

Une action solidaire pour réduire les inégalités

La CFDT refuse de s'habituer à une situation économique et sociale qui repose sur 2 millions de chômeurs. Un tel taux de chômage (8 % de la population active), malgré l'indemnisation des chômeurs obtenue par l'action syndicale, constitue un péril grave pour l'avenir d'une société. Le chômage engendre la marginalisation d'une partie de la population et particulièrement celle des jeunes, il constitue une atteinte intolérable à la dignité humaine, il est source d'inadaptation sociale et peut être de violence.

La CFDT refuse aussi une société qui produit et reproduit de grandes inégalités, or la France reste encore, aujourd'hui, le plus inégalitaire des pays développés.

Améliorer l'emploi, réduire les inégalités constituent bien les deux orientations essentielles de votre syndicat, ils sous tendent l'action de votre fédération : la FUC-CFDT. Mais gardons les yeux ouverts et ne croyons pas qu'il suffit de développer des revendications maximalistes du type des 35 heures tout de suite et pour tous sans diminution de salaire pour avancer réellement dans le sens de nos objectifs.

La réduction des inégalités et parmi elles, celle, fondamentale, entre ceux qui ont un emploi et ceux qui sont au chômage ou qui ont un emploi précaire, nécessite une politique économique, sociale et une action syndicale qui, à la fois, s'attaquent aux privilégiés et gros possédants et reposent sur *l'action solidaire des salariés*.

Construire de nouvelles solidarités, oui mais encore !... La CFDT veut-elle réduire les « acquis » des travailleurs les mieux protégés pour en donner à ceux qui en ont moins ?

Non, la CFDT demande aux salariés bénéficiaires d'un « meilleur statut » de regarder autour d'eux et de voir que d'autres salariés, en grand nombre, ont des conditions de travail, de salaire et des avantages sociaux nettement inférieurs. Elle leur demande d'accepter que l'effort d'amélioration sociale soit fait, *prioritairement*, en direction des chômeurs, des bas salaires, des conditions de travail les plus pénibles. Et comme le gâteau qui peut être distribué n'est pas extensible à l'infini, cela signifie que les plus avantagés d'aujourd'hui progresseront moins vite que ceux du bas du tableau.

Mais alors, l'action de la CFDT si elle aboutit, va réduire l'écart qui existe aujourd'hui entre mon statut et celui de l'entreprise d'à côté.

Bien sûr, l'écart va se réduire et c'est aussi dans l'intérêt des salariés à meilleur statut. L'amélioration du bas de l'échelle fait disparaître une menace qui pèse sur les mieux protégés : les tentatives patronales de réduire les écarts en alignant les meilleurs sur le plus bas. Aussi agir pour supprimer les bas salaires, les contrats de travail précaires, c'est consolider le statut social de tous les salariés y compris celui des plus avantagés aujourd'hui.

(Suite page 2)

Une action solidaire pour réduire les inégalités

Depuis maintenant plusieurs années, la CFDT agit pour réduire l'éventail des salaires en augmentant les bas salaires d'une façon plus importante. D'où son insistance à demander une augmentation du pouvoir d'achat du SMIC et une revalorisation des salaires minima des bas coefficients dans les conventions collectives. Elle s'est prononcée pour une limitation des profits et revenus nets après impôts à dix fois le SMIC, car la remise en cause des inégalités ne doit pas concerner les seuls salariés.

Pour garantir à tous les travailleurs d'une même entreprise un certain nombre d'avantages, la FUC-CFDT agit pour le maintien et l'amélioration des conventions collectives nationales.

Enfin, obtenir la réduction de la durée effective du travail est une absolue nécessité pour vaincre le chômage. La CFDT a mené des négociations difficiles, souvent seule, car les autres syndicats, pour des raisons diverses, n'accordent pas la même importance à cette priorité. La résistance patronale est particulièrement forte, car nous n'acceptons pas que la réduction de la durée du travail se traduise par une perte de pouvoir d'achat pour les salariés qui ont les coefficients du bas de la grille. En cela, nous restons cohérents avec notre revendication de rétrécissement de l'éventail des salaires.



LIMITER LE RECOURS A L'INTERIM ACCROITRE LES GARANTIES DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Le recours à l'intérim est important dans nos branches : essentiellement Pétrole et Chimie.

Ces recours à l'intérim sont souvent faits en violation des dispositions législatives qui datent de 1972.

