

chimie



UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

Nouvelle Série

CPP 339.D.73

AGIR POUR L'EMPLOI

Le 6 janvier, à la télévision, BARRE définissait devant 400 chefs d'entreprise une politique qu'il caractérisait ainsi : « Vérité, continuité, fermeté ». Le langage très économiste qu'il a tenu et qu'il ne cesse de réaffirmer pourrait apparaître tout à fait neutre. BARRE s'affiche d'ailleurs libre vis-à-vis des « hommes politiques ».

A quel cinglant désaveu nous avons assisté vis-à-vis de la politique menée par ses prédécesseurs dont GISCARD D'ESTAING lui-même. Mais, en fait, tout en s'auréolant de la volonté de rétablir les équilibres globaux, de lutter contre l'inflation, BARRE ne fait que poursuivre la politique qui a prévalu pendant des années, politique qui ne remet pas en cause les inégalités, qui à travers son plan gère la crise au profit des entreprises et aux dépens des travailleurs, qui privilégie la consommation individuelle plutôt que les investissements collectifs.

A la fin de l'émission, BARRE s'est tout à coup souvenu qu'une entreprise ne comportait pas qu'un patron mais fonctionnait grâce aux travailleurs. Ouf ! il n'a pas oublié la phrase qu'il avait apprise par cœur avant l'émission et que son discours économiste a failli emporter.

Dans le même temps, BEULLAC et GISCARD dénonçaient la politisation dans l'entreprise, « tentative contraire à la nature de l'entreprise qui doit rester un lieu de travail conservant son caractère de neutralité politique et où les propositions des travailleurs s'expriment par la voie des organisations syndicales et par les institutions représentatives de la vie de l'entreprise ». Parallèlement, BEULLAC affirmait la place essentielle des cadres « dans la politique sociale de

l'entreprise ». Ce discours n'est pas nouveau, et nous savons tous que l'entreprise n'est pas un lieu « neutre » qui voit s'affronter ceux qui ont le pouvoir — les patrons — et ceux à qui on demande de subir et obéir — les travailleurs. Mais on peut craindre que ces déclarations ne soient qu'un prélude à une attaque en règle contre les organisations syndicales représentatives souvent accusées par le pouvoir et le patronat de « faire de la politique » alors qu'elles défendent les intérêts réels des travailleurs.

Ces déclarations veulent faire oublier que c'est dans l'entreprise que les travailleurs subissent les détériorations des conditions de travail et d'emploi, la baisse du pouvoir d'achat, le maintien des inégalités, le droit de se taire et d'obéir, directement issus de la politique actuelle.

En mettant l'accent sur l'emploi depuis plus d'un an, la FUC entend lutter contre les causes et les effets de cette exploitation. Elle s'oppose à tout licenciement sans reclassement équivalent, elle lutte pour obtenir la réduction du temps de travail, l'embauche définitive des intérimaires et des temporaires qui se développe, la suppression des sociétés de services qui travaillent en permanence dans une entreprise, le maintien des effectifs, la création d'emplois... La campagne des confédérations CFDT et CGT sur ce thème, dont le point culminant aura lieu dans la deuxième quinzaine de février, doit nous permettre d'accentuer cette offensive, d'arracher des victoires sur l'emploi et d'accroître la prise de conscience des travailleurs sur la vraie nature de l'entreprise capitaliste.

un dossier CHIMIE unifiée

LUTTER POUR L'EMPLOI

c'est possible



pages 3 à 6

SOMMAIRE

EDITORIAL

page 1

SOLIDARITE INTERNATIONALE

page 2

DOSSIER LUTTER POUR L'EMPLOI C'EST POSSIBLE

- résolution du CN de la FUC

page 3

- quand le Rhône est pollué
- le réveillon des postés
- l'emploi dans les engrais
- BSN à Rive de Gier

pages 4 et 5

- les travailleurs intérimaires, action à APC Toulouse
- Chimie-Rouen :

