

chimie

UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE

— PHARMACIE —

PLASTIQUES

— CAOUTCHOUC —

VERRE

— PETROLE

N° 41 JANVIER - FEVRIER 1978



TRAVAIL DES FEMMES ET ACTION SYNDICALE

LEGISLATIVES : NE PAS SE TROMPER D'ADVERSAIRE !

les luttes

MICHELIN

La lutte pour le droit de vivre

LORSQUE le samedi 17 décembre 1977 certains ateliers des Usines MICHELIN à CLERMONT-FERRAND débrayent pour s'opposer à l'instauration du travail du samedi et du dimanche que veut imposer la direction, personne ne pense encore que le lundi suivant 19 décembre 1977 le conflit va s'étendre à l'ensemble des cinq usines clermontoises et que 15 000 travailleurs vont ainsi montrer pendant 10 jours qu'ils n'entendent pas qu'on leur supprime leur week-end.

L'originalité de ce conflit réside dans le fait qu'il s'agit d'une lutte pour le droit de vivre ; lutte pour le droit de vivre en famille, en société.

Les journaux de tous bords qui ont largement repris ce conflit ne se sont pas trompés : dans cette période difficile où le Pouvoir d'Achat régresse, les travailleurs MICHELIN se battent pour que l'on ne remette pas en cause ces petites choses qui font que l'on a sa vie à soi, ces petites choses qui font que l'on échappe à l'emprise du patron.

Il est bien connu que lorsque l'on travaille chez MICHELIN, on peut lui laisser le soin de régler sa vie, on va à l'école d'apprentissage MICHELIN, on est logé par MICHELIN, on va à la clinique MICHELIN, à la maison de repos MICHELIN.

Jusqu'à, il y a quelques années encore, on travaillait le samedi, puis petit à petit, année par année des samedis chômés ont été obtenus faisant baisser l'horaire moyen hebdomadaire à presque 42 heures. Ainsi, les travailleurs se sont habitués à un autre rythme de vie : 2 jours de repos hors de l'usine, cela permet de prendre du large, d'avoir un peu de vie à soi... encore que si l'on habite CLERMONT, comment peut-on faire pour ne pas voir les usines même pendant le temps de repos.

Alors quand MICHELIN prétextant la concurrence japonaise veut instaurer dans un premier temps le travail en semi-continu, c'est la colère - c'est la grève générale. MICHELIN parle de concurrence japonaise (mais au fait, connaissez-vous une marque de pneu japo-

nais). MICHELIN emploie des arguments uniquement économiques. La CFDT et la CGT parlent de qualité de la vie, de revalorisation du travail manuel. Deux discours opposés et c'est pour cela que ce conflit est significatif pour la CFDT : pour nous c'est toute la logique capitaliste qui est en cause au travers de cette revendication tellement qualitative.

La lutte des travailleurs MICHELIN, c'est la lutte de tous les travailleurs de CLERMONT. Un tra-

vailleur sur trois est salarié de MICHELIN. Modifier les horaires de travail chez MICHELIN, c'est donc modifier toute la vie sociale de la région CLERMONTOISE. C'est aussi plus largement ouvrir une brèche dans laquelle risque de s'engouffrer le patronat, mettant ainsi les travailleurs de France au rang des travailleurs des nations les plus exploitées, les plus défavorisées.

La lutte de MICHELIN pose donc un problème fondamental, celui de la qualité de la vie.

COMURHEX

Une nouvelle fois, l'action paie

LA Direction Générale refusant de discuter sérieusement des salaires, les Organisations Syndicales quittent la salle lors de la séance paritaire du 9 novembre 1977.

Les travailleurs de la COMURHEX (PIERRELATTE - MALVESI) décident d'observer 2 heures de grève par poste, deux fois par semaine, dans les conditions suivantes :

- à MALVESI-NARBONNE :
2 h par poste les mardis et vendredis
- à PIERRELATTE :
2 h par poste les lundis et jeudis.

Le 17 novembre 1977, les nouvelles propositions de la Direction Générale sont jugées insuffisantes par les travailleurs et l'action continue dans les mêmes modalités.

