

Fédé Unie Chimie

CHIMIE

PHARMACIE

PLASTIQUES

CAOUTCHOUC

VERRE

PETROLE

Nouvelle Série

CPP 339.D.73

N° 39 OCTOBRE-NOVEMBRE 1977

éditional

EN 1972, la CFDT a salué la signature du Programme Commun comme un fait politique important et positif. Mais nous avions, à l'époque, émis un certain nombre de critiques sur le contenu de ce programme : pour l'essentiel, nous lui reprochions de s'inscrire dans une logique purement économique, de ne pas remettre en cause un mode de production productiviste et de ne pas introduire la dynamique d'un autre type de développement.

Depuis 1972, la crise économique s'est profondément aggravée, elle touche aujourd'hui tous les pays et pas seulement ceux qui ont une économie capitaliste. Les travailleurs en sont les premières et principales victimes, car les gouvernements de droite n'ont trouvé qu'une solution pour essayer de s'en sortir ; ils imposent l'austérité aux salariés permettant ainsi aux entreprises de dégager de nouveaux profits pour investir et opérer une restructuration de l'appareil industriel. Le travailleur est perdant sur tous les tableaux. Il est chômeur ou il a un emploi avec pouvoir d'achat amputé et conditions de travail aggravées dans une organisation du travail plus aliénante encore.

ON comprend alors que l'hypothèse d'une victoire électorale de la gauche soulève un si grand espoir, même si chacun, en son for intérieur, sait que tout ne sera pas facile. On comprend aussi la stupeur et la déception après l'échec des discussions sur l'actualisation du Programme Commun. Mais il faut aller au-delà, surmonter ce découragement. La CFDT n'accepte pas les raisons officielles de l'échec ; personne ne croit vraiment que le nombre de nationalisations soit le point crucial du désaccord. Celui-ci

touche aux solutions qu'il faut apporter à la crise, aux conceptions d'organisation économique, au modèle de société à construire. Le Bureau National de la CFDT s'est clairement exprimé sur ce point ; on lira en page 8 des extraits de sa déclaration.

AUSSI, la CFDT ne ménage pas ses efforts pour que « l'espoir » ne soit pas seulement attentisme, mais participation plus importante à la lutte. Tant il est vrai que les changements sociaux ne peuvent intervenir et durer que s'ils s'appuient sur les luttes sociales et un niveau de conscience élevé des travailleurs. Tant il est vrai aussi qu'il n'est pas question de laisser aux seuls partis la responsabilité des transformations sociales à opérer. L'autonomie syndicale, c'est pouvoir dire et exprimer à toutes occasions et à tous — y compris aux partis politiques — ce que pensent et veulent les travailleurs. On comprend alors pourquoi la CFDT s'est exprimée dans la situation nouvelle créée par l'arrêt des négociations sur l'actualisation du Programme Commun.

SI la CFDT juge les positions et les stratégies des partis, elle élabore aussi une série de revendications et d'objectifs qui concrétisent les aspirations des travailleurs. La plateforme de la CFDT est toujours d'actualité ; quelle que soit l'issue politique, le combat des travailleurs continue. Nos revendications sont d'aujourd'hui et de demain, leur satisfaction dépend en premier lieu de notre action, même si leur complet aboutissement nécessite un changement politique et des transformations sociales radicales.

UN AN DE PLAN BARRE

un bilan désastreux

Voilà maintenant une année passée que le plan Barre est en vigueur. Il est temps de faire le bilan des effets de la politique du « meilleur économiste de France » selon Giscard d'Estaing.

C'est un bilan désastreux et les perspectives qu'il ouvre ne sont pas bonnes, du moins pour la grande masse des travailleurs. Le budget 1978, actuellement discuté à l'Assemblée Nationale n'apporte aucune solution aux problèmes des travailleurs et de l'économie française. Barre et son gouvernement poursuivent leur politique qui impose l'austérité aux travailleurs pour permettre la restructuration capitaliste de l'industrie française.

UN RECORD : LE CHOMAGE

De mois en mois, la situation de l'emploi se dégrade. Le nombre de chômeurs inscrits à l'ANPE a progressé de 5,9 % de fin juillet à fin août, et de 26,4 % en un an. Et encore, les statistiques ne rendent pas compte de toute la réalité. Ainsi, ne sont pas recensées toutes les femmes qui voudraient un emploi, or elles sont proportionnellement les plus touchées par le chômage.

Dans le Pétrole, les statistiques établies par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE) montrent que les effectifs salariés ont diminué de 6,7 % durant ces trois dernières années. Ce pourcentage est énorme pour une branche traditionnellement à faible main-d'œuvre. Et la situation doit encore s'aggraver quand on sait les mesures de restructuration intervenues en 1977, comme la fusion ELF-ANTAR qui a déjà entraîné la quasi fermeture de la raffinerie d'AMBES.