sécurité et responsabilité des cadres

page 6

PLAN BARRE

page 7

PHARMACIE

Quatre jours de réflexion sur la socialisation du médicament

page 8

SOLIDARITE INTERNATIONALE

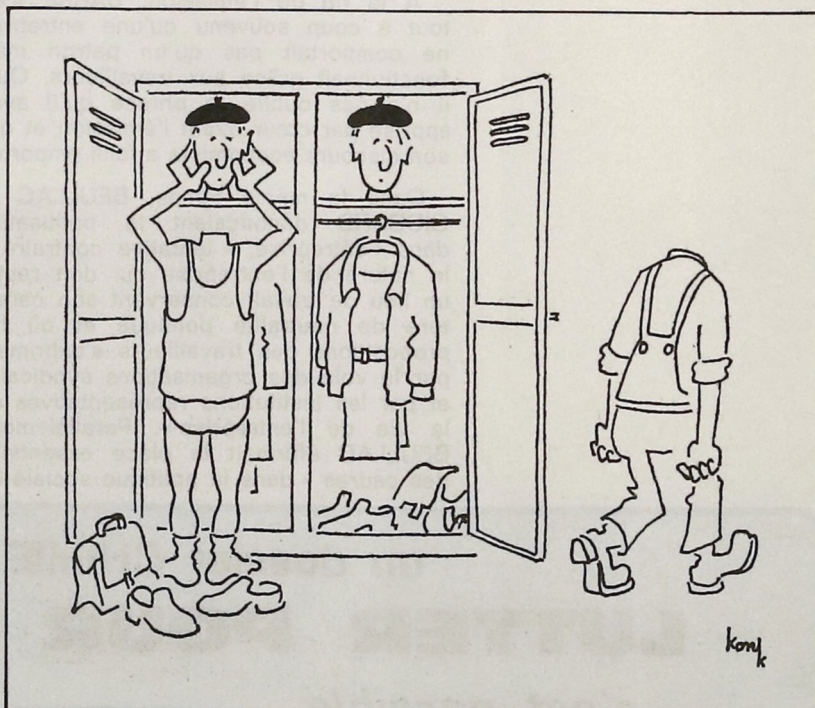
Communiqué de la FUC-CFDT

Les 800 travailleurs de l'usine HIDRO NITRO à Monzon en Espagne sont en grève depuis plus de trois semaines. Cette entreprise est une filiale de PUK ; les travailleurs ont des salaires très bas et de très mauvaises conditions de travail (salaires de 1 000 à 1 200 F en moyenne). Ils revendiquent principalement une augmentation de salaires et de meilleures conditions d'hygiène et de sécurité. Alertée par son syndicat professionnel international l'ICF, la FUC a tout de suite apporté sa solidarité aux travailleurs d'HYDRO NITRO. Ainsi elle a provoqué une information dans tous les établissements PCUK et est intervenue auprès de la Direction de PUK pour que celle-ci accepte de négocier. Mais à l'heure actuelle, la Direction locale durcit sa position et nous pouvons craindre qu'elle cherche, par la répression, un débouché face à la mobilisation et à l'ampleur que prend le conflit (le PDG Villa-Mir est un ancien ministre du gouvernement Arias Navarro).

Aujourd'hui le 14.1.77 le conseil d'administration de l'entreprise se réunit à Monzon. Aussi nous devons accroître la pression en faveur des revendications des travailleurs.

Aujourd'hui la FUC CFDT a réuni des représentants de tous les établissements de PCUK. A cette occasion elle salue la lutte courageuse et exemplaire des travailleurs d'HYDRO NITRO. Elle a décidé, au cours de cette rencontre, de renforcer sa solidarité sur tous les plans.

Paris, le 14 janvier 1977



(Tiré du Journal « Le Monde »)

Lutter pour l'emploi *c'est possible...*

UNE RESOLUTION DU COMITE NATIONAL DE LA FUC-CFDT TOUJOURS D'ACTUALITE

En octobre 1973, le Comité National de la Fédération adoptait une résolution : POUR UNE ACTION OFFENSIVE SUR L'EMPLOI. Elle est toujours d'actualité, comme le montre les extraits suivants.

