

CHIMIE — PHARMACIE

— PLASTIQUES

— CAOUTCHOUC

— VERRE

— PETROLE

Nouvelle Série

CPP 339.D.73

N° 37 MAI - JUIN - JUILLET 1977



21 JUIN

JOURNÉE D'ACTION

EMPLOI SÉCURITÉ

DES PDG INCLUS

3

UN BILAN D'ACTION POSITIF

6

LUTTER CONTRE L'APARTHEID

7

EMPLOI ET SECURITE

4 5 et 8



EN BREF

■ INDICE CFDT : + 1 %

L'indice CFDT a fait apparaître en mars une augmentation des prix de 1 % par rapport au mois précédent.

Depuis le 1^{er} janvier 1977 les prix ont progressé de 2,4 % et 11,8 % depuis le mois de mars 1977.

On ne voit pas de quoi, Raymond Barre peut se féliciter !...

■ QUAND LA PHARMACIE MENE GRAND TRAIN

D'avril et jusqu'en juillet, les industriels de la Pharmacie sillonnent la France avec le train-forum de la SNCF pour, disent-ils, provoquer un grand débat national sur les problèmes du médicament et la santé. En fait, l'exposition que transporte le train est d'un intérêt médiocre ; les débats publics organisés en ville par le Syndicat patronal à l'occasion du passage du train atteignent avant tout un public de spécialistes. La population, les travailleurs des différentes entreprises de la Pharmacie sont peu concernés.

De toute façon, ces initiatives patronales peuvent être pour nous, en lien avec l'Interprofessionnel, une excellente occasion de réexprimer nos positions sur la Santé, en faisant le lien avec les problèmes de la Sécurité Sociale.

Certes, l'utilisation des médicaments est parfois nécessaire, mais dans un second temps. Le plus important, c'est de CONNAITRE LES CAUSES de nos maux (conditions de travail ou de vie, transport, etc...) et de lutter pour les faire disparaître : mieux vaut prévenir que guérir. En ce sens, NOTRE OFFENSIVE SUR L'EMPLOI ET LA SECURITE EST UN ASPECT DE NOTRE LUTTE POUR LA SANTE.

Et s'il arrive un moment où il faut recourir aux médicaments, nous avons droit à UNE INFORMATION qui devrait être donnée progressivement dès l'école. Nous avons droit aussi, alors, à une PROTECTION SOCIALE totale.

Notre objectif, c'est bien de devenir maître de notre corps. Ce n'est pas l'actuelle conception du recours aux médicaments qui peut nous le permettre.

C'est pourquoi, nous parlons, à la FUC-CFDT, de « SOCIALISATION DU MEDICAMENT ». Une brochure sur ce thème va être disponible dans les prochains jours. D'autres moyens sont à la disposition des Syndicats qui décideront de prendre en charge une réponse CFDT au passage du train, afin de fournir des éléments de base pour conférences de presse, débats avec les travailleurs, tracts... (les demander à la Fédération).

Les premiers résultats prouvent que si le Syndicat de la Chimie prend les affaires en main, cette initiative patronale peut devenir un excellent forum... pour exprimer nos revendications et propositions en matière de Santé Publique.

vie de l'organisation

Attentat contre la bourse du travail de Grenoble

A Grenoble, dans la nuit du 22 au 23 avril 1977, deux importantes charges d'explosif, détruisaient une grande partie des locaux CFDT dans la Bourse du Travail.

Ces locaux neufs, construits depuis peu par la municipalité de Gauche, représentent un investissement important, une longue lutte pour l'obtenir, ils symbolisaient la présence des travailleurs, de leur organisation syndicale, leur présence était aussi le témoignage de la progression de notre force, de nos idées.

C'est pour tout cela qu'ils se sont retrouvés la cible d'éléments employant des méthodes fascistes, pour tenter par la menace, le développement de la peur, de stopper toute évolution de la société actuelle vers un régime dans lequel la place des travailleurs, des classes laborieuses, serait plus importante.

Tous les travailleurs savent, et le mouvement ouvrier nous fournit de nombreux exemples, que ceux qui

détiennent ou profitent du pouvoir et la droite, n'hésitent guère sur les moyens à utiliser.