Les statistiques établies par la CNPE de la Chimie laissent apparaître une baisse d'effectifs de 2,3 % entre 1974 et 1976. Rien dans les prévisions ne laisse apparaître une amélioration de la situation. Au contraire, la liste est maintenant longue, des entreprises dont le dossier est venu devant la CNPE parce qu'elles licencient des tra-

vailleurs suite à des fermetures d'établissement ou des réductions d'activités. Ainsi, dans le Pétrole, la Chimie — branches à technologie très avancée — les 400 000 jeunes qui arrivent chaque année sur le marché du travail, ont peu de chances de trouver un emploi.

LA HAUSSE DES PRIX CONTINUE

L'objectif du plan Barre était de maintenir la hausse des prix au taux de 6,5 % pour l'année 1977. Non seulement l'objectif ne sera pas atteint, mais le rythme inflationniste est à peine touché, il est toujours supérieur à 10 % l'an.

Le tableau ci-dessous rend compte de l'évolution des prix mois par mois. Seul le mois de janvier

LE PLAN BARRE MODELE 1978

Au moment où nous écrivons cet article, nous ne connaissons que le projet établi par le gouvernement et qui sera discuté par le Parlement à partir de la mi-octobre. Les mesures annoncées sont dans la logique du plan Barre de 1976. C'est ainsi que le Premier ministre a dit continuer « d'exiger la discipline des rémunérations nominales ». Soit toujours le blocage des salaires. Quant à l'emploi, ce n'est visiblement pas la préoccupation première du Gouvernement. Monsieur Barre « parie » sur un taux d'expansion économique de 4,5 %... On peut craindre qu'il s'agisse encore d'une de ses prévisions optimistes... quand on sait que ce taux d'expansion sera d'à peine 3 % en 1977...

Par contre, on continuera de favoriser les entreprises — donc les patrons capitalistes — à travers diverses mesures fiscales, (réévaluation des bilans, suppression du prélèvement conjoncturel, — « la serisette » —, aides à la création d'entreprise..).

présente une faible hausse. Il faut y voir l'effet de la réduction du taux de la T.V.A. de 20 à 17,6 %. Cette mesure a eu décidément un effet très limité.

Bien sûr, l'indice gouvernemental publié par l'INSEE se situe en dessous de l'indice CFDT, mais il ne peut quand même pas cacher l'augmentation incessante des prix.

EVOLUTION DES PRIX - ANNEE 1977

	Indice CFDT		Indice INSEE	
	1	2	1	2
Janvier	+ 0,6	+ 0,6	+ 0,3	+ 0,3
Février	+ 0,8	+ 1,4	+ 0,7	+ 1
Mars	+ 1	+ 2,4	+ 0,9	+ 1,9
Avril	+ 1,3	+ 3,7	+ 1,3	+ 3,2
Mai	+ 1,4	+ 5,2	+ 0,9	+ 4,2
Juin	+ 0,9	+ 6,1	+ 0,8	+ 5
Juillet	+ 1	+ 7,1	+ 0,9	+ 5,9
+ 0,8	+ 7,9	+ 0,5	+ 6,5	

