

**SOMMAIRE :**

- A propos des résultats des élections prud'hommes .....p. 2
- Le petit journal des 35 h .....p. 3 à 6
  - des actions : Comurhex, Coming
  - des acquis
- Dans nos branches où en sommes nous ? .....p. 7
- 1980 : une année à craindre ou des raisons d'espérer .....p. 8

**Ils sont 2 000 000 à voter pour nous  
mais seulement  
la moitié qui adhèrent à la CFDT**



**Alors, pourquoi ne pas doubler notre force  
pour notre action et pour  
la satisfaction de nos revendications ?**

**AVANT QU'IL NE SOIT TROP TARD !**

L'année 80 est déjà entamée d'un mois. C'est maintenant ou jamais qu'il faut régulariser la situation de tes cotisations 1979. Es-tu à jour, vérifie avant qu'il ne soit trop tard.

Cotiser c'est bien, mais faire adhérer c'est encore mieux. En ce domaine il y a encore du chemin à parcourir. Des possibilités existent, nous n'inventons rien et nous constatons seulement que lors des élections des prud'hommes la CFDT a recueilli un nombre de voix égal au double de ses adhérents. Ceux qui ont voté pour nous et ne sont pas encore adhérents, ne sont pas toujours très loin de toi. Ces autres travailleurs attendent peut-être que tu proposes l'adhésion, l'as-tu fait ? Si ce n'est pas le cas, n'hésite plus.



# A propos des résultats des élections prud'homales

**A**u lendemain du 12 décembre 1979, tout le monde se félicitait du succès remporté par les organisations syndicales dans les élections prud'homales.

La CFDT, plus que d'autres, pouvait manifester sa joie car, plus que d'autres, elle s'était résolument engagée dans cette bataille de la réforme de l'institution prud'homale.

On oublie maintenant qu'il a fallu toute la ténacité de la CFDT pour imposer l'élection par les travailleurs de leurs conseillers prud'homaux. Le CNPF était contre, FO était contre et voulait la désignations, la CGT soutenait timidement l'élection. Dans le vote de la loi par le Parlement, le PCF et le PS ont voté contre. La CFDT, à l'époque, a, seule, vertement critiqué cette attitude des partis de gauche qui refusaient de voir le changement fondamental que pouvait permettre la loi, même si le projet présentait encore des insuffisances. Dans ce combat, parmi les organisations de gauche, la CFDT a été bien isolée. Aussi, on nous permettra de regarder d'un sourire marqué du coin de l'ironie, les communiqués de victoire de Bergeron par exemple.

A propos de Bergeron et de FO, il faut tuer dans l'œuf une nouvelle légende : FO serait la deuxième centrale syndicale française. La fonction publique ne votait pas le 12 décembre et FO en profite pour accréditer

cette thèse, en se gardant bien, toutefois, de l'appuyer sur des données chiffrées.

Et pourtant, les calculs sont simples à faire, les données sont vérifiables par tous. Pour les travailleurs du secteur privé, nous avons les résultats prud'hommes et pour la fonction publique les résultats des scrutins aux commissions administratives paritaires et autres organismes paritaires spécifiques de la fonction publique. Le cumul des deux résultats ne laisse aucun doute : la CFDT est la deuxième centrale syndicale.

**Q**uelques jours avant le scrutin, « Le Figaro » titrait sur cinq colonnes : « l'alliance » à l'assaut du monopole syndical et en sous-titre : « les trouble-fête de l'ALS formeront-ils une centrale représentative ? » L'ALS, cette fameuse « alliance » regroupait la CSL plus connue sous un ancien nom CFT et deux organisations autonomes, la CAT et la CNSF. Rappelons que la CFT avait senti le besoin de changer de nom après qu'un de ses ressortissants ait assassiné un travailleur devant les Verreries Mécaniques Champenoises à Reims. Le scrutin du 12 décembre a marqué la fin des illusions de ces organismes groupusculaires, soi disant indépendants et apolitiques. N'en déplaise à M. Hersant (propriétaire du Figaro entre autre) et à tous ceux qui souhaitaient une

reconnaissance de ces organismes, les travailleurs ont définitivement tranché : tous réunis ces groupuscules ne font que 2,8 %. Bien mieux, dans les fiefs CSL (ex CFT), comme Simca-Talbot à Poissy, les travailleurs qui pouvaient enfin voter librement ont montré leur préférence pour les organisations syndicales représentatives. Ce résultat n'est pas la plus mince des satisfactions apportée par le scrutin du 12 décembre.