Le système capitaliste repose sur un développement anarchique de l'économie qui, au niveau de l'emploi, provoque des déséquilibres de toutes sortes.

L'EMPLOI, quant à son existence, sa nature, sa localisation, son niveau de qualification et de rémunération n'est pas adapté à l'homme, c'est l'homme qui doit s'adapter à l'EMPLOI.

Aussi l'EMPLOI est-il un élément important des stratégies patronales qui visent à :

- accroître la mobilité de la main-d'œuvre afin que les entreprises puissent disposer des travailleurs là où elles en ont besoin et au plus bas prix possible.
- entretenir un volant de main-d'œuvre dont les statuts multiples contiennent le moins de garanties possibles, ce qui rend ces travailleurs plus vulnérables (travail intérimaire, contrats dits de mobilité, contrats à durée déterminée, travailleurs immigrés, etc.). L'emploi devient alors, pour le patronat, une arme pour diviser les travailleurs.
- utiliser le chômage comme moyen de pression pour empêcher le développement d'une action collective revendicative, et pour peser sur le contenu du contrat de travail, les salaires et les conditions de travail et de vie.

La nature de la crise est structurelle, aussi, pour la surmonter, les mesures conjoncturelles classiques resteront inopérantes. Les tenants du système capitaliste chercheront donc à imposer des transformations profondes, des mutations importantes afin de maintenir et de consolider pouvoir et profit. Cela suppose pour le patronat de rétablir des conditions stables d'exploitation.

Le chômage constitue l'atteinte la plus grave portée à l'EMPLOI mais il en existe beaucoup d'autres à la

condition de salarié donc d'exploité et d'aliéné.

Mener une action offensive sur l'EMPLOI nécessite de s'attaquer à ces différents aspects :

- lutte pour les effectifs suffisants dans les entreprises afin, notamment, de mettre en échec les politiques patronales de non-remplacement des départs, de mutations, et déplacement arbitraire, de développement des contrats de travail vidés de toutes garanties, etc.
- lutte pour l'amélioration des conditions de travail visant à obliger le patronat à respecter la dignité, la sécurité et la santé des travailleurs et à mettre en cause le type capitaliste d'organisation du travail.
- lutte contre l'utilisation de la formation permanente au profit des intérêts patronaux et au service d'une politique de l'emploi dont le seul critère est le profit capitaliste.
- lutte pour la diminution de la durée hebdomadaire du travail et la suppression des heures supplémentaires sans perte de pouvoir d'achat et pour le droit à la retraite à 60 ans avec des ressources suffisantes.
- lutte contre l'utilisation du chômage partiel qui permet notamment aux entreprises de puiser dans les fonds publics.
- lutte pour l'embauche, dans l'entreprise, du personnel intérimaire et celui des entreprises extérieures travaillant en permanence dans l'entreprise.
- lutte pour une meilleure qualification.
- lutte pour exiger des emplois sur le lieu de résidence des travailleurs.

Les luttes pour l'emploi existent

- ★ amélioration des conditions de travail
- ★ hygiène, sécurité, pollution, environnement

UGINE-KUHLMANN Pierre Benite

QUAND LE RHONE EST POLLUE, LE CIEL LYONNAIS EMBRASE...

C'était en juillet dernier, le Rhône était pollué par le déversement de vingt tonnes d'acroléine.

C'était le 19 décembre 1976 à 23 h cinq tonnes d'acroléine explosaient avec la formation d'une colonne de feu de plusieurs mètres.

Mais c'était où? A Pierre-Bénite dans la banlieue lyonnaise où est installée l'usine Ugine-Kuhlmann du trust PUK.

Oui, mais c'est quoi l'acroléine?