1 - par rapport au mois précédent

2 - par rapport au début de l'année

POUVOIR D'ACHAT EN BAISSE

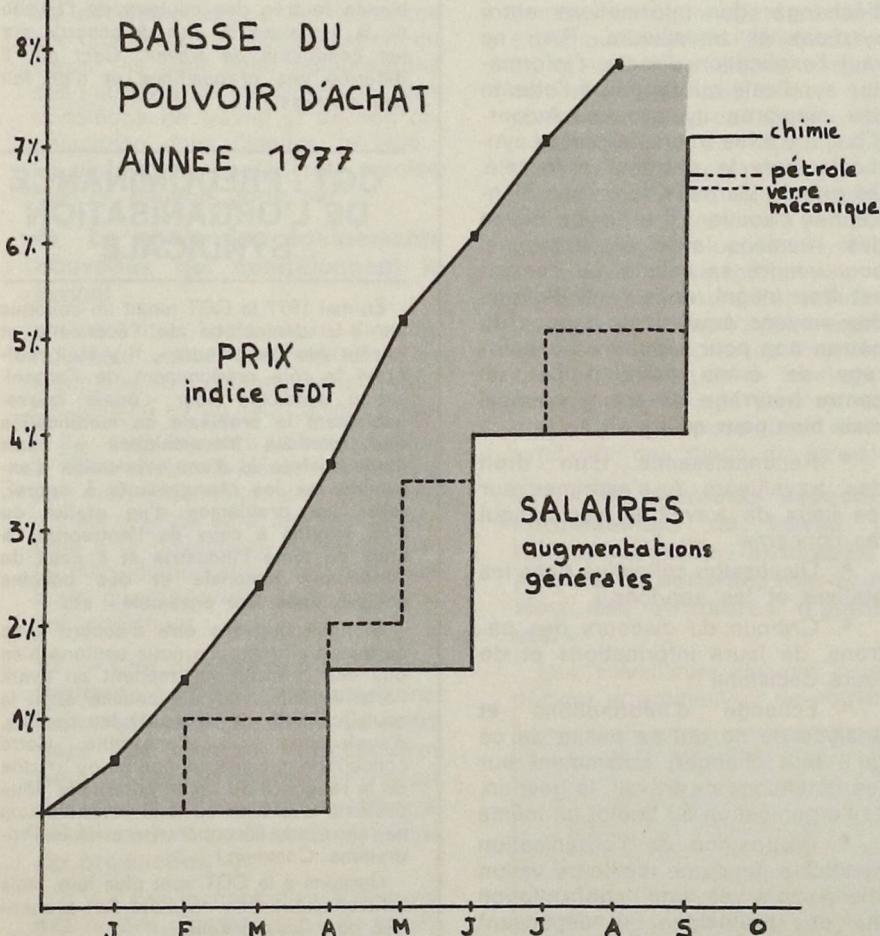
Barre, hélas n'a que trop réussi sur un point, celui de la régression du pouvoir d'achat. Dans nos branches, le plus souvent les pa-

trons ont décidé unilatéralement les augmentations de salaires en appliquant rigoureusement le plan Barre et les directives du CNPF.

	Augmentations générales de salaires dans les branches		
	Pétrole	Chimie	Verre mécanique
Janvier	—	—	+ 1 %
Février	—	—	—
Mars	—	—	—
Avril	+ 1,5 %	+ 1,5 %	+ 1 %
Mai	—	—	+ 1,5 %
Juin	+ 2,5 %	+ 2,5 %	+ 0,5 %
Juillet	—	—	+ 1 %
Août	—	—	—
Septembre	+ 2,6 %	+ 3 %	+ 1,5 %
Octobre	—	—	—
Total cumulé	+ 6,7 %	+ 7,1 %	+ 6,6 %

Par rapport à l'évolution des prix mesurée par l'indice CFDT, la perte de pouvoir d'achat est réelle. La courbe de l'évolution des prix et des salaires en rend parfaite-

ment compte. L'augmentation des prix précède l'augmentation des salaires, ce qui alourdit encore la perte de pouvoir d'achat.



Guide pratique 78



une mine d'or

LE DROIT DU TRAVAIL

- Comment déterminer la convention collective applicable à mon entreprise ?
- L'horaire variable qu'est-ce que c'est ?
- Peut-on fractionner ses congés ?

SECURITE SOCIALE, RETRAITE, CHOMAGE

- En cas de maladie comment calculer ses indemnités journalières ?
- Comment calculer vos prestations familiales (allocation logement, allocations familiales, prêts aux jeunes ménages, etc.) ?
- Comment calculer sa retraite ?

L'EDUCATION ET LA FORMATION

- Quelle fédération de parents d'élèves choisir ?
- Avez-vous droit à un congé formation ?

LE DROIT DE LA FAMILLE

- Qui peut adopter un enfant, quelles démarches effectuer ?
- Avez-vous droit à une pension alimentaire, comment la toucher ?
- Combien de temps faut-il compter pour un divorce ?

LA VIE PRATIQUE

- Quels sont les colorants interdits ?
- Comment résilier un contrat d'assurance en cas de changement de domicile ?
- Quels sont les prêts immobiliers auxquels vous pouvez prétendre ? Vous trouverez réponse à ces questions dans le nouveau guide pratique CFDT 1978.

Comme tous les ans ce guide est en vente avec un agenda 1978. Demandez-le aux délégués CFDT de votre établissement.

COMMENTAIRES - ARGUMENTS

LE 1 %

OCCASION CONCRÈTE DE BATTRE EN BRÈCHE L'ARBITRAIRE PATRONAL DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES

NOTRE plate-forme confédérale précise :

Afin d'élargir la possibilité d'intervention des Travailleurs sur leurs conditions de travail et l'ensemble des problèmes qui les concernent directement, 1 % des heures travaillées sera consacré à la discussion des travailleurs, pendant le temps et sur le lieu de travail.