Le 9 décembre 1977, alors que la Direction Générale avait adressé à tous les agents de la COMURHEX une lettre individuelle à domicile leur indiquant qu'en aucune manière elle ne céderait aux pressions des Organisations Syndicales, elle est obligée de faire des propositions beaucoup plus sérieuses.

Aucun accord n'a été signé, mais les travailleurs ont décidé de suspendre le mouvement tout en se ré-

servant le droit de le reprendre, le moment opportun.

ACQUIS DE LA GREVE :

- l'augmentation UIC du 1.12.77 sera payée à compter du 1.11.77 et ne pourra être inférieure à 115 F.
- augmentation de 1 % à compter du 1.12.77
- amélioration du calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1.1.78.

Cette amélioration est de l'ordre de 27 % pour les bas salaires et de 15 % pour les coefficients 340. Rappelons qu'à COMURHEX, la prime d'ancienneté est de 1 % par an jusqu'à 25 ans (25 %).

— 2 jours de congés payés, dont bénéficiait les Agents de Maîtrise par la CCN, sont étendus aux Ouvriers et Employés.

Pour l'année 1977, les salaires de la COMURHEX ont progressé de :

- 14,45 % pour les coefficients 125
- 13,06 % pour les coefficients 160
- 12,18 % pour les coefficients 200
- 11,69 % pour les coefficients 230
- 10,94 % pour les coefficients supérieurs à 290.

Comme on peut le constater : amélioration beaucoup plus importante pour les bas salaires - sans léser personne.

N'est-ce pas le but de la FUC-CFDT ?

éditorial

ELECTIONS LÉGISLATIVES

NE PAS SE TROMPER D'ADVERSAIRE

DANS un mois, ce sera les élections législatives, nous aurons à faire pour cinq ans, le choix de nos représentants politiques.

Événement important que personne ne nie, quel que soit le sentiment éprouvé vis-à-vis de la politique. Certes, les travailleuses et les travailleurs voient approcher cet événement avec une certaine amertume, celle de l'espoir longuement mûri puis brusquement détruit. Pour beaucoup, la rupture de l'union de la gauche reste incompréhensible, et les accusations réciproques des partis n'ont pas facilité les choses. L'heure n'est plus à l'analyse du passé. L'approche de l'échéance nous conduit à braquer le phare, à ouvrir les yeux, sur l'avenir et à nous préparer à faire le meilleur choix possible.

La FUC-CFDT a depuis toujours accordé sa juste place aux événements politiques, et à ceux qui devraient en être les moteurs, les partis. Convaincus que le syndicalisme seul ne saurait suffire à changer profondément la société, nous avons toujours pris nos responsabilités dans tous les domaines, indiqué le plus clairement possible les choix qui nous semblaient devoir être faits à partir de ce que nous connaissons le mieux : la situation concrète des travailleuses et des travailleurs de nos industries.

Nous ne faillirons pas à cette tradition et nous nous réjouirons de voir que la CFDT toute entière a su, dans les moments difficiles, dépasser l'événement immédiat et les querelles partisanes, pour exprimer les attentes et exigences des travailleurs.

C'est le sens de la plateforme (notre Châtie-Unifiée n° 38 Sept. 77). Elle est, et demeure un ensemble d'objectifs crédibles, réalisables avec une majorité de gauche au pouvoir. Elle est et demeure le seul support auquel nous pouvons nous raccrocher pour montrer aux candidats et partis de gauche, nos exigences fondamentales, celles des travailleurs.

Nous regrettons la désunion de la gauche. Qu'elle recouvre des divergences réelles et profondes entre les partenaires, ne change en rien notre appréciation ; nous savions déjà, bien avant cette rupture, que nous devions avant tout, compter sur nos propres forces pour faire rentrer dans les faits les transformations que nous voulions. Il nous faudra un peu plus d'efforts, de conviction, rappeler plus souvent notre présence et notre force.

Mais, nous ne nous tromperons pas d'adversaire. La crise économique présentée comme une force anonyme, invincible, et à laquelle nous ne pourrions opposer que des sacrifices pour les travailleurs sert en fait admirablement nos adversaires de toujours : le patronat. Elle leur permet d'accélérer les restructurations, de fermer des usines, d'imposer de nouvelles contraintes aux travailleurs, de reprendre des conquêtes acquises pourtant après de durs combats.