**C**e résultat rassure, il est porteur d'espoirs, mais il interroge. Alors que les travailleuses et travailleurs ont montré massivement leur attachement au syndicalisme, alors que les sondages et enquêtes effectués dans cette période confirment l'importance du syndicalisme dans la société d'aujourd'hui, comment se fait-il que les adhérents ne soient pas plus nombreux. Les travailleurs font confiance au syndicat mais n'y adhèrent pas toujours. Et pourtant il n'y a pas de syndicat sans adhérents, il n'y a pas d'action syndicale sans militants et sans participation active des adhérents et travailleurs. Oui, prolonger la victoire syndicale du 12 décembre, c'est faire en sorte que le syndicat accueille des centaines, des milliers d'adhérents et d'adhérentes nouveaux. Toi qui reçois ce journal, tu es adhérent, pourquoi pas ton ou tes collègues de travail, oui pourquoi pas ?

## REPRÉSENTATIVITÉ NATIONALE TOUS SALARIÉS

	Inscrits	Exprimés	CFDT	CGT	FO	CFTC	FEN	Auton.	Divers	CGC
Fonctionnaires et assimilés .....	2 139 958	1 689 242	291 399	484 631	317 214	52 655	366 587	58 905	98 274	19 575
% exprimés .....			17,25	28,69	18,78	3,12	21,70	3,49	5,82	1,16
Salariés votant aux prud'homales ..	12 812 812	7 802 319	1 811 093	3 297 017	1 351 307	560 731	—	10 132	363 439	408 600
% exprimés .....			23,21	42,26	17,32	7,19	—	0,13	4,65	5,24
Total salariés .....	14 952 770	9 491 561	2 102 492	3 781 648	1 668 521	613 386	366 587	69 037	461 713	428 175
% exprimés .....			22,15	39,84	17,57	6,46	3,86	0,72	4,86	4,51

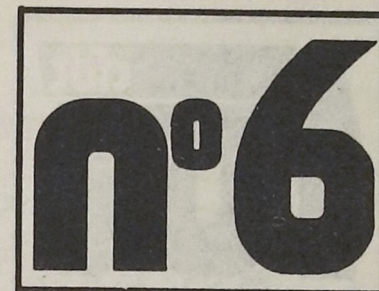




FÉDÉRATION UNIFIÉE DES  
INDUSTRIES CHIMIQUES CFDT

# LE PETIT JOURNAL DES 35 H.

CAMPAGNE D'ACTION  
POUR LA RÉDUCTION  
DU TEMPS DE TRAVAIL



3

## pour la réduction du temps de travail DES ACTIONS ET DES RÉSULTATS

### Deux exemples de luttes

#### L'action est engagée à Comurhex

La Comurhex est la Société pour la Conversion de l'Uranium en métal et hexafluorure. Elle a été créée en 1970 pour produire l'hexafluorure d'uranium destinée aux usines d'enrichissement. C'est une filiale PCUK majoritaire à 51 %. La première usine sise à Malvesi dans l'Aude près de Narbonne occupe 380 salariés. La seconde à Pierrelatte dans la Drôme emploie plus de 300 personnes.

la persistance de l'action elle passe aux menaces. Suite à un retard de production dû à un incident et pour alimenter l'usine de Pierrelatte en priorité, elle met à l'arrêt une des fabrications de Malvesi. Elle menace d'un retrait sur salaire pour une durée égale aux pertes de production, et supérieur au temps de grève effectif, ce qui aurait porté atteinte au droit de grève.

Pour expliquer l'échec des rencontres entre patronat et organisations syndicales concernant la durée du travail, le CNPF invoque la raison suivante : « la situation économique ne permet pas de réduire le temps de travail dans toutes les entreprises, ce que ne comprennent pas les syndicats ».

Mais alors, pourquoi avoir attendu 18 mois pour affirmer cela ? Pourquoi avoir aussi refusé l'ouverture de négociations dans les branches ?

