



unifiée

CHIMIE
PHARMACIE
PLASTIQUES

CAOUTCHOUC
VERRE
PETROLE

CPPAP 339 D 73

fuc cfbt

44

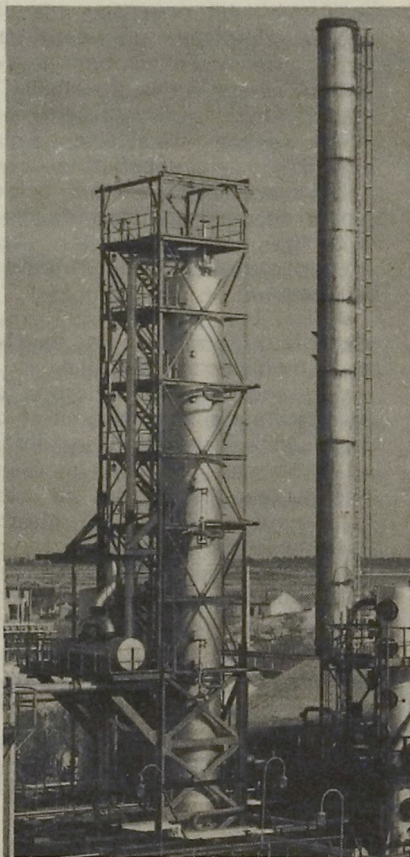
juin-juillet 1978



PAGES 4 ET 5

Les politiques patronales multiplient les « hors statuts ».

Ceux qui sont intérimaires, qui ont des contrats de travail à durée déterminée, qui sont présents dans l'entreprise tout au long de l'année, mais qui sont salariés des entreprises extérieures, ces « hors statuts », qui sont-ils ? quel est notre comportement envers eux ? sont-ils d'une autre classe ouvrière ?



PAGES 2 ET 3

Le comité national fédéral a défini les axes de la politique d'action fédérale.

Il affirme qu'il est possible d'obtenir des résultats qui amélioreront la vie quotidienne des travailleurs. Deux axes sont retenus : l'offensive sur l'emploi et la réduction des inégalités, avec en particulier l'amélioration des conditions de travail, la réduction de la durée du travail, la réaffirmation du rôle essentiel de la convention collective nationale et l'obtention de barèmes de salaires garantis.



PAGES 6 ET 7

La France, terre d'élection des inégalités.

Toutes les enquêtes et études font ce constat. C'est vrai pour les salaires, mais comment réduire les inégalités ? Toutes les revendications ne s'attaquent pas réellement à cette question. Le barème de salaires garantis défendu par la FUC est un moyen de réduire les inégalités de salaires.

PAGE 8

Travailler moins, c'est possible pour tout le monde.

C'est prioritaire pour les travailleurs postés. Il faut réduire le travail posté. Il faut s'attaquer à tous les aspects des conditions de travail : sécurité dans l'entreprise, médecine du travail, produits toxiques, etc.

L'exigence de la sécurité et de meilleures conditions de travail nécessite des emplois supplémentaires.

LA POLITIQUE D'ACTION FEDERALE

Dans un contexte de « crise » internationale

L'économie mondiale est en plein bouleversement. L'équilibre sur lequel reposait son fonctionnement depuis l'après guerre est rompu et la « crise » est essentiellement la recherche d'un nouvel équilibre ce qui suppose des changements et des transformations profondes. Mais l'économie mondiale étant largement dominée par le système capitaliste, on comprend aisément que ceux qui détiennent les pouvoirs de décision recherchent un nouvel équilibre qui assure le maintien et la consolidation du capitalisme. La « crise » est aussi la manifestation des luttes et des changements de rapport de force. Au niveau mondial, c'est l'opposition entre les pays riches les pays pauvres, la lutte entre les super grands pour contrôler politiquement et économiquement de larges secteurs du marché ; mais ce sont aussi les luttes internes à chaque pays qui opposent les travailleurs et les classes dirigeantes. **Nous sommes dans un monde qui bouge**, d'autant qu'émergent de nouvelles questions sur la place de l'homme dans la société, sur les rapports entre les hommes. Ces nouvelles questions sont posées à travers des luttes multiples sur des terrains divers : la pollution, le gaspillage des matières premières, les sources d'énergie, les rapports entre les hommes et les femmes, les rapports entre les peuples, entre les races.

Concrètement, la « crise » se traduit par une baisse des taux d'expansion des pays les plus développés — notamment européens — un accroissement du nombre de chômeurs — près de 7 millions pour les pays du marché commun — une augmentation des prix importante (l'inflation). Enfin, il s'opère un vaste mouvement de restructuration industrielle à l'échelle mondiale. Nos industries sont particulièrement touchées par une telle restructuration dont nous connaissons les **conséquences multiples sur l'emploi, les conditions et l'organisation du travail**. L'économie française est largement imbriquée dans l'économie mondiale, et il n'y a pas de retour possible en arrière. Ce qui ne veut

pas dire qu'il n'est pas nécessaire de corriger et de transformer. Aussi, il ne faut pas tomber dans l'excès et croire que plus rien n'est possible et que l'industrie française soumise aux lois du marché international n'a plus aucune autonomie ni de marge de manœuvre et ne peut pas prendre d'initiatives. De même, il faut remettre en cause le discours patronal excessif sur les dures lois de la concurrence qui empêcheraient toute amélioration sociale.