Un produit chimique dangereux et toxique. La fiche toxicologique de l'INRS indique :

- des risques d'incendie et d'explosions,
- une réactivité immédiate sur la matière vivante. Il a d'ailleurs été utilisé comme gaz de combat pendant la guerre de 1914-1918. Donc extrêmement dangereux pour les poumons et tout le système respiratoire, pour la peau, pour les yeux. Il peut entraîner des intoxications chroniques.

Avec une telle carte de visite, on doit prendre des précautions importantes pour fabriquer et manipuler ce produit?

Et bien non justement, du moins pas la direction de l'usine PCUK de Pierre Bénite.

Dans un tract, la section CFDT rappelle que depuis 1965 quand la fabri-

cation a commencé à Pierre Bénite, les « pépins » ne font qu'augmenter.

On ne peut pas continuer dans de telles conditions?

C'est bien l'avis de la section CFDT, qui exige :

- la suspension du redémarrage jusqu'à la connaissance exacte des causes de l'accident et la mise en place des mesures de sécurité nécessaires;
- l'arrêt de toute extension de cette unité;
- l'augmentation du personnel qui travaille sur l'installation;
- la réduction au strict minimum des quantités stockées;
- un plan d'évacuation de l'usine et des populations avoisinantes;
- l'amélioration de la sécurité (vérification plus fréquente de l'installation) : des propositions précises sont faites;
- pas de modification sans arrêt total de l'installation;
- que tout arrêt de l'unité s'effectue de jour et en semaine.

Oui, mais à plus long terme, ce produit est-il utile?

L'acroléine sert à fabriquer un produit la méthionine utilisé pour un produit la méthionine utilisé pour engraisser plus rapidement les veaux et les poulets. Bien sûr, la méthionine n'a pas les mêmes caractéristiques dangereuses que l'acroléine mais les copains de la CFDT locale disent que cela sert aussi à engraisser les profits des trusts PUK et RP.

Comme tu vois, l'utilité sociale d'un tel produit peut se discuter. Sans être forcément dangereux, le poulet à la méthionine ne vaut certainement pas le « petit poulet de ferme » nourri au grain.

Il faudrait aussi discuter des investissements faits par les entreprises. A quoi servent-ils? A faire du profit, ou à répondre à des besoins essentiels de la population. Il faudrait aussi discuter du lieu où l'on implante les usines : des « bombes » dans les agglomérations, est-ce normal? Il faudrait aussi discuter des conditions de travail, de l'organisation du travail... Actuellement, le patronat capitaliste en décide seul au mieux de ses intérêts : voilà la question essentielle.

SHELL-CHIMIE Etang de Berre

LE « REVEILLON » DES POSTES

« La lutte que nous avons menée a été exemplaire, digne et responsable. Pour la première fois, des postés ont fait grève à Noël. Pour la première fois, des postés ont refusé le mythe de l'usine à feu continu, de l'usine qui ne s'arrête jamais ». Ces quelques mots furent prononcés par l'un des responsables CFDT de SHELL CHIMIE devant chacune des équipes de travailleurs postés qui reprenaient le travail en cette journée du 26 décembre 1976, après l'avoir arrêté pendant 48 heures.

Tout commence quand la section syndicale CFDT propose le 13 novembre à la section CGT d'engager une action des travailleurs postés sur une ou deux revendications. Dans un tract distribué le 25 novembre 1976 et intitulé : « UNE ACTION DE POSTES A NOEL? », la CFDT propose d'engager l'action sur un ou deux objectifs prioritaires à la fin décembre durant les fêtes de Noël.

L'idée fait son chemin et l'Assemblée générale des travailleurs réunie le 10 décembre 1976, décide 48 heures de grève du 24 décembre à 4 heures au 26 décembre à 4 heures. Cette décision est sanctionnée par un vote majoritaire (68 % POUR 32 % CONTRE).

La section CGT ne devait pas s'associer à cette action, estimant que « programmer un tel mouvement pour les fêtes de fin d'année est inapplicable et comporterait de trop gros risques pour les travailleurs ».