La durée des missions est quelquefois de plusieurs années, sans garanties pour l'intérimaire et sans contrôle des organisations syndicales de l'entreprise utilisatrice.

L'intérimaire est payé moins cher, il est remercié du jour au lendemain.

Ce mode de gestion de l'emploi est difficilement admissible. Il met en cause le collectif de travail, divise les travailleurs et les statuts.

L'objectif de la FUC est la recomposition du collectif de travail avec des garanties collectives communes à tous les travailleurs d'un même site.

L'ordonnance adoptée par le Conseil des Ministres le 26 janvier a pour objectif de limiter le recours à l'intérim et d'instituer des garanties pour les travailleurs intérimaires :

- limitation des possibilités de recours à l'intérim :
- absence temporaire d'un salarié,
- en attente de l'entrée du salarié absent,
- travaux urgents,
- surcroît exceptionnel de travail.

La mission doit comporter un terme fixé avec précision et ne peut excéder SIX MOIS.

– Possibilité en cas de recours abusif de faire requérir le contrat de l'intérimaire en un contrat à durée indéterminée.

– Garanties du travailleur intérimaire : délai congé, paiement des jours fériés, indemnisation en cas d'intempéries.

– Principe de l'égalité de rémunération avec le travailleur permanent.

Le travailleur temporaire a droit à une rémunération équivalente à celle perçue par le salarié permanent après sa période d'essai.

– Interdiction de la succession des missions de travail temporaire avant l'écoulement d'un certain délai.

– Amélioration du droit syndical dans les entreprises de travail temporaire : envoi une fois par mois de publications syndicales, aux frais de l'employeur.

– Développement des moyens de contrôle et d'intervention des organisations syndicales et des représentants du personnel des entreprises utilisatrices.

Il faut dans les entreprises être vigilants sur l'application de l'ordonnance et contrôler l'utilisation de l'intérim. Mais notre **objectif de garanties collectives communes** à tous les travailleurs de l'entreprise ne sera atteint que si dès maintenant nous avons le souci de faire participer à nos discussions les travailleurs à emplois précaires, afin qu'ils apportent leurs réalités et d'agir ensemble sur des revendications communes : salaire, conditions de travail...

RÉDUIRE LA DURÉE DU TRAVAIL

La F.U.C. avait fait le constat que le processus engagé par le protocole du 17 juillet 1981 n'avait pas abouti à des accords dans les 13 branches qu'elle couvre. Dans ses deux derniers congrès, la F.U.C. s'est prononcée pour une réduction effective des inégalités par la revalorisation des conventions collectives. Afin que toutes les entreprises de nos branches, notamment les PME, bénéficient d'une réduction du temps de travail dans de bonnes conditions, le Bureau National a décidé d'engager les négociations sur la réduction de la durée du travail suite à l'ordonnance du 13 janvier à partir de nos revendications et à partir des éléments positifs contenus, soit dans les textes auxquels sont parvenues les négociations antérieures, soit dans l'ordonnance malgré ses insuffisances. **Notre objectif reste bien une réduction du temps de travail suffisante qui permette la création d'emplois.**

Il s'agit, pour chaque branche, d'aboutir par la négociation à une durée du travail effective de 35 heures par semaine au plus tard en 1985 avec la récupération intégrale en temps des heures supplémentaires effectuées. Dans les entreprises, des négociations peuvent s'engager sur les mêmes bases.

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Pour comprendre l'attitude de la chambre patronale de l'industrie pharmaceutique et les conséquences pour les travailleurs et les travailleuses, quelques rappels spécifiques :

Septembre 1981 :
le SNIC est prêt à négocier la réduction du temps de travail au delà des 39 heures pour arriver très rapidement à 35 heures.

De Septembre à Décembre 1981 :
des groupes de travail restreints permettent au SNIP de bien connaître les positions des différentes organisations syndicales et de mesurer leur volonté à négocier.

Décembre 1981 :
proposition « très politique » du SNIP. Il veut se servir des organisations syndicales pour faire pression sur les Pouvoirs Publics, en particulier pour exiger une augmentation des prix des médicaments.

Devant le refus de toutes les organisations syndicales, le SNIP interrompt les négociations.

Février 1982 :
le SNIP nous fait une lecture très restrictive des ordonnances.

Jugez-en vous mêmes : réduction du temps de travail à 39 heures sans compensation, jours de congés supplémentaires (5^e semaine) seulement à compter de Février.