Tout cela démontre bien que notre action doit être amplifiée pour déboucher sur des résultats. Une action que nous devons orienter en priorité au niveau de chaque branche pour obtenir des accords dans le cadre des conventions collecti-



## CORNING-FRANCE BAGNEAUX, dans le cadre de la branche verre, action résolue pour la réduction du temps de travail

Suite à l'échec des négociations paritaires du 22 mars 1979 dans le verre mécanique, l'action est lancée dans la branche.

La section SOVIREL BAGNEAUX embraye le 22 mai par une forme d'action diversifiée limitant à 8 heures par mois la perte de salaire pour chaque gréviste pour l'obtention des revendications suivantes, portées parallèlement au niveau de la Chambre patronale :

- augmentation des salaires réels : 10 % + 150 F/mois pour 1979,
- réduction du temps de travail sans perte de salaire avec 38 heures immédiatement pour les postés continus,
- 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

Rappelons que SOVIREL s'appelle aujourd'hui CORNING-FRANCE, filiale de CORNING-GLASS entreprise américaine, que BAGNEAUX (Seine-et-Marne) constitue la principale usine française du groupe avec 2 220 salariés contre 3 400 en 1973. Une lutte constante pour l'emploi est menée depuis cette époque.

La forme de lutte atelier par atelier de 8 heures par mois est soutenue durant tout l'été et largement suivie. La direction refuse de

négoier. A la rentrée, après le nouvel échec de la réunion paritaire du 7 septembre, les fédérations engagent tous les travailleurs de la branche dans une action longue ne pouvant se situer en dessous de 8 heures par mois. La lutte se poursuit donc à BAGNEAUX sur les mêmes bases.

La direction SOVIREL décide alors : 3 % sur les salaires du 1<sup>er</sup> septembre plus une prime exceptionnelle de 10 % des salaires réels avec un plancher de 500 F. 2 % au 1<sup>er</sup> décembre. Rien sur la réduction de la durée du travail.

Après consultation des travailleurs, ceux-ci décident de la poursuite de l'action. La prime de 500 F paie les heures de grève antérieures.

Lors du CE du 24 septembre, le directeur de l'usine de BAGNEAUX manifeste clairement l'intention de CORNING de remettre en cause certains acquis de la pratique de négociations au niveau de la convention collective et cette attitude se manifestera de plus en plus clairement durant le dernier trimestre de 1979. Il ira jusqu'à valoriser une pratique de salaires personnalisés pour tout le personnel de l'usine.

La réplique de la direction à la poursuite du mouvement : un retrait sur salaire supérieur au



## Des acquis

Concernant le travail posté :

SOCADOUR (Aquitaine) : 4 équipes 1/2 pour 37 h 33/semaine.

SATEC : 5 équipes 36 h 48 minutes.

CABOT FRANCE (Etang de Berre) : 5 équipes 33 h 36 minutes.

THANN ET MULHOUSE : 5 équipes 40 heures.

SNEA LACQ : nombre de jours en double réduits de 5.

BSA, BSN, SAINT-GOBAIN VITRAGE, ISOVER, VETROTEX, VERRERIES DE SAINT-GOBAIN : 38 h pour les 4 x 8.

SAINT-GOBAIN DESJONQUERES : 39 h pour les 4 x 8.

BSA : 37 h 20 pour les 3 x 8 semi-continus.

FIBERGLASS L'ARDOISE : 5 équipes 38 h-semaine et 5 semaines de congés payés.

Jours de repos supplémentaires à ESSO-CFR.

Concernant les autres salariés (à la journée).

AQUITAINE CHIMIE : + 2 jours hors période.

STEC : 2 heures d'information par mois.

T.M.P. : de nombreux horaires réduits à 40 heures semaine avec compensation comme le spécifie l'accord dans la branche.

TOTAL DISTRIBUTION (Hte-Normandie) : heures supplémentaires récupérées en temps avec majoration en temps.

Congés supplémentaires pour ancienneté à ALU-PECHINEY.

Dans le Pays de Loire à SEGRE (5<sup>e</sup> semaine), WATERMANN (+ 5 jours), CPIO (+ 3 jours), ELF (5<sup>e</sup> semaine).

FIBERGLASS L'ARDOISE : 5 jours de congés supplémentaires, soit un horaire moyen de 39 heures 1/4 plus 5 semaines de congés payés.