Rhône-Poulenc passe en 4x8 des ateliers de fabrication qui ne travaillaient qu'en 3x8. Michelin tente d'allonger la semaine de travail, en ajoutant 1 poste en début et fin de semaine... et nous pourrions citer d'autres cas, d'autres entreprises qui violent les lois, passent outre les orientations proclamées haut et fort par le gouvernement, sans que ce dernier bouge le petit doigt (revalorisation du travail manuel... diminution du travail posté... licenciement de délégués etc...).

NOS adversaires ont trouvé dans la droite qui nous gouverne (Chirac, Giscard, Barre...), plus que des alliés : des fervents partisans d'une exploitation accrue de la classe ouvrière, et c'est en parfait accord qu'ils développent chômage et limitation des salaires.

Nous saurons aux élections législatives, nous rappeler leurs actes et leur infliger la défaite.

Dans le mois qui nous sépare des élections législatives, notre tâche essentielle est la popularisation de nos objectifs, nous devrons faire donner de la voix aux revendications et exigences des travailleuses et travailleurs. Nous voulons que la gauche gagne car elle seule peut renverser la vapeur, soulager la classe ouvrière du fardeau de la crise, et si elle en a la volonté engager des réformes plus profondes encore.

Nous voterons donc à gauche mais ce ne sera pas un chèque en blanc, nous saurons avant,, pendant, après, rappeler nos revendications, nos exigences et réclamer des actes.

Les résultats seront à la mesure de notre force : il nous appartient de la développer, de renforcer l'organisation syndicale, de faire de nouveaux adhérents toujours plus nombreux dynamiques, actifs, déterminés, c'est le meilleur moyen d'assurer notre avenir.

travailleuses

TRAVAIL DES FEMMES ET ACTION SYNDICALE

Les 1^{er} et 2 février, la CFDT organisait à PARIS une importante conférence sur le thème Travail des Femmes et action syndicale. La FUC-CFDT était présente par la participation de la Commission Fédérale « Travailleuses ».

ES femmes occupent une part de plus en plus importante dans le monde du travail. Elles sont toujours plus nombreuses à être salariées, mais elles se retrouvent majoritairement dans les emplois peu qualifiés, dans les branches en difficulté ou dans lesquelles les conditions de travail sont les plus pénibles. Au fur et à mesure qu'on remonte l'échelle

hiérarchique, le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité ou d'autorité va en diminuant. Les travailleuses cadres sont quasiement l'exception.

Ainsi dans le travail, comme dans la société, les rapports de domination sont reproduits, les discriminations entre les femmes et les hommes sont toujours une réalité.

DES IDEES QUI ONT LA VIE DURE

Les idées reçues, véhiculées par l'idéologie dominante, le système d'éducation et l'héritage culturel ont la vie dure. Elles sont largement utilisées par la société capitaliste pour mieux construire une société inégalitaire. Beaucoup (hommes et femmes) considèrent encore que le rôle de la femme est forcément de s'occuper des tâches ménagères et des enfants et d'en déduire rapidement qu'elle doit rester au foyer. Le salaire de la travailleuse est souvent considéré comme un salaire d'appoint. Une telle notion permet au patronat de sous-payer le travail féminin et

d'utiliser les femmes comme une main-d'œuvre d'appoint qu'il n'hésitera pas à renvoyer à la maison pour peu que deviennent moins rentables les conditions de son exploitation.

Une autre idée à la vie dure, même chez les militants syndicaux. Les travailleuses sont moins combatives que les hommes. Or, depuis toujours, les travailleuses ont participé à la lutte du mouvement ouvrier bien que l'histoire souvent écrite par les hommes, pour des hommes, ne retienne pas toujours cet aspect.

S'INTERROGER SUR NOTRE PRATIQUE

Si actuellement, il faut constater une syndicalisation plus faible des travailleuses, un nombre réduit de militantes dans les structures syndicales — ce nombre diminuant considérablement dans les structures à responsabilité régionale ou nationale — cela ne tient certainement pas à une moindre combativité féminine, congénitale en quelque sorte. Il faut en chercher les raisons dans la situation faite à la travailleuse.