Obtenir des résultats, c'est possible

En effet, dans le contexte économique et politique de la France, après les élections législatives perdues par la gauche, il est possible d'améliorer très sensiblement la condition des travailleuses et travailleurs. Il y a à cela plusieurs conditions :

● **Il faut choisir avec soin les objectifs prioritaires que nous voulons faire déboucher.** Nous savons que nous ne pouvons pas tout obtenir et demander beaucoup pour avoir un petit peu est dangereux. Présenter un vaste catalogue de revendications, c'est laisser au patron la possibilité de choisir et il choisira forcément au mieux de son intérêt tout en pouvant dire qu'il a satisfait une partie des demandes. Par ailleurs, ces objectifs doivent répondre réellement à ce que veulent les travailleurs et permettre des améliorations significatives.

● **Il faut surmonter la passivité et l'attentisme.** Il est illusoire de croire que nous obtiendrons des résultats sérieux sans montrer que nous sommes décidés à les obtenir. « Les alouettes ne nous tomberont pas toutes rôties dans le bec ». Cela nous renvoie à la question essentielle de toute action syndicale : la nécessité que se manifeste une volonté large et massive des travailleurs à l'appui des revendications.

● **Il faut vouloir la négociation.** Et là l'organisation syndicale n'est pas seule en cause. Ces dernières semaines, la CFDT a pris plusieurs initiatives pour demander aux pouvoirs publics et au patronat de mettre en place les procédures de négociations appropriées. Pour ce

qui la concerne, la fédération fait de même dans les conventions collectives et les entreprises. La balle est maintenant dans le camp du patronat.

L'emploi, problème numéro un

Le Comité National de la Fédération, réuni en avril dernier, s'est attaché à élaborer une politique d'action fédérale en tenant compte de la situation, en affirmant la volonté d'obtenir des résultats concrets qui amènent des changements dans la vie quotidienne des travailleurs.

L'axe essentiel de cette politique est la **poursuite de l'offensive sur l'emploi**. Il est sans doute inutile de reprendre ici l'analyse qui conduit au choix d'un tel objectif : nous savons tous que la bataille pour l'emploi constitue le problème numéro UN des prochaines années. Encore faut-il préciser les différents objectifs, les lieux d'action et de négociation.

Les restructurations, la modernisation des installations, l'introduction de nouvelles technologies se traduisent aussi par des modifications de l'emploi (qualification, rythme de travail, nuisances diverses, etc.).

Les politiques de recherche de productivité ont aussi pour résultat une compression des effectifs, qui a des effets sur la charge de travail, la sécurité des hommes et des installations.

Les solutions patronales de recours aux travailleurs intérimaires, à la sous traitance, aux jeunes avec des contrats emploi-formation entraînent la présence dans l'entreprise de travailleurs qui ont des contrats de travail différents, avec pour les uns une insécurité de l'emploi accrue.

Aussi c'est bien dans l'établissement, l'atelier ou le bureau que doivent être recherchées les solutions qui modifient dans le sens de l'amélioration, les conditions de travail. Cela suppose notamment que les travailleurs puissent s'exprimer. **Il faut libérer la parole.** D'où une revendication commune à tous les travailleurs, d'un droit d'expression sur les conditions de travail, pendant le temps de travail.

Nous demandons que ce temps payé représente 1 % des heures travaillées.

Notre fédération est aussi largement concernée par un type d'organisation du travail particulier : le travail en continu et semi-continu. Il exige des améliorations rapides et particulières et une lutte contre son extension. Là aussi, des revendications et luttes communes aux travailleurs postés sont possibles (voir l'article sur cet aspect en page 8 de ce journal).

La réduction de la durée du travail avec embauche correspondante est une revendication prioritaire par rapport à l'emploi dont il faut obtenir la négociation dans les conventions collectives. Cela touche à la réduction hebdomadaire, au droit de départ à la retraite et aux pensions de retraite, aux congés payés (voir page 7 de ce journal). Enfin, la situation de l'emploi est le résultat des politiques des entreprises et du gouvernement. Les choix essentiels sur les investissements sont faits sans débat public et sans qu'à aucun moment les travailleurs puissent donner leur avis. Les comités d'entreprise sont au mieux consultés sur les conséquences : les licenciements et mutations.

Aussi, nous revendiquons pour les travailleurs le droit à contrôler l'emploi. Des moyens réels d'expression et de contrôle doivent exister :

- dans les établissements, les travailleurs doivent disposer d'un temps pour discuter des conditions, de l'organisation du travail et des besoins en effectifs (1% des heures travaillées) ;

- dans l'établissement et l'entreprise, les CE doivent avoir la possibilité d'émettre un **veto suspensif** à tout projet de licenciement collectif ;

- dans les groupes et trusts, mise en place de **comités de groupe** habilités à se saisir des questions intéressant l'emploi ;

- au niveau régional et national, les syndicats doivent pouvoir débattre et donner leurs avis sur les politiques de restructurations industrielles dans les branches et secteurs d'activités.

Réduire les inégalités, objectif prioritaire

Toutes les enquêtes récentes montrent que la France est l'un des pays où les inégalités sont les plus fortes. Avoir pour objectif leur réduction ne suffit pas, il faut préciser les revendications qui sont

réellement réductrices des inégalités. La Fédération en choisit essentiellement deux :

■ La convention collective nationale (CCN)

Elle constitue un moyen pour égaliser les avantages des travailleurs dans un même secteur professionnel, quelque soit la taille de l'entreprise. Encore faut-il lui redonner un rôle essentiel dans ce domaine. La CCN ne saurait être le contrat de travail le plus minimal possible qui ne concernerait réellement qu'un pourcentage infime des travailleurs. Elle doit couvrir la totalité des salariés qui travaillent dans les entreprises de la branche, y compris ceux actuellement exclus (travailleurs intérimaires, personnel en régie, sous-traitance, etc.). Il faut réduire le nombre de CCN, leur multiplication entraînant autant d'inégalités. C'est pourquoi la Fédération agit actuellement pour l'unification des conventions collectives de la Chimie, Pharmacie, Droguerie et répartition Pharmaceutiques.