CERP OUEST : 40 minutes de moins par semaine.

temps de grève que le syndicat conteste juridiquement. Cela ne casse pas le mouvement. Les organisations syndicales organisent en effet 23 assemblées dans l'usine fin novembre, début décembre. 75 % des travailleurs qui s'y sont exprimés par un vote à bulletins secrets se prononcent à 81 % pour la poursuite du mouvement, remettant notamment l'accent sur la réduction du temps de travail.

Le 18 décembre, les postés de l'équipe du matin viennent à 3 h au lieu de 4 h en bloquant les portes de l'usine. Ils seront rejoints par ceux de l'équipe de nuit. Les salariés des entreprises extérieures manifestent leur approbation.

La direction refuse pourtant la négociation malgré les 715 millions de F de chiffres d'affaires et les 18 millions de bénéfice net pour 1979. Elle refuse pour l'instant d'étendre au 4 x 8 de CORNING-FRANCE les 38 h de BSN et de SAINT-GOBAIN.



Affiches - tracts - articles de presse ponctuent le démarrage de la campagne de la CFDT sur la réduction du temps de travail en avril 1979 et notamment la campagne fédérale de mai avec un débat riche avec les adhérents. En

Le mouvement est maintenu. Fin juillet, tous les bâtiments de fabrication devant être arrêtés au mois d'août pour les congés, les travailleurs suspendent le mouvement car ils veulent procéder à un arrêt correct pour garantir la



juin, l'action se poursuit par la participation aux Etats Généraux du Languedoc sur l'emploi. La CFDT et la CGT de Malvesi se réunissent pour définir une position commune sur la durée du travail : 35 h-semaine, 33 h 36 minutes pour les postés et une augmentation de salaires uniforme de 2 x 100 F-mois. Un premier débrayage de 4 heures dans le cadre de l'action de branche chimie en juin très suivi permet de discuter avec les travailleurs des formes d'action.

Des arrêts de travail de 2 heures par poste chaque semaine sans programmation préalable sont lancés. Ces modalités sont suivies en juin et juillet. Dans un premier temps la direction promet de discuter pendant l'automne. Devant

sécurité des travailleurs des entreprises extérieures devant procéder aux réparations et entretiens durant le mois d'août.

La Direction accepte enfin de négocier à la date du 16 octobre : 1 % d'augmentation au 1<sup>er</sup> septembre, prime de résultat payée à 95 % fin janvier et calendrier pour réduction du temps de travail :

- 1 jour de repos supplémentaire pour les postés dernier trimestre 1979,
- 3 jours en 1980 à partir de janvier 1980,
- 3 jours pour le personnel à la journée en 1980 à partir de mars.

Ces journées seront programmées en fonction des nécessités des services, très particuliè-

ves.

Malgré ce blocage du patronat, au niveau central, les choses avancent tout de même. Les luttes pour la réduction du temps de travail se développent. Des acquis commencent à être plus nombreux dans nos entreprises. Une preuve que nous pouvons aller plus loin et ce n'est pas l'échec de « fausses négociations » qui doit nous décourager, bien au contraire. C'est dans ce sens que prochainement la Fédération présentera dans toutes nos branches des projets précis et concrets de réduction de temps de travail. Des projets que nous entendons négocier cette année.

rement en positionnant leurs dates au moment des arrêts atelier par atelier pour travaux d'entretien.

Chaque organisation syndicale réunit ses adhérents sur le lieu de travail dans le cadre du droit syndical obtenu dans l'entreprise. Ensuite une assemblée générale est convoquée le 26 octobre à la Bourse du Travail de Narbonne.

Après un large débat, les travailleurs de Malvesi jugent les propositions de la direction insuffisantes et se prononcent pour la poursuite de l'action afin d'appuyer la demande d'une nouvelle négociation. A Pierrelatte, les travailleurs font le même constat. L'action est relancée depuis le 6 novembre dans les deux établissements à raison de 2 heures par poste chaque semaine. Fin décembre 1979, la quatorzième semaine d'action avait lieu, suivie par plus de 50 % du personnel, par 80 % des ouvriers.

Les travailleurs de Comurhex sont décidés à poursuivre la lutte pour la réduction du temps de travail et à obliger Comurhex, filiale de PCUK, à négocier plus avant.