De par le rôle social imposé aux femmes, la travailleuse effectue le

plus souvent une double journée de travail. Sortie de l'usine, du bureau, du labo, elle assume toute une série de tâches ménagères et éducatives. Elle est victime de l'héritage idéologique et culturel qui place la femme dans une situation de subordination : c'est l'homme qui milite dans le syndicat ou le parti politique.

Le syndicat n'échappe pas à ces réalités. Dans un éditorial de « Syndicalisme Hebdo », Jeannette LAOT écrivait :

Le nombre des femmes qui travaillent augmente régulièrement

Un rapport du Comité du Travail Féminin sur la population active féminine révèle que depuis 1968, la croissance des effectifs féminins est de 13,3 %, ce qui représente une augmentation de près d'un million d'actives, soit le double de celle des effectifs masculins. Cette augmentation concerne toutes les classes d'âge, elle est plus importante pour les classes de 25 à 39 ans.

Le même rapport note ensuite que la féminisation de la population active française se poursuit par le maintien sur le marché du travail d'un nombre croissant de femmes ayant un statut de salariée (1968 : 76 % ; 1976 : 83,6 %).

« Mais ne nous contentons pas de ce constat. Interrogeons-nous sur notre pratique. Et sur ce point, soyons très nets. Ne nous arrive-t-il pas très souvent de reproduire, au sein même de nos structures syndicales, la division que nous dénonçons par ailleurs quand nous parlons de la vie au bureau ou à l'atelier ? Aux hommes les responsabilités ; aux femmes les tâches d'exécution.

Du même coup est insuffisamment prise en charge la dimension spécifique des problèmes rencontrés par les travailleuses alors que la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes constitue un aspect essentiel de la lutte pour la libération de l'ensemble de la classe ouvrière ».

C'est pourquoi la conférence nationale de la CFDT a voulu sortir des analyses générales, des affirmations de principe pour mettre l'accent sur la pratique syndicale. Comment s'attaquer concrètement aux causes de la division du travail entre hommes et femmes ? Comment lutter contre les discriminations de toutes sortes ? Comment favoriser l'accès des travailleuses aux responsabilités syndicales dans toutes les structures de l'organisation ?



Dans l'histoire, les travailleuses et le mouvement syndical

EN 1866, les femmes représentaient 30 % de la population active industrielle et 25 % de la population active dans le commerce et les banques. En 1900, les femmes représentent 5 % des effectifs syndiqués. Entre 1893 et 1914, 10 % en moyenne des effectifs grévistes. Les travailleuses se regroupent soit en syndicats féminins soit en syndicats mixtes dans la CGT alors seule confédération.

A partir de 1900, on assiste à une certaine tendance au développement de syndicats féminins. Ces syndicats regroupent alors 15,3 % de l'ensemble des travailleuses, et en 1911, 24,9 %.

Quelques syndicats féminins :

- 1899 : syndicat des ouvrières de la soierie lyonnaise ;
- 1906 : syndicat des ouvrières de l'aiguille, du textile et de ganterie de l'Isère ;
- 1912 : syndicat des ouvrières à domicile ;
- syndicat des ouvrières de la haute couture parisienne : ce syndicat après une grève mémorable négocie, en 1919, une des premières conventions collectives comportant

des majorations de salaire et la semaine en cinq jours :

- 1919 : les ouvrières des raffineries de sucre, de la parfumerie s'organisent, de même les employées de banque, bourse, assurances, commerce ;
- 1920 : ce sont les ouvrières des PTT, puis les « chiminettes ».

La question du travail des femmes est un important sujet de discussion dans les congrès ouvriers de cette époque. Les salaires féminins sont souvent à peine la moitié de ceux des hommes, et ceux-ci voient dans le travail des femmes une arme du patronat pour faire pression sur eux.

Le 1890 à 1908, on ne comptera pas moins de 56 grèves d'hommes pour demander le renvoi d'ouvrières, principalement dans les secteurs du livre, du textile, des cuirs et peaux, de la métallurgie.