La section CFDT prend seule la responsabilité de l'action. A partir du 20 décembre, un tract quotidien est distribué. Le tract intitulé J—2 relate le compte rendu d'une réunion de délégués du personnel avec la direction. Cette dernière répond NON aux revendications avec les arguments habituels : « le groupe Shell est en avance sur le plan social; les postés ont des avantages appréciables; je n'ai pas le pouvoir de négocier au niveau de l'établissement; c'est un problème global qui ne peut être réglé partiellement et qui doit faire l'objet de mesures qui seront prévues au plan national!!! ».

Ces réponses patronales méritent une remarque : à la CFDT on veut bien négocier les revendications des postés au niveau national; lors des

récentes discussions avec l'UCSIP sur l'amélioration des conditions de travail, la FUC-CFDT a fait un ensemble de propositions. M. DEMARGNE, Président de l'USSIP, a refusé d'en discuter.

Récemment, après l'accident survenu à SHELL PETIT COURONNE, la Fédération a écrit à la direction générale SHELL pour demander l'ouverture de négociations sur l'amélioration des conditions de travail et la sécurité. La direction SHELL a répondu par la négative.

Alors, faut s'adresser où pour discuter des revendications? Les travailleurs de SHELL CHIMIE à BERRE ont compris qu'on voulait les lanterner une fois de plus. La décision de grève prise en assemblée générale sur proposition de la section CFDT fut appliquée. La grève a été largement suivie par 70 % des travailleurs postés sur les revendications suivantes :

- rattrapage double des jours fériés travaillés,
- réduction des horaires des postés à 33 h 1/3 avec un calendrier.

Bien sûr 48 heures de grève ne suffisent pas pour faire lâcher prise au trust multinational SHELL; d'autres actions seront nécessaires à SHELL CHIMIE BERRE et dans les autres entreprises. C'est ce à quoi vont s'employer les organisations de la FUC-CFDT.

- ★ lutte contre les licenciements
- ★ pour l'embauche des intérimaires

LES ENGRAIS

SAUVEGARDER L'EMPLOI ET CREER UN VRAI SERVICE PUBLIC

Les engrais, cela représente 19 000 travailleurs d'entreprises à capitaux d'Etat : CDF Chimie, et EMC, et à capitaux privés : Gardinier, Gesa, Cofoz... Les engrais déterminent un type d'agriculture... Par tous les bouts, nous sommes concernés par ce bien, nécessaire à tous.

Que se passe-t-il? Après avoir laissé dans ce secteur rivaliser un secteur public et un secteur d'état, après avoir permis des transferts de fonds du public vers le privé, le Ministère veut « restructurer » en mélangeant capitaux privés et capitaux publics tout en ouvrant les frontières aux engrais USA et des pays de l'Est. Bien sûr, toutes les décisions sont prises « en catimini » et les travailleurs et leurs organisations sont les derniers avertis.

Conséquences pour les travailleurs de cette politique irresponsable :

- les patrons accentuent leur politique de dégraissage
- les patrons ferment des ateliers entiers ou les font marcher par « campagne » à tour de rôle.
- les patrons font s'opposer les travailleurs les uns aux autres en utilisant les divisions par sociétés (« l'engrais Gardinier c'est bien mieux que celui de l'APC - il faut garder le marché et pour cela retrousser les manches... »)
- les patrons contraignent les tra-

vailleurs aux déclassements, aux mutations, au travail intérimaire ou temporaire

• les patrons voudraient se servir des travailleurs comme masse de pression auprès des pouvoirs publics pour avoir des « avantages ».

Pour la FUC, il faut déjouer tous ces pièges et proposer une évolution du rapport de forces sur l'ensemble du secteur.

