

Nouvelle Série

CPP 339.D.73

N° 33 — NOV.-DECEMBRE 1976

SOMMAIRE

RESULTATS
ELECTIONS
AUX COMITES
D'ENTREPRISE

page 2

INFORMATIONS
BRANCHE PETROLE

pages 2-3

POUR LA
SATISFACTION DES
REVENDICATIONS
Un appel du CN
de la FUC-CFDT

pages 4-5

COTISATION
Nerf de l'action

pages 6-7

LA RETRAITE
A 60 ANS ?

page 8

Trois morts à la Shell

Sécurité et responsabilité

Dans la nuit du 15 au 16 octobre, à la raffinerie Shell Petit-Couronne une explosion dans la récente unité de fabrication des huiles, la première de ce nouveau procédé à SHELL, coûte la vie à deux ouvriers.

Une demande d'installation de soupape sur le ballon qui a explosé avait été refusée. La politique du profit à prévalu sur la sécurité. Les sections syndicales et les travailleurs de la raffinerie de Petit-Couronne mais aussi l'ensemble de la Fédération dénoncent les dangers très graves qu'entraînent la diminution des effectifs des raffineries, la polyvalence, la rotation du personnel entre les unités, certains investissements sur la sécurité retardés ou annulés. La sécurité n'est plus respectée. SHELL Française avec 9 morts en deux ans affirme pratiquer une politique du risque calculé ! C'est intolérable.

Jeudi 28 octobre, l'ingénieur responsable de l'entretien de cette unité se donne la mort, se sentant responsable de la mort des deux hommes. Pourtant, la responsabilité de et accident incombe bien à la direction. Les ingénieurs des raffineries sont chargés d'appliquer des décisions prises en dehors d'eux alors que la direction de la SHELL par exemple délègue le maximum de responsabilité à tous les niveaux de la hiérarchie, y compris par décharge écrite, sans en donner les moyens matériels, financiers et humains.

Les cadres avec les autres travailleurs ne doivent pas rester muets sur les dangers qu'entraîne la politique patronale. Tous, nous devons lutter contre la division du travail qui sépare la conception, la réalisation et la conduite des installations. Nous revendiquons un droit d'expression collectif et individuel de tous les travailleurs, cadres, techniciens, ouvriers, sur la sécurité et les conditions de travail. Dans les sections syndicales, les salariés de toutes catégories ont à confronter et à analyser les problèmes de sécurité et de conception des outils.

Si ces revendications étaient effectivement satisfaites, trois morts et combien d'autres seraient sans doute évitées.

Résultats d'élections aux Comités d'Entreprise

Chaque année, la Fédération collecte à travers ses syndicats les résultats aux élections professionnelles Comités d'Entreprise et Délégués du Personnel. Nous pouvons ainsi dresser un tableau de la représentativité de chacune des organisations syndicales. Bien sûr, ces résultats restent incomplets, car ils ne remontent pas tous, et la CFDT n'est pas présente dans tous les établissements. Ils donnent cependant une bonne indication car ils reposent sur un nombre important de travailleurs et d'entreprises. Il apparaît clairement que dans nos branches (Chimie, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Verre et Transformation des Matières Plastiques) la CFDT est bien la deuxième centrale syndicale derrière la CGT.

Sur l'ensemble, les autres organisations (FO, CFTC et autres) sont très minoritaires ; quant à la CGC elle reste représentative dans le collège cadre, mais ne peut prétendre au monopole de la représentation des travailleurs dans ce collège.

Résultats 1972-1973

Inscrits : 171 588 - Exprimés : 123 515 (73%) - 200 entreprises

SYNDICATS	CADRES		MAITRISE		EMPLOYES		OUVRIERS		TOTAL	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
C.F.D.T.	1 175	15,58	7 436	29,76	3 642	47,18	24 201	29,06	36 454	29,51
C.G.T.	211	2,80	5 651	22,62	2 475	32,06	50 934	61,17	59 271	47,99
F.O.	192	2,55	867	3,47	186	2,41	2 952	3,55	4 197	3,40
C.G.C.	3 576	47,41	6 995	28,00	17	0,22	0	0	10 588	8,57
C.F.T.C.	28	0,37	1 616	6,47	326	4,22	2 811	3,38	4 781	3,87
S.C.I.P.	1 067	14,14	1 011	4,04	0	0	267	0,31	2 345	1,90
DIVERS	1 294	17,15	1 409	5,64	1 074	13,91	2 103	2,53	5 880	4,76
TOTAL	7 543	100	24 985	100	7 720	100	83 268	100	123 515	100