Dans la résolution sur le travail des femmes au 1^{er} congrès ouvrier de France, en 1876, on pouvait lire :

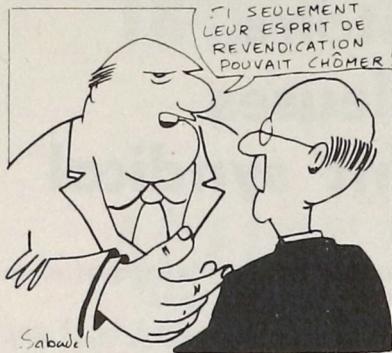
« tout en reconnaissant le droit au travail pour la femme, nous voudrions qu'elle ne fit rien en dehors du foyer... »

POURCENTAGE DES TRAVAILLEUSES DANS LA CHIMIE, LE PETROLE ET LE CAOUTCHOUC SELON LES CATEGORIES

CATEGORIES	CHIMIE	PETROLE	CAOUT-CHOU
Ouvrières non qualifiées	37,5 %	11,38 %	22 %
Ouvrières qualifiées	7,1 %	0,34 %	
Employées dont le coefficient est inférieur à 215	57,6 %	53,08 %	32,5 %
Employées dont le coefficient est supérieur à 215	20,6 %	17,8 %	
Ingénieurs et cadres	9,6 %	3,49 %	24 %
TOTAL	23,8 %	18,6 %	6 %

D'après les statistiques fournies par les Commissions Nationales Paritaires de l'Emploi situation en décembre 1976.

bilan pour l'action



Où en sommes-nous des négociations dans les conventions collectives ?

Pratiquement, tous les travailleurs de nos industries sont couverts par une convention collective nationale. Elle règle les dispositions collectives du contrat de travail dans le cadre de la législation existante. Les réunions paritaires avec les chambres patronales ont normalement pour objet d'en améliorer les dispositions, donc les avantages pour tous les travailleurs à qui elle s'applique. C'est dire l'importance pour tous de ces négociations et de leurs résultats. Seulement, les résultats sont à

la mesure de l'intransigeance patronale et du rapport de force que les travailleurs organisés dans leurs syndicats sont capables d'y opposer. Le bilan que nous faisons ici, sur l'année 1977, n'est guère positif. Beaucoup de questions traînent en longueur et le patronat bloque ou refuse la négociation sur un certain nombre d'autres. L'année 1978 peut être meilleure, cela dépend de nous en grande partie.

DANS LA TRANSFORMATION DES MATIERES PLASTIQUES

Les discussions au niveau de la convention collective nationale piétinent, et l'on dirait que les employeurs font tout pour qu'elles n'aboutissent pas à des accords, améliorant si peu soit-il les avantages actuels.

Par exemple, ils refusent absolument de considérer que les absences exceptionnelles pour événements de famille, soient transformées en congés exceptionnels pour événements de famille, c'est-à-dire qu'ils puissent être cumulés avec les vacances éventuelles des salariés qui en bénéficient. De même sur les classifications et les sa-

laires, les employeurs ne tiennent aucun compte des contre-propositions qui ont pu être faites par les organisations syndicales. Ils reviennent à chaque réunion avec un nouveau projet et refusent chaque fois de mettre les cartes sur la table pour qu'une véritable négociation s'engage.

Ces discussions sont un prétexte pour bloquer le salaire minimum national professionnel au niveau actuel, sous prétexte qu'il faut terminer les négociations sur les classifications avant d'aborder sérieusement le problème des salaires.

DANS LE VERRE

VERRE MECANIQUE :

Salaires	REELS	SMP (F/h)	Point mensuel
1er février	+ 1 %	7,93	13,7982
1er avril	+ 1 %	8,01	13,9374
1er mai	+ 1,5 %	8,13	14,1462
1er juin	+ 0,5 %	8,17	14,2158
1er juillet	+ 1 %	8,25	14,355
1er septembre	+ 1,5 %	8,37	14,5638
1er octobre	+ 1 %	8,45	14,7030
1er décembre	+ 1,5 %	8,58	14,9292

Augmentations équivalentes à celles du SMP (en pourcentage) sous forme de recommandations patronales sur les salaires réels, soit pour 1977 : + 9,37 %.

En dehors des négociations sur les salaires, il n'y a pas eu d'autres négociations dans le verre mécanique. Les commissions paritaires de l'emploi se sont tenues régulièrement.

Les réunions d'interprétations sur les classifications ont permis de modifier les coefficients de quelques emplois dans des établissements bien précis.