Tous les travailleurs et leurs organisations syndicales, savent aussi par expérience que la meilleure méthode pour faire face à de tels événements, à de tels actes, est de se mobiliser, de montrer par le nombre, que nous sommes là et que nous n'entendons pas nous laisser intimider, puis dominer par une minorité utilisant de la violence.

Les travailleurs et les adhérents de la FUC ont été et seront à l'avenir, fidèles à cette tradition.

Les camarades désireux de manifester financièrement leur soutien, peuvent l'adresser au C.C.P PARIS 283-24, en mentionnant « Solidarité aux organisations ».

ADHERER, un acte responsable

Les cotisations encore et toujours les cotisations diront certains. Eh bien oui. L'acte que fait l'homme ou la femme responsable, conscient de ses responsabilités en adhérant à la CFDT se fait de moins en moins facilement.

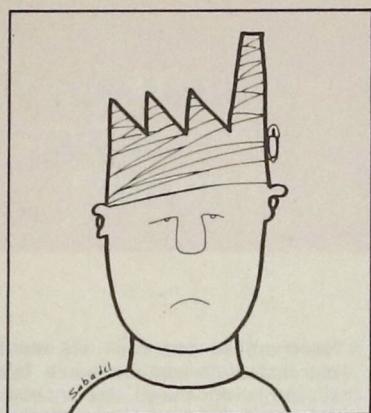
Et pourtant les dernières élections professionnelles montrent une ascension rapide de la CFDT qui malheureusement ne se retrouve pas dans l'adhésion. Voter CFDT et ne plus adhérer ce n'est pas faire preuve de volonté de changement dans la condition de travailleur. Il est facile de glisser un bulletin dans l'urne, il est plus difficile d'adhérer et de payer sa cotisation. Adhérer c'est montrer publiquement que l'on prend position, c'est montrer sa volonté de changement.

Toi qui lis ce journal, tu es déjà adhérent, tu as fait le pas mais tes collègues sur les machines, sur les

installations, dans les bureaux, sur les routes, ont-ils fait ce pas qui permettra à ton organisation syndicale de se développer et de défendre les intérêts de la classe ouvrière dans sa totalité.

Adhérer à la CFDT a été pour toi une étape dans la prise de conscience de ta situation d'exploité. Faire adhérer sera l'acte qui marquera une autre étape fondamentale pour la vie de la CFDT.

POUR CHAQUE
ADHERENT...
UN ADHERENT
NOUVEAU



l'accident à l'usine Rhône-Poulenc Chalampé

DES PDG INCONCUS CE N'EST PAS ASSEZ !

FLIXBOROUGH, EKOFISK, FEYZIN, SEVESO, NAPHTACHIMIE, HUILES-GOUDRONS-DERIVES, SHELL, RHONE-POULENC, CHALAMPE... La liste noire des catastrophes et des accidents mortels du travail dans les usines chimiques et pétrochimiques s'allonge. Jusqu'à l'affaire CHAPRON à l'usine HUILES-GOUDRONS-DERIVES de VENDIN-LE-VIEL (HGD), on invoquait « les risques du métier », « la malchance », « la fatalité », et c'était le lampiste qui « trinquait ». Avec la détention du PDG de HGD, on atteint le véritable niveau de responsabilité. Mais que n'a-t-on pas fait pour salir le juge courageux ? Et puis on s'est empressé de faire passer une loi qui renforce la responsabilité du « lampiste » sans lui donner les moyens réels de l'exercer.

Si de fortes pressions se sont exercées à l'occasion de l'affaire CHAPRON, simple directeur d'usine, que vont-elles être aujourd'hui ? En effet, un ancien Ministre, Wilfrid BAUMGARTNER, Président d'honneur de RHONE-POULENC, un directeur général de RHONE-POULENC SA, M. ACHILLE, et cinq autres directeurs de sociétés du même groupe sont inculpés de blessures et d'homicide involontaire après l'accident mortel survenu sur l'unité d'acide oxalique-lactique à RHONE-POULENC CHALAMPE en 1974.

L'inculpation se fonde sur des faits rapportés par les experts auprès de la Cour de cassation ; ils sont accablants pour les responsables mais plus généralement pour la logique du profit capitaliste.

L'application au stade industriel a été décidée au plus haut niveau alors que les réactions chimiques n'étaient pas totalement maîtrisées et que le procédé de la fabrication en était encore au stade expérimental. L'investissement (48 millions de francs) aurait été amorti en moins de quatre ans !