Résultats 1974-1975

Inscrits : 136 675 - Exprimés : 102 064 (74,7%) - 182 entreprises

SYNDICATS	CADRES		MAITRISE		EMPLOYES		OUVRIERS		TOTAL	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
C.F.D.T.	1 194	20,71	6 560	33,37	2 157	43,44	23 317	35,32	35 228	34,52
C.G.T.	264	4,58	4 623	23,52	1 557	31,36	37 780	52,71	44 224	43,33
F.O.	189	3,28	1 237	6,29	411	8,28	4 563	6,37	6 400	6,27
C.G.C.	2 394	41,52	4 166	21,19	0	0	0	0	6 560	6,43
C.F.T.C.	1	0,02	459	2,34	198	3,99	1 807	2,52	2 465	2,42
S.C.I.P.	652	11,30	680	3,46	0	0	107	0,15	1 439	1,40
DIVERS	1 072	18,59	1 931	9,83	642	12,93	2 103	2,93	5 748	5,63
TOTAL	5 766	100	19 656	100	4 965	100	71 677	100	102 064	100

Pour bien commencer

l'année 1977

AGENDA CFDT

avec son GUIDE PRATIQUE

demande-le à ton délégué.



PETROLE

La question vaut d'être posée quand on sait que les patrons du pétrole intitulent « réunion paritaire salaires » une réunion à laquelle ne participait que les seules organisations signataires

L'UCSIP REFUSE SUR LES CLASIFICATIONS

Les classifications qui figurent actuellement dans la Convention Collective du Pétrole sont pratiquement aussi anciennes que la convention elle-même, et encore à l'époque où s'était très sérieusement inspiré des accords Parodi-Croizat de 1945. C'est dire qu'elles ne répondent pas à la réalité de l'industrie...

Certes, des discussions ont déjà eu lieu entre les syndicats et les patrons, et le 27 juin 1973, les Fédérations CFTC, CGC et le SCIP-UCT signaient un accord sur les classifications Ouvriers-Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise... Trois fédérations refusèrent leur signature : la CFDT, la CGT et FO.

Nous n'avons pas signé car l'accord proposé par les patrons n'apportait aucune modification profonde du système de 1945, et ne répondait pas aux problèmes posés par les travailleurs. D'ailleurs, l'application de l'accord dans les entreprises, s'il n'a pas apporté d'améliorations sensibles, a souvent été à l'origine de difficultés supplémentaires pour les travailleurs. L'accord de 1973 aménage quelques retouches et laissait enfin les problèmes fondamentaux en matière de classification :

- classement des hommes et non des emplois,
- revalorisation de la hiérarchie ouvrière,
- grille unique,
- lien salaire-classification.

Pour la CFDT, le problème des classifications reste posé, l'accord de 1973 signé par des organisations très minoritaires, dont deux orga-

L'UCSIP, veut-elle éliminer la FUC-CFDT des négociations paritaires ?

de l'accord salaires de juin 1976, c'est-à-dire le SCIP-UCT, la CFTC et FO. On lira par ailleurs les résultats brillants de cette réunion.

Mais ce n'est pas tout, l'UCSIP récidive avec les classifications. Seuls les signataires de l'accord du 27 juin 1973, CGC, SCIP-UCT, CFTC, peuvent

accepter le cadre imposé par les patrons, à savoir la limitation de la discussion aux seules classifications ingénieurs et cadres.

LES RESULTATS D'UNE REUNION CLANDESTINE

Dans plusieurs établissements du Pétrole, les directions ont affiché une note de service informant le personnel qu'une réunion « paritaire » salaires avait eu lieu le 7 octobre 1976. Comme par hasard, c'était le jour où les travailleurs manifestaient dans tout le pays leur opposition au plan BARRE et leur volonté de voir les patrons satisfaire les revendications.

La note en question annonçait une augmentation générale des salaires effectifs de 2%, applicable au 1^{er} octobre 1976.

Ce que la note des patrons ne disait pas :

■ Il y avait eu une réunion en septembre avec les mêmes et nous n'avons eu aucun écho.

■ Le plan BARRE est bien ignoré malgré la date choisie pour la réunion, car son application réduit les 2% à 1,3%, déduction faite de l'augmentation des cotisations Sécurité Sociale, part salarié), de + 0,7%.