VERRE A LA MAIN :

Salaires	SMP (F/h)
1er avril	+ 2 % 6,36
1er juillet	+ 2,45 % 6,54
1er octobre	+ 2,39 % 6,70

Soit une hausse pour l'année de 7 %.

En dehors du 21 avril 1977, les augmentations de salaires ont fait l'objet de recommandations patronales sous forme de lettres sans réunion avec les organisations syndicales.

Les négociations sur les classifications se sont complètement arrêtées, les patrons refusant d'avancer dans ce domaine.

bilan pour l'action

MIROITERIE :

Salaires

Les augmentations du SMIC s'appliquent au coefficient 100 et se répercutent en valeur absolue à tous les coefficients :

1er avril 77	9,14	F/h
1er juin 77	9,34	(+ 2 %)
1er juillet 77	9,58	(+ 2,5 %)
1er octobre 77	9,79	(+ 2,19 %)
1er déc. 77	10,06	(+ 2,76 %)

Soit pour l'année 77 : + 12,53 %.

Le deuxième terme est passé :

de 0,0355 F/point au-dessus de 100 à 0,0362 F au 1-7-77 ;

de 0,0362 F/point au-dessus de 100 à 0,0370 F au 1-1-78.

Cela fait une augmentation globale de 8,37 % pour le coef. 100 et de 7 % pour le coefficient 300.

Classifications : Les négociations sont bloquées.

Convention collective : Les patrons se sont contentés d'une réactualisation de la convention collective mais ont refusé d'en négocier de nouvelles dispositions.

nale pour lui demander de préciser l'ordre du jour de cette réunion et de communiquer aux syndicats un état précis des salaires et rémunérations dans la branche Pétrole.

Nous sommes revenus sur notre demande au cours de la réunion du 6 décembre sans obtenir une réponse positive.

Cette réunion s'est terminée officiellement le soir du 6 décembre sur un constat de désaccord. L'UCSIP refuse encore une fois de négocier notre revendication commune avec la CGT d'un barème national de salaires qui fixe le salaire le plus bas à 2 500 F et permette aux salaires conventionnels de s'approcher de la moyenne des salaires réels pratiqués.

Après quelques péripéties, la dernière proposition patronale était : + 3 % au 1er novembre 77 avec plancher 100 F et ressource minimale garantie (toutes primes et gratifications comprises) portée à 2 250 F par mois. L'UCSIP ajoutait que cette dernière proposition n'était valable que si les organisations syndicales signaient. Tout le monde a crié au chantage et les organisations comme FO, CFTC ou SIP-UCT n'étaient pas celles qui croyaient le moins fort.

Que s'est-il passé dans les journées des 7 et 8 décembre ? Toujours est-il qu'un accord a été signé par les organisations minoritaires sur les bases proposées le 6 décembre par l'UCSIP. Le seul changement concerne 1978.

Ainsi, le 6 décembre FO, CFTC et SIP-UCT dénoncent le chantage patronal, et le 9 décembre, ils signent des propositions identiques. Comprenez qui pourra !

Bien sûr, la CFDT n'a pas été informée du détail des tractations, nous avons juste reçu un projet d'accord. Nous avons réagi vigoureusement pour dénoncer une telle attitude qui vise, ni plus ni moins, à nous exclure des négociations.

Ce bilan 1977 ne pèse pas lourd dans l'amélioration de la condition des travailleurs du Pétrole. L'année 1978 peut être meilleure à condition que nous agissions tous pour qu'il en soit ainsi.

Nous continuerons ce bilan dans notre prochain numéro avec les négociations dans la chimie, le caoutchouc et la pharmacie.

DANS LE PETROLE

Dans l'industrie du Pétrole, les négociations au niveau de la convention collective sont au point mort. Durant l'année 1977, nous avons relancé la chambre patronale — l'UCSIP — pour engager des discussions. Nos demandes sont restées sans réponses ou se sont vues opposer une fin de non recevoir.