Cette revendication n'est pas neuve ! A la veille de mai 1968 nous demandions le droit aux organisations syndicales d'informer les travailleurs sur les temps et lieux de travail. Les patrons, à Grenelle et malgré le rapport de force, ont refoulé la proposition tant ils savaient qu'elle remettait en cause leur pouvoir et leur savoir.

A partir de 1973, à l'occasion des négociations sur l'accord cadre interprofessionnel sur les conditions de travail et des accords d'application dans les branches (chimie et pétrole notamment) nous avons été amenés à exiger, en préambule, que les travailleurs aient le droit de se réunir pendant le temps de travail dans les ateliers et les services avec les délégués pour discuter les nécessaires amélioration à apporter aux conditions du travail lui-même.

Aujourd'hui, dans la plate-forme, nous proposons que 1 % des heures travaillées, payées par l'Employeur et dont l'utilisation et l'organisation relèvent de la responsabilité des organisations syndicales, soient utilisées pour discuter sur les problèmes de l'atelier, du service ou du bureau.

La priorité est donc donnée à la discussion des travailleurs et travailleuses entre eux, sur leurs conditions de travail. Aujourd'hui, pour faire cela, les travailleurs sont obligés de faire grève ou d'aller à l'extérieur de l'entreprise mais pas collectivement.

Au-delà des problèmes d'organisation et de conditions de travail, la discussion posera des problèmes

extérieurs à l'atelier, au service : « que font-ils dans les autres ateliers, qui conçoit les machines, d'où viennent les matières que nous transformons, où va notre production, à qui sert-elle ? L'organisation syndicale CFDT se doit d'être présente dans cette discussion. En effet, n'est-elle pas la mieux placée pour apporter des informations, des analyses collectives qui portent sur la réalité des autres boîtes de la branche, du syndicat où se posent des problèmes analogues. Elle peut amener à réfléchir sur l'orientation économique et sociale de tel ou tel investissement.

Aussi ce 1 % doit être l'occasion d'échanger des informations entre syndicat et travailleurs. Rien ne vaut l'explication directe, l'information syndicale qui répond à l'attente des membres du groupe. Aujourd'hui, il y a les tracts, la presse syndicale mais le patronat à la télé, les grands journaux, la presse d'entreprise ; souvent il organise même des réunions avec le personnel pour vendre sa salade. Le combat est trop inégal, nous revendiquons des moyens équivalents à ceux du patron non pour répondre au bourrage de crâne patronal par un contre bourrage de crâne syndical mais bien pour qu'il y ait :

- Reconnaissance d'un droit des travailleurs à s'exprimer sur les lieux de travail et sur ce qui les concerne
- Discussion collective dans les ateliers et les services
- Critique du discours des patrons, de leurs informations et de leurs décisions
- Echange d'informations et analyse de ce qui se passe de ce qu'il faut changer, notamment sur les conditions de travail, la gestion, et l'organisation du boulot lui-même
- Proposition de l'organisation syndicale pour une meilleure vision d'ensemble et une confrontation sur des problèmes qui dépassent l'atelier.



BERGERON PAS D'ACCORD

Bergeron a précisé que, d'expérience, les assemblées générales ne permettent pas d'exprimer une opinion « lorsque d'autres ont chauffé à blanc une assemblée, lorsqu'on procède à des votes à mains levées ; à l'instant du vote c'est la passion qui l'emporte le plus souvent sur la raison ». (interview du Monde du 26 septembre 1977). Il a ajouté que pour les conditions de travail, il faut en discuter dans des contrats de type traditionnel ou avec les CE.

Bergeron préfère sans doute aux assemblées générales de travailleurs l'ambiance feutrée des couloirs de l'Elysée ou la signature de pseudo-accords sur les conditions de travail. Ceci dit, il déforme nos propositions et n'en fait pas d'autres !

CGT : PREDOMINANCE DE L'ORGANISATION SYNDICALE

En mai 1977 la CGT tenait un colloque sur « la démocratie de l'économie et le rôle des Travailleurs ». Il y était réaffirmé le rôle prédominant de l'organisation syndicale pour « poser convenablement le problème de modification des relations hiérarchiques à partir d'une analyse et d'une orientation d'ensemble sur les changements à opérer, relier les problèmes d'un atelier ou d'un service à ceux de l'entreprise, à ceux de toute l'industrie et à ceux de l'économie nationale et des besoins sociaux dans leur ensemble » etc.

Si nous pouvons être d'accord avec certaines affirmations nous sentons bien que ces propositions mettent en avant l'organisation syndicale comme étant la seule capable de dépasser les conflits, d'avoir une vue d'ensemble. Cette conception élimine le conflit ou risque de le résoudre de façon autoritaire sous prétexte que telle ou telle revendication ne rentre pas en cohérence avec le Programme Commun !

Certains à la CGT vont plus loin, mais officiellement, elle ne s'est pas prononcée pour les conseils.

Les conseils d'ateliers pièce maîtresse de la conquête des pouvoirs

CE que nous voulons dans les entreprises nationalisées (celles d'aujourd'hui mais aussi celles de demain), c'est la mise en place dans chaque établissement de **conseils d'ateliers, de services, de labos...**

LES CONSEILS, C'EST QUOI ? CA SERT A QUOI ?

Chaque conseil est composé de travailleurs élus directement par les travailleurs et pris parmi eux. Il passe un contrat avec le conseil d'établissement (c'est le nom que nous donnons aux futurs conseils d'administration) fixant les objectifs et les moyens (y compris financiers) de l'atelier ou du service considéré. Dans le cadre de ce contrat, les **conseils ont le pouvoir de décisions** en ce qui concerne les conditions et l'organisation du travail. Ils sont donc responsables des initiatives de transformation des conditions de travail et de son organisation dans l'atelier, le labo... La plate-forme confédérale précise que ce pouvoir porte sur :

① Le choix des équipements nouveaux qui conditionnent le travail

Pour nous cela veut dire un nouveau choix d'installations, de machines, d'outillage, de matériel, de locaux et de leur disposition...

Il y aura toujours une production à faire c'est évident, mais dans une entreprise nationalisée, on peut penser que ce sera une production **utile à la collectivité** et voulue par le plan démocratique et non plus pour que le profit soit approprié par quelqu'un.

② « Les changements technologiques à opérer pour améliorer les conditions de travail. Ils prennent les mesures nécessaires pour alléger la charge de travail, décider d'autres modes d'organisation du travail et du système de production ».

Il y a des technologies à risques, des modes d'organisation du travail qui sont aliénants, qui déqualifient le boulot, qui parcellisent les tra-

vailleurs... bref qui sont à l'opposé de ce que nous voulons en matière de conditions et d'organisation du travail.

Le conseil décide, choisit avec les travailleurs et les travailleuses concernés d'autres technologies, expérimente d'autres façons d'organiser la production. Bien sûr tout ne se fera pas en un jour, il faudra du fric, des idées, des recherches aussi, par exemple pour s'engager vers une diminution du recours au travail posté.

③ « Les plans de formation nécessaires pour les travailleurs concernés ».

Nos propositions ne vont pas vers une paralysie de l'innovation technologique et scientifique, au contraire. Il faudra toujours que les travailleurs se forment à l'adaptation aux changements dans le sens d'une qualification réellement mise en œuvre. Plus encore cette formation est nécessaire pour qu'ils soient les « propres ingénieurs » et « techniciens » de leurs changements d'outils de travail ou d'organisation du travail, ou de conditions de travail, ceci afin de mieux en contrôler le développement. Nécessaire aussi de se former pour être capables de mesurer les effets sur la santé du collectif, donc capacité à faire des mesures de toxicité, de chaleur, de bruit, à localiser et estimer les risques pour y remédier. Cela suppose une maîtrise syndicale des plans de formation.

④ « Les différents aspects de l'organisation du travail (horaires, effectifs, structures et normes de sécurité, rôle et mission des structures d'autorité, etc.) ».

Les travailleurs doivent pouvoir décider et promouvoir de nouveaux

PCF : AU DELA DU SLOGAN ON ATTEND LES DECISIONS

Dans le périodes d'actualisation du Programme Commun, le PCF a proposé la mise en place de conseils d'ateliers ou de services dans les entreprises nationalisées. Mais, nulle part, le PCF n'a précisé ce qu'il mettait derrière cette proposition. On attend des explications, sinon on serait amené à se demander s'il ne s'agit pas d'une récupération pure et simple des propositions CFDT pour faire pression sur le PS à l'occasion de la réactualisation du Programme Commun !

types d'organisation du travail moins aliénants, plus collectifs, accroissant les compétences et les qualifications de chacun, garantissant l'emploi et le contrôle des outils de travail.

Bien sûr les pouvoirs de chaque conseil sont limités aux conditions et à l'organisation du travail qui le concerne. Lorsque plusieurs conseils sont concernés, ils passent des contrats entre eux et avec les autres structures de décision.

