

Qui va se battre

Sur 100 salariés dans les industries de la chimie, de la pharmacie, du caoutchouc et de l'amiante, 3 sont au chômage total.

Il y en a 4 dans le pétrole, beaucoup plus encore dans les plastiques (pourcentages valables en décembre 1975).

Il s'agit là d'une moyenne pour la France, et pour les professions qui concernent notre Fédération. Mais, si l'on regarde les possibilités qu'un chômeur de la chimie a de se faire embaucher dans cette branche ou dans une autre, il faut regarder, cette fois, la moyenne pour l'ensemble des professions : C'est presque 6 chômeurs sur 100 salariés, cette fois. Cette moyenne qui date de décembre 1975, varie de plus de 4 à presque 10 selon les régions ; cela veut dire que le travailleur licencié d'une entreprise dépendant de la chimie aura deux fois plus de mal à retrouver du travail ailleurs.

Des travailleurs pensent et disent : « l'important c'est que moi je garde mon travail. Que diable, les temps sont durs ; acceptons donc que les cadences augmentent, acceptons quelques sacrifices sur les salaires. Laissons partir les intérimaires et les temporaires. Soyons calmes : il ne faut pas mécontenter la Direction qui est déjà bien gentille de me garder mon emploi ».

Mauvais calcul, car, pendant ce temps, les travailleurs licenciés des autres entreprises, les jeunes arrivant à l'âge du travail, viennent grossir les rangs de ceux qui attendent aux portes des entreprises. Et les patrons ont beau jeu de dire à ceux qui sont dedans : « je ne vous retiens pas : il y en a tant d'autres dehors ! ».

Notre rapport de force est dans l'entreprise

C'est chaque travailleur : non, ce sont les travailleurs ensemble qui font marcher les entreprises, et sans eux, sans nous, que deviendraient-elles ?

Notre rapport de force, c'est de surveiller les cadences qui nous sont imposées, que ce soit dans les services administratifs, sur la route pour les commerciaux, ou dans les ateliers de production.

Notre rapport de force, c'est d'exiger des CONDITIONS DE TRAVAIL qui non seulement ne s'aggravent pas, mais qui s'améliorent ; c'est de pouvoir exercer nos DROITS SYNDICAUX, et notre DROIT A LA FORMATION ; c'est de voir diminuer la DUREE HEBDOMADAIRE du travail et avancer l'AGE DE DEPART A LA RETRAITE

Cela veut dire que les départs, les absences doivent être remplacés, et que nous nous battons pour cela.

La menace sur l'emploi de chacun diminuera, si nous refusons la fatalité de la situation actuelle, en nous battant dans nos entreprises, et d'abord là où il n'y a pas de problèmes immédiats.

La menace sur notre propre emploi diminuera si, au lieu de nous recroqueviller sur nous-mêmes, nous devenons offensifs, pour faire place, dans nos entreprises, à ceux qui sont dehors..

pour l'emploi ?





Pleins feux sur l'action



Pleins feux

MICHELIN à Vannes

Depuis le 5 janvier 1976 des grèves tournantes qui désorganisent la production se déroulent à l'usine MICHELIN de VANNES qui emploie environ 1 300 personnes.

Ce mouvement particulièrement dur, suivi à plus de 90 % du personnel de production est l'expression du « ras-lebol » général des travailleurs de l'usine.

Ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont déclenché le mouvement sensibilisé par de nombreux tracts distribués ces derniers mois.

Les conditions de travail avec la multiplication du chronométrage et la fixation de nouvelles cadences, les pressions individuelles auprès du personnel au moment des dernières actions syndicales ont nourri le malaise.

Aujourd'hui, les revendications posées par la C.G.T. et la C.F.D.T. (majoritaire) portent en premier lieu sur une augmentation générale des salaires de 0,50 F à 1 F de l'heure et un réajustement de bas salaires.

A ces revendications s'ajoutent les

demanded de révision des cadences et des classifications, le respect du droit syndical, la semaine de 40 heures.

Jusqu'à présent, les réunions avec la Direction se sont toutes soldées par des échecs, la Direction ne faisant aucune contre-proposition.

L'action continue...

Le 21 février, une rencontre a eu lieu entre la région Chimie Bretagne, l'Union Départementale CFDT, afin de populariser le conflit au niveau de la région.

Cette réunion faisait suite à une autre au niveau du trust Michelin pour que des actions de solidarité aient lieu au niveau des différentes usines : déjà Cholet, Montceau, Clermont, Troyes ont effectué des débrayages.

D'autre part, 3 des 4 usines Espagnoles sont en grève générale depuis 3 semaines. Le conflit s'étend donc et toutes les structures de l'organisation sont maintenant concernées : syndicat, interprofessionnelle, trust, fédération, fédération internationale... à suivre...