■ Le barème national de salaires garantis (BSG)

Sans connaître toujours avec précision la situation des salaires réels, nous savons qu'il existe de très grandes disparités entre les établissements, les entreprises, les catégories. Nous voulons là aussi négocier les solutions pour les réduire le plus possible. Cela nécessite, en premier lieu, la **connaissance des rémunérations réelles** et de leur structure dans les établissements, les entreprises et les branches. Les directions et les chambres patronales doivent donner ces informations pour que s'instaure une véritable négociation. Réduire les disparités, c'est réduire les écarts de salaires entre travailleurs. **Les écarts hiérarchiques** que la CFDT veut placer dans une fourchette de rémunération de 1 à 6, mais aussi les **écarts entre les établissements et entreprises**. La fixation d'un **barème national de salaires garantis** dans la CCN est le moyen à condition que ce barème s'approche de la moyenne des salaires pratiqués dans la branche et que le point de départ de ce barème s'approche le plus possible de la revendication confédérale sur le SMIC.

Renforcer la CFDT

Il faut maintenant passer à la réalisation d'une politique d'action

définie sur le papier. Les adhérents de la FUC sont concernés au premier chef dans leurs sections syndicales et ils ont un rôle à jouer pour convaincre la grande majorité des travailleurs, ce qui suppose en premier lieu de discuter avec eux en toute occasion. La crédibilité de nos objectifs repose essentiellement sur la force que peut représenter le syndicat, leur aboutissement passe par leur prise en charge par les travailleurs. Aussi, il faut agir sur deux plans. **Renforcer la CFDT par l'adhésion de nombreux travailleurs**, c'est une condition de la crédibilité de nos objectifs face au patronat. Rechercher en permanence l'**unité d'action** avec la CGT élargie aux autres syndicats, c'est une condition de la création du rapport de force nécessaire pour obtenir des résultats dans les négociations.

Une action à dimension internationale

Quand nous constatons qu'il y a une crise internationale, que l'économie française est imbriquée dans le marché mondial, il faut en tirer les conséquences pour notre action syndicale. De plus en plus, les travailleurs ont conscience de la dimension internationale des situations auxquelles ils sont confrontés. Nous travaillons dans des entreprises qui, pour certaines, sont des multinationales, d'autres sont filiales de sociétés étrangères. Les patrons passent des accords au niveau européen (accord multibranches, discussions sur le raffinage européen, ...). Les filières de production traversent les frontières, la matière première fabriquée dans tel pays est transformée dans tel autre et réciproquement. S'agit-il des travailleurs postés, on discute d'une réglementation européenne. La production s'internationalise ; les travailleurs des différents pays doivent resserrer leurs liens, mieux s'organiser... C'est pourquoi la FUC est adhérente à l'ICEF et la CFDT adhérente à la CES.

L'action internationale doit se développer à partir des luttes d'entreprises dans chaque pays. C'est un gage d'efficacité et aussi une manifestation de solidarité. Dans le dernier numéro de Chimie Unifiée, nous mettions l'accent sur la **campagne de lutte contre l'Apartheid en AFRIQUE DU SUD**.

Participez activement à cette campagne en achetant et diffusant massivement le disque de Myriam MAKEBA et la brochure CFDT « Afrique du Sud, la vérité ».

Une autre classe ouvrière ?

ILS et elles sont là chaque matin mais, un jour, ce ne sont plus les mêmes, les travailleurs temporaires, les contrats à durée déterminée, les entreprises extérieures ou de régie, les sous-traitants travaillant sur le site, ...

Ils et elles sont là, travaillant à côté de nous, voire sous nos ordres, le plus souvent à des tâches qui étaient exécutées auparavant par du personnel de l'entreprise avec les mêmes avantages pour tous... maintenant...

Ce sont les hors-statuts ! Sont-ils pour autant des extra-terrestres, voire des gens à part de la classe ouvrière traditionnelle ? On pourrait le croire quand, dans certaines boîtes, le personnel organique renforce la coupure que le patron a instaurée entre « hors-statuts » et « organiques », ou plus simplement les ignore.

Nous avons une analyse très au point sur la stratégie patronale qui a recours aux hors-statuts. Mais à quoi sert-elle si les comportements vis-à-vis de ces travailleuses et travailleurs ne changent pas, si notre pratique syndicale ne se met pas à la hauteur des risques, que nous encourrons tous, hors-statuts et organiques, à laisser se développer cette division des travailleurs en multiples statuts ?

Au niveau de la **stratégie patronale**, il s'agit de trouver des modalités d'exploitation et de domination des travailleurs et des travailleuses qui leur permettent une très grande souplesse, mobilité, adaptabilité des forces de travail dont ils ont besoin pour la période de crise, et ce au moindre coût possible.