La FUC-CFDT a réalisé et diffusé la brochure « Emploi dans les Engrais ». Elle réunit les responsables des SSE concernées pour échanger l'information et mieux analyser l'évolution de la situation : des actions chez Gardinier - APC - CDF-Chimie se développent. Elle propose maintenant de passer à un stade supérieur de prise en charge par les syndicats, et les régions Chimie en incitant à proposer des actions coordonnées. Mais elle ne peut pas agir à votre place d'adhérents FUC-CFDT. C'est déjà dans la tête de chacun de nous que l'on peut lutter contre la division des travailleurs, contre l'esprit de boîte qui sert trop bien les patrons. C'est plus sûrement dans la discussion et l'ouverture aux problèmes des autres sections chimie, dans les débats au syndicat que nous perdons l'esprit de chapelle et la dispersion dans les luttes trop partielles.

BSN Rive de Gier

LUTTE CONTRE LES LICENCIEMENTS

L'usine de RIVE-DE-GIER (Loire), une gobeletterie, emploie 1 060 personnes. Elle produit des verres, assiettes... et comporte trois fours, un de verre blanc, un autre produisant le Véréco (coloré), le troisième fabricant de la vaisselle décor dite Rivanel.

Cette troisième fabrication lancée en 1968 a été l'objet d'une mise au point délicate de deux ans et s'avère le seul procédé au monde de ce type. Les ventes limitées par un prix élevé entraînent la direction à décider l'arrêt du four et le licenciement de 352 personnes alors que la technique est au point.

BSN a prévu la création de 310



AMPLIFIONS LES LUTTES POUR L'EMPLOI

LES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES

Ils sont 100 000 quotidiennement au travail (moyenne journalière annuelle) mais certainement environ 300 000 en « attente de mission », employés (ou plutôt transités) par 970 sociétés de travail temporaire, de taille internationale ou locale. Sur 100 intérimaires, les catégories les plus utilisées sont, chez les hommes : 26 employés de bureau, 50 ouvriers avec les chauffeurs-livreurs. Chez les femmes : 79 % occupent des emplois de bureau. Toutes les branches d'industrie sont touchées.

Il faut noter la présence d'un grand nombre d'immigrés dans les entreprises de travail temporaire à l'inverse de ceux qui pratiquent l'intérim par goût qui ne sont - eux - qu'une infime minorité, contrairement à ce que disent nos patrons.

Par ce recours massif au travail temporaire ou intérimaire, les chefs d'entreprise prétendent « rendre service » à ces hommes et ces femmes - mais aussi au personnel stable de l'entreprise. Le chantage est bien connu : la présence de ces travailleurs qu'on peut renvoyer à toute heure « garantit » l'emploi des autres. Sinistres garanties ! Surtout lorsqu'on augmente la proportion des travailleurs qui se trouvent ainsi sans garantie ni d'emploi, ni de salaire, ni de droit syndical, ni de promotion.

Le résultat : réduire au maximum le nombre de travailleurs bénéficiant de ces droits sociaux fondamentaux ; mais aussi faire taire les revendications des travailleurs des entreprises.

Ne soyons pas dupes !

ACTION A L'A.P.C. TOULOUSE

Depuis le début de l'été, des assemblées générales d'intérimaires ont eu lieu. Des réunions rassemblant cinq à six intérimaires ont lieu régulièrement, c'est le noyau de l'organisation.

Ces réunions font le point avec des représentants des syndicats. Des tracts sont préparés. Quelques uns sont déjà sortis.

Les adhérents sont syndiqués au Syndicat Départemental Chimie. En principe, les adhérents intérimaires assistent et participent aux travaux des Conseils syndicaux ou Assemblées Générales des syndicats.

Ce principe d'adhésion permet de maintenir le contact, même si le travailleur intérimaire quitte l'APC. Malheureusement, des départs ont lieu et le contact n'est pas toujours conservé.