- Que peut-on déduire de cette attitude du SNIP ?
Le SNIP ne prétend pas négocier avec les organisations syndicales au niveau des conventions collectives. Son attitude est seulement politique.

- Quelles conséquences pour les travailleurs et les travailleuses ?

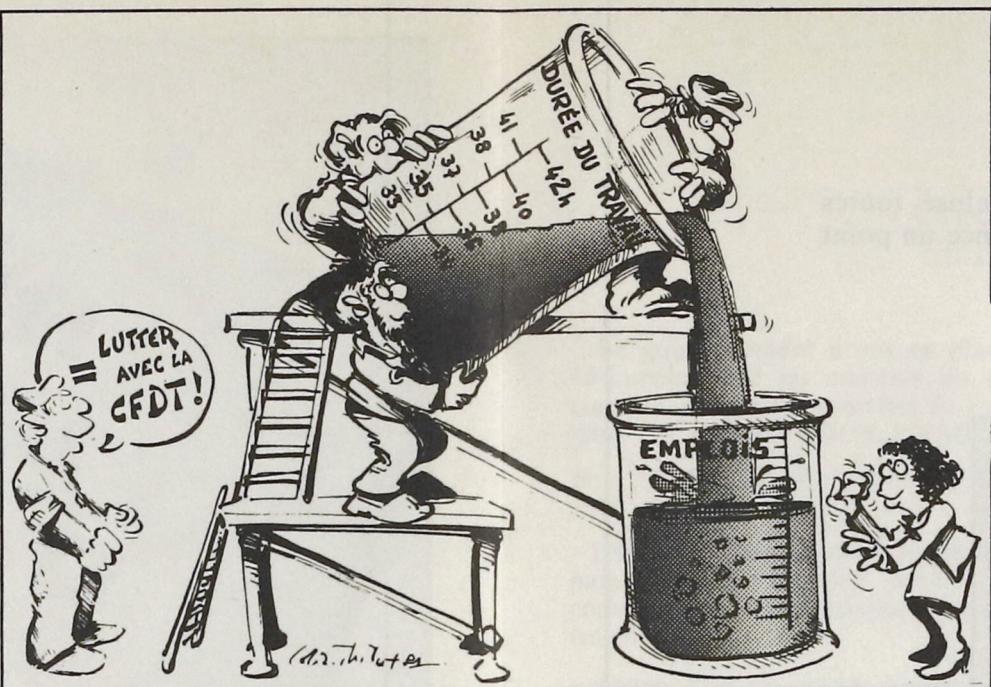
Des conséquences tout d'abord pour les salaires des entreprises qui n'appliquent que le strict minimum de la convention collective.

Des conséquences pour les salariés des entreprises qui appliquent un peu plus que le SNIP n'accorde au niveau de la convention collective nationale.

Des conséquences pour tous les salariés de l'industrie pharmaceutique.

En effet, les patrons de l'industrie alignent de plus en plus sur le niveau de la convention collective nationale.

Nous insistons beaucoup à la FUC sur l'intérêt d'une bonne convention collective. N'est-il pas temps d'y regarder d'un peu plus près ?



ACCORD BSN 5^e EQUIPE UNE ÉTAPE IMPORTANTE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

L'accord BSN - 5^e équipe : une référence, une avancée sociale, un exemple pour tous. Les qualificatifs ne manquent pas dans la presse et ailleurs pour saluer la signature par toutes les organisations syndicales de ce texte.

Mais il ne faut pas oublier que le processus conduisant à cet accord a commencé lors de la signature de l'accord-cadre par la CFDT en Novembre 80 qui prévoyait une discussion dans chacune des 8 usines pour l'implantation de la 5^e équipe et ses modalités.

Nous ne voudrions pas revenir ici sur l'accord lui-même qui donnait à 2 500 travailleurs postés un horaire de 33 h 36 par semaine avec une diminution de rémunération de 1,6 % étalée sur 18 mois déduite des prochaines augmentations ou encore qui leur donne 14 postes de 8 heures en moins par an.

Ces chiffres tout le monde les connaît.

Nous voudrions revenir sur le processus ayant conduit à cet accord, à la ligne, dans cette affaire, défendue par la CFDT. Tout d'abord signature d'un accord-cadre le 28 Novembre 1980 (uniquement CFDT-CTFC).