Les patrons et managers dans la crise doivent s'adapter aux marchés, à la concurrence, aux créneaux de marchés à saisir rapidement. Il leur faut une gestion de la production très souple. Lorsqu'il y a surcapacité de production, il est inutile de faire marcher les unités toute l'année. Des enquêtes américaines ont montré qu'on pouvait réorganiser les services entretien en les démantelant : transfert du gros entretien sur des entreprises extérieures et du petit entretien sur les postés de fabrication, sous-couvert de polyvalence.

La rentabilité de chacun passe à 100 % de son temps. Mais cela ne peut se faire que dans le cadre

d'une « politique du risque calculé » (par qui ? pour quoi ?) ou, comme le titrait un article d'une revue patronale : « La gestion de la maintenance, une occasion d'économie ».

Une bonne partie de la classe ouvrière doit donc être « taillable et corvéable à merci », mais si possible avec la complicité tacite des travailleurs organiques. Le patron ne fait-il pas quotidiennement le chantage suivant : si je n'embauche pas des « contrats à durée déterminée, j'embauche définitivement, mais alors, dans quelques semaines ou mois, vous me direz, vous les délégués, qui je dois licencier parmi vous ? ».

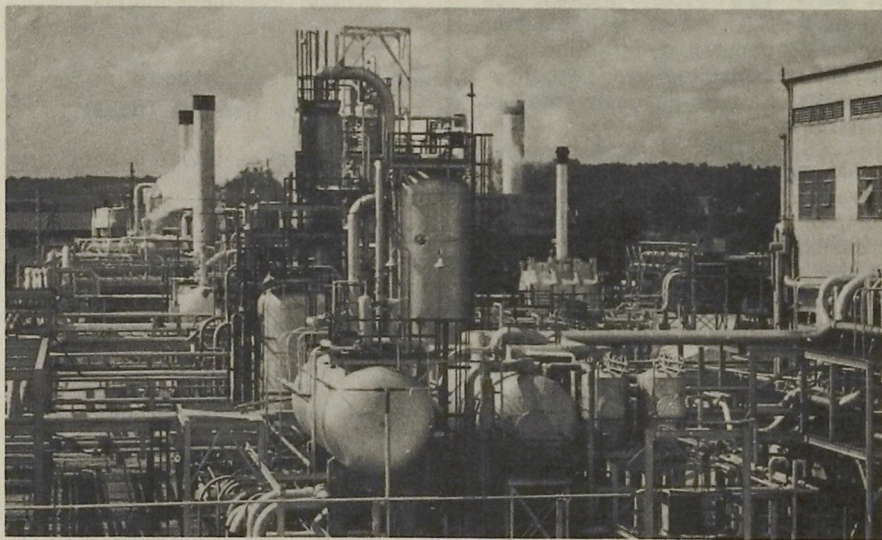
Le patron nous manipule et cherche notre cautionnement au recours aux « hors-statuts » comme condition du maintien de notre statut « d'organique ».

du travail que les « organiques » n'accepteraient pas.

De plus, le système des « hors-statuts » fait cohabiter pour un travail identique des salariés dont la rémunération varie du simple au triple dans certains cas.

C'est l'occasion aussi d'empêcher les travailleurs de s'organiser en vue d'une riposte plus générale, de les gêner dans la maîtrise de leur outil de travail. Lorsque la conception, la réalisation d'une machine, d'une unité, les plans de montage sont jalousement gardés par l'entreprise extérieure : à qui cela donne-t-il du pouvoir ?

Mentionnons au passage que les hors-statuts, les filialisés sont donc amenés à se battre pour les mêmes avantages. Le rapport de forces qui a permis de négocier le statut des « organiques » doit être



Il faut voir plus loin. Le patron se sert des hors-statuts non seulement pour plus de souplesse pour rejeter sur d'autres entreprises certaines « rigidités » de la gestion du personnel et essayer de moins payer les forces de travail requises. Il s'en sert pour chercher à briser notre rapport de forces d'aujourd'hui et de demain.

En effet, avec les hors-statuts, le patron introduit un nouveau type d'organisation du travail qui, demain, s'imposera à tous. Regardez ce qui se passe du côté des jeunes sous contrats formation. Coupés du syndicat, encadrés par une maîtrise spécialement formée, ils acceptent, par méconnaissance, des conditions et une organisation

sans cesse renouvelé. La classe ouvrière a toujours à se battre pour les mêmes choses. C'est astucieux, non ?

En définitive, c'est bien le **rapport de forces du personnel « organique » qui est remis en cause par l'utilisation des « hors-statuts »**. Nous sommes donc tous concernés dans notre pouvoir d'achat, les effectifs, les charges de travail, par l'utilisation des « hors-statuts ». Donc, il y a moyen de se battre de **façon unifiée**, il y a de multiples occasions de **rompre le mur du silence** et les cloisons que le patronat érige entre les travailleurs. Chaque adhérent doit être vigilant, notamment dans l'acceptation par les travailleurs de l'utilisation de plus en plus grande des hors-statuts.

QUATRE PISTES POUR L'INTERVENTION DES ADHÉRENTS

C'est une bagarre pied à pied. Plutôt que les grandes explications qui, si elles sont justes, risquent de ne pas mobiliser, essayons de repérer les pistes de sensibilisation et de luttes concrètes sur les aspects économiques, sociaux et idéologiques du recours aux hors-statuts.

1 La sécurité

Il faut utiliser la constatation générale sur le tas que l'augmentation du recours aux hors-statuts, c'est l'augmentation des risques d'accidents pour tous.

La plupart des accidents mortels touchent les hors-statuts plus que le personnel organique.