Cette organisation de l'entreprise fait tou-

jours passer la logique du profit immédiat et de la soumission avant celle de la santé et de la sécurité des travailleurs et de la population. À l'opinion des intéressés, les patrons opposent la froide et absurde logique du calcul des risques sur ordinateurs.

OR, l'accroissement des risques est inéluctable et il concerne les populations. Tout concourt à cet accroissement : concentration d'usines, gigantisme des outils de travail, dangers liés à la complexité et à l'imbrication des installations chimiques et pétrochimiques, toxicité des produits de plus en plus nombreux utilisés, fabriqués, transportés. Mais il y a surtout une politique de diminution systématique des effectifs y compris dans les services d'entretien, de maintenance et de sécurité, un recours massif aux sous-traitants, aux intérimaires, et une organisation nouvelle du travail qui accroît les charges de travail, la tension nerveuse de chacun, voire la peur.

« On ne fait pas de chimie sans risque », me direz-vous, mais qui dit cela ? Ceux qui n'y sont pas exposés, qui calculent les risques pour les autres. En fait, ils camouflent le changement d'échelle du risque qui s'opère sous nos yeux à travers les grands choix industriels : tout nucléaire, tout chimique, tout plus vite, tout plus grand, tout plus complexe... les conséquences de ces choix dépassent le stade de l'atelier : les SEVESO et EKOFISK le prouvent bien.

Si donc cette approche n'est pas scientifique, pourquoi ne pas en favoriser une autre ? Une autre qui prévaut effectivement l'opinion et la satisfaction des revendications de ceux qui vivent quotidiennement sur ces installations, celle qui permet une confrontation entre ceux qui exécutent. Oui, mais voilà, cela passe par l'augmentation des droits d'expression, sans contrainte, sur le temps de travail pendant au moins 1 % des heures travaillées, sur les problèmes de sécurité et l'embauche immédiate d'effectifs suffisants.

Chaque adhérent est impliqué dans la journée emploi - sécurité du 21 juin

Dans l'ensemble des entreprises de la Chimie, du Pétrole, du Caoutchouc, du Verre, de la Pharmacie et des plastiques, le 21 juin sera une journée centrée sur les problèmes posés par la sécurité aggravée par les politiques patronales en matière d'emploi. Devant la fréquence et la gravité des accidents, devant les multiples incidents qui pourraient tourner à l'accident, devant les charges accrues tant physiques que mentales imposées aux travailleurs, le Bureau National de la FUC-CFDT a en effet décidé que cette journée soit principalement axée sur les dégradations de l'emploi, des effectifs, de l'entretien... qui augmentent les risques et diminuent la sécurité des usines, ateliers, services, labos, afin de faire échec à une politique patronale qui ne fait qu'aggraver les choses.

Durant cette journée, il s'agit :

- de se transformer chacun en agent de renseignements pour les délégués CHS qui passeront dans les ateliers.
- de dénoncer partout les risques liés à la dégradation de l'emploi sous toutes ses formes.

Il faut prendre le droit que nous réclamons aux patrons : 1% des heures travaillées doit être consacré à la discussion entre travailleurs

d'un même atelier sur les problèmes d'effectifs, d'organisation du travail, de conditions de travail. Aujourd'hui, il faut faire grève pour « goûter » à ce droit. Il faut utiliser ces heures de débrayage-discussion pour :

- renouveler la liste des revendications emploi et sécurité
- parler ensemble concrètement de la sécurité des ateliers, des installations, de l'entretien et des réparations nécessaires, des investissements créateurs d'emploi et de sécurité.
- échanger des informations, notamment celles fournies par la Fédération à ses militants et adhérents.
- discuter des positions d'action en prolongement de cette journée qui obligent le patronat à changer de politique.

Il s'agit bien de passer à l'offensive sur l'emploi et de rejeter la responsabilité des accidents sur les patrons qui manipulent les effectifs, qui jouent avec la sécurité des travailleurs et des populations, qui organisent leur boîte pour diviser les travailleurs, les cloisonner, les empêcher de s'exprimer.

La réussite de cette journée passe par le travail de chaque Adhérent autour de lui, par sa volonté de briser l'attentisme et voir changer concrètement ses conditions de travail.