L'OBJECTIF PROFOND DES CONSEILS

Nous avons dit que changer les détenteurs du pouvoir dans l'entreprise ne servait à rien si **les structures mêmes du pouvoir** n'étaient pas transformées. En proposant des conseils, structures décentralisées d'exercice d'un pouvoir de décision, nous combattons concrètement tout risque technocratique ou bureaucratique. Le primordial dans cette proposition est la volonté de donner un **levier de pouvoir** aux travailleurs sur les décisions qui les concernent de près et à partir de la perception qu'ils en ont. On a rarement vu un gouvernement lâcher quelque chose qui ne lui était pas revendiqué ! Autrement dit, dès aujourd'hui notre pratique syndicale, nos exigences et nos comportements de syndiqués doivent contribuer à ouvrir le débat.

PS : ON N'EN PARLE PAS

Dans l'état actuel de ses propositions, le PS ne prévoit pas la mise en place des Conseils d'ateliers mais seulement la présence des Travailleurs au sein des conseils d'administration.

Les salaires de la Chimie

l'enquête patronale 1976

L'U.I.C. ne faisait plus d'enquêtes sur les salaires depuis 1972. Et puis en 1976, les patrons ont décidé d'en faire une mais sans bruit sans nous la communiquer. Un fouineur astucieux a vendu la mèche. Gros scandale : la FUC dénonçait la manœuvre patronale en pleine réunion paritaire sur, justement, les salaires et classifications. A sa lecture de près, et bien que les résultats de l'enquête fédérale en soit le complément indispensable, on peut comprendre pourquoi les patrons n'étaient pas pressés de nous la donner.

LE BAREME DE SALAIRES REVENDIQUE PAR CFDT ET CGT N'EST PAS IRREALISTE

En effet, l'enquête (portant sur 130 000 salariés) donne en moyenne (actualisée au 1/6/77) :

Qualification	Coefficient	Salaire moyen	Revendication interfédérale	écart moyen
	100	1717	2200	
	125	2164	2613	483
	135	2312	2778	449
	145	2496	2942	460
	160	2711	3190	446
OHQ 1	170	2871	3254	383
OHQ 2	175	2771	3436	665
AC 1	185	3044	3601	557
OHQ 2	310	5255	5660	405
AM fabrication	440	7553	7801	348
Ingénieurs et cadres	550	9373	9613	240
	660	11746	11424	0
	880	?	15048	0

On s'aperçoit que la revendication interfédérale vise avant tout à remonter les salaires dans des bas coefficients jusqu'à 310. Au-dessus, le barème colle déjà avec les salaires versés, en moyenne, aux travailleurs.

Ce sont des chiffres moyens ; cela veut dire qu'il y en a au-dessus et au-dessous. Pour ceux qui sont au SMP, bien sûr que

notre barème leur fait faire un bond important mais n'est-ce pas normal ? La comparaison du barème avec ces chiffres moyens prouve que l'effort patronal est faisable sans « mettre en péril l'économie ».

La revendication fédérale « tient la route », elle n'est pas si irréaliste ou démagogique que les patrons le disent !

LES DISPARITES DANS UN MEME COEFFICIENT

Nous avons fait la différence entre le salaire du travailleur qui se situe au 75 % de la population enquêtée et le salaire du travailleur qui se situe au 5 % de cette même population (par salaires croissants). Il ne s'agit donc pas de l'écart maximum. En moyenne, pour l'ensemble :

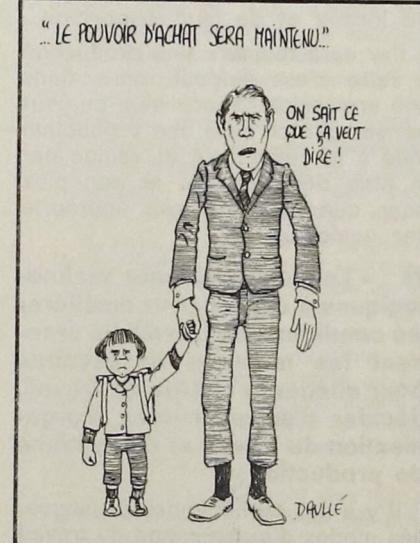
des ouvriers (du 100 au 185)	26 % d'écart
des collaborateurs	27,6 % "
des maîtrises et techniciens	25 % "
des ingénieurs et cadres	28,6 % "

Pour quelques coefficients cela va chercher plus loin.

120/Manœuvre de force	36 % d'écart
125/OS	30 % "
135/OQ1	28 % "
550/Ingénieur de recherche	45 % "

L'objectif fédéral de réduction des inégalités par un barème de salaires est plus que jamais à l'ordre du jour.

Les moins bien lotis sont les ouvriers de fabrication des entreprises dont l'effectif est inférieur à 100 travailleurs (15,8 % d'écart avec ceux des entreprises de plus de 500 salariés). Plus le salaire est bas, plus les disparités sont fortes d'une boîte à l'autre.