Il n'y a pas de quoi s'en réjouir. Ce qui est certain, c'est que le recours aux hors-statuts, à la diminution des effectifs et à la polyvalence accroît la gravité et la fréquence des incidents et accidents. Nous l'avons dénoncé à l'UIC. Les patrons n'ont pas osé démentir. C'est une politique suicidaire.

Les extérieurs, les contrats à durée déterminée ne sont pas formés aux risques qu'ils encourent sur les installations et avec les produits chimiques : les uns soudent sur des conduites encore pleines, les autres passent des fils sur des unités dangereuses en démarrage (Chalampé), d'autres encore croient que le sodium est un produit comme les autres...

Pas formés aux risques, mais également ne connaissant pas le fonctionnement des machines, l'interdépendance des installations, les recettes et les trucs...

Il ne s'agit ni de les rendre responsables, ni de « couvrir » cet état de fait. Il s'agit bien de se battre ensemble pour assurer notre peau :

- intégration dans le personnel organique ;
- formation sur le temps de travail ;
- contrôles fréquents ;
- pouvoirs du CHS élargis avec de nouveaux moyens et surtout des interlocuteurs qui prennent les décisions et vite.

Il est trop facile aux patrons de se renvoyer la balle. Mais se battre aussi pour assurer le maintien en

bon état des outils de travail. Nous ne voulons plus des économies de bout de chandelles, ridicules par rapport aux autres gaspillages constatés qui sont faits aux dépens de notre sécurité, de notre santé.

Alors que la politique patronale est de restructurer les diverses usines produisant une même fabrication en laissant pourrir certaines, même récentes, et en ne conservant ou construisant que les plus gigantesques, nous devons affirmer l'utilité sociale des installations d'une taille maîtrisable par les travailleurs et des machines sur lesquelles on peut encore intervenir et contrôler la production, les cadences, l'organisation du travail ; affirmer également que l'entretien des machines et des unités doit être fréquent et requérir des effectifs suffisants afin que l'on ne joue pas avec la sécurité des autres.

Notre tenacité à s'opposer à ces dégradations percute de plein fouet la stratégie patronale et sa volonté de « restructurer » sous la crise.

En posant ces problèmes, on fournit aussi des éléments aux travailleurs des pays à qui l'on vend les mêmes outils, les mêmes installations pour qu'ils se battent sur cet aspect.

2 Les activités sociales du CE

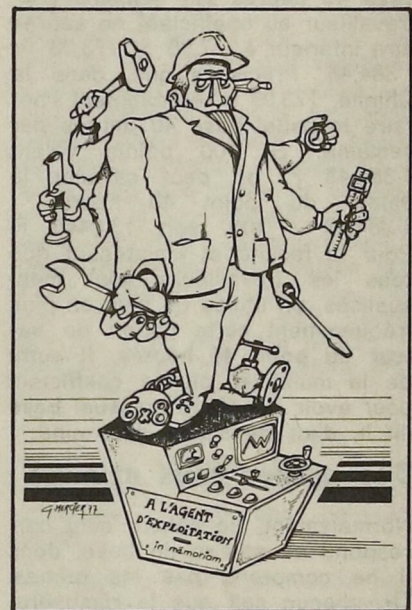
Permettre aux « hors-statuts » de bénéficier des avantages offerts par le CE du personnel « organique », c'est un bon moyen pour exprimer une solidarité réelle et battre en brèche la politique patronale qui vise à diviser, à « saucissonner » la classe ouvrière. Il ne s'agit pas de paternalisme, il s'agit de s'opposer dans les actes à une politique patronale et à surmonter les divisions qu'elle engendre.

Pour sûr, ça va faire du bruit, ça va remettre en cause les petits acquis, ça va contraindre les délégués du CE à sensibiliser, à s'expliquer, à faire des choix. Mais notre lutte sur la réduction des inégalités ne passe-t-elle pas par là ? L'avantage, c'est que « organiques » et « hors-statuts » ne pourraient plus s'ignorer.

3 Le 1 %

Partout nous mettons l'effort sur la conquête du 1 % des heures travaillées pour discuter des problèmes rencontrés par les travailleurs, les travailleuses sur les conditions et l'organisation de leur travail. Cette revendication doit permettre la mobilisation des « hors-statuts » et des organiques pour parler ensemble de leurs problèmes.

C'est un moyen supplémentaire pour briser les divisions, unifier les revendications.



4 L'intégration des « hors-statuts »

C'est l'objectif ; déjà des victoires partielles venues d'une bagarre permanente ont permis dans certaines entreprises le passage des « hors-statut » à un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise.

C'est d'autant plus possible que l'on a fait ressortir quels étaient les besoins en personnel organique, que l'on a démonté les arguments patronaux auprès des travailleurs, que l'on a lutté pour enrayer la filialisation ou la sous-traitance de certaines tâches (entretien, informatique, ensachage, expéditions, stockage, ...).

Ces 4 pistes concrètes nécessitent donc une intervention de chaque adhérent autour de lui pour ne pas laisser cautionner dans la tête des travailleurs des divisions néfastes introduites par le patron entre nous. C'est un travail d'explication et de mobilisation indispensable.