■ Ce qu'il en est du pouvoir d'achat des travailleurs du Pétrole : — de janvier à septembre 1976,

l'indice CFDT annonce une augmentation des prix de 10,2% qui deviendra au minimum 13% en décembre ;

— dans le même temps, les salaires du pétrole ont augmenté de : 1^{er} mars 1976 + 3% 1^{er} juin 1976 + 3% + 50F 1^{er} octobre 1976 + 1,3% soit une augmentation cumulée de 7,47% + 50F.

La comparaison des chiffres d'augmentation des prix (indice CFDT) et des augmentations générales de salaires, laissent apparaître une différence sensible qui, malgré les 50F, ne va dans le sens ni du maintien, ni de l'augmentation du pouvoir d'achat.

Et si aucune autre augmentation n'intervient d'ici la fin de l'année, ce sera pire ! ...

Nous l'avions dit en juin, le « contrat salarial » ne règle pas le problème des salaires, d'autant qu'il laisse en l'état « l'anarchie » et « l'absolu patronal » qui règnent dans les entreprises à propos des rémunérations et que seul un barème de salaires garantis appliqué à la totalité de l'industrie peut aider à solutionner.

C'EST AVEC JOIE QUE JE VOUS ANNONCE QUE VOUS AURIEZ EU ETRE CLASSE TA A 240 POINTS MAIS ... VOUS COMPRENEZ... C'EST A DIRE QUE... BLA... BLA..BLA...

EH!... LES COPAINS!... VENEZ VOIR COMMENT ON SE PAYE NOTRE TÊTE!...



APPEL du Comité National de la FUC-CFDT

Le Comité National de la FUC réuni à BIERVILLE les 21 et 22 octobre a analysé la situation et souligne que le patronat dans les branches de la Fédération applique depuis déjà au moins 2 ans une politique d'austérité. Cette politique s'accompagne d'une pratique constante de détérioration des conditions d'emploi et de travail et d'atteintes aux droits syndicaux sous différentes formes. Ainsi que nous l'avons affirmé et dénoncé, le plan BARRE va accentuer cette orientation.

Face à cette position très dure des patrons et du Gouvernement, une stratégie unitaire est indispensable. Cela a conduit le Bureau National de la Fédération à rechercher un accord avec la CGT. Les accords conclus le 28 septembre 1976 dans la Chimie, le Pétrole, le Caoutchouc, la Pharmacie et dans le Verre Mécanique permettent de mobiliser les travailleurs sur des objectifs communs, qu'il s'agisse des salaires, des classifications, de l'emploi et des conditions de travail. Ils s'inscrivent dans le cadre de l'offensive sur l'emploi définie par le Comité National de la FUC d'octobre 1975.

Par une participation massive aux grèves et aux manifestations du 7 octobre, les travailleurs de nos branches ont montré leur volonté de mettre en échec les politiques patronale et gouvernementale. Parallèlement, il s'avère de plus en plus nécessaire D'ENRACINER L'ACTION DANS L'ENTREPRISE.

Dans leur appel commun du 12 octobre, les Fédérations Chimie CFDT et CGT ont insisté sur cet aspect. Elles ont proposé des réunions sur les lieux de travail pour débattre des revendications salaires, classifications, emploi et conditions de travail contenues dans la plate-forme commune, sans exclure d'autres revendications. Elles ont appelé à des démarches auprès des directions pour demander l'ouverture de négociations, à des actions communes pour faire aboutir les revendications.

Sur les salaires, la plateforme implique de procéder à une enquête pour améliorer notre connaissance des salaires réels afin que notre revendication porte sur un barème de salaires garantis qui inclut minima et réels et relie classifications et rémunérations. Cette enquête devra être menée dans chaque entreprise.

Une analyse précise de la détérioration de l'emploi dans tous ses aspects (restructurations, fermetures, licenciements mais aussi réduction des effectifs, extension du travail posté, emploi des intérimaires et sous-traitance, déqualification des emplois) s'avère aussi indispensable dans tous les secteurs. Sur les conditions de travail, les organisations syndicales doivent impulser une analyse atelier par atelier, ou secteur par secteur, par les travailleurs eux-mêmes afin que ceux-ci soient mieux en mesure de regarder la réalité de leurs conditions de travail et ainsi de mieux se battre pour les améliorer. La réalisation de cet objectif doit aussi faire avancer notre revendication sur le droit d'expression et d'organisation des travailleurs dans l'entreprise.