LES ECARTS AVEC LES « MINIS » ACTUELS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La rémunération horaire moyenne pondérée sans prime et ramenée au coefficient 100 pour l'ensemble des salariés enquêtés est de 37,1 % au-dessus du salaire minimum actuel de la convention collective. Lorsque nous disons de ramener les minis garantis proches des salaires réels, il faudrait faire,

pour calquer la réalité actuelle, un bond de 37 %.

Salaire horaire réel ramené au coefficient 100 valeur 1-6-77	9,31 F
Mini actuel de la convention collective	6,79 F

LES PRIMES SONT FACTEURS D'INEQUALITES

Les primes n'ayant pas la périodicité du mois représentent 11,5 % de salaire. Soit un treizième mois plus un quart du quatorzième mois. Plutôt que de les laisser soumises à l'arbitraire patronal, il faut les garantir par un salaire, mais un bon.

Elles renforcent les disparités et les inégalités :

- les ouvriers de fabrication ont des primes inférieures en

pourcentage à celles des autres catégories,

- les primes sont proportionnellement inférieures dans les petits établissements (inférieurs à 100 travailleurs) par rapport aux établissements supérieurs à 500 travailleurs,
- les primes dans les établissements de la parachimie sont de 9,43 % en moyenne.

LES ECARTS HIERARCHIQUES AUGMENTENT

En six ans, l'écart théorique entre les rémunérations extrêmes (880 théorique de la convention collective et rémunération minimum garantie par la CCN) est passé de 8,3 à 7,96 : c'est très peu.

Par contre l'écart entre les rémunérations moyennes constatées

par l'enquête patronale (entre coefficient 660 et coeff 100) a augmenté. Contrairement aux discours des patrons et autres CGC, il est passé de 6,45 en 1970 à 6,84 en 1976.

Plus que jamais, la revendication de rétrécissement de l'éventail hiérarchique est à l'ordre du jour.

CLASSIFICATIONS SALAIRES DANS LA CHIMIE

1969-1977 ; 8 ans durant lesquels les classifications sont à l'ordre du jour. Héritées des accords de 1936 et de 1945, les grilles Parodi-Croizat ne correspondent plus à rien du tout dans les industries chimiques d'aujourd'hui. Seulement voilà, le patronat voudrait bien solutionner ses problèmes mais de façon à ce que cela coûte le moins cher possible.

Début 76, possibilité de poursuite des négociations ; les patrons ayant cédé sur la négociation simultanée des salaires et classifications. Pour nous, il s'agit de définir un accord-cadre au niveau de la convention collective nationale, sur les classifications nouvelles en limitant le nombre des coefficients et en supprimant les barrières entre catégories ouvrière, maîtrise et cadres.

Mais simultanément à quoi servirait-il de dire que le titulaire du CAP est obligatoirement au minimum au nouveau coefficient 185 si on n'a pas déterminé dans le même temps quel était le salaire garanti à ce nouveau coefficient.

La CFDT et la CGT sont prêtes à négocier sur un coefficient de départ qui garantirait 2 200 F par mois et disons la rémunération réelle moyenne actuelle au 660. Nous essayons d'avoir une position commune avec les autres organisations syndicales.

Les patrons eux n'ont pas bougé depuis 1974 mais ont l'air pressés de conclure avant la fin de l'année. Ils ont même remis un texte aux organisations syndicales inférieur à leur proposition de 1974.

En effet, on y trouve :

- le maintien des barrières entre catégories
- la création d'échelons supplémentaires
- des barrages à la promotion
- la sous-valorisation des diplômes et de l'expérience acquise
- l'introduction de la polyvalence
- aucune proposition pour les ingénieurs et cadres pour lesquels l'UIC semblerait se résigner des possibilités de négociations « particulières »

Il faut présenter une revendication unitaire pour faire échec aux manœuvres patronales. Il faut se mobiliser sur nos revendications liant SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.

Extraits de la déclaration du bureau national de la CFDT

DEPUIS 1972 LA CRISE ECONOMIQUE S'EST AGGRAVEE

En 1972, en surmontant leur division par la signature d'un programme commun de gouvernement, les partis de gauche ont pu enclencher une dynamique et faire naître l'espoir de changements concrets dans les conditions de vie et de travail et de transformations profondes de la société. La CFDT avait souligné sur ce point la portée positive de cet accord tout en jugeant que par son contenu le

programme commun n'apportait pas une réponse suffisante à la crise apparue dès 1968.

L'approfondissement de la crise économique depuis 1972, l'analyse différente de cette crise et des réponses à y apporter par les communistes et les socialistes, ont conduit à l'impassé actuelle des négociations sur l'actualisation du programme commun.