L'ACTION S'IMPOSE



VERRERIE DE GRAVILLE (Le Havre)

Dans cette verrerie indépendante des grands (St-Gobain et BSN) les patrons ont mis à profit une clause de l'accord du 24 avril 1975 permettant l'application étalement du barème d'appointements garantis. Situation en or pour cette entreprise qui a pu ainsi concurrencer effi-

cacement les grands du verre... sur le dos de ses salariés. Ceux-ci ne l'ont pas entendu de cette oreille : 72 h. de grève CFDT-CGT ce qui ne s'était jamais vu. Résultats minimes enregistrés dans le calendrier du rattrapage mais l'action n'est pas terminée.

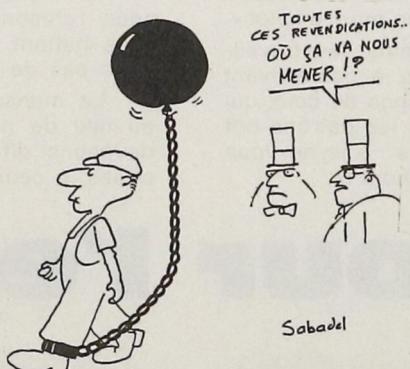
SAINT-GOBAIN à ANICHE (Nord)

Plusieurs jours de grève dans cette entreprise où la CFDT vient de s'implanter. Objectif : alignement des salaires sur les usines de Chanteloup (Oise) et de Châlons (Saône-et-Loire) soit environ 5 %.

La direction n'a cédé que 0,5 %. Elle a voulu refuser la participation de notre permanent régional aux discussions ce qui est contraire à la Convention Collective... à croire que la CFDT gêne beaucoup...

DANS LE VERRE

Le 28 janvier a été marqué par de nombreux débrayages dans les usines pour entamer la discussion dans les ateliers, sur les conditions de travail et montrer la volonté des travailleurs de ne pas tout attendre des palabres nationales qui piétinent. Fait marquant... la CFDT a « séché » la commission pari-



taire nationale. Les représentants ont envoyé des télex disant qu'ils trouvaient plus important de négocier dans l'établissement. Le seul représentant CFDT, le permanent fédéral, a réaffirmé nos objectifs en matière de conditions de travail sur le contenu et sur la forme.

P.E.C. - RHIN

OTTMARSHEIM (Haut-Rhin)

La moitié des 39 travailleurs des services administratifs et commerciaux se sont mis en grève du 12 janvier au 20 janvier pour la revalorisation des postes de travail.

DAUPHIN BOURGOIN

(Isère)

L'action dans cette usine a démarré le 1er septembre 1975 pour le service entretien et depuis le 1er décembre pour la fabrication.

Des mouvements ont lieu toutes les semaines (en moyenne 4 h) pour appuyer la revendication de salaire 300 F pour tous.

SOVAP LA ROCHE S/YON

(Vendée)

Dans cette entreprise de la transformation des matières plastiques la grève a démarré le 26 janvier suite à un refus catégorique de la Direction de discuter des revendications suivantes :

- augmentation des salaires de 0,60 F de l'heure
- 5^e semaine de congés payés
- heure d'information syndicale.



Mettre en prison des syndicalistes, c'est plus facile que de résoudre les problèmes du chômage et du pouvoir d'achat ! signez la pétition nationale

L'audience de la FUC-CFDT GRANDIT

Saint-Gobain Verre Textile Chambéry (Savoie)

Aux élections au Comité d'Etablissement, la CFDT obtient 25,2 % des suffrages exprimés soit une augmentation de 2,75 % par rapport à 1974. La CGT progresse de 1,31 % tandis que la CGC perd 0,38 % et la CFTC 3,34 %.

La CFDT progresse dans tous les collèges.

Ciba-Geigy à Saint-Fons (Rhône)

La CFDT devient la première organisation. Elle enlève 5 sièges sur 7 aux élections du Comité d'Etablissement contre 1 à la CGC et 1 sans étiquette syndicale.

Comurhex - Malvési à Narbonne

La CFDT, déjà majoritaire, progresse encore. Elle enlève à la CGC le siège titulaire dans le collège Agents de Maîtrise. Sur l'ensemble des suffrages exprimés, la CFDT en a 52 % (4 élus), la CGT en a 25 % (1 élu), FO en a 19 % (1 élu), la CGC avec 4 % a aussi 1 élu dans le collège Cadres.

Shell-Chimie - Etang de Berre

Aux élections du Comité d'entreprise, la CFDT obtient 45,27 % des suffrages exprimés et 5 élus.

La CGT a aussi 5 élus avec 42,15 % des voix. La CFTC n'obtient aucun siège.

Pouvoir d'achat

Où en sommes-nous ?

Les prix grimpent toujours

Malgré les déclarations rassurantes et optimistes de Fourcade ou de Giscard d'Estaing, les chiffres sont là.

Pour l'année 1975, les prix ont augmenté de 13,3 %, c'est le résultat de l'indice calculé par la C.F.D.T. Bien sûr, l'indice officiel gouvernemental calculé par l'I.N.S.E.E. donne des résultats inférieurs : + 9,6 %. La C.F.D.T. a déjà eu l'occasion de dire ce qu'elle pensait de cet indice et en quoi il ne permettait pas d'apprécier à sa juste valeur l'augmentation du coût de la vie.