Pour le Comité National de la FUC-CFDT, il s'agit dans la période actuelle d'affirmer notre autonomie, notamment par rapport aux partis politiques, et d'engager les travailleurs à construire par leurs luttes, un rapport de force actuel et futur plus favorable. C'est d'abord dans l'entreprise qu'il faut le renforcer. L'ouverture de la campagne électorale ne doit pas nous dévier de cet objectif, mais au contraire le raffermir. Cela implique que nous défendions dans l'action notre conception et notre pratique de l'union des forces populaires.

Le Comité National de la FUC appelle tous les syndicats, les militants adhérents à développer la mobilisation des travailleurs sur les objectifs revendicatifs exprimés ci-dessus et mandate le Bureau National pour négocier avec les Fédérations Chimie, Verre et Transformation des Matières Plastiques CGT, UNE QUINZAINE D'ACTION FIN NOVEMBRE, menée dans toutes les entreprises, pour obliger le patronat de nos branches à négocier sur nos revendications.

Pour la satisfaction des revendications L'ACTION DOIT SE POURSUIVRE



Le texte adopté par le Comité National de la FUC des 21 et 22 octobre 1976 met l'accent sur la nécessité d'ancrer l'action dans l'entreprise et sur l'unité d'action avec la CGT surtout dans la période actuelle.

Les accords passés dans la Chimie, le Pétrole, le Caoutchouc, la Pharmacie et parallèlement dans le verre mécanique (voir chimie unifiée n° 32) vont dans ces sens. Ils permettent d'appeler en commun les travailleurs à lutter dans les entreprises pour des négociations sur des objectifs revendicatifs clairs.

POUR LES SALAIRES, la négociation DE BARÈMES DE SALAIRES GARANTIS permettrait de REDUIRE LES DIVISIONS ENTRE LES TRAVAILLEURS. En effet, jusqu'à ce jour, les négociations — le plus souvent limitées à des décisions unilatérales — ne portent que sur des salaires minima et sur l'évolution des salaires réels mais jamais sur le niveau des salaires réels eux-mêmes. Ceux-ci présentent pour un même coefficient des écarts importants entre deux travailleurs d'une même entreprise, de deux entreprises d'une même branche, et plus encore entre les branches industrielles. « DIVISER POUR REGNER ». A NOUS DE METTRE EN ECHEC CETTE DEVISE PATRONALE.

La négociation de barèmes de salaires garantis permettra de réduire les écarts entre les salaires minima et les salaires réels et à terme de supprimer ces deux notions, d'intégrer les primes diverses à l'exclusion des primes conventionnelles (ancienneté, primes de postes), et des primes de vacances et de fin d'année.

Cette négociation nécessite UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES SALAIRES REELS PRATIQUES DANS LES ENTREPRISES.

Il s'agit d'appliquer ces barèmes de salaires AUX NOUVEAUX COEFFICIENTS D'UNE GRILLE DE CLASSIFICATION UNIFORME ET CONTINUE qui entraîne une revvalorisation de la hiérarchie ouvrière écrasée notamment par l'évolution rapide du SMIC.

L'affectation des coefficients dans l'entreprise se ferait par négociation entre les directions et les organisations syndicales pour classer les hommes et non les emplois.

Les principales difficultés dans les entreprises concernent l'emploi : fermeture d'ateliers, licenciements y compris licenciements de délégués, extensions du travail posté, embauches d'intérimaires et contrats temporaires, mobilité imposée. Aussi LA PARTIE DES ACCORDS PORTANT SUR L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL S'AVERE ESSENTIELLE ET D'UNE GRANDE ACTUALITÉ. La lutte pour le retour aux 40 heures, des effectifs suffisants, l'embauche du personnel intérimaire, la suppression du travail de nuit, l'embauche d'une cinquième équipe... est urgente.

L'amélioration des conditions de travail sera le fait des travailleurs eux-mêmes. Elle s'accompagne du DROIT D'EXPRESSION ET DE DISCUSSION PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL ET SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

Exiger des négociations sur ces objectifs revendicatifs, tel est le thème de la QUINZAINE D'ACTION pour la fin NOVEMBRE.

Paris - 20 octobre

Sauvegarder l'emploi à BSA

L'emploi dans la branche Verre Plat de BSN est en danger. Réduction d'effectifs et licenciements à partir de 56 ans 8 mois à Boussois près de Maubeuge, déclassement de 54 agents de maîtrise, 9 licenciements annoncés au Centre de Recherche, 6 licenciements programmés au siège (après le refus de l'inspecteur du travail, un nouveau dossier pour 4 licenciements est déposé par la Direction). A Aniche (Nord) la fermeture de l'usine de verre à vitres qui emploie 900 personnes est prévue pour juillet 1977. La stratégie des firmes BSN, SAINT-GOBAIN, PIKILTON, dans le verre plat est décidée au plan européen. D'autre part, BSA en France multiplie la création des petits établissements qui échappent à la convention collective du verre mécanique, qui font l'objet de mesures favorables (primes à l'emploi, exonération de patentes) et qui permettent des salaires inférieurs à ceux des grosses usines.