LA REPONSE DU PCF NE MET PAS EN CAUSE PRODUCTIVISME, ETATISME ET CENTRALISME

Face à cette crise, les partis de gauche répondent de façon différente. Le PCF est resté fidèle à son analyse traditionnelle. Malgré des évolutions de certaines de ses positions, il affirme toujours l'infiaillibilité d'une analyse qu'il prétend scientifique. Il réduit les causes de la crise à la domination des grands monopoles sur l'Etat national. Il en tire naturellement des solutions économistes sans remettre en cause le productivisme et les risques d'étatisation et de centralisme. La « nationalisation des monopoles » est pour lui la solution. Il estime que le transfert de propriété à l'Etat entraîne inéluctablement un changement des rapports de pouvoir dans la société. L'expérience des pays communistes montre que ce n'est pas vrai. Il continue à situer la plupart des solutions à la crise dans un cadre

national. Cette position ne permet pas d'apporter des solutions appropriées aux réalités rencontrées dans un grand nombre de branches. Ce qu'il préconise risque de conduire à l'autarcie, à la fermeture des frontières, ce qui entraînerait sur le plan intérieur la baisse du niveau de vie, sur le plan international l'aggravation des tensions. Dans la dernière période, le PCF a repris à son compte, formellement, quelques propositions de la CFDT sans pour autant modifier la nature de son projet sur la société, sa stratégie de transformation, son fonctionnement basé sur le centralisme démocratique, ni son comportement dans les rapports entre militants et entre organisations.

Le blocage du PCF sur le nombre des nationalisations est significatif de sa stratégie. Cela n'est pas acceptable.

LE PS S'ATTAQUE-T-IL REELLEMENT AUX MECANISMES DE DOMINATION CAPITALISTE ?

Le PS, quant à lui, développe une analyse qui situe mieux la crise dans son contexte international. Il apparaît plus conscient des difficultés à surmonter certains des problèmes que rencontrera la gauche au pouvoir notamment le risque d'inflation, le poids important des rapports internationaux et des contraintes qu'ils font peser sur toute politique nationale.

Mais en revanche il ne situe pas suffisamment ses propositions immédiates de changement de société à la hauteur de ces enjeux.

Ses propositions demeurent insuffisantes et n'apparaissent pas clairement susceptibles de s'attaquer aux mécanismes nationaux et internationaux de la domination capitaliste. Par ailleurs, il reste très imprécis sur certaines de ses propositions, par exemple, en matière de réduction des inégalités de salaires et de revenus et de droits nouveaux pour les travailleurs. Il entretient par là même des incertitudes sur ce qu'il fera réellement en cas d'accèsion de la gauche au gouvernement.

La distance entre ses orientations

autogestionnaires déclarées et la nature de ses propositions ne permet pas de dissiper l'inquiétude chez de nombreux travailleurs sur sa volonté de rompre avec la logique du système capitaliste.

LA CFDT ET LES NATIONALISATIONS

Pour la CFDT les nationalisations doivent contribuer :

— à soustraire l'orientation du développement économique et social à l'influence décisive des principaux groupes industriels et financiers et permettre à la collectivité de décider démocratiquement de son avenir et d'impulser un nouveau type de développement grâce à la maîtrise des principaux investissements,

— à permettre aux travailleurs et à leurs organisations d'exercer une influence réelle par des droits, des moyens et des pouvoirs nouveaux sur les activités essentielles, les conditions de vie et de travail, les choix de production des biens et des services utiles à produire,

— à faciliter la mise en œuvre d'une nouvelle politique industrielle et donner une autre place aux entreprises publiques et nationalisées dans une planification démocratique. Ce sont les choix de politique économique et sociale qui commandent les décisions à prendre en matière de nationalisations.

La mise en œuvre d'un réel processus de transformation conduisant au socialisme démocratique et autogestionnaire passe d'abord par la mobilisation consciente de la majorité du peuple, la victoire électorale de la gauche, la maîtrise par la collectivité de l'ensemble des mécanismes de financement de l'économie et la mise en route d'un plan démocratique.

Le nombre et la forme des expropriations du capital industriel à réaliser doivent donc être déterminés en fonction de la politique industrielle à promouvoir pour un autre type de développement équilibré, l'extension des droits des travailleurs dans le pays, la décentralisation des pouvoirs. Ce qui importe enfin c'est à la fois de répondre, en France, à la crise de la Société et d'organiser une coopération internationale sur de nouvelles bases permettant d'assurer un développement durable de l'expérience française de marche au socialisme.
(7 octobre 1977)