Et les augmentations de salaires

En regard de la montée des prix, quelles ont été les augmentations de salaires ? Nous n'avons pas les moyens de connaître la réalité de chaque entreprise, mais les informations en notre possession révèlent des disparités très importantes :

— SOLVAY	:	+ 13 %
— RHONE-POULENC INDUSTRIE	:	+ 6 %
— S. N. P. E.	:	+ 10,98 %
— BAIGNOL & FARJON	:	+ 11,56 %
— SOFREM (P.U.K.)	:	+ 8,5 %
— ELECTROREFRACTAIRE	:	+ 12,5 %

Par contre, nous connaissons bien ce qui s'est passé au niveau des Conventions Collectives. Tout d'abord les patrons ont refusé de négocier. Dans la Chimie, l'U.I.C. a adressé des « conseils » aux entreprises ; dans le Pétrole, l'U.C.S.I.P. « négocie » avec des organisations archi-minoritaires (S.C.I.P., F.O. - C.F.T.C.).

Les résultats sont les suivants :

— CHIMIE	:	8,2 % pour ceux qui ont eu l'ensemble des « conseils » de l'U.I.C.,
— PETROLE	:	10 % + 40 F.
— VERRE MECANIQUE	:	8,8 % + 30 F.

La perte du pouvoir d'achat est évidente

Elle est notamment plus sensible sur les salaires les plus bas, ce qui motive notre revendication d'une augmentation des salaires réels en deux parties :

SOMME FIXE + POURCENTAGE.

Sans faire l'impasse sur le retard accumulé durant l'année 1975, LE BUREAU NATIONAL DE LA FEDERATION A CHIFFRE NOTRE REVENDICATION POUR L'ANNEE 1976 : 400 F + 10 %.

C'est dans chaque entreprise qu'il faut faire le bilan pour l'année 1975 et se battre pour faire avancer notre revendication.

Le Bureau National a aussi actualisé les revendications de barème de salaires minima. Nous reviendrons sur cette question dans notre prochain numéro.



Dans l'offensive sur l'emploi

Notre Fédération a décidé de faire de l'EMPLOI l'axe essentiel de sa politique d'action. Les raisons d'un choix apparaissent clairement pour qui connaît les industries dans lesquelles nous travaillons. S'il est vrai que nous n'avons pas connu de grandes vagues de licenciements collectifs - encore qu'il y ait quelques cas - nous nous heurtons tous les jours à des décisions patronales qui sont autant d'atteintes à l'EMPLOI. Il s'agit par exemple des mesures de chômage partiel, des mutations, des démissions plus ou moins imposées, du blocage de l'embauche, de la diminution des effectifs aux postes de travail qui s'accompagne d'une dégradation des conditions de travail, du recours au travail temporaire ou intérimaire, des contrats de travail à durée déterminée, etc... etc...

Nos industries se restructurent, les fusions, les absorptions sont le plus souvent accompagnées de fermetures d'ateliers, de déplacement de fabrications, de mutations, voire de licenciements. Les investissements sont presque uniquement consacrés à des améliorations technologiques qui visent à augmenter la productivité, donc à produire plus, avec un nombre de travailleurs moins important.

Croire qu'il s'agit d'une situation conjoncturelle serait

LES DISCUSSIONS AVEC LES PATRONS

Dans la Chimie, le Pétrole, le Verre mécanique, nous avons, à plusieurs reprises, rencontré les chambres patronales sur les conditions de travail.

Nous étions prêts à une négociation sérieuse sur une série de problèmes qui sont communs à l'ensemble des travailleurs de nos branches. Nous précisions aussi qu'il était nécessaire d'aller plus loin et de définir contactuellement les dispositions utiles pour que les discussions et les négociations descendent dans les entreprises, les établissements et les ateliers.

Pour améliorer les conditions de travail, les travailleurs doivent pouvoir s'exprimer... les patrons doivent négocier à tous les niveaux avec les syndicats.

Nous avons clairement formulé notre proposition dans les textes que nous avons remis aux patrons :

« L'amélioration des conditions de travail est un problème important qui recouvre des réalités fort diverses selon les établissements et les entreprises. Une négociation nationale même positive ne peut prétendre régler toute les situations. Aussi, il faut distinguer :

- les revendications de caractère général qui peuvent faire l'objet d'une négociation et d'un accord entre les fédérations syndicales et les chambres patronales
- et l'amélioration des conditions de travail spécifiques à chaque travailleur, chaque atelier ou service, à chaque établissement ou chaque entreprise.

Dans ce dernier cas, il faut, pour arriver à une réelle

AGIR POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

une erreur. En effet, une étude sur les statistiques des quinze dernières années montre que, dans les périodes où les industries chimiques et parachimiques étaient en pleine expansion, l'évolution du nombre d'emplois ne marchait pas au rythme que celle de la production, ou des chiffres d'affaires des entreprises. Il y a de fait, et depuis un certain nombre d'années, un tassement du nombre des travailleurs dans nos industries. C'est dire qu'aujourd'hui et dans les années qui vont venir, la situation de l'emploi restera préoccupante dans nos industries comme au niveau général.