LES CLASSIFICATIONS

Trois organisations syndicales CFDT, CGT et FO n'ont pas signé le mauvais accord de 1973. Depuis, il y a eu récidive des signataires pour un accord sur les classifications ingénieurs et cadres en 1976. Nous avons demandé une négociation véritable sur les classifications. L'UCSIP a répondu non. A deux reprises, et la dernière fois le 8 mars 1977, nous écrivions en commun avec la CGT et FO pour demander au Ministère de réunir la Commission Mixte sur les classifications. Cela fera bientôt une année et nous nous n'avons reçu aucune réponse du Ministère, même pas un accusé de réception... Voilà encore un exemple de la politique contractuelle...

L'AMELIORATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'UCSIP avait convoqué en avril une réunion restreinte sur l'harmo-nisation des conventions annexes. Nous nous sommes rendus à cette réunion pour développer notre conception d'une telle négociation. Pour nous il s'agissait d'améliorer la CCN en commençant par son champ d'application. Rappelons que la CCN Pétrole n'est pas étendue et que plusieurs établissements échappent ainsi à son application. Par ailleurs, les patrons font un recours systématique aux travailleurs intérimaires, au personnel en régie, les stations-service sont mises systématiquement en gérance

libre... Autant de travailleurs pour lesquels la CCN Pétrole ne s'applique pas ou ne s'applique plus. La modification du champ d'application doit changer cet état de fait. Début juin nous avons, avec la CGT, écrit à l'UCSIP pour demander l'ouverture de négociations sur le travail posté... L'UCSIP a encore répondu par la négative.

LES SALAIRES

Le 30 mars 1977, les syndicats et la chambre patronale étaient réunis au 16 avenue Kléber, siège de l'UCSIP, pour discuter salaires. La discussion n'a pas eu lieu. Le discours patronal fut le suivant : « Il y a le plan Barre ; il a provoqué de la part du CNPF une réaction d'adhésion intellectuelle — le CNPF a donné des consignes, l'UCSIP est disciplinée, elle les applique —. Une seule chose est envisageable, le maintien du pouvoir d'achat à niveau par rapport à l'indice INSEE et à posteriori. Il est impossible d'envisager un contrat salarial avant la rentrée d'automne (entre le 30 septembre et le 10 octobre). Nous prenons des mesures conservatoires, selon les directives du CNPF : 1,5 % sur les mini et réels au 1er avril 1977, une autre mesure conservatoire sera prise au 1er juillet ».

En juin, notre demande de négociation sur les postés s'accompagnait de la même demande pour les salaires. L'UCSIP nous répondait par écrit, rejettait notre demande et annonçait qu'elle décidait d'augmenter les salaires de 2,5 % au 1er juin.

L'UCSIP récidivait ; une nouvelle décision tombait : + 2,6 % au 1er septembre.

En novembre, l'UCSIP convoquait la Commission Paritaire Salaires. Une réunion était fixée pour le 6 décembre. Avant la réunion, la FUC CFDT écrivait à la chambre patro-

LES TRENTÉ REMÈDES DU DOCTEUR BARRE POUR AGGRAVER LE MAL

TRENTE objectifs répartis en quatre chapitres, quatre-vingt-onze mesures : voilà apparemment de quoi impressionner le plus sceptique des électeurs.

Pourtant quand on examine de près le programme présenté à Blois, le 7 janvier, par Raymond Barre au nom du gouvernement, on a du mal à imaginer qu'il peut constituer, comme l'a prétendu le Premier ministre, une « ambition pour la France ».

Il est vrai qu'il faudrait d'abord s'entendre sur le sens du mot France. Car, qu'on ne s'y trompe pas : aussi limité soit-il, ce programme est loin d'être neutre. Il s'agit d'un programme de classe comprenant des mesures qu'on peut regrouper en trois catégories :

- Première catégorie : les mesures s'inscrivant pleinement dans la logique du système dit « libéral ».
- Deuxième catégorie : les mesures d'assistance dont l'objet est précisément de faire accepter ce système par ceux qui sont exclus de ses « bienfaits ».
- Troisième catégorie : les mesures diverses destinées à masquer le caractère de classe du programme ou, tout simplement, les promesses purement démagogiques.

Les patrons... une fois de plus !

Les grands bénéficiaires des mesures gouvernementales sont, une fois de plus, les patrons. Ils vont être les premiers à profiter de la « pause des charges sociales » décidée pour deux ans, même s'il est prévu que celle-ci ne touchera pas seulement les entreprises mais aussi les particuliers (la loi de finances pour 1978 a déjà été adoptée et, avec elle... une augmentation de la pression fiscale).