Sécurité

LES HORS-STATUTS TRINQUENT !...

Ne cherchez pas dans les statistiques patronales de vos boîtes le bilan des accidents du travail, les victimes sont de plus en plus des camarades des entreprises extérieures ou des Intérimaires qui ne sont comptabilisés nulle part. Les quatre derniers morts de R.P. Chalampé sont d'entreprises extérieures, Wuillaume d'H.G.D. était d'une entreprise extérieure... Pourquoi ?

De plus en plus de travaux, notamment d'entretien, sont confiés à l'extérieur, c'est un moyen astucieux pour embaucher des travailleurs à un contrat dévalué, mais aussi, pour diviser les travailleurs entre eux, encore plus, de les empêcher de s'organiser... Les conséquences sur la sécurité sont importantes :

- la formation aux risques n'est pas assurée pour les travailleurs extérieurs. On emploie souvent des immigrés avec les difficultés de communication, de lecture que cela comporte,
- ils construisent sur ordre de leurs patrons mais sans que les travailleurs qui vont opérer dessus après puissent faire des propositions sur le montage,
- ils interviennent : peintures, câblerie, électricité pour la finition d'unités qui sont déjà en marche,
- les patrons des entreprises extérieures sont un obstacle à l'efficacité du syndicat des D.P. mais surtout du C.H.S.,

les travailleurs hors-statuts sont donc plus vulnérables ; les patrons accentuent leur exploitation (salaire, conditions de travail), et s'en servent d'exemple pour les autres travailleurs de l'entreprise. Ils veulent entraîner la compétition entre les travailleurs. Ne tombons pas dans le piège.

les travailleurs hors-statuts sont contraints à la mobilité (ex : dans ELF on va vers la création d'équipes spécialisées dans les arrêts métiaux de toutes les raffineries de la société). Ils ont les mêmes problèmes que les polyvalents ; pour maîtriser, connaître, un poste, une installation à fond il faut y passer quelques mois.

Les patrons font croire que les hors statuts sont nécessaires pour maintenir les emplois organiques. C'est faux quand on regarde la baisse des effectifs dans nos industries.

Emploi

RENTABILITE SECURITE ET EMPLOI

L'avenir de la santé et du droit à l'emploi des travailleurs est mal parti. Plus que jamais, les patrons prennent des initiatives qui augmentent leurs profits et... les risques pour les travailleurs et pour les populations voisines de certaines usines.

Simultanément :

- Ils vont vers la SUPPRESSION de l'expérimentation sur des unités pilotes et transposent vite, vite du laboratoire à l'unité industrielle. Ils utilisent pour cela l'ordinateur plutôt que de demander l'avis des travailleurs. Conséquences : ce sont eux qui en font les frais. Ex : sur le procédé d'acide oxalique-lactique de Rhône-Poulenc 7 morts et des blessés.
- Ils utilisent des CATALYSEURS de réactions de plus en plus efficaces, or ce sont de plus en plus souvent des produits très toxiques ou explosifs.
- Exemples : les organo-métalliques - le sodium fondu - les peroxydes - l'acide cyanhydrique...
- Ils « pensent » des processus de fabrication de plus en plus intégrés. Non seulement il y a moins de monde dessous, mais pour arrêter ces installations, c'est une charge de boulot telle... qu'on ne les arrête plus ! Et le droit de grève alors ?? Sans parler des risques.
- Ils font construire des usines de plus en plus RAMASSEES.

A Naphtachimie, une unité a explosé ; un morceau de quelques tonnes de ferraille aurait pu faire exploser des wagons d'oxyde d'éthylène et rompre un pipe-line de chlore tout proches !

• Ils font construire (par la boîte extérieure la moins chère, bien sûr) des usines de plus en plus GIGANTESQUES. Les capacités de production progressent très rapidement sans aucune augmentation des effectifs.

• Ils empêchent les utilisateurs, les organisations syndicales, le C.H.S. d'intervenir aux moments de la conception de l'expérimentation, de la fabrication, de la mise en production, de l'amélioration des installations. Ils organisent les coupures entre centre de recherche, département engineering, boîtes de conception... et ceux qui travaillent dessus, uniquement pour garder leur pouvoir et assurer leur profit. Il faut casser ce cloisonnement, c'est vital !

Sécurité

L'ENTRETIEN DES INSTALLATIONS DISPARAIT...

Les patrons se donnent le mot : l'entretien est un secteur où l'on peut faire des économies. Un article du journal patronal Chimie Actualités du 6 avril 1977 s'intitule « où trouver des économies payantes ? : la maintenance des usines chimiques ». Ils avouent sans honte ce que chacun peut constater autour de lui :

□ une diminution de la fréquence des arrêts pour vérification et des entretiens systématiques,

□ une réorganisation des services entretien qui conduit à la baisse des effectifs et à la déqualification de tous,

□ les activités d'entretien se scindent de plus en plus en trois : La grosse cavalerie confiée à des boîtes extérieures (type COMSIP) - les tâches très spécialisées à d'autres boîtes en régie - les interventions déqualifiées par le personnel (de plus en plus réduit) de la boîte. Les tâches étant de plus en plus transférées sur les « agents d'exploitation » qui, pour quelques points de plus, sont contraints d'accepter la polyvalence donc la surcharge de travail. Cela donne l'occasion au patron de réduire encore plus le personnel entretien, sans pour cela donner un métier.

Un P2 de l'Oréal disait qu'il était entré à l'entretien-mise au point du système oléo-pneumatique et qu'aujourd'hui il est chargé de vérifier 3 000 points de lumière par an. Les conditionneuses sont désormais munies d'un « tournevis » pour « régler » leur machine en plus de leur production. Personne n'y gagne... sauf le patron.

Dans certaines entreprises (R.P.I. - A.P.C...), le patron a l'air de s'en foutre royalement. Il laisse se détériorer les installations petit à petit. C'est lui le véritable « casseur » de l'outil de travail quand il ne l'entretient pas. Si seulement il ne s'agissait que du matériel, mais ce sont des travailleurs qui payent de leur vie, de leur santé cette politique. Dernier en date, l'accident mortel survenu à un travailleur d'A.P.C. est dû au non entretien d'une rembarde de sécurité : 10 mètres de chute mortelle parce que la rouille, elle, ne s'adapte pas à la baisse de fréquence des vérifications !

Emploi

FAITES LE BILAN DU TEMPS DE PRÉSENCE DE VOTRE SERVICE SECURITE

Extrait du tract de la section C.F.D.T. de CABOT FRANCE (Berre) : « QUEL EST LE PRIX DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS DE CABOT ».

Jeudi 2 décembre, les représentants C.F.D.T. au comité d'établissement ont enfin su, avec précision la « Valeur » que la Direction donne à la santé des 169 personnes (ouvriers, employés et A.M.) qui travaillent dans l'usine.

Lors de la désignation des représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité les élus C.F.D.T. exposaient les faits suivants :

- Un service de Sécurité pourrait en effet avec des moyens — temps, compétence... apporter des améliorations sensibles dans le travail. Hélas ! Dans notre entreprise, ce service est réduit à sa plus simple expression : 1 A.M. plus 1 Cadre à temps partiel. De cette situation, la « présence Sécurité » ne peut être au maximum dans l'usine que de :

8 heures de travail par jour x 5 jours de travail par semaine x 25 semaines = 2 080 heures par an (à condition que les salariés du Service Sécurité travaillent tous les jours ouvrés de l'année).

• Notre usine fonctionne en continu soit : 24 heures par jour x 365 jours = 8 760 heures par an.

Conclusion : la fonction Sécurité est 2 080 x 100

présente dans l'usine : 8 760

= 24 % du temps de travail. De plus, cette présence n'est que symbolique. Les élus C.F.D.T. du Comité d'Etablissement estiment :

- que la Direction n'assume pas pleinement ses propres responsabilités en matière de « santé sécurité »,
- que les représentants du personnel peuvent sentir les réactions et les besoins des travailleurs à leurs postes de travail,
- que l'avantage essentiel du C.H.S. est d'associer les travailleurs à l'amélioration des conditions de travail,
- que tout comité, toute commission qui ne s'enrichit pas de ce « vécu » ou qui ne répercute pas son activité au milieu des travailleurs apparaît comme extérieur à leurs préoccupations.

Le bilan de l'action est positif

Durant ces trois derniers mois, l'action revendicative a connu un grand développement. Il n'est pas possible de citer ici toutes les luttes menées par les travailleurs de nos industries. Elles témoignent toutes de la combativité ouvrière à un patronat et à un gouvernement qui refuse, à tous les niveaux, d'entendre les revendications des travailleurs.

Dans les établissements et entreprises se sont multipliées les pétitions, les débrayages, les grèves-réunions du personnel, les actions de harcèlement. Des luttes qui quelquefois se durcissent ont permis d'obtenir des résultats appréciables qui d'une manière ou d'une autre mettent en échec le plan BARRE. On peut citer par exemple :

BLANCOME (Grenoble) : augmentation des salaires de 100 F + 1,5 % au 1^{er} avril et promesse d'une nouvelle négociation en septembre.

RESINOPLAST (Reims) : Après quelques jours de grève, la direction accorde la diminution de la durée du travail, l'augmentation de la prime de remplacement, la prime de vacances à 1 050 F.

M.P.M.P. (Marseille) : Des débrayages aboutissent au paiement intégral de la prime de fin d'année, en juillet.

LABO SERVICE - PICTAPHOT (Toulouse) : Plusieurs grèves obligent la direction de ces entreprises de la photographie à négocier un accord notamment sur les bas salaires :

Coefficient 100 à 125 : 100 F au 1^{er} mars, 60 F au 1^{er} octobre, 30 F au 1^{er} janvier 1978.

Coefficient 135 à 160 : 80 F, 40 F et 20 F aux mêmes dates.

Coefficient 170 à 185 : 60 F, 30 F et 20 F aux mêmes dates.

L'OREAL (Aulnay) : Après 10 jours de lutte pour l'emploi, la section CFDT et les travailleurs mettent en échec la direction de l'entreprise qui, sous couvert d'un « schéma di-

recteur » de réorganisation d'une partie de l'entreprise, visant la rentabilisation immédiate, veut réduire les effectifs de 60 à 40 personnes. L'action a permis que ce « Schéma directeur » ne se transforme purement et simplement en plan de licenciement.



L'EMPLOI SUR TOUS LES FRONTS

Par ailleurs, les sections et syndicats de la fédération chimie CFDT ont continué à organiser l'action sur les problèmes d'emploi. Les luttes les plus dures s'opposent aux restructurations capitalistes. A la S.C.P.C. à COURNON près de CLERMONT-FERRAND, les travailleurs continuent leur action ; ils développent dans l'usine occupée plusieurs activités. A Ambès (Gironde), 33 jours de grève pour s'opposer à la quasi fermeture de la raffinerie décidée par le groupe ELF-AQUITAINE. Citons encore BSN RIVE DE GIER et la Cristallerie Fougeraise.

Les luttes pour l'emploi ne se réduisent pas seulement à la lutte

contre les licenciements, il faudrait pouvoir rendre compte des multiples initiatives des sections chimie CFDT pour sensibiliser les travailleurs et s'opposer aux méfaits des politiques patronales en matière d'emploi : lutte pour des effectifs suffisants, lutte pour la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, mise en cause d'une organisation du travail plus aliénante et déqualifiante, lutte pour l'embauche des intérimaires, etc...

DES INITIATIVES NATIONALES

Amplifier l'action, unifier les travailleurs dans la lutte nécessitent des initiatives nationales de coordination de l'action. Le plus souvent en commun avec les autres organisations syndicales - particulièrement avec la CGT - la fédération a pris l'initiative :

- journées nationales d'action dans la transformation des matières

plastiques les 2 mars, 20 avril et 17 mai.

■ action coordonnée sur le secteur engrais le 24 mars.

■ plusieurs grèves chez ELF-FRANCE (ex Elf + ex Antar) et notamment une grève de 24 heures le 20 avril qui a touché très fortement tous les établissements de l'entreprise.

■ la journée nationale d'action le 4 mai dans le Pétrole a vu une mobilisation importante des travailleurs de cette branche. Même si on doit constater des différences dans le suivi de l'action entre les différents secteurs, elle a touché aussi bien les raffineries, les sièges sociaux que la distribution.

■ des initiatives nationales au niveau des trusts : Air Liquide le 22 avril, Michelin le 11 mai.

A SEVYLOR VICTOIRE DES TRAVAILLEURS

Dans cette usine de plastiques du Haut-Rhin, à l'issue d'une lutte exemplaire de huit jours, les résultats suivants ont été obtenus :

— Pour le personnel payé à l'heure :

— 1,00 F d'augmentation du salaire horaire à partir du 1^{er} mai

— 3 % minimum d'augmentation calculé d'après l'indice INSEE au 1^{er} juin

— Réduction des horaires de travail à 42 H au 1^{er} mai (soit un seul samedi sur quatre d'une durée de 8 H par mois)

— Minimum mensuel garanti : 2 115 F brut

— Pour le personnel mensuel :

— 170 F d'augmentation au 1^{er} mai (ou 2 % au 1.5. et 3 % au 1.6 si plus favorable)

— 3 % indice INSEE au 1^{er} juin

— Minimum mensuel garanti : 2 200 F brut.

■ Bien sûr tous les syndicats de la fédération ont appelé à la grève générale interprofessionnelle du 24 mai répondant ainsi à l'appel des confédérations CGT et CFDT et de la Fédération de l'Education Nationale, appel que nous avons relayé, en commun, avec les fédérations CGT de la chimie et du verre.

Ce rapide bilan de l'action est positif à plusieurs titres :

— il a permis d'obtenir des résultats concrets sur les salaires et l'emploi ;

— il montre que la combativité ouvrière est réelle face au plan d'austérité gouvernement-patronat,

— l'offensive sur l'emploi déclenchée par la FUC-CFDT est maintenant dans une phase active.

Lutter contre l'apartheid en Afrique du Sud

LAfrique du Sud, c'est loin... peu d'entre nous connaissent ce pays, et ce que nous en savons nous parvient par les journaux, la Télé, qui se bornent à faire écho aux événements sensationnels, malheureusement toujours tragiques, c'est-à-dire les émeutes et le massacre de la population noire.

Mais la distance ne compte pas pour le patronat, et ce sont les mêmes (RP, CFP, SNPA, Air Liquide, PUK, Roussel Uclaf, l'Oréal... etc..., pour nous limiter à ceux de nos industries) que nous retrouvons dans cette partie du monde. Ce sont les mêmes qui profitent des conditions locales pour mieux exploiter, accroître leur profit sans aucune considération pour ceux qu'elles utilisent comme salariés.

Elles utilisent ou tournent les lois selon qu'elles favorisent ou gênent leurs objectifs dans une stratégie et un champ d'action qui couvre le monde entier.

Ces compagnies multinationales que nous connaissons bien, aiment apparaître comme des éléments de progrès ; elles mettent volontiers l'accent sur la neutralité politique des entreprises et les hommes responsables de celles-ci font à grand renfort de publicité des déclarations humanitaires sur les

grands événements qui se passent... dans une autre partie du monde. Aucun d'entre eux ne saurait se dire partisan de l'Apartheid... qu'ils soutiennent pourtant par leur activité et leurs actes en Afrique du Sud.

Par leur apport technologique et les investissements qu'ils décident, ils soutiennent le régime politique qui est partisan de l'Apartheid.

Par leur refus dans leur propre entreprise, de reconnaître les syndicats que se donnent les travailleurs noirs, ils contribuent au mieux à maintenir le peuple noir sous la domination totale des blancs.

C'est à partir de ce constat que les syndicats et les grandes organisations syndicales internationales, ont décidé d'intensifier la solidarité active avec nos camarades noirs d'Afrique du Sud.

Nous avons, à la FUC, décidé de demander à nos entreprises françaises des explications sur la situation des travailleurs noirs, nous avons décidé d'exiger de celles-ci des engagements précis pour, au minimum, supprimer dans leurs entreprises le régime d'apartheid, cela se fera à tous les niveaux de l'établissement, au CCE, avec votre appui et celui de tous les travailleurs français.

L'AFRIQUE DU SUD EN CHIFFRES

L'Afrique du Sud est un pays de 1.221.000 km² qui compte 23.724.000 habitants. La France a 52 millions d'habitants pour 597.000 km². Le sous-sol de ce pays est fabuleux : 75 % de l'or et 40 % des diamants du monde, du fer, du platine, de l'uranium, du chrome, de l'amiant. Les blancs qui sont 4,3 millions règnent sur la majorité de la

population noire qui est de 18 millions. Parmi les blancs, 60 % d'Afrikaners (descendant des boers hollandais), 40 % de Sud Africains d'origine anglaise. Les premiers ont le pouvoir politique (3/4 des sièges au parlement), les seconds ont le pouvoir économique (3/4 des grandes affaires du pays).

EMPLOI ET SÉCURITÉ

La F.U.C.-C.F.D.T.
prend l'initiative d'une journée d'action
le 21 juin

AUTOMATISATION - EFFECTIFS SECURITE

Les investissements sont massivement consacrés à l'automatisation accrue des procédés, des postes de travail. Les patrons présentent cela comme un progrès et ridiculisent ceux qui commencent à le remettre en cause. Or, ce progrès n'est pas « neutre », certes il fait disparaître des tâches idiotes ou malsaines mais avant tout il supprime du personnel, change la nature des emplois, leur intérêt, au plus grand bonheur du profit patronal.

Quand on fait le bilan, on s'aperçoit que cette automatisation a des conséquences sur les emplois et sur l'ambiance de travail et, par conséquent, sur la sécurité.

1. Conséquences sur les emplois :

- diminution du nombre des emplois industriels
- changement du contenu du travail : beaucoup plus de tâches de surveillance apparaissent qui augmentent la tension nerveuse et la fatigue cérébrale (tableautiste, opérateur en salle de contrôle).
- perte de la notion de métier.
- encore moins grande maîtrise, donc perte de pouvoir des travailleurs sur l'ensemble des opérations de production tellement elles sont imbriquées.
- déqualification du boulot donc moindre intérêt.
- rassemblement des tâches déqualifiées sous forme de polyvalence.
- « robotisation » du Travailleur : toutes les tâches se ressemblent.

— développement de la sous-traitance et du travail en régie : à Naphtachimie-Lavéra, pour 250 postes, il y a 1 000 travailleurs extérieurs.

— développement du travail posté pour « rentabiliser les unités automatisées »

Mobilité, déqualification, division des travailleurs, le bilan n'est pas brillant.

2. Effets sur l'ambiance de travail :

- anxiété sur certaines unités que l'on maîtrise mal
- sentiment d'impuissance devant des outils gigantesques et des processus de fabrication compliqués, difficiles à arrêter
- changement du rôle et du comportement de la maîtrise
- division, voire mise en rivalité des travailleurs par les patrons («dans un autre atelier, ils font la même production avec 2 fois moins de types »)
- peur de ne pas pouvoir faire face aux pépins, compte tenu d'un effectif calculé au plus juste et pour une marche « normale ».

Tout cela augmente l'insécurité, oblige les travailleurs à accepter toujours plus de charges de tension et de risques pour ne pas être embêtés par un dérèglement de ces outils de fabrication.

Y'en a « ras le bol ». Faudrait en causer ensemble, s'interroger un peu ; où va-t-on, si on les laisse faire !

LES CADRES ET LES EFFECTIFS

Les cadres peuvent intervenir, à deux moments notamment, en matière d'effectifs et de types d'emplois :

— dans la définition d'un projet d'investissement, la main d'œuvre nécessaire est déterminée et le nombre des personnes employées est connu avant même que l'installation ne soit construite,

— l'embauche n'est pas le plus souvent effectuée par le cadre hiérarchique lui-même mais il a son mot à dire sur l'utilisation de personnel intérimaire et temporaire.

A ces deux niveaux, le cadre doit prendre conscience que ces décisions mettent en jeu la sécurité ultérieure de l'installation et savoir que si des effectifs donnés suffisent à marche normale, ils deviennent trop réduits en cas d'incident ce qui peut entraîner l'accident. Les mêmes phénomènes jouent en cas d'embauche de temporaires ou d'intérimaires qui ne peuvent intégrer toutes les données relatives à la sécurité de l'installation.

Bien sûr, les cadres n'ont pas totale liberté en cette matière et les impératifs de rentabilité leur sont souvent imposés, mais ils doivent réaliser qu'il existe un lien étroit entre les effectifs et la sécurité et agir en conséquence.

Ils doivent revendiquer avec les autres salariés un droit d'expression individuel et collectif en matière de sécurité du travail et lutter avec les autres pour obtenir des moyens en personnel et en matériel suffisants pour que celle-ci soit assurée.