Le nombre d'emplois n'est pas seul en cause, il faut aussi s'interroger sur la qualité de cet emploi. Si notre action a permis d'obtenir le retour aux 40 heures dans plusieurs branches (Pétrole-Chimie-Verre mécanique) et les 4 semaines de congés payés, nous assistons aussi à une aggravation des charges de travail car les embauches supplémentaires n'ont pas toujours été faites.

Alors que les médecins, sociologues et travailleurs concernés s'accordent pour dénoncer les effets nocifs du travail en équipe, du travail de nuit, cette forme d'organisation du travail n'a fait que s'amplifier. La recherche du profit maximum et d'une productivité accrue se fait au détriment des conditions de sécurité et au mé-

pris de la santé des travailleurs. Nos industries continuent à compter un très grand nombre d'accidents du travail, et nous commençons à découvrir qu'un certain nombre de produits chimiques (chlorure de vinyle, amiante,...) sont la cause de maladies graves pour les travailleurs (cancer par le chlorure de vinyle).

Donc, en disant OFFENSIVE POUR L'EMPLOI, notre Fédération entend dépasser la seule bataille — toujours nécessaire — contre le licenciement ou le chômage partiel. Il s'agit de s'attaquer à tous les aspects des politiques patronales qui, en définitive, ont des conséquences sur notre emploi. La bataille pour l'amélioration des conditions de travail entre tout à fait dans le cadre de notre offensive pour un emploi, un meilleur emploi.

C'est aussi la seule réponse aux patrons qui disent « Vous avez de la chance, vous avez un emploi... alors tenez-vous tranquilles !... ». Avec de tels propos, le patron cherche tout bonnement à imposer la dégradation des conditions de travail, une mauvaise classification, un salaire plus bas. LA SEULE REPONSE, C'EST L'ORGANISATION ET L'ACTION COLLECTIVES POUR AMELIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

... POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

amélioration, prendre les moyens qui permettent l'expression et la participation des travailleurs et de leurs représentants ».

Ces principes, à notre avis, ne souffrent pas de discussion, car il s'agit d'affirmations de bon sens. Qui, en effet, peut prétendre qu'une réelle amélioration des conditions de travail puisse se satisfaire uniquement de négociations et d'accords au niveau de toute l'industrie ou à celui d'une branche industrielle ?

Tout le monde sait, et particulièrement les travailleurs, que les conditions de travail sont diverses et que suivant les cas, l'accent sera mis sur les charges de travail trop importantes, les cadences trop rapides, la toxicité des produits, les contraintes de la hiérarchie, l'organisation du travail, etc. chaque cas demande une solution particulière qui suppose l'expression des travailleurs concernés et la négociation sur les améliorations à apporter.

C'est pourquoi nous demandons qu'un accord au niveau d'une convention collective prévoit notamment :

- Le droit, pour les travailleurs, de se réunir dans les ateliers et services avec la participation de délégués syndicaux et des délégués élus, pour discuter des nécessaires améliorations à apporter à l'environnement et à l'organisation du travail lui-même. Ce droit pourrait être concrétisé par un crédit annuel de 15 heures pour chaque salarié.
- le paiement, comme temps de travail, du temps passé par les travailleurs aux réunions et entretiens prévus ci-dessus.
- l'ouverture des négociations entre les organisations syndicales représentatives et les directions dans les établissements et les entreprises sur l'amélioration des conditions de travail.

Nos revendications

Comme nous nous en expliquons dans l'article : « Les discussions avec les Chambres Patronales », il s'agit des REVENDICATIONS COMMUNES aux TRAVAILLEURS DE NOS INDUSTRIES. Il appartient à chaque section syndicale, à chaque syndicat d'élaborer, par la discussion collective, les revendications qui leur sont spécifiques et qui viendront s'ajouter à celles-ci.

- Droit d'expression et de discussion pour les travailleurs.
- Ouverture des négociations à tous les niveaux : entreprise, établissement, atelier.
- Limitation du travail en continu et semi-continu aux seuls cas où il est IMPOSSIBLE de procéder autrement ;
Partout où c'est possible : SUPPRESSION DU TRAVAIL DE NUIT.
- REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL
 - retour immédiat aux 40 heures, sans perte de salaire pour les travailleurs de nos industries qui ont des horaires supérieurs,
 - pour les travailleurs postés, MISE EN PLACE D'EQUIPES SUPPLEMENTAIRES, afin de garder les effectifs suffisants et de diminuer la durée du travail, pour arriver à un horaire de 33 heures 3/5 (5 équipes).
- Possibilité pour les travailleurs postés de passer à la journée avec MAINTIEN du coefficient et de la rémunération (salaire de base + primes).
- DROIT à LA RETRAITE A 60 ANS POUR TOUS, avec une pension égale à 80 % de la rémunération calculée sur la moyenne des dix meilleures années. Pour les travailleurs postés, chaque période de trois années consécutives donnera droit à un avancement d'un an de l'âge de la retraite. L'âge minimum d'ouverture de la retraite est fixé à 55 ans.
- HYGIENE ET SECURITE : Nous proposons toute une série de mesures s'inscrivant dans le principe de base suivant :
DONNER LA PRIORITE A L'HYGIENE ET A LA SECURITE AVANT TOUTE CONSIDERATION DE RENDEMENT, DE PRODUCTIVITE, DE RENTABILITE ET DE PROFIT, et notamment :
 - les effectifs suffisants à tous les postes de travail,
 - information complète (composition - risques-toxicité) sur les produits utilisés.
- INTERDICTION DE TOUT TRAVAIL AU RENDEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF.
- INTERDICTION de tout système d'intéressement à la « diminution » des accidents du travail, notamment des PRIMES DITES DE SECURITE.
- COMITES HYGIENE ET SECURITE
Nos propositions visent à améliorer le ROLE et les MOYENS DU C.H.S., et à étendre la totalité de la législation aux petites et moyennes entreprises.
- MEDECINE DU TRAVAIL
 - Renforcer le rôle du C.E. dans le contrôle de la médecine du travail ; supprimer la TUTELLE PATRONALE sur la médecine du travail.
 - Interdiction de tous contrôles, autre que ceux de la Sécurité Sociale, auprès de malades ou accidentés.

Mieux connaître la F.U.C. :

la Pharmacie

La Fédération de la Chimie recouvre des réalités différentes selon les branches, les entreprises — trusts multinationaux mais aussi petites et moyennes entreprises — les travailleurs — de l'ouvrier spécialisé au cadre ou à l'ingénieur de recherche.

Connaitre la Fédération, c'est analyser chacune de ces réalités. Aussi, nous commençons dans ce journal aux adhérents une série d'informations pour mieux connaître la Fédération.

Aujourd'hui, c'est la branche Pharmacie, à partir des travaux effectués par les camarades de la commission de cette branche.

QUAND LES TRAVAILLEURS DE LA PHARMACIE S'INTERROGENT . . .

Comme chaque année, et comme chaque branche professionnelle de la FUC, des camarades représentant la branche PHARMACIE dans les différentes régions de France, se sont rencontrés pendant deux jours, les 16 et 17 janvier 1976.

Leur but : mieux saisir les problèmes économiques et sociaux que les professions de la pharmacie posent à ceux qui y travaillent : INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE - DROGUERIE - REPARATION.

Qui sont les travailleurs de la pharmacie ?

Ils sont plus de 60 000 dans l'INDUSTRIE, répartis surtout en Région Parisienne (plus de 30 000), dans la Région Centre et la Région Lyonnaise (environ 7 000 chaque), puis en Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, etc. Les réseaux de visite médicale sont implantés dans toute la France pour chaque laboratoire.

Les travailleurs de la DROGUERIE PHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE sont environ 3 000 et travaillent pour l'industrie.

Environ 15 000 salariés de la REPAR-

TION travaillent dans des dépôts répartis dans toute la France, spécialement dans les régions à forte densité de population.

Ces travailleurs sont en majorité des TRAVAILLEUSES : plus de 57,5 % en moyenne dans l'industrie, davantage encore dans la répartition. Ces travailleurs souffrent de plus en plus d'un manque de QUALIFICATION. De plus en plus, car l'automatisation s'accroît, principalement dans les secteurs où les femmes représentent 70 à 90 % des effectifs.

Quand les patrons se « réorganisent » . . .

La BRANCHE PHARMACIE se porte bien. Le contrecoup de « la crise » atteint les entreprises de ces secteurs parce qu'il faut bien faire comme les autres : utiliser le climat de chômage pour faire accepter des compressions d'effectifs, réorganiser des secteurs, transférer des établissements dans d'autres régions, selon une politique qui se révélera peut-être demain tantôt de gaspillage, tantôt d'économies de bouts de chandelles. C'est ce que les patrons appellent « restructurer l'entreprise » pour la « rentabiliser ».

De nombreux regroupements se font dans les entreprises de la pharmacie : depuis la sous-traitance de tel produit, le traitement informatique des paies (Répartition surtout), éventuellement « prêt de personnel », entente commerciale au niveau des réseaux de visites médicales entre deux laboratoires, efforts de recherche . . . jusqu'au rachat proprement dit.

Les grosses sociétés se réservent l'exploitation des produits les plus rentables, ou les plus conformes à leur

« image de marque », et confient les autres (il ne faut rien perdre) à des petites sociétés. Elles contribuent ainsi à maintenir un secteur de seconde zone. On devine les conséquences au niveau des salaires et de la sécurité de l'emploi.

Enfin, on assiste à la croissance démesurée du SECTEUR COMMERCIAL : c'est le dieu du « MARKETING » qui commande toute la politique de l'entreprise, car les patrons en attendent des miracles. La SANTE PUBLIQUE, l'intérêt du consommateur, les CONDITIONS DE TRAVAIL des salariés passent loin derrière . . . les travailleurs subissent.

- LES DEPARTS NE SONT PAS REMPLACES - Les malades, les handicapés sont éliminés le plus rapidement possible. Des menaces de licenciement planent, surtout dans les régions où il y a peu d'industries : le chantage à l'emploi pèse quand il n'y a pas d'autre entreprise aux environs !

- LES TRAVAILLEURS SUBISSENT AUSSI LA REMISE EN CAUSE DES AVANTAGES ACQUIS :

- POUR LES SALAIRES : le 13^e mois est souvent transformé en prime d'assiduité ;

- POUR LE DROIT SYNDICAL constamment remis en cause : il faut se battre pour que tous les délégués reçoivent à temps les convocations aux réunions D.P. - C.E. ; pour prendre les temps de délégation et être remplacés ; pour réunir les travailleurs sur le temps de travail, etc.

- Des machines plus perfectionnées, l'installation de l'informatique (les fameux terminaux de la Répartition) TRANSFORMENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL, aussi bien pour les employés de bureau, les téléphonistes, que les ouvriers d'entretien ou à la production. Travail moins pénible physiquement, peut-être, mais souvent PLUS FATIGANT AU POINT DE VUE NERVEUX, et qui entraîne souvent une DEQUALIFICATION : on est moins nombreux pour la même quantité de travail et la même quantité de travail et l'automatisation demande peu de savoir professionnel.

- Le travail est toujours plus DIVISE, « PARCELLISE » ; par exemple : les filles qui traitent les animaux dans un labo d'expérimentation n'ont pas le droit de savoir le résultat des expériences dans les autres labos. On leur interdit même de communiquer entre labos. Pourquoi ? Des techniciens, des cadres, sont priés de signer les rapports, sans essayer d'améliorer les normes de travail.

Les travailleurs, à quelque travail qu'ils soient affectés, n'ont pas le droit d'avoir une vision d'ensemble.

- Les travailleurs de la pharmacie voient les conditions de travail s'AGGRAVER.

- Quand on travaille à ce produit-là : on devient un peu cinglé, on s'endort . Tel autre produit déshydrate la peau, tel autre accélère les battements du cœur.

- On brise les machines pour accélérer les cadences, on ne les entretenir plus réellement.

Et pourtant les travailleurs savent réagir !

— Il y a LA GREVE bien sûr :

- huit jours de grève chez MAUVERNAY (Massif Central), avec occupation de l'usine, grâce à une forte participation des travailleurs. Résultats intéressants : indexation des salaires sur la moyenne des 4 indices à partir du 1.10.75 plus 75 F. d'augmentation du coefficient 135 à 365 et 3 points payés par an — non récupérés — ;

- ou la grève des conditionneuses d'UNILABO, contre le salaire « à la tête du client », réclamant toutes ensemble le même salaire ; elles ont obtenu 60 F. pour toutes et le développement de la polyvalence.

Mais il y a aussi une action PATIENTE, de chaque jour, qui peut devenir très efficace si toute la section syndicale la soutient et l'utilise :

— Dans un labo, la section CFDT récolte auprès des travailleurs toute l'information possible sur les symptômes dont ils souffrent du contact avec les produits. Ensuite, un travail est envisagé en C.H.S., avec intervention du médecin du Travail et de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie.

— Ailleurs, les D.P. avaient constaté que les travailleurs d'un atelier, chargés de coller les étiquettes, souffraient de maux de tête ; mais l'étiquette de la colle utilisée, elle, avait disparu. Il a fallu l'exiger, pour pouvoir prouver qu'il s'agissait d'un produit nocif.

— Ailleurs, la S.S.E. fait supprimer le trichorethylène (produit nocif et dangereux) utilisé pour décoller les étiquettes.

— Sur une chaîne, le chef de chaîne rend le travail insupportable : 60 filles se réunissent sur le tas pour discuter et exiger une autre attitude. Il y avait de nombreuses adhérentes CFDT parmi elles.

— Des techniciens essaient, simplement en posant des questions, de remettre en cause les méthodes de calcul.

Avons-nous conscience du rapport de force qui se crée en faveur des travailleurs lorsqu'ils prennent conscience de leurs conditions de travail en discutent collectivement, analysent de quelle politique patronale elles découlent et agissent pour les faire modifier ?

La BRANCHE PHARMACIE va poursuivre le travail commencé sur LE MEDICAMENT : quelles consignes sont données aux CHERCHEURS ? — Comment est faite l'EXPERIMENTATION des produits nouveaux ? — Le règne du MARKETING : comment sont établis les prix ? — A quoi utilise-t-on les VISITEURS MÉDICAUX ? — En FABRICATION : d'où viennent les matières premières ? — Où va le produit fini ? — Comment se fait le contrôle ? — Comment se fait l'entretien des machines ? — Les travailleurs connaissent-ils la toxicité des produits qu'ils manipulent ? — Quant à la DISTRIBUTION-REPARTITION : quelles sont les conditions commerciales et financières faites aux clients ? —

En janvier, seulement quelques sections avaient travaillé selon ce canevas ; et déjà la moisson d'informations recueillie était abondante. Or, c'est par ce travail que tous, dans les ateliers, les bureaux ou sur la route, apprendront à analyser leur travail et pourront, en-

semble, agir, efficacement dans le sens de nos perspectives, à partir des réalisés de la profession.

Cela signifie des réunions des travailleurs, des militants, un effort pour écrire ce que l'on découvre, et pour chercher quelle action peut-être engagée.

Les scandales

Faut-il remuer de vieilles histoires ? Le talc Morhange, la pommade souveraine... d'autres affaires moins célèbres car plus vite étouffées.

Scandale de la pharmacie : combien de médicaments inutiles, de « drogues », de gaspillage, pour quelques médicaments sérieux, vitaux ?

Mais les scandales de la pharmacie, aujourd'hui, ce sont aussi les ball-traps, les dîners champêtres, les voyages lointains... offerts aux médecins et à leurs femmes. Quels excellents arguments thérapeutiques, n'est-ce pas ? Ou encore ce magnétoscope offert par un laboratoire à l'internat d'un hôpital, alternant films porno et séquences publicitaires. C'est ce que ce laboratoire appelle sa contribution à la formation des jeunes médecins — étant entendu, bien sûr, que ceux-ci font acheter par l'hôpital le-dit médicament.

Le scandale c'est la pression constante que les visiteurs médicaux sont CONTRAINTS d'exercer sur les médecins, au lieu de remplir leur rôle (reconnu par la Convention Collective) d'informateurs du corps médical.

Le scandale c'est aussi Mérieux, bénéficiant d'une autorisation « provisoire » pour collecter du sang humain, et en tirer sérum et vaccins — cela au mépris de la Loi française — qui en confie le monopole au Secteur Public.

Le scandale, c'est le peu de crédits accordés à la recherche thérapeutique dans le Secteur Public, si bien que ce secteur (Centre National de Transfusion Sanguine ou Institut Pasteur par exemple) dut, pendant des années, laisser faire Mérieux. Maintenant Mérieux pleure misère et demande à ses salariés de modérer leurs exigences... oubliant les bénéfices passés.

Le scandale de la pharmacie, c'est une industrie française contrôlée à 60 % par les capitaux étrangers ; où les laboratoires de recherche sont de plus en plus à la merci de décisions prises

aux Etats-Unis, en Allemagne, en Angleterre.

Le scandale de la pharmacie, c'est aussi l'établissement des prix, non en fonction du coût ou d'une véritable politique de la recherche, mais en fonction du marché, avec la part belle faite à la publicité ; où l'on crée des « nouveautés » pour pouvoir augmenter les prix, quitte à abandonner de bons produits thérapeutiques... qui ne sont plus assez « juteux ».

Le scandale de la pharmacie, il est aussi entretenu par les Pouvoirs Publics ; au lieu de réformer le contrôle des prix, fait depuis des années dans des conditions folkloriques, l'Etat, devant le déficit de la Sécurité Sociale, diminue brutalement des prix, pénalisant ainsi certains laboratoires ; mais il en favorise d'autres en autorisant le relèvement des prix des médicaments non remboursés par la Sécurité Sociale.

Qui les paie ceux-là ? Mais surtout quels instruments de contrôle les Pouvoirs Publics se donnent-ils pour améliorer leur connaissance des véritables prix de revient de l'industrie ? — pour contrôler l'orientation de la recherche en fonction d'une réelle amélioration de la Santé Publique ? — pour maintenir la recherche fondamentale en France ? — pour favoriser un recyclage permanent des médecins et une meilleure connaissance du public par une véritable information médicale, libérée de la tutelle de l'industrie ?

Le scandale de la Pharmacie, c'est aussi celui de la Distribution, régie par une concurrence effrénée quand il s'agit des Grossistes-Répartiteurs, et au contraire, par une législation protectionniste, qui date du régime de Vichy, quand il s'agit des pharmacies d'officine — tandis que le circuit de distribution mutualiste, le plus intéressant pour les consommateurs est lui, sans cesse entravé.

Faut-il en pleurer ? — Faut-il en rire ? — Rions, c'est peut-être le plus sûr moyen pour refuser la tutelle de la « drogue » que voudraient bien nous imposer ces Messieurs du médicament.

La FUC pôle d'attraction

DES RESPONSABLES ET DES MILITANTS DE L'UNION DES CADRES ET TECHNICIENS (UCT)
ADHÉRENT A LA FUC-CFDT

L'UCT est une organisation issue du départ de la CGC en 1969 de cadres et techniciens principalement dans les branches pétroles et EDF-GDF. Son action dite apolitique veut aboutir à la construction d'un « syndicalisme évolutionnaire » qui donne à tous « la citoyenneté dans l'entreprise ».

Constatant le peu de crédibilité que revêt cette orientation, notamment dans les circonstances économiques actuelles, et la stagnation de cette organisation, des responsables et des militants de l'UCT dans le secteur pétrole (membres du SCIP) ont décidé de quitter cette organisation et d'adhérer à la CFDT en essayant d'entrainer avec eux un courant dans l'UCT.

Les militants « constatent que la doctrine » dite « évolutionnaire » apporte en maintes occasions, une aide indéniable aux thèses patronales, et que la pratique qu'elle entraîne conduit à une

complaisance inacceptable envers les pouvoirs établis.

Pour la FUC-CFDT, cet apport nous renforce dans l'idée que notre action présente et notre perspective autogestionnaire s'avèrent plus que jamais une réponse au malaise des cadres. Mais cet événement doit aussi nous interroger sur la pratique que nous menons, notamment vis à vis de cette catégorie de salariés.

Il y a, C'est vrai, dans les entreprises des cadres « imbuvables » qui sont quelquefois plus patrons que les patrons. Mais il ne faut pas généraliser à tous.

D'une part, de par leur fonction, les cadres hiérarchiques sont chargés d'appliquer la politique imposée par les directions. D'autre part, la Direction essaie par divers moyens (information privilégiée, statut particulier) à rendre les cadres plus dociles.

Il faut aider les cadres à prendre conscience de l'exploitation qu'ils subissent sans pour autant les mettre en porte-à-faux.

En ce qui concerne les adhérents cadres CFDT ou les sympathisants, les sections syndicales sont appelées à constituer les premiers éléments significatifs des nouveaux rapports sociaux que nous voulons construire par une confrontation entre ouvriers, employés, techniciens, cadres.

Le fait que des militants de l'UCT nous rejoignent, nous renforce dans cette conviction.

Nous voulons fédéralement une syndicalisation massive des cadres qui ont intérêt comme tous les travailleurs à des changements sociaux.

Cela signifie pour nous de prendre en compte leurs revendications concrètes qui vont dans ce sens et à construire avec eux notre action.

SLIC Lyon - 4^e Congrès

Pour plus d'efficacité

Le Syndicat Lyonnais des Industries Chimiques (SLIC-CFDT) a tenu son 4^e Congrès à la Bourse du Travail de Lyon, les 15 et 16 janvier 1976.

Une centaine de délégués représentant les sections syndicales ont assisté à l'ensemble des travaux.

Le rapport d'activité : Qu'est-ce que le S.L.I.C. aujourd'hui ?

C'est avant tout 52 sections syndicales et près de 4 000 adhérents. C'est aussi une action importante, mais qui se révèle insuffisante pour faire face à tous les problèmes. Aussi le rapport d'activité, présenté par Georges ASTIER, portait principalement sur le fonctionnement du syndicat, ses insuffisances, avec la volonté d'aborder les problèmes existants « au ras du sol ». Ce rapport était le fruit des travaux de préparation de plusieurs collectifs à l'intérieur du syndicat. Au cours du débat, les différentes interventions ont confirmé et précisé la critique : accumulation des responsabilités et des tâches à accomplir sur des individus et insuffisamment sur des collectifs, difficultés à organiser le collectifs de sections syndicales ; comment dégager de nouveaux militants. Comment résoudre les problèmes de coordination, de communica-

nation ; certaines sections restant très isolées.

Le rapport d'activité sera adopté par 76 % des mandats exprimés.

Le rapport d'orientation

Pour un meilleur fonctionnement, une plus grande efficacité du S.L.I.C.

L'axe essentiel du rapport présenté par Michel SOULAGE au nom du Bureau du Syndicat est la décentralisation du syndicat. Il s'agit d'un processus qui ménage plusieurs étapes en mettant en place des secteurs géographiques avec le maintien d'une structure centrale de coordination. Le but recherché est, bien sûr, le renforcement des sections syndicales, la plus grande participation des militants CFDT à l'action des différentes structures professionnelles et interprofessionnelles, et aussi une plus grande capacité de prise en charge et de soutien à l'action. Mais décentralisation ne veut pas dire indépendance et il s'agit d'une structure décentralisée, mais homogène face aux problèmes à régler.

L'embauche d'un deuxième permanent au S.L.I.C. devra permettre de mener à bien la politique adoptée par le Congrès. Ce rapport est adopté par 84 % des mandats exprimés.

Le Congrès a ouvert la voie à une nouvelle étape : redéfinir collectivement la ligne politique du syndicat en matière d'action afin d'allier en permanence pratique et théorie. Le S.L.I.C. veut jouer pleinement son rôle de structure intermédiaire ; les camarades Michel PORTAY de l'Union Départementale du Rhône et Claude MENNECIER de la FUC en ont souligné la nécessité. Ils ont aussi apporté au Congrès une information sur l'action de la CFDT, sa stratégie face à la crise et aux stratégies patronales.

Le S.L.I.C. est prêt à apporter encore plus aux adhérents et aux travailleurs, ainsi qu'aux structures de la CFDT auxquelles il participe, Fédération, Union Départementale du Rhône. Le S.L.I.C. s'inscrit également dans la construction de la structure régionale Chimie Rhône-Alpes.