LE BAREME DE SALAIRES GARANTIS

Le SMP de la convention collective

Actuellement, chaque convention collective fixe un **salairé horaire minimum hiérarchisé (SMP)** qui détermine le salaire minimum pour chacun des coefficients de la grille de classifications. Par exemple, dans la convention collective des industries chimiques, le SMP est égal à 7,96 F depuis le 1^{er} juin 1978. Donc, le **salairé mensuel base 40 heures par semaine** d'un travailleur au coefficient ne saurait être inférieur à : $7,96 \times 173,93 = 1\,384,48$. Précisons que, dans la Chimie, 173,93 h représentent l'horaire mensuel base 40 heures par semaine. Si 100 points valent 1 384,48 F, on peut calculer la valeur du point 40 heures : $1\,384,48 : 100$, soit 13,8448 F. Pour la facilité et maintenant que tous les travailleurs sont mensualisés, on utilise de plus en plus fréquemment cette notion de **valeur du point 40 heures**. Il suffit de la multiplier par le coefficient pour avoir le **salairé mensuel base 40 h** d'un travailleur déterminé.

Des primes tous azimuts

Normalement, ce salaire mini correspond au salaire de base, donc il ne comprend pas les primes. Or, chacun sait que la rémunération d'un salarié est composée de plusieurs éléments : généralement un salaire de base auquel s'ajoutent un certain nombre de primes. Certaines sont prévues par la convention collective, c'est le cas de la prime d'ancienneté et des primes liées au travail en continu ou semi-continu. D'autres ont le caractère d'un remboursement de frais, comme la prime de transport dans la région parisienne.

Enfin, il existe les primes qui sont liées à l'atelier, l'établissement ou l'entreprise. Elles ont des dénominations diverses : primes de production, de productivité, de rendement, de bilan, semestrielle ou encore, plus répandues, les primes de vacances, de fin d'année ou le 13^e mois. Leur mode de calcul — quand il en existe un —, leur périodicité sont divers. Elles peuvent avoir un caractère bénévole (il faudrait dire facultatif), être versées à la tête du client ou être garanties. Certaines font l'objet d'un accord entre syndicats et direction, mais beaucoup proviennent d'une décision unilatérale des directions. Elles peuvent être

versées à une catégorie de travailleurs et pas aux autres. On a connu dans le passé des « gratifications » de fin d'année qui étaient versées au personnel employé et pas au personnel ouvrier. Ces primes tous azimuts divisent les travailleurs entre eux, compliquent les bulletins de paie qui deviennent quelquefois parfaitement incompréhensibles, créent des disparités et des discriminations, bousculent les grilles de salaires et classifications. Elles entraînent aussi des disparités importantes entre établissements et entreprises d'une même branche professionnelle. D'après l'enquête patronale sur les salaires de la Chimie, les primes qui **n'ont pas une périodicité mensuelle** représentaient, en moyenne, **11,5 % des salaires**, en 1976. Mais ce chiffre était inférieur pour les ouvriers de fabrication, les petits établissements et la parachimie (peintures, vernis, corps gras, parfumerie, etc.).

La multiplicité des primes est un facteur d'inégalité et d'anarchie dans les salaires et souvent leur versement n'est pas garanti. De toutes façons, mises à part les primes conventionnelles (celles prévues par la CCN), **elles ne sont pas garanties par la convention collective nationale**.

Des disparités importantes

Bien sûr, les primes ne sont pas le seul facteur d'inégalité d'une entreprise à l'autre, d'un travailleur à l'autre dans la même branche professionnelle.

Là encore, l'enquête patronale sur les salaires Chimie nous donne un certain nombre d'éléments. Elle révèle des disparités importantes entre les **salaires au même coefficient**. Globalement, on constate un

écart moyen de 25 % à 30 % selon les grandes catégories, mais il est plus important pour certains coefficients : 36 % pour le 120, 30 % pour le 125, 28 % pour le 135 et 45 % pour le 550.

De telles disparités sont rendues possible par la **faiblesse** du SMP de la convention collective et de la grille de salaires-classifications qui en découle. Si nous prenons les salaires les plus bas au coefficient 100 qui figurent dans notre tableau et que nous les comparons à la valeur actuelle du SMIC, nous constatons des écarts importants. Seul le Pétrole est au-dessus, la miroiterie est à son niveau et les autres très largement en-dessous (écart de 49,3 % pour le Caoutchouc). Or, la CFDT revendique une revalorisation du SMIC à 2 400 F.

Bien sûr, le SMIC s'applique dans les entreprises (le syndicat est souvent nécessaire pour y veiller) et son application supprime une grande partie de la hiérarchie ouvrière. Dans le Caoutchouc, par exemple, le SMIC vient percuter le coefficient 150.

Mais c'est l'examen de la réalité des salaires qui montre le mieux la faiblesse des salaires minima de la convention collective. L'enquête Chimie, déjà citée, permet de calculer la moyenne des salaires dans la branche et d'en tirer une valeur de point moyenne. Elle était de 17,86 F en décembre 77. A la même époque, la valeur du point de la CCN était à 13,22 F, **soit un écart de 35 %**. Ce qui veut dire, **qu'en moyenne**, les salaires réels pratiqués dans la branche sont supérieurs de 35 % aux minima de la CCN. Si on prenait les mieux payés, les écarts seraient encore plus importants.

Les salaires minima mensuels dans les conventions collectives pour un horaire hebdomadaire de 40 heures.

	Coef. 100	Coef. 125	Coef. 880	Ecart hiérar- chique
Chimie	1 384	1 731	12 183	8,8
Pétrole	1 920	2 311	14 135	7,36
Caoutchouc	1 213	1 517	10 677	8,8
Verre Mécanique (1)	—	1 942	13 674	7
Verre à la Main	1 225	1 531	10 780	8,8
Miroiterie	1 811	1 972	6 833	3,77
TMP	1 270	1 588	11 178	8,8
SMIC	1 811			

(1) dans le Verre Mécanique, le départ de la grille hiérarchique est fixé au coefficient 125.

**CAS DU MANŒUVRE DE
FORCE COEFFICIENT 120
DANS L'ENQUETE
SALAIRES CHIMIE
D'OCTOBRE 1977**

Les rémunérations mensuelles que nous donnons ne sont pas les écarts extrêmes. Le plus mal payé correspond à la tranche de 5 % des chiffres les plus bas et le mieux payé au niveau des 75 % de la population enquêtée.

Plus mal payé 1 945 F
Mieux payé 2 450 F
Ecart 505 F
(26 %)

Si le mieux payé a un treizième mois et pas le moins payé, on a :

Plus mal payé 1 945 F
Mieux payé 2 654 F
Ecart 709 F
(36 %)

Dans notre calcul, le 13^e mois est ramené à sa valeur mensuelle (204 F) et ajouté à la rémunération mensuelle.

**Un barème national
de salaires garantis
pour réduire les inégalités**

Pour réduire les inégalités, il faut s'attaquer à leur source. Or, nous avons vu qu'elles sont dues essentiellement :

- à la multiplicité des primes ;
- à la très grande faiblesse des SMP.

Il en existe d'autres qui sont :

- la faiblesse des coefficients, notamment pour la hiérarchie du personnel d'exécution ;
- la trop grande amplitude de la hiérarchie ; théoriquement de 1 à 8,8, la CFTD veut la réduire de 1 à 6.

Il est donc nécessaire de procéder à une remise en ordre des salaires, c'est pourquoi la fédération revendique la fixation d'un **barème national de salaires garantis (BSG)** dans chaque convention collective. Pour permettre de réduire effectivement les inégalités, ce barème doit s'approcher de la moyenne des salaires réels pratiqués dans la branche. Le point de départ de ce barème (salaire le plus bas) doit s'approcher le plus possible de la revendication CFTD du SMIC. L'application de ce barème doit permettre l'intégration d'un certain nombre de primes sans pour autant léser les travailleurs.

TRAVAILLER MOINS

POUR mener une action offensive sur la **diminution du temps de travail**, il ne s'agit pas seulement de demander à faire moins d'heures.

Il s'agit de se battre sur plusieurs fronts à la fois :

- Garantie de l'emploi et du pouvoir d'achat : que chaque adulte, chaque jeune puisse trouver un emploi avec un salaire décent, en lien avec sa qualification.
- Un horaire commun à tous les travailleurs : refus des heures supplémentaires, méfiance à l'égard des horaires à la carte, lesquels ont surtout pour objet de renforcer le contrôle sur les travailleurs ou de les diviser. En effet, en individualisant à outrance la vie de travail, les travailleurs ne peuvent plus prendre en charge ensemble leurs affaires.
- Un horaire supportable par tous les travailleurs, respectant chacun et chacune.

Cela suppose :

- la suppression du travail au rendement ;
- l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité ;
- la suppression progressive du travail posté ;
- l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;
- la 5^e semaine de congés payés. A ce propos, dans le contexte social actuel, il est normal que paraisse une telle revendication. Devant l'aspect contraignant que

peuvent revêtir 4 semaines de congés dont les dates sont imposées, les travailleurs aspirent à avoir des congés dont ils pourront disposer comme bon leur semble et c'est ainsi qu'en fait est apparue la revendication de la 5^e semaine de congés qui se veut comme un certain nombre de jours dont le travailleur dispose à sa guise.

Permettre aux travailleurs d'être en état de remplir toutes les fonctions de leur vie : pour cela, pas plus de 8 heures par jour, pas plus de 40 heures par semaine. Il ne s'agit pas d'en faire « le moins possible », mais de tendre collectivement à limiter les heures de travail au temps nécessaire à la production des biens et services utiles à la vie sociale ; il s'agit aussi de tendre collectivement à redonner toute leur valeur aux autres heures de notre vie, non pas pour en faire des heures creuses, mais bien des heures intéressantes et utiles à vivre pour soi et pour les autres.

Cette lutte n'est pas facile ; elle touche à ce que nos patrons considèrent comme un de leurs privilèges : l'organisation de notre travail.

Elle appelle une planification plus rigoureuse pour les entreprises, un effort de prévision au niveau de leurs investissements comme au niveau de la politique d'embauche, de formation, de promotion.

Aujourd'hui, demain, comme hier, la lutte pour la réduction du temps de travail exige de tous les travailleurs de la persévérance et de l'imagination.



REDUIRE LE TRAVAIL POSTÉ

L est admis par tout le monde maintenant que l'organisation du travail en équipe s'est développée au cours des dix dernières années d'une manière exagérée, obéissant non seulement à la loi de la nécessité technique, mais aussi à ce que nos employeurs appellent des impératifs économiques ou financiers. Il s'agit en clair, pour eux, de rentabiliser au maximum les investissements même si cela peut avoir des conséquences fâcheuses sur les salariés qui seront amenés à surveiller les installations ou faire fonctionner les machines.