## TRANSFORMATION DES MATIÈRES PLASTIQUES

Un important accord vient d'être négocié dans cette branche. Il comporte trois aspects :

- le système de classifications,
- le modèle de calcul des salaires minimaux,
- le montant de ces salaires.

La négociation durait depuis des mois. La CFDT a largement contribué à ce que les intérêts réels des salariés soient pris en compte.

Cependant, la CFDT n'a pas signé. Pourquoi ? parce que la Chambre patronale a bloqué les signatures : une seule pour les trois points. Or, la proposition patronale sur les salaires ne pouvait nous satisfaire.

### 1. - Le montant des salaires minimaux

La proposition patronale est sur la base de 2 179 F, au coefficient 130 au 1-9-79 avec évolution garantie selon l'INSEE, le SMIC étant à la même date de 2 160 F. Cela signifie qu'à l'application de l'accord, en avril 80, une majorité de travailleurs se retrouvera au SMIC, puisque celui-ci évolue plus vite que l'INSEE.

D'autre part, le seul élément positif est la répercussion du déblocage du SMP sur la prime d'ancienneté. Or, ce déblocage ne se fera qu'après avril et en deux étapes.

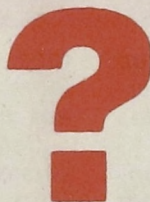
### 2. - Le mode de calcul du salaire minimal

Il s'agit d'une formule permettant une valeur du point d'autant plus importante que le coefficient est bas. Elle s'applique sur la totalité de la grille. Cela doit permettre d'obtenir une revalorisation plus rapide des bas salaires.

Cette formule est en deux parties : une valeur absolue qui correspond au salaire coefficient 130 et un point complémentaire qui évolue avec le coefficient.

Cette disposition est très proche de notre proposition de barème de salaire garanti. Elle peut donc nous satisfaire. Tout dépend, c'est bien évident, des chiffres appliqués à la formule !

## DANS NOS BRANCHES OU EN SOMMES NOUS



3. - Le système de classification comprend 7 niveaux avec 3 coefficients par niveau. Ceux-ci sont déterminés à partir de critères portant sur le type d'activité, le degré d'autonomie dans le travail (nature des consignes reçues), le niveau de responsabilité, la formation professionnelle (par diplôme ou par pratique professionnelle).

Le point épineux est celui du passage d'un niveau à l'autre en particulier pour les 3 premiers niveaux (passage du 145 au 155 et du 185 au 205). Le premier coefficient utile devient le 130.

Chaque adhérent doit faire très attention : c'est en ce moment même que ça se joue. En effet, les directions doivent, courant janvier, convoquer les délégués syndicaux pour un examen conjoint de la situation dans l'établissement.

Les délégués ont les informations générales nécessaires, mais ils ne pourront faire de bonnes propositions précises qu'avec l'aide des salariés, en connaissant bien les réalités, et les problèmes posés, ainsi que les solutions que les salariés proposent eux-mêmes.

Vers avril, chacun devra recevoir le niveau, la classification, le coefficient et bien entendu le salaire qui lui sont attribués.

Si un salarié n'est pas d'accord, il a deux mois pour faire valoir son point de vue auprès de la direction. Ensuite, si le

désaccord persiste encore, tout salarié peut demander, après un délai de 3 mois, à une organisation syndicale de son choix, de présenter son cas à la commission nationale paritaire de classification.

Ces démarches ne seront efficaces que si les délégués sont bien au courant des situations, des divers points de vue en présence et si les travailleurs, eux aussi, ont pris le temps de discuter entre eux des problèmes qui existent.

Quelques points d'attention particulière :

— veillez à l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour une même classification et un même travail. Globalement sur toute la profession, les salaires des femmes ont moins évolué que ceux des hommes : l'écart de cette évolution est de 4,6 % (entre octobre 77 et octobre 78). Cela signifie qu'un écart se creuse. Ne le laissons pas faire.

— Les nouvelles classifications doivent être un progrès ; elles ne doivent pas être une occasion de surcharge de travail, ou de cadences accélérées.

Prévenez les délégués de toute anomalie.

Discutez des nouvelles classifications. Aidez les autres travailleurs à en discuter. Parlez-en aux délégués.

Alors, mais alors seulement, nous éviterons les dangers d'un accord ambigu. Alors, alors seulement, nous le ferons servir à un véritable progrès pour tous.