La CGT hurle à la trahison. Cet accord prévoyait la « préparation » de l'accord définitif ; c'est ainsi que dans les huit établissements des discussions eurent lieu (pendant plus d'un an) pour examiner les moyens, les modalités de la mise en œuvre de la 5^e équipe, ainsi que les améliorations de la productivité qui devaient en découler. A la demande de la CFDT des moyens syndicaux spéciaux furent mis à la disposition des travailleurs, pour l'étude et la mise en place de cette 5^e équipe, et enfin négociation de l'accord définitif. L'accord prévoit, en contre partie de la baisse du temps de travail un gain de productivité et un manque à gagner dû aux pertes de nuisances.

Ces deux aspects de l'accord BSN :

- élaboration progressive avec discussion (de tous les travailleurs, dans chaque établissement), et négociation permanente
- établissement d'un compromis en fin de course ; montre à quel point la stratégie de la CFDT dans cette affaire était juste.

Personne aujourd'hui ne conteste le bien fondé de la démarche, les résultats positifs auxquels nous sommes parvenus.

TRANSFORMATION DES MATIÈRES PLASTIQUES

De nouvelles négociations sur la durée du travail ont lieu le 2 Mars. Les points sur lesquels butent actuellement les discussions sont le contrôle des heures supplémentaires, la compensation financière du passage de 40 h à 39 h, la réduction plus rapide pour les postés en semi-continu (3 x 8), à cause du travail de nuit, le démarrage de la 5^e semaine.

Déjà deux tendances se font jour dans la branche : certaines entreprises appliquent les ordonnances au minimum : non compensation ou heures supplémentaires - horaire changé au seul gré de l'employeur - suppression des congés supplémentaires pour ancien-neté (qui se retrouvent en fait, mais intégrés dans la 5^e semaine). C'est pour ces entreprises qu'il serait important de pouvoir signer, au niveau de la convention collective, un accord améliorant les ordonnances.

Quelques entreprises proposent à leurs salariés de meilleurs accords, en particulier en maintenant certains avantages antérieurs (ponts - temps de pause) comme à la BAP à Dijon - ou même en proposant des créations d'emplois, comme à SEPROSY dans le Nord ou WAVIN à Montargis.

ACCORD VERRE MÉCANIQUE

La signature de cet accord permet d'obtenir des garanties maximales pour toutes les entreprises du verre mécanique. Il est évident qu'il doit être une base d'action pour l'élaboration des accords d'entreprises qui doivent suivre.

- Les points principaux sont :
- la 5^e semaine de congés payés tout de suite (1^{er} Février)
 - compensation intégrale du passage de 40 à 39 heures pour tous et de 40 à 38 heures pour les postés 4 x 8 en continu,
 - contingent de 90 heures (les 1^{ères} 45 heures contrôlées à postérieur et les 45 h suivantes avec consultation préalable du CE)
 - le contingent ne doit pas allonger la durée du travail actuelle,
 - récupération en temps de toute heure supplémentaire « sauf exception »,
 - nouvelle négociation en Octobre 82 pour une nouvelle étape de réduction du temps de travail.

PÉTROLE

DANS LA BRANCHE PÉTROLE, l'UCSIP a refusé toutes négociations réelles. Pour elle application de l'ordonnance un point c'est tout.

Des accords sont cependant possibles :

SNEA Production

- Objectif : 35 heures en 1985
- 1^{re} étape :
 - 1^{er} janvier 1982
 - 38 h
 - 37 h 20 2 × 8 discontinu
 - 37 h 10 3 × 8 discontinu
 - 2 × 8 continu
 - 37 h 3 × 8 continu non compris : congés payés (25) + jours fériés, bénévole temps de relève... (20)
- Réunion chaque SEMESTRE (la première en mai 1982) pour examiner les étapes ultérieures.
- Emploi : 250 agents supplémentaires seront recrutés.

ELF FRANCE

	3 × 8 continu	3 × 8 discontinu 2 × 8 continu	2 × 8 discontinu	Autres agents
Au 1.01.1982 (effet rétroactif)	38 h	38 h 30	39 h	39 h
Au 1.07.1982		38 h		
Au 1.10.1982		38 h	38 h	38 h
Au 1.12.1982	37 h	37 h 30	37 h 30	

Pour les postés la durée indiquée non compris les congés payés 25 jours et 20 jours (jours fériés, bénévoles, amélioration conditions de travail, temps de relève).

Ainsi pour 37 h affichées, durée du travail 34 h.

Emploi.	Ouverture progressive de 150 emplois postés. Création progressive de 100 emplois non postés.
---------	---

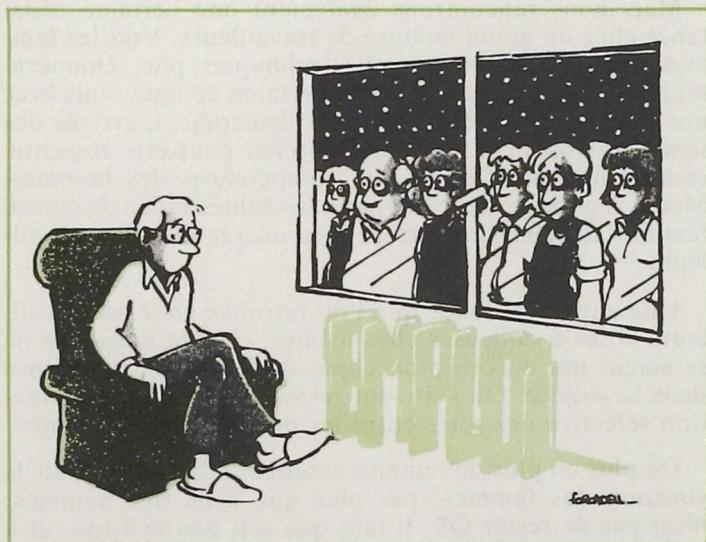
Contrats de Solidarité

Créer un mouvement d'embauche tout en maintenant un revenu à ceux qui partent

Le gouvernement a mis en place par l'ordonnance du 16 janvier 1982 les contrats de solidarité : ces contrats constituent une des priorités de l'action du gouvernement dans LA LUTTE POUR L'EMPLOI.

■ 3 TYPES DE CONTRATS SONT ACTUELLEMENT PRÉVUS :

- Exonération temporaire de tout ou partie des cotisations patronales de Sécurité sociale pour toute embauche consécutive à une réduction importante de la durée du travail.
- Octroi d'un revenu de remplacement à des salariés âgés de moins de 60 ans, demandant à bénéficier de la pré-retraite, lorsque l'employeur s'engage à les remplacer nombre pour nombre et à maintenir les effectifs de l'entreprise (allocation conventionnelle de solidarité).
- Octroi d'une allocation complémentaire aux salariés âgés de moins de 60 ans qui acceptent de transformer leur contrat de travail à temps plein en contrat à mi-temps, lorsque l'employeur s'engage à procéder à des embauches correspondantes (allocation conventionnelle complémentaire).



Ces contrats de solidarité (en particulier les deux derniers cités) prennent la forme de conventions du Fonds National de l'Emploi (FNE). Ils n'ont aucun caractère obligatoire ni automatique.

Le contrat est conclu entre l'entreprise et le FNE, après consultation des CE et instruction approfondie par le directeur départemental du travail qui en arrête toutes les clauses avec l'employeur.

Le contrat de solidarité peut être conclu si les mesures envisagées peuvent avoir une RÉELLE INCIDENCE SUR L'EMPLOI et si l'entreprise présente des garanties suffisantes quant au respect des engagements pris.

Quelles différences entre l'allocation conventionnelle FNE (licenciement) et l'allocation conventionnelle de solidarité (pré-retraite totale) ou l'allocation conventionnelle complémentaire (mi-pré-retraite) ?

Ces diverses allocations nécessitent l'intervention du FNE.

Le cadre est différent :

L'allocation conventionnelle FNE est versée dans le cadre d'une convention FNE consécutive à un LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE à partir de 56 ans et deux mois, dans certains cas à 55 ans.

L'allocation conventionnelle de solidarité ou complémentaire est versée dans le cadre d'une démission du salarié à 55 ans liée à une **embauche correspondante**.

Ces systèmes dits de pré-retraite ne sont pas un droit individuel pour le salarié. Ils ne peuvent s'appliquer qu'à ceux pour lesquels l'entreprise a conclu une convention avec l'Etat.

Pour la CFDT, la préférence est au contrat de solidarité.

– Les garanties de ressources sont les mêmes, minimum identique, les travailleurs qui partent sont dans les mêmes conditions (allocation FNE, contrats de solidarité).

– Aux départs ou aux modifications de contrats temps plein, à mi-temps, l'employeur s'engage à embaucher nombre pour nombre ou à compenser la transformation d'emplois à temps en mi-temps.

En outre, la convention passée entre l'entreprise et le FNE comporte une clause mentionnant la durée pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir le niveau des effectifs de l'entreprise.

L'objectif des contrats de solidarité donne satisfaction à la CFDT pour qui l'emploi est la préoccupation majeure actuellement.

Maintenir l'emploi dans l'entreprise en embauchant des demandeurs d'emploi, tout en garantissant des revenus aux travailleurs qui partent, **c'est la méthode qu'il faut appliquer partout où cela est possible**.

MIXITÉ DE L'EMPLOI

Une revendication cfdt pas toujours facile à comprendre

Aujourd'hui comme hier la situation de l'emploi n'est pas brillante. Le nombre de chômeurs n'a pas cessé d'augmenter, la précarisation de l'emploi se développe : les entreprises font de plus en plus appel à des travailleurs intérimaires et à la sous-traitance.

Le dernier congrès fédéral à Vichy en novembre 1981 a mis l'accent sur les emplois précaires.

L'éclatement de la collectivité de travail, des statuts a des conséquences graves sur l'emploi et notre forme de syndicalisme.

Le gouvernement a placé l'emploi au centre de ses préoccupations. Il a mis en place des dispositifs qui veulent être des moyens de lutte pour l'emploi : les contrats de solidarité.

Il a décidé de s'attaquer à la précarité de l'emploi en réglementant plus strictement le recours à l'intérim.

Ces moyens ont été pris par ordonnances.

L'emploi c'est aussi la possibilité pour tous et toutes d'accéder à un travail. Nous demandons une véritable mixité des emplois.

La démarche de la CFDT est cohérente.

Pour la CFDT une société plus juste et plus égalitaire passe par une plus grande autonomie de tous les individus qui la compose.

L'autonomie impose d'abord une autonomie économique. Dans notre société, c'est l'emploi qui donne l'autonomie économique, nous exigeons donc le droit à l'emploi pour tous.

D'accord, le droit à l'emploi pour tous. Mais pourquoi y aurait-il des emplois réservés aux femmes et d'autres réservés aux hommes ? Les raisons évoquées pour perpétuer la ségrégation entre les hommes et les femmes sont-elles toujours valables ? Pouvons-nous accepter plus longtemps ces discriminations qui font que l'on retrouve la majorité des femmes dans certains types d'emplois qui sont de ce fait déqualifiés, dévalorisés et sous-rémunérés, dans certaines branches d'industries et de services également sous-rémunérés.

La traditionnelle division du travail entre les hommes et les femmes n'est pas acceptable. Nous revendiquons la possibilité pour tous et toutes de pouvoir choisir un emploi parmi des emplois « asexués », c'est notre revendication de la mixité des emplois.

Mais à s'interroger sur la mixité des emplois, on découvre très vite les résistances qu'il faudra surmonter.

Tout d'abord, le patronat. En effet, la volonté des employeurs est bien de maintenir les femmes dans les mêmes catégories d'emploi « là où elles sont à leur place », c'est-à-dire dans les emplois catalogués de « féminins », c'est-à-dire sous-qualifiés, sous-rémunérés, emplois d'exécution et de rendement.

Le patronat organise la ségrégation entre les hommes et les femmes.

Mais nous rencontrons également une certaine résistance chez un grand nombre de travailleurs. Voir les femmes accéder à des métiers plus techniques, plus rémunérateurs où ils étaient jusqu'à une certaine époque seuls avec une compétence reconnue... c'est frustrant. L'arrivée des femmes dans un service ou un atelier peut être ressentie comme une dévaluation des compétences des hommes. Même si ça ne correspond pas à la réalité, l'idée de travail féminin au rabais est encore bien ancrée chez les travailleurs.

Une autre résistance que l'on retrouve chez les travailleurs et les travailleuses elles-mêmes, c'est le fait qu'ils ne se soient pas encore préoccupés de la place des femmes dans la société. Où s'ils sont restés sur la pré-détermination sélective des rôles entre les hommes et les femmes.

De plus en plus de femmes accèdent à l'emploi. Mais la vocation des femmes, pas plus que celle des hommes, n'est pas de rester OS. Il faut que soit donné à tous et à toutes les mêmes possibilités de promotion, d'évolution de carrière. Il faut donc supprimer les barrières au niveau des emplois.

C'est un élément important qui avec la formation permanente, notre bataille pour une autre organisation du travail, permettra de construire le véritable changement, un changement de classe qui passe forcément par l'entreprise, par la confrontation de la culture spécifique des femmes et des hommes par la confrontation des réalités.

C'est tous ensemble que nous pourrons réussir.

