffeur.

### Montant et évolution du budget-type CFDT

	Mars 76	Sept. 76	Mars 77	Sept. 77
Loyer .....	420	441	459	476
Charges .....	66	76	76	81
Transports .....	40	45	45	48
Equipement .....	243	304	325	354
Entretien .....	65	68	70	74
Habillement .....	126	130	135	141
Alimentation .....	685	715	759	816
Loisirs .....	283	297	307	325
Impôts .....	143	168	170	195
	2 071	2 244	2 346	2 510