## L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

La branche se porte bien, en effet, pour 1978, le chiffre d'affaires a progressé de 18 % et pour 1979, de 10 %.

Pourtant, la chambre patronale est toujours aussi ferme, et les négociations sur les salaires et les classifications restent bloquées.

Nous n'avons toujours pas pu obtenir l'enquête salaires réclamée depuis très longtemps et qui a été faite par le SNIP. Aussi, avons nous décidé avec les autres organisations syndicales (sauf la CFTC), de lancer une enquête auprès des travailleurs. Cette enquête nous



permettrait à la fois une meilleure connaissance des salaires réels et une mobilisation des travailleurs et des travailleuses sur l'enjeu que représentent les paritaires.

Le SNIP a rouvert le dossier pour une révision des classifications. Il voulait paraît-il aller vite, pourtant au bout de 8 mois, nous attendons toujours une réelle ouverture des discussions. Pour nous, il s'agit

bien de revoir l'ensemble du système des classifications, de coefficients et de salaires.

Si les effectifs de l'industrie Pharmaceutique sont restés à peu près stables en 1979, les restructurations se poursuivent, groupe Sanofi Elf Aquitaine — Laterma Sarbach (filiale d'un groupe allemand qui a connu 118 licenciements), Houde Roussel avec licenciement de 50 % du réseau de visite médi-

cale des 2 laboratoires, pour créer un réseau unique. Rachat par Mérieux de l'Institut Pasteur Production.

Quelques actions fin 79 qui devraient se développer en 80 pour appuyer les négociations en cours. Les travailleuses sont nombreuses dans cette branche, il est grand temps de prendre en charge leur situation si nous voulons augmenter le rapport de force nécessaire.

**L'**année 80 était à peine commencée que déjà la presse ou la radio nous submergeaient de commentaires tous les plus pessimistes les uns que les autres.

Sans nier les problèmes, nationaux ou mondiaux, qui existent nous refuserons pourtant d'entrer dans ce jeu. Ne constate-t-on pas souvent que la façon dont est faite l'information, qui met en avant les aspects inquiétants et passe sous silence les actions positives qui sont engagées, conduit plus au repli sur soi et à l'inquiétude qu'à la lutte pour modifier les événements.

Il en est de même en ce qui concerne notre action syndicale, notre lutte pour la défense de nos intérêts et la conquête de nouveaux avantages.

tous ces détracteurs, les deux tiers des travailleurs votant, la presque totalité des voix allant aux syndicats représentatifs.

Cela ne démontre-t-il pas que si des difficultés existent bien, c'est massivement que les travailleurs se sont prononcés pour notre action, mais aussi attendent des propositions plus efficaces, plus concrètes ?

A nous de saisir la situation et d'avancer positivement en 1980.

**C**omme deuxième exemple, nous reprenons celui de la réduction du temps de travail. Il est exact que les négociations nationales, engagées depuis de longs mois, ont échoué. Donner cette information est normal.

## 1980 : UNE ANNÉE A CRAINdre OU AU CONTRAIRE DES RAISONS D'ESPÉRER ?

**O**ui, nous pensons que l'année 80 est porteuse d'espoir, elle sera bien ce que nous en ferons. Des espoirs qui ne reposent pas dans le vide, mais découlent des événements qui ont pu se produire dès la fin de l'année passée.

On a ainsi tout au long de l'année 1979 été abreuvés d'articles dans la grande presse qui annonçaient la désaffection vis-à-vis des syndicats. A longueur de colonnes de journaux on tâchait de nous convaincre que les travailleurs avaient perdu toute confiance envers les organisations syndicales, on encourageait par là un mouvement de désyndicalisation. Les élections des Prud'hommes ont amené un cruel démenti à

Mais ce qui ne l'est pas, c'est de faire régner un silence presque total sur les luttes qui sont menées à ce sujet, sur les acquis enregistrés. Le tout nous amène à constater que nous avons encore bien du chemin à parcourir, mais aussi que les problèmes, pas à pas, avancent. Là encore une raison d'espérer une nouvelle progression au cours de 1980. Une progression qui devrait être d'autant plus importante que le travail d'information que nous avons mené commence à porter ses fruits.

D'autres questions pourraient être examinées, cela nous permet bien d'avoir des raisons d'espérer, des raisons pour renforcer notre action et consolider notre organisation.