S'ils font partie des PME, ils verront, en cas d'embauches de jeunes de 18 à 26 ans, leurs charges sociales diminuer de moitié, ce qui, soit dit en passant, ne fera pas forcément l'affaire de la Sécurité Sociale, une des nombreuses oubliées du programme.

Dans tous les cas, ils vont pouvoir, grâce à la reconduction des dispositions contenues dans le fameux « pacte national pour l'emploi », continuer à exploiter les jeunes arrivant sur le marché du travail en utilisant, sous couvert de formation, une main-d'œuvre rémunérée dans des conditions particulièrement avantageuses pour les chefs d'entreprises.

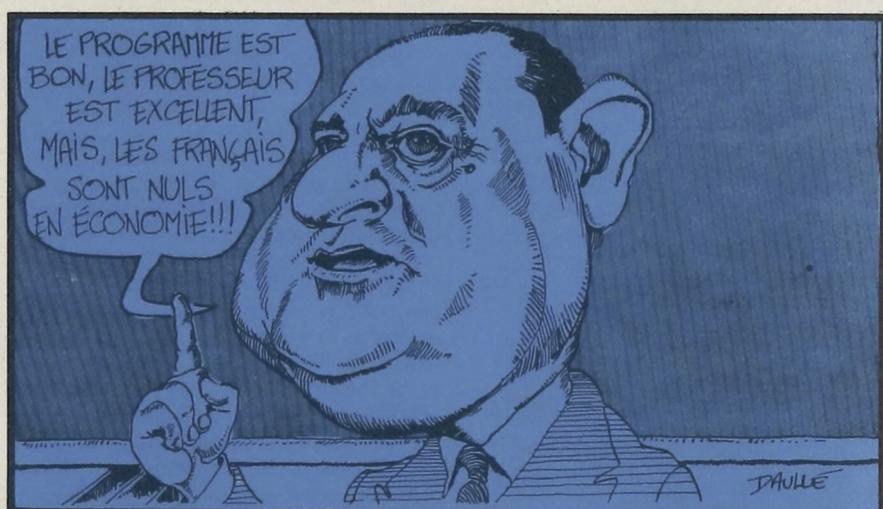
Pas de réforme de structures

Au chapitre des mesures d'assistance, on n'a que l'embarras du choix. L'annonce d'une augmentation des prestations familiales est incontestablement un bien en soi. A

parler mais de simple saupoudrage électoral.

Et les organisations syndicales ?

En résumé, quand on considère les problèmes les plus graves auxquels sont confrontés les travailleurs, on se rend compte que rien de sérieux n'est prévu. Rien de nouveau en matière d'emploi. Rien non plus en matière de pouvoir d'achat dont Barre nous dit qu'il évoluera en fonction de la situation économique (l'expérience prouve qu'on ne saurait prendre au sérieux sa promesse de garantir ce pouvoir !) Rien enfin qui laisse présager la possibilité d'engager de véritables négociations sur les problèmes de



condition toutefois qu'elle se traduise dans les faits. Qu'on songe à ce propos au retard accumulé, au rôle récupérateur de l'inflation et aux obstacles de tous ordres, généralement dressés par le gouvernement lui-même, sur la route qui devrait mener à l'obtention de ces prestations. N'est-ce pas le gouvernement, par exemple, qui fixe régulièrement des plafonds de ressources nettement insuffisants ? On est loin, en tout état de cause, des importantes réformes de structure qui s'imposent dans ce domaine.

Pour le reste, si l'on excepte l'allongement du congé de maternité, ce n'est plus de mesures qu'il faut

l'heure : pour Barre, les organisations syndicales n'existent pas !

Le maintien des inégalités

En quoi tout ce catalogue va-t-il permettre à chacun de « conduire sa vie à sa guise », pour reprendre l'expression utilisée par Raymond Barre à propos des libertés ? Voilà bien une interrogation qui demeure. Et qui, pour les chômeurs, les travailleurs payés au SMIC, les femmes surexploitées, les jeunes à la recherche d'un premier emploi, les militants syndicalistes victimes de la répression, a, hélas, de fortes chances de se traduire par une profonde inquiétude.