En juin 76, pour la première fois, les délégués du personnel, présentant les revendications des intérimaires, ont été écoutés et des résultats obtenus :

- les intérimaires auront le même horaire de travail que les titulaires ;
- du point de vue hygiène et sécurité, ils percevront tout le matériel individuel de protection ; de plus, ils toucheront 2 paires de « bleus » ;
- la Direction APC est d'accord pour payer les primes de sujétions 3×8 ainsi que les primes de conditions de travail A CONDITION QUE LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE LES LUI FACTURENT ;
- la Direction « incitera » les entreprises d'intérim à participer aux frais de repas de leur personnel quand celui-ci mangera aux restaurants d'entreprise (gérés par le CE) ;

Par contre la direction refuse le principe de l'embauche, elle accepte simplement que les intérimaires soient prioritaires pour être embauchés à l'APC. Si embauche il y a. Cependant depuis le début de l'année, l'action syndicale a permis d'obtenir l'embauche de 9 travailleurs intérimaires employés dans l'entreprise depuis plusieurs mois, certains depuis des années.

Suite à ces interventions des délégués APC, un tract commun intérimaires-syndicats APC a été diffusé appelant les intérimaires à s'organiser. Seule cette organisation, et une prise en charge par la Section Syndicale, peuvent faire avancer les droits des intérimaires.

LE SYNDICAT CHIMIE DE ROUEN POSE LES PROBLEMES DE LA SECURITE ET DE LA RESPONSABILITE DE L'ENCADREMENT

A la suite de l'accident survenu à SHELL PETIT COURONNE (chimie-unifiée n° 33), le syndicat chimie de ROUEN en liaison avec l'Union Régionale Chimie, organise le 10 février à ROUEN, un meeting sur ce thème avec la participation de l'Union Confédérale des Cadres CFDT.

Ce meeting a été préparé le 13 janvier par une journée de travail du syndicat à laquelle ont participé 8 sections syndicales. Un questionnaire envoyé au préalable à toutes les sections a été dépouillé sur place et a permis d'approfondir les positions du syndicat dans trois directions :

- **Les revendications et les actions des sections syndicales en matière de sécurité.** Le débat a permis de souligner l'importance du suivi régulier par la section des activités du Comité d'Hygiène et de Sécurité. Les revendications en matière d'effectifs, de réduction du temps de travail, d'information, de formation doivent être développées par la section syndicale auprès des travailleurs. La mise sur pied d'enquêtes menées par atelier par les travailleurs eux-mêmes a été à RHONE-

POULENC Grand Quevilly, un moyen efficace pour la prise en charge des revendications et l'obtention de mesures améliorant la sécurité.

- **La responsabilité des cadres dans le domaine de la sécurité.** Les cadres sont le plus souvent une force du côté du patron. Nous avons à accroître leur prise de conscience notamment en matière de sécurité.

Pour que les cadres mènent avec les autres travailleurs la lutte contre la division du travail dans l'entreprise, pour une meilleure sécurité et de meilleures conditions de travail, la section syndicale doit chercher à les sensibiliser et développer, au moins pour les plus proches, leur syndicalisation à la CFDT.

- **Les dangers des implantations industrielles pour les travailleurs et la population environnante.** La section syndicale doit chercher à mieux s'informer sur les dangers que représente l'usine et mieux informer la population locale. Les sections syndicales présentes à la journée prendront contact avec les candidats aux élections municipales pour les sensibiliser davantage à ce sujet.

LE VÉRITABLE OBJECTIF DU PLAN BARRE



(tiré du « Monde »)

UNE CONCEPTION BIEN PARTICULIÈRE DE LA POLITIQUE CONTRACTUELLE

Les dirigeants patronaux se répandent en circulaires, en consignes pour bien montrer à tous les patrons où sont leurs intérêts et pour s'assurer que tous seront bien solidaires face aux revendications des travailleurs.

Ainsi, on constate bien au niveau des entreprises l'application la plus stricte de ces consignes : tous les accords qui prévoyaient une garantie de progression de pouvoir d'achat sont dénoncés. Seul l'indice officiel des prix est retenu.

L'objectif patronal déclaré est de limiter la progression de la masse salariale à l'évolution officielle du coût de la vