

# unifiée



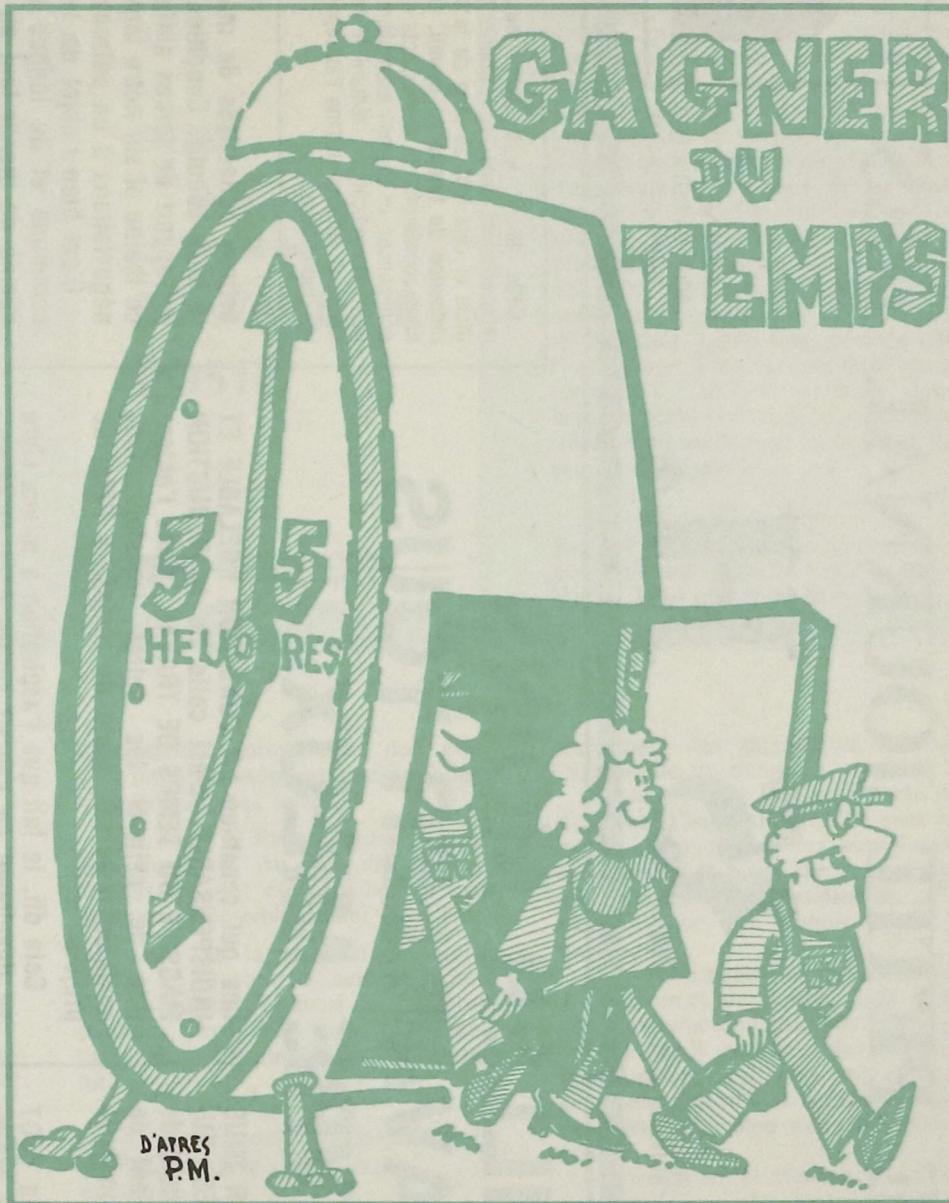
CAOUTCHOUC  
VERRE  
PÉTROLE  
CHIMIE  
PHARMACIE  
PLASTIQUES

CPPAP 339 D 73

mars 1979

47

SOMMAIRE :	
LE PETIT JOURNAL DES 35 H .....	p. 2 et 7
L'ACTION CONTRE LE TRAVAIL POSTÉ	
• UNE LUTTE QUI PEUT DÉBOUCHER SUR DES RESULTATS	p. 3 et 6
• DES ASPECTS DU TRAVAIL DE LA RENCONTRE POSTÉS DU 2 MARS ORGANISÉE PAR LA FUC .....	p. 4 et 5
COMMENT LUTTER .....	p. 8



ATTENTION : AVANT D'OUVRIR CE NUMÉRO DU BULLETIN, ARRÈTES-TOI QUELQUES INSTANTS POUR TENIR COMPTE DES QUELQUES LIGNES QUI SUVENT !

Une question très simple mais qui conditionne toute notre action : « as-tu réglé ta cotisation du mois de mars ; ta carte d'adhérent est-elle à jour en ce qui concerne 1978 et 1979 ? Si cela n'est pas le cas, régularises rapidement en n'oubliant pas que pour être menée à bien l'action nécessite des moyens.

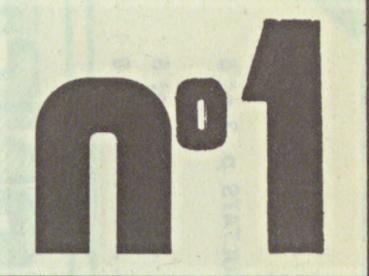
Des moyens encore plus indispensables dans cette période où nous avons à faire face à une offensive patronale et gouvernementale d'une rare envergure. Une offensive qui s'appuie sur de larges moyens d'information, mais que nous pouvons contrer par notre force militante et par notre propre information... qui coûte.

Notre seule ressource est constituée par nos cotisations, et seule une bonne rentrée de celles-ci peut nous aider à faire face. Alors si tu n'es pas à jour au moment même où l'on te remet ce bulletin, un geste très simple à effectuer : le paiement de tes timbres d'adhérent.



# LE PETIT JOURNAL DES 35 H.

FÉDÉRATION UNIFIÉE DES  
INDUSTRIES CHIMIQUES CFDT



CAMPAGNE D'ACTION  
POUR LA RÉDUCTION  
DU TEMPS DE TRAVAIL

## TRAVAILLER MOINS POUR TRAVAILLER TOUS ET VIVRE MIEUX

**TRAVAILLER MOINS, POUR TRAVAILLER TOUS ET MIEUX VIVRE. VIVRE MIEUX DÈS AUJOURD'HUI** constitue une aspiration profonde d'un nombre chaque jour plus important de travailleurs du fait même de la dégradation de la situation.

A cette situation, à cette aspiration, la CFDT doit y répondre CONCRÈTEMENT ET DÈS MAIN- TENANT et cela sans la remettre à des lendemains lointains ou incertains que pourraient être les changements de l'ensemble de la société. C'est d'ailleurs sur notre capacité à œuvrer pour une amélioration immédiate des conditions de vie et de travail que les travailleurs jugeront de la valeur de nos objectifs et de l'efficacité de l'action syndicale.

Si le mieux-vivre nécessite la réalisation d'un certain nombre de conquêtes sociales, il en est

une qui constitue LA CONDITION PRÉLABLE ET INDISPENSABLE, c'est celle de la RÉDUCTION MASSIVE DU TEMPS DE TRAVAIL. Sans l'obtention de celle-ci les autres transformations sociales resteront, faute de temps, à l'état de projets.

Cela dit, le fait que l'aspiration à mieux vivre se développe ne saurait suffire pour qu'effectivement notre revendication de réduction de travail soit écoutée et débouche. Bien du chemin reste encore à parcourir pour réunir les conditions nécessaires au succès de notre objectif.

Encore faut-il informer et convaincre le plus grand nombre de travailleurs que cet objectif constitue bien une réponse positive à la situation actuelle et qu'il peut être atteint dès maintenant.

Encore faut-il aussi dépasser le simple niveau de l'action propagandiste et marquer, par des

Cette feuille « le petit journal des 35 h » paraîtra régulièrement dans les « Chimie Unifiée » de ces prochains mois et cela tout au long de la campagne d'action pour la réduction du temps de travail. Dans chacun des numéros, nous aborderons un des aspects de cet axe revendicatif. Pour commencer, ce premier exemplaire est consacré à l'objectif de notre revendication : réduire le temps de travail pour vivre mieux et autrement dans l'entreprise et tout au long de notre vie quotidienne.

actions collectives de masse, notre volonté de le faire aboutir. Condition nécessaire pour créer le rapport de forces suffisant pour imposer, sur ce thème et sur notre logique, une ouverture des négociations à un patronat des plus rétrograde.

C'est bien l'objet de la CAMPAGNE D'ACTION commune et de longue durée que nous avons décidé de mener tout au long de ces prochains mois dans l'ensemble de nos structures. Son efficacité dépend de sa prise en charge par tous les adhérents de nos sections et syndicats. Elle dépend aussi de la capacité dont nous ferons preuve pour mettre en œuvre tous nos moyens et tirer dans le même sens.

La perspective est tracée, le rôle de chacune de nos structures syndicales est évident, mais aucune illusion à se faire : l'avenir de cette revendication est bien entre les mains des adhérents et de tous les travailleurs.

### VIVRE MIEUX C'EST AUSSI DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES EFFECTIFS SUFFISANTS

**VIVRE MIEUX** dans la société, c'est disposer de temps libres mais c'est aussi dans l'entreprise bénéficier de meilleures conditions de travail.

Bien que tout soit fait pour dissocier l'entreprise du reste de la société, ce serait commettre une erreur que d'agir dans ce sens en ce qui concerne le temps de travail.

Vivre mieux suppose une réduction massive du temps de travail, mais celle-ci ne peut être acquise de n'importe quelle façon. Notre vie ne se découpe pas en tranches indépendantes les unes des autres, et c'est ainsi qu'accepter dans l'entreprise n'importe quelle condition pourvu que l'on puisse la fuir le plus vite possible, se retourne en fait contre le travailleur. L'accroissement des charges de travail, l'augmentation des cadences... tout cela conduit à une accumulation de fatigue, une accumulation qui si on la laisse se développer conduira au fait que pour récupérer, le travailleur devra y consacrer une part importante de son temps personnel. Ce que l'on aura donc cru arracher d'un côté par la réduction du temps de travail, sera repris d'un autre, par le temps de récupération.

Prenons donc garde à cette réalité. Pour être efficace notre revendication de réduction du temps de travail doit donc être liée étroitement à notre action en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

C'est surtout sous cet aspect qu'il existe bien un lien étroit entre l'emploi et les 35 heures. L'amélioration des conditions de travail supposant en effet l'augmentation des effectifs.

C'est aussi en ce sens que la revendication de la réduction du temps de travail constitue bien une des réponses à la situation actuelle du chômage.

Une réponse qui se situe dans la logique des intérêts de l'ensemble des travailleurs et peut permettre la réalisation d'une solidarité effective de tous : ceux qui ont un emploi comme ceux qui sont au chômage.

### DU TEMPS POUR VIVRE !

L'aspiration à mieux vivre grâce à la réduction du temps de travail n'est pas nouvelle. Il suffit de se souvenir de la tradition de luttes, dont celle du premier mai, qui se sont déroulées autour du triple objectif des 8 heures de travail, 8 heures de repos et 8 heures de loisirs.

La formule qui a été popularisée largement à cette époque, c'est-à-dire au tout début du siècle dernier, symbolisait déjà l'objectif fondamental du mieux vivre. La réduction du temps de travail n'étant pas une fin en soi, mais était conçue comme le moyen indispensable pour améliorer les conditions de la vie quotidienne : familiale, loisirs, culture...

Aujourd'hui, mis à part le caoutchouc, la miroiterie et le verre à la main, grâce au mouvement de luttes de mai/juin 68 et aux négociations qui en ont découlées, les 40 heures sont maintenant atteintes dans les principales industries que couvre notre Fédération.

Il n'y a pourtant pas de quoi s'en satisfaire. Ce n'est pas parce que l'objectif des 40 heures a dû faire l'objet de près d'un siècle de luttes, qu'il représente un but définitif. L'immense développement de la productivité qui a pu être effectué grâce à notre travail au cours des cinquante dernières années, peut et doit permettre d'aller plus loin. Mais si la réduction du temps de travail doit constituer une priorité, ce n'est pas pour cette seule raison, ce n'est pas parce que nous sommes des éternels insatisfaits, mais surtout parce que les conditions de vie et de travail qui existent actuellement, la rendent indispensable.

Dans de nombreux aspects de notre vie, les conditions se sont dégradées ou au moins compliquées. Cette dégradation a ainsi plus que largement englouti les faibles bénéfices qui auraient dû découler du retour aux 40 heures.

On peut difficilement reprendre le slogan d'origine sur les « trois huit » (travail, repos, loisirs). Dans notre vie quotidienne, notre temps libre est réduit à beaucoup moins de huit heures.

Si le temps de travail est officiellement de huit heures, dans les faits la journée réelle de travail est autrement plus longue et atteint en moyenne 11 h avec les temps de transports. Ces derniers se sont allongés du fait du rejet des travailleurs loin des entreprises et villes, ils se

sont aussi dégradés. La fatigue supplémentaire qui en a résulté n'est pas compensée, loin s'en faut par la faible réduction du temps de travail.

Le temps de repos nécessaire à cette récupération de la fatigue constitue autant de temps en moins pour les loisirs et l'activité libre.

Enfin, il faut souligner l'accroissement du temps dit « contraint » qui n'appartient pas réellement au travailleur puisqu'il s'agit de temps passé dans les formalités administratives, au cours des multiples démarches que l'actuelle vie en société nous impose. A cela s'ajoute aussi le temps absorbé par les tâches ménagères.

**UNE FOIS DÉDUIX LES TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS CONTRAINTS ET TEMPS DE SOMMEIL, QUE RESTE-T-IL POUR LE TEMPS DE REPOS ET DE LOISIRS ?**

En fait de temps de loisirs, il n'en reste que très peu chaque jour. Seuls deux jours échappent à cette situation, ceux du samedi et dimanche, pour peu qu'ils ne soient pas rongés par les tâches que l'on n'a pu effectuer en cours de semaine. Cette situation qui conduit à ce que seulement deux jours sur sept nous appartiennent ne peut être considérée comme normale.

Vivre mieux, c'est vivre chaque jour et cela n'est possible que si le temps de travail est réduit quotidiennement.

Oui, les 35 heures en cinq jours sont nécessaires !

#### LA DURÉE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL : 11 H PAR JOUR

C'est ce que fait ressortir une enquête effectuée par l'INSEE en 1974 :

— moyenne de la journée de travail en France : 11 h 04 :  
• hommes : 11 h 16  
• femmes : 10 h 53

— par catégorie : ouvriers 11 h 09, employés 10 h 54, cadres moyens 10 h 55.

L'examen au niveau des différentes agglomérations montre que l'amplitude de la journée de travail est à peu près la même et ne varie pas entre grandes agglomérations urbaines et petites communes rurales. Dans les premières le temps de transport est plus long, dans les secondes c'est le temps de travail qui l'emporte.

## L'ACTION CONTRE LE TRAVAIL POSTÉ ET POUR LA CINQUIÈME ÉQUIPE

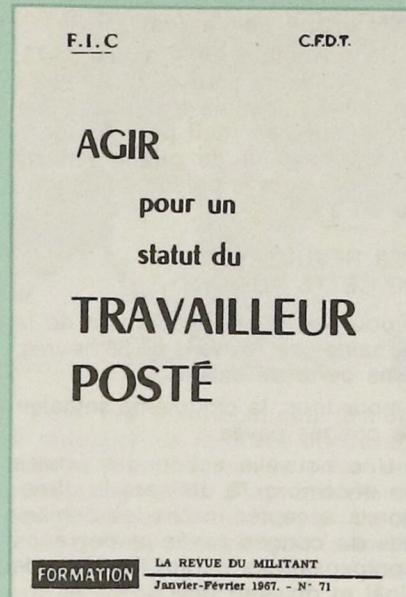
# Une lutte qui peut déboucher sur des résultats !

**L**'action de notre Fédération contre le travail posté n'est pas nouvelle. Lors de notre congrès de 1964, les problèmes du travail posté avaient été abordés en commission et avaient donné lieu à l'adoption d'une résolution. Par celle-ci la Fédération s'engageait à la mise sur pied d'un STATUT DU TRAVAILLEUR POSTÉ.

Deux années de réflexions et de consultations des militants débouchaient sur un projet que la Fédération présentait en septembre 1966. Depuis, grâce à l'expérience acquise et au cours de multiples luttes, la Fédération n'a cessé de préciser ses objectifs revendicatifs et surtout de les faire entrer dans les faits.

De multiples acquis partiels ont été enregistrés dans plusieurs de nos entreprises. Il est maintenant loin le temps où nos revendications rencontraient l'indifférence des autres organisations syndicales. Il est aussi loin le temps où, au nom de la sacro-sainte productivité, le patronat et ses

économistes pouvaient donner libre cours à leur propagande hostile à nos revendications.



Ce rapide rappel n'est pas inutile puisqu'il permet de mieux mettre en évidence le chemin parcouru. Aujourd'hui, l'action menée sur le terrain des conditions de travail progresse et peut faire apparaître comme banale notre lutte contre le travail posté. Mais encore faut-il se souvenir qu'à cette époque passée il fallait beaucoup de courage et d'explications pour faire comprendre aux travailleurs que le fait de se faire acheter la santé, la vie familiale et sociale, contre des primes, ne constituait pas une solution. Actuellement cela demeure encore trop difficile, mais sans rapport avec ce que cela représentait dans une période où l'action syndicale se résumait trop souvent à une lutte salariale dans laquelle toute mauvaise condition de travail était maintenue en échange de primes diverses.

C'est dire aussi combien la campagne que nous engageons de nouveau, constitue une nouvelle étape de notre longue lutte contre le travail posté.

## Aujourd'hui, dans cette lutte : franchir une nouvelle étape

Les acquis pour l'amélioration des conditions de travail des postés sont loin d'être négligeables. Les actions, souvent très dures, ont débouché sur des résultats. Ici, c'est la réduction du temps de travail, l'embauche d'effectifs supplémentaires. Là, c'est le projet patronal d'extension du travail en continu qui a été mis en échec.

Cela n'est pas suffisant et aussi, aujourd'hui, il est possible d'aller plus loin. Une nouvelle étape doit et peut être franchie tant au niveau qualitatif que quantitatif.

Une étape à franchir sur le plan quantitatif parce que nous avons affaire à une politique patronale menée systématiquement dans le sens de l'extension du travail en continu. Une tendance patronale d'autant plus grave que le recours à cette forme de travail ne s'abrite même plus derrière le prétexte des « impératifs technologiques », mais est engagée au seul nom du profit maximum. Une tendance qui atteint une telle ampleur que sa mise en échec ne peut être atteinte par les seules luttes menées, entreprise par entreprise. Dans cette situation, pour être à la hauteur des

événements, notre action doit être plus intense et suppose une profonde coordination des luttes.

Une étape à franchir aussi sur le plan qualitatif. Au delà des acquis partiels qui ont été arrachés, il est maintenant possible d'aller plus loin.

Au sujet de la nocivité de cette forme de travail, la sensibilisation des travailleurs, et aussi de l'opinion publique, constitue une condition favorable à l'intensification de notre lutte.

## Des conditions favorables à l'intensification de la lutte

Il est vrai qu'actuellement la période est difficile pour la classe ouvrière, mais ce constat doit-il nous faire baisser les bras et laisser le patronat libre d'en profiter !

Nous ne le pensons pas et cela d'autant moins en ce qui concerne la lutte contre le travail en continu, que sur cette question se trouvent réunies un grand nombre de conditions favorables à l'action.

Nous avons trop souvent l'occasion de déplorer les difficiles conditions dans lesquelles sont lancées nos actions pour ne pas, cette fois-ci, mettre en avant tous les éléments positifs qui se trouvent réunis et

constituent des gages d'un succès. Cela mérite un détour.

L'action contre le travail posté ne date pas d'aujourd'hui. Elle part et peut s'appuyer sur des expériences concrètes de la base, elle est au plus près des réalités quotidiennes, elle s'appuie sur des acquis réels et positifs.

Cet enracinement dans les entreprises permet de donner à la lutte une plus large dimension de masse et de classe. Il est possible d'opérer une confrontation, puis une convergence des objectifs et actions au sein de notre Fédération entre les entreprises.

Cet isolement et division voulue et entretenue par le patronat et le gouvernement, et qui font habituellement leur force, sont partiellement rompus et peuvent être encore plus brisés par l'accord profond que nous saurons créer parmi les travailleurs.

La solide expérience ancrée dans les entreprises permet de donner une large place à l'articulation de l'action entre les différents niveaux : insertion parmi les travailleurs de l'entreprise et coordination nationale.

Un autre facteur important et suffisamment rare pour qu'il vaille la peine d'être signalé étant le fait que cette expérience donne la possibilité de franchir sans hésiter les frontières structurelles de l'organisation syndicale et économique. Sont en effet

Suite page 6

# DES ASPECTS DU TRAVAIL DE LA RENCONTRE POSTES DU 2 MARS ORGANISÉE PAR LA FUC

Dans ces pages nous présentons trois aspects des réflexions engagées par les 200 militants présents à cette rencontre

## TRAVAIL POSTÉ EN CONTINU : DES ACTIONS QUI PAIENT

La commission « action » de la conférence nationale postés a fait notamment un bilan des différentes actions menées dans les établissements et entreprises.

Les camarades de Kodak, BSN, Michelin, APC, Elf, CDF Chimie, Maréchal, de Shell, de la pétrochimie de l'Etang de Berre, ont rappelé les actions et résultats obtenus. Un grand nombre de ces luttes — la liste n'est pas complète — ont obligé les patrons du pétrole, de la chimie ou du verre à négocier une amélioration sensible des conditions de travail et de vie des travailleurs postés en continu 4 x 8. A Clermont-Ferrand, la lutte fait reculer Michelin qui veut généraliser le travail en continu, ce qui supprimerait les repos du samedi et du dimanche.

Les résultats concernent la réduction de la durée du travail en dessous de 40 heures, l'amélioration des rotations de poste, les congés supplémentaires, l'avancement de l'âge de la retraite pour le posté en 4 x 8, et l'augmentation des effectifs dans certains postes de travail.

### MARECHAL (Vénissieux)

L'action au mois d'octobre 1979 permet d'obtenir l'embauche de travailleurs supplémentaires dans les postes de fabrication difficiles.

### SHELL (Petit-Couronne)

Les luttes de 1979 se sont soldées par l'embauche d'effectifs supplémentaires.

### BSN (usine de Vayres)

De novembre 1977 à mai 1978, les travailleurs sont quatre heures de grève par mois à raison d'une demi-heure par nuit pour les postés continus et de quatre heures par mois pour le personnel de jour ou en 2 x 8.

### LES RÉSULTATS DE CETTE ACTION :

- pour les postés, réduction de la semaine de travail à 38 heures, sans perte de salaire ;
- pour tous, la cinquième semaine de congés payés.

Une nouvelle action des postés en décembre 78 obligera la direction à accepter toutes les demandes de congés payés et de repos compensateurs durant les fêtes de Noël et du Jour de l'An.

### SNEA (P) (Lacq)

Le conflit de 1977 a donné des résultats :

- une demi-heure de réduction du travail par semaine pour les postés ;
- avancement âge départ à la retraite :
  - départ à 55 ans pour 25 ans de travail en poste,
  - départ à 57 ans pour 20 ans de travail en poste,
  - départ à 59 ans pour 15 ans de travail en poste,
- avec une pension de 70 à 85 % du salaire net ;

## QUELQUES ÉLÉMENTS TIRÉS DE L'ENQUÊTE EFFECTUÉE AUPRÈS DES PARTICIPANTS DE LA RENCONTRE POSTÉS

Nous avons tiré tout de suite quelques enseignements de l'enquête sur « la vie du posté » remplie par les participants postés à la rencontre fédérale du 2 mars.

### La maladie

Nous avons eu 123 réponses (majorité de 4 x 8) :

42 % se déclarent avoir été récemment ou est actuellement en traitement pour une maladie.

Pour ceux qui ont précisé la nature de cette maladie, il s'agit principalement :

- de l'estomac ... 38 % des réponses
- des nerfs ..... 29 %
- d'autres maladies 22 %
- et de l'intestin . 11 %

Cette proportion est énorme et montre encore une fois les conséquences néfastes sur la santé du travail posté et notamment du travail de nuit.

### Le sommeil

Il y a une durée du sommeil nettement insuffisante lorsque l'on travaille en quart du matin ; la moyenne des réponses est de 6,1 heures.

### Le temps de transport

Il varie beaucoup : de 5 minutes jusqu'à 2 heures de trajet aller et retour par jour ! et reste en moyenne de plus de 37 minutes.

### Le bruit

Seulement 4 camarades, soit 3 %, ont une chambre spécialement insonorisée.

- reclassement des travailleurs postés reconnus médicalement inaptes avec maintien du coefficient ;
- en cas de passage à la journée, la prime de poste est maintenue jusqu'à rattrapage par augmentations ou promotion.

### KODAK (région parisienne)

Durant plusieurs mois, les travailleurs postés ont observé un arrêt de travail deux heures chaque samedi pour obtenir satisfaction sur deux revendications :

- 1) le calcul de la prime de fin d'année sur le salaire réel (avec les primes) ;
- 2) la cinquième équipe avec 33 h 36 minutes par semaine, selon la proposition de la section syndicale CFDT.

Ils ont obtenu :

- satisfaction entière sur la première revendication ;
- la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 38 heures avec embauche de travailleurs.



## UNE PRIORITÉ : LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL DES POSTES

Pour les postés continus (4 x 8), la cinquième équipe, c'est-à-dire une durée du travail moyenne de 33 h 36 minutes. Pourquoi ? une semaine de 7 jours compte :  $7 \times 24 = 168$  h. 168 h pour cinq équipes, soit 33,6 h ou 33 h 36 minutes. Il s'agit bien entendu d'un roulement sur cinq équipes théoriques. Cette revendication conduit à environ sept hommes par poste de travail pour permettre la prise de congé, les remplacements maladie, délégations. Il ne faut pas que la mise en place de la cinquième équipe se traduise par une surcharge de travail, mais par l'embauche d'effectifs suffisants.

Le roulement de poste doit être déterminé par les travailleurs sur proposition des organisations syndicales avec des **garanties collectives** : durée journalière maximum de 8 h, cinq postes de travail d'affilée maximum, deux jours de repos consécutifs en évitant les trop longs repos. Des **essais de roulements et d'heures de prise de poste différents** sont souhaitables pour choisir le meilleur système (cycles courts conseillés médicalement par exemple aux cycles très longs).



Pour les semi-continus (3 x 8), la réduction de la durée du travail doit se traduire par la mise en place progressive d'une quatrième équipe et par le maintien de deux jours de repos consécutifs (samedi et dimanche). Il faut éviter à tout prix le retour en continu.

Un cas fréquent : dans les entreprises à main-d'œuvre féminine, le poste de nuit est affecté à des hommes qui restent en permanence de nuit.

Partout où c'est possible, il faut revendiquer le passage du travail continu en travail discontinu et d'autre part, la suppression du travail de nuit sans que cela entraîne une surcharge de travail pour le personnel. Pour de nombreux établissements, c'est techniquement possible ainsi que pour certains ateliers d'usines en continu.

## LES PRIMES DE POSTES : LA BOURSE OU LA VIE ?

La Fédération s'est exprimée depuis longtemps pour qu'il n'y ait plus à terme de différence entre les rémunérations des postés et des non postés, mais seulement une différence de temps de travail.

L'explication de cette position courageuse est sans cesse à poursuivre auprès de chaque posté. Les militants de cette commission ont fait l'inventaire des réticences et des incompréhensions de cette position sur le terrain.

La majorité a cependant reconnu que lorsque l'on avance les arguments pour cette position et qu'on en débat avec les travailleurs, il y a des évolutions sensibles dans les comportements.

« Ne pas perdre sa vie à la gagner », « la santé du posté ne s'achète pas avec des primes », correspondent bien à une aspiration réelle des travailleurs. Mais tant que les rémunérations sont basses pour tous, postés ou non-postés, il y a (pour les postés « la prime de poste » comme moyen d'arriver à un salaire un peu plus décent).

Aussi, faut-il bien distinguer deux bagarres : celle commune à tous pour

obtenir des salaires garantis pour les basses catégories ; celle sur la réduction du temps de travail des postés et la limitation du travail en postes.

Dès que les rémunérations sont à un certain seuil, le posté envisage de discuter l'évolution plus lente de sa rémunération si elle s'accompagne d'une réduction d'horaire.

Le posté, au bout de 20 à 25 ans de poste, aimerait bien passer à la journée parce que sa santé se détériore ou qu'il en a ras le bol.

Seulement, s'il y a des différences de rémunérations de 18, 20 voire 38 %, cela est inacceptable pour lui.

Aussi, plus la différence est faible, plus cela sera facile.

Oui, mais alors certains disent : « s'il n'y a plus qu'une différence d'horaire entre postés et non-postés, ça ne vaut plus le coup de faire les postes ! »

A quoi d'autres répondent « oui, mais si la rémunération des uns et des autres est à un taux correct, ça vaut le coup et ça n'enlève rien aux postés que les autres aient un salaire plus correct ».

Dans tous les cas, comment y arriver : les postés présents ont confirmé qu'il fallait, comme le

préconise la FUC, forfaitiser les primes de postes, c'est-à-dire :

— que ce n'est pas chaque nuit ou chaque dimanche qui est payé à un taux plus élevé, mais (comme ça se fait dans le pétrole), le fait de travailler en 2 x 8, 3 x 8 ou 4 x 8. Comme ça personne ne court plus après les nuits ou les dimanches.

Il faudrait d'ailleurs un **plancher** et un **plafond** à cette prime et que ce plancher ne soit pas trop élevé car il servirait alors de « carotte » pour continuer à répandre le travail posté. Il faudrait également la garantir en points.

Sur la question de « comment aboutir à terme à une égalisation des rémunérations entre postés et gens de jours », le débat est encore ouvert dans les syndicats, mais d'ores et déjà des propositions sont lancées :

— conversion en temps de toute nouvelle augmentation du pouvoir d'achat de la prime ;

— augmentation de salaire traduite en temps pour les postés et en salaire pour les non postés ;

— garantie de rémunération au moment du passage à la journée.

L'objectif est sûr, les arguments sont valables, il reste à les vulgariser, à les débattre avec les travailleurs et à impulser des propositions pour y parvenir, discutées par les travailleurs.

réunies ensemble et dans la même lutte, les trois organisations de la CFDT que sont la Chimie, le Papier-Carton et la Métallurgie. Cela est susceptible de donner une force maximum à l'action et de créer un front suffisamment large pour faire efficacement face au bloc patronal.

La lutte contre le travail en continu s'appuie sur des **objectifs revendicatifs positifs, concrets et précis** : la réduction du temps de travail à 33 h 36 et la cinquième équipe, liant ainsi condition de vie et emploi.

Objectifs revendicatifs qui sont **unitaires**. Ceux-ci sont devenus si évidents que dans nos secteurs, la CGT et même FO, nous ont emboité le pas.

Si très longtemps notre lutte contre le travail posté était restée isolée et peu relayée par la grande presse, il faut constater qu'aujourd'hui il n'en est plus ainsi. L'impact auprès de l'opinion publique que est réel et bien du monde s'accorde pour reconnaître la nocivité de cette forme de travail. Ce problème est maintenant abordé publiquement et plus largement par la grande presse. Nos revendications sont reprises et soutenues par les partis politiques de la gauche. On voit même jusqu'à l'UDF la reprise de nos objectifs de cinquième équipe.

Oui, nos efforts de quinze années de luttes débouchent sur la réunion d'un maximum de conditions favorables. Ces efforts ont amené au fait que nos revendications se sont précisées et se sont imposées à tous. Notre nouvelle étape de luttes peut désormais se dérouler dans un environnement des plus favorables.

Le patronat et le gouvernement, pourtant si arrogants dans la période actuelle, ne s'y trompent pas et sont inquiets à ce sujet. La presse patronale en est le reflet et cela surtout depuis que notre organisation CFDT a annoncé sa campagne d'action contre le travail posté.

### Notre campagne d'action pour réunir toutes les conditions d'une lutte efficace

Oui le patronat pourtant en pleine offensive dans d'autres domaines, sait qu'en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail posté, il livre une lutte défensive et qu'il devra céder.

Sa seule chance d'y échapper serait de ne se trouver que face à des actions limitées aux entreprises, dispersées dans le temps où se déroulent sur des objectifs différents d'une usine à l'autre. Il craint ainsi toutes actions communes des travailleurs postés auxquelles il pourrait difficilement faire face.



Il s'agit bien pour nous, sans gaspillage de forces, de faire en sorte que le patronat trouve en face de lui de plus en plus de travailleurs décidés à imposer d'autres choix et leurs revendications.

Notre action peut se dérouler dans une situation des plus favorables. Pour réussir une dernière condition est à réunir : la sensibilisation et mobilisation des travailleurs. C'est

l'objet de la campagne d'action qui est engagée actuellement et doit ainsi prendre toute son ampleur.

Cette sensibilisation prendra toute son efficacité si elle est menée en même temps partout et à tous les niveaux, par tous nos militants comme par tous nos adhérents, depuis l'atelier jusqu'à l'intervention nationale. Ce n'est que si chaque travailleur, chaque entreprise constate cette coordination que nos revendications et perspectives apparaîtront comme étant crédibles et susceptibles de pouvoir déboucher. Cette campagne prendra toute sa dimension et force que si elle **repose aussi sur des actes** ; la seule propagande ne saurait suffire et le patronat nous écouterait que s'il constate notre volonté d'aboutir.

Chacune des entreprises doit à partir de sa situation, de son état de sensibilisation et de mobilisation, donner toute sa dimension à notre campagne d'action.

### Postés ou non : cette lutte nous concerne tous

Cette lutte des postés se situe dans le cadre de la campagne d'action pour la réduction du temps de travail. Elle est ainsi, pour une catégorie, la concrétisation d'un objectif plus large et unitaire. A ce titre, elle concerne l'ensemble des travailleurs.

De la réussite de cette action dépendra ainsi l'avancée plus large et plus générale pour la réduction du temps de travail. En effet, cette lutte constituera en quelque sorte un test qui permettra de démontrer que l'avancée significative vers cet objectif est possible.

Une action qui nous concerne tous et dont dépendent l'efficacité et l'avenir de notre combat syndical. Une action qui doit réussir et peut déboucher si tous ensemble nous la prenons pleinement en charge !

### DERNIÈRE MINUTE :

**pour l'action « postés », un accord unitaire avec la CGT... une condition favorable au développement de l'action que nous avons engagée...**

*Au moment où nous bouclons ce numéro, l'accord n'est pas définitivement réalisé entre nos deux organisations mais suite à une première rencontre effectuée d'une part avec la CGT chimie et d'autre part avec la CGT du verre, il apparaît que nos organisations pourraient appeler à une action commune des travailleurs postés, à mener au cours de la*

*seconde quinzaine d'avril.*

*Cela ne modifie pas le déroulement de la campagne d'action que nous avons décidé d'engager au cours du mois d'avril si ce n'est que cette condition nouvelle doit permettre de donner une ampleur encore plus large à la lutte que nous avons lancé contre le travail posté et pour la cinquième équipe.*

# Comment lutter ?

**N**ous voici donc engagés dans une campagne d'action pour la réduction du temps de travail vers les 35 heures. Une lutte qui est importante du fait même de son enjeu. Un enjeu qui en effet ne se limite pas à la défense d'une simple revendication mais qui porte avant tout sur un objectif fondamental : celui du mieux vivre. La revendication de réduction du temps de travail c'est bien la revendication d'un moyen pour mieux vivre le quotidien, pour le vivre à notre goût et non plus le subir suivant le bon vouloir et le rythme de la production. Un problème qui nous concerne tous puisqu'il porte sur les conditions de vie de chacun d'entre nous. Un problème qui doit être donc largement pris en charge, autant par chaque adhérent que par chacune de nos structures syndicales.

## Un même axe d'action prioritaire

Au cours de son dernier congrès, la Fédération a décidé de faire de la réduction du temps de travail un **axe d'action prioritaire**. Depuis, la confédération a aussi suivi la même voie. Cette lutte de longue haleine sera donc ainsi engagée en commun par l'ensemble de la CFDT, ce qui représente un gage d'efficacité.

Une action prioritaire à mener dans un même sens, au cours d'une même période et sur un même objectif. Si un tel choix a été fait ce n'est pas pour le plaisir de centraliser la lutte mais plutôt pour répondre à deux exigences.

La première d'entre elles tient à l'importance de l'enjeu et aux conditions actuelles de la lutte. L'efficacité de l'action suppose une **coordination de nos forces** face à un patronat plus soudé que par le passé. Cela est d'autant plus nécessaire que notre objectif revendicatif s'attaque très sérieusement au système de domination de la classe dominante. En effet au-delà des arguments présentés sous un aspect économique, le motif véritable de l'opposition patronale tient plus au fait que la réduction du temps de travail aurait des conséquences inestimables dans le sens du développement des libertés pour les travailleurs et donc sur leur niveau de conscience en faveur d'une autre vie, d'un autre mode de fonctionnement de la société.

La seconde raison du caractère commun qui a été choisi pour cette campagne d'action repose sur notre volonté de **réduction des inégalités et de reconstruction de l'unité ouvrière**. La lutte pour la diminution du temps de travail doit déboucher sur des résultats dont la plus grande partie d'entre eux doit être applicable à tous. Des résultats qui doivent aussi bénéficier aux travailleurs actuellement sans emploi faute d'un équitable partage du travail.

Pour cela un rapport de forces global doit être créé, obligeant le patronat à accepter des négociations et l'amenant à la conclusion d'accords nationaux, dans le cadre des conventions collectives, qui seront applicables à tous les travailleurs de nos branches.

Si notre lutte vise à réduire les inégalités, il ne faut pourtant pas prendre nos objectifs pour des réalités et oublier que nous avons à faire face à des **réalités diversifiées**. Diversifiées du fait de la politique patronale mais aussi du fait que si sur un plan général l'aspiration des travailleurs doit aller dans le sens d'une plus large solidarité, il est aussi normal que celles-ci prennent des formes multiples conformes aux conditions de vie. Notre action vise une plus grande égalité mais cela ne peut être confondu avec une uniformisation. La vie sociale contient cette diversité, notre action qui cherche à développer le plein épanouissement de tous et de chacun des travailleurs doit en tenir compte.

L'objectif de la réduction du temps de travail ne peut être réduit à l'état d'un slogan désséché, trop général et plaqué, qui ne serait plus le reflet des aspirations des travailleurs. Définir des **revendications concrètes** est donc nécessaire aux différents niveaux de notre action. Définir ceux-ci c'est prendre en compte la diversité des situations vécues par les travailleurs, les données réelles de la situation de l'emploi, le niveau du rapport de forces. Trois éléments que l'on apprécie d'autant mieux que l'on se situe au plus près des travailleurs et des travailleuses. Des éléments qui rendent **irremplaçables les apports de tous les adhérents**, leur confrontation et synthèse dans les sections et syndicats. La force de la campagne d'action, son efficacité et le rapport de forces dépendront largement de la prise en compte de ces réalités.

## Une campagne d'action commune mais aussi ancrée à la base

Les objectifs communs permettront de tirer dans un même sens, orienteront l'action de tous, la coordonneront mais ne doivent pas et ne peuvent pas remplacer les **luttes menées au plus près des réalités**. Actions communes et luttes décentralisées constituent bien les deux éléments complémentaires et indispensable de notre campagne d'action, ce sont eux deux tout aussi nécessaire l'un que l'autre qui lui en donneront toute la force et l'efficacité. Il ne peut en être autrement si nous voulons véritablement déboucher et ne pas nous contenter d'une simple action de propagande qui demeurerait sans résultat. Cela est indispensable si nous voulons être en capacité de mobiliser les travailleurs et les travailleuses. Ceux-ci ne se sentiront concernés que si les revendications répondent à leur attente et sont perçues comme étant accessibles.

Sans cela aucune mobilisation de masse ne sera réalisable mais de plus le terrain serait laissé libre au patronat pour détourner les aspirations des travailleurs par des mesures très individualisées mais présentées sous une forme alléchante. C'est d'ailleurs déjà le cas au sujet des projets patronaux d'aménagement du temps de travail, d'annualisation de ceux-ci, du travail à temps partiel... De fausses solutions mais qui s'appuient sur de vrais problèmes. Des questions donc qui ne peuvent rester sans réponse et sans proposition de notre part.

La campagne d'action de la Fédération comportera donc des périodes communes d'action qui constitueront les relais ou les tremplins des luttes engagées dans les syndicats mais elles ne sauraient remplacer ces dernières.

Pour assurer le succès de cette action la Fédération recherchera avec les autres organisations syndicales, à réaliser l'unité d'action la plus large.

### Un même objectif prioritaire, des périodes d'actions communes.

### Des revendications et des luttes ancrées sur les réalités concrètes.

#### Une unité d'action.

Des conditions qui doivent et peuvent permettre le développement d'une lutte efficace, capable d'imposer une négociation au patronat.