Tout le monde admet aussi depuis quelques années seulement, les méfaits du travail posté sur la santé, la vie sociale, la vie collective et familiale des travailleurs postés. Il s'agit là d'un progrès résultant de nos actions de plus en plus vives d'ailleurs, et l'on peut mesurer la progression qui a été réalisée dans ce domaine lorsque l'on pense que nous avions déjà à la Fédération mis sur la place publique toutes ces données en 63. On pouvait penser qu'avec la réduction du temps de travail arrachée en 68 pour la majorité de nos branches, qu'une amélioration aurait été apportée pour le travail en poste, mais il nous faut bien maintenant reconnaître que les employeurs ont réussi une fois de plus à orienter cette réduction du temps de travail à leur profit, et l'on constate maintenant que la réduction du temps de travail a eu pour conséquence une augmentation des charges de travail, de plus grandes difficultés pour bénéficier des repos compensateurs pourtant conventionnels, des difficultés pour prendre ses congés... ceci est le résultat d'une politique patronale visant à réduire le coût salarial en aménageant les horaires sans augmentation des effectifs ; c'est pourquoi dans la période présente, il est de plus en plus nécessaire de mettre en avant notre objectif de 5^e équipe sur la base de 33 h 36 minutes.

Les enjeux sont considérables : pour les travailleurs eux-mêmes une meilleure santé, un meilleur équilibre dans leur vie avec possibilité de participer aux activités normales réservées aux gens travaillant à la journée. C'est aussi la réalisation d'une plus grande unité des travailleurs par une harmonisation de leurs conditions de vie et de travail, c'est aller vers un autre type d'organisation de la production qui donnerait à chacun

les mêmes possibilités pour vivre et organiser sa vie.

Le patronat sait bien que les exigences des travailleurs et de leurs organisations syndicales correspondent à une volonté profonde de l'ensemble de la classe ouvrière. Le patronat sait bien qu'il lui faudra, à plus ou moins long terme, céder à nos exigences. Il s'agit pour lui de gagner du temps, c'est ainsi que les employeurs français, par l'intermédiaire du gouvernement, ont demandé à la Communauté Européenne d'envisager une réglementation du travail posté ; mais, nous ne nous laisserons pas piéger par des discussions de sommet et l'ensemble des organisations européennes représentées à la CES ont défendu devant la Communauté des positions claires, offensives, reprenant les objectifs revendicatifs que nous développons dans nos propres organisations, notamment la mise en place de la 5^e équipe sur la base de 33 h 36 mn. Cette revendication est d'ailleurs acquise dans un certain nombre d'entreprises et de pays européens, et nos camarades de la métallurgie connaissent le succès de leurs homologues, notamment dans les pays scandinaves (Suède, Finlande et Norvège), pourquoi pas en France ? La réponse passe par une mobilisation importante sur les objectifs rappelés ci-dessus.

Conditions de travail — Hygiène et Sécurité

On constate de plus en plus dans des entreprises une détérioration des installations, la réduction des dépenses de l'entretien, l'usure du matériel jusqu'à la corde... Il s'agit de rentabiliser à outrance les investissements et ceci au détriment de la santé, de l'intégrité physique et psychique des salariés, au détriment des conditions de travail et de l'environnement. C'est ainsi que cette volonté va de paire avec une réduction des effectifs, le recours à de la main-d'œuvre extérieure, temporaire ou sous contrat et que tout cela concourt à une augmentation des risques d'accidents. Nous devons réagir fermement face à une telle politique, en commençant par exiger que les travailleurs aient la possibilité, au niveau de chaque atelier, bureau, laboratoire, de se réunir pendant et sur les lieux du travail pour discuter ensemble de leurs problèmes de conditions de travail,

hygiène et sécurité, santé, organisation du travail.

Cet objectif CFTD d'obtenir pour de telles réunions une durée égale à 1 % des heures travaillées doit être, dans la situation présente, une priorité. Face à la lente dégradation de l'ensemble des conditions de travail et de sécurité, il faut arriver à une mobilisation constante de tous les travailleurs, arriver à une prise en charge par chacun de sa propre santé et sécurité, par une confrontation avec les autres camarades du travail, mais, dans nos industries, il importe aussi de mener la lutte pour obtenir toute l'information concernant les produits manipulés ou fabriqués, leur composition, les conséquences sur la santé à court, moyen et long terme. Nous devons nous battre pour arriver à terme à une médecine du travail plus indépendante vis-à-vis de l'employeur et prenant véritablement en charge la protection des salariés. Nous devons obtenir des droits nouveaux pour les membres du CHS ; il faut qu'ils puissent avoir le droit de faire arrêter une machine dangereuse ou une fabrication pouvant causer des torts importants à la santé des travailleurs. Mais, à cet aspect interne à l'établissement, il nous faut aussi inclure la dimension plus large, nous sentir solidaires des travailleurs des autres entreprises appelées à manipuler les produits que nous fabriquons. Développons la solidarité des travailleurs face à la solidarité patronale qui utilise les arguments de concurrence, de nécessité de réduire les frais, pour justifier les mauvaises conditions de travail et les risques qu'ils font prendre aux travailleurs.

La FUC entend soutenir les actions menées par les travailleurs de nos industries et renforcer l'efficacité de ces actions en concrétisant au niveau national et international les résultats conquis sur le terrain et ceci par l'apparition de règles plus strictes en matière d'utilisation et de manipulation des produits. Déjà des avancées importantes sur, par exemple, le Chlorure de Vinyle et l'Amiante, pourquoi n'aurions-nous pas demain dans d'autres domaines des résultats positifs, par exemple sur le travail posté ? Nous ne pouvons pas, en la matière, obtenir des victoires totales, nous devons nous contenter d'avancées significatives.