Pour lutter contre ces atteintes à l'emploi, les travailleurs de Maubeuge ont manifesté le 20 octobre au Centre du Verre, rue Caumartin à Paris. 3 cars affrétés par les sections CFDT et CGT de Boussois, sont venus à Paris. Un dialogue s'est engagé pendant près de deux heures dans la cour du siège entre les travailleurs et la Direction. Mais la direction a refusé de négocier.

Retraite à 60 ans ?

La loi du 30/12/1975 et le décret du 10/5/1976 disposent des conditions dans lesquelles CERTAINS travailleurs manuels et les mères de famille pourront bénéficier de la retraite Sécurité Sociale à 60 ans au taux plein, sans abattement. Comme les régimes complémentaires affiliés à l'ARRCO

ont décidé de s'aligner sur les dispositions prises pour la Sécurité Sociale, on pourrait croire qu'un pas important a été franchi vers notre objectif de « la retraite à 60 ans ». On va voir que le bilan final de cette législation est bien plus modeste !

QUI SONT
« CERTAINS »
TRAVAILLEURS
MANUELS ?

Il ne s'agit pas de TOUS les ouvriers, mais seulement de ceux qui travaillent dans des conditions pénibles que les textes énumèrent :

- travaux en continu ou en semi-continu
- travaux à la chaîne — travaux au four
- travaux exposant aux intempéries.

Ce type de travail doit avoir été exercé au moins 5 ans au cours des 15 années qui précèdent la prise de retraite.

QUI SONT
LES MÈRES DE
FAMILLES VISEES
PAR LES TEXTES ?

Ce sont celles qui :

— ont exercé au moins 5 ans pendant les 15 années qui précèdent la prise de retraite un emploi « ouvrier » au sens des classifications des conventions collectives,

— et qui ont élevé au moins 3 enfants.
(il faut donc remplir A LA FOIS les deux conditions)

Le critère « au moins 3 enfants » élimine déjà le plus grand nombre des mères de famille compte tenu du fait qu'en France la « dimension » familiale « avec 2 enfants » (voire même avec un seul) est celle qui prévaut très largement et prévaudra vraisemblablement encore plus dans l'avenir.

IL FAUT, DE PLUS, UNE TRES LONGUE DUREE D'ASSURANCE

soit au « régime général des salaires du commerce et de l'industrie », soit au régime des salariés agricoles.

Travailleurs manuels

— 43 années d'assurance (donc de travail) pour les pensions liquidées à partir du 1/7/1976

— 42 années d'assurance pour les pensions liquidées à partir du 1/7/1977.

On voit tout de suite que pour totaliser 42 ou 43 années de travail à l'âge de 60 ans, il faudra être entré au travail à 17 ou 18 ans (scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans) et n'avoir aucun « trou » dans sa carrière

Mères de famille

Il faut 30 années d'assurance, chiffre ramené à 24 années compte tenu de la validité de 2 années par enfant.

Dans l'état actuel des choses, le 3^e enfant implique souvent l'interruption prolongée de l'activité professionnelle de la mère de famille, et bien peu, probablement, de ces mères de famille pourront atteindre les 24 années d'assurance requises.

35 000 bénéficiaires

L'ARRCO (Fédération des régimes complémentaires non-cadres) a chiffré le nombre de bénéficiaires de cette « retraite à 60 ans » pour les « certains » travailleurs manuels et les mères de famille pour les 15 années à venir.

Il en résulte que ce nombre peut être évalué à 35 000 par an, alors que le nombre des liquidations de pension est de l'ordre de 350 000 par année. Il s'agit donc d'un infime minorité de l'ordre de 10 %.

Voilà donc, après tout le « battage » dans la presse, à la radio et à la télévision, à quoi se ramène la nouvelle législation, beaucoup de bruit pour rien, ou presque.

La « retraite à 60 ans » accessible à TOUS reste donc encore une « terre lointaine » qui reste à conquérir par notre action de chaque jour.

(Dans ce journal nous ne pouvons que présenter les grands traits de la nouvelle législation. Les adhérents pourront consulter auprès des responsables de sections une étude plus détaillée que la Fédération a mise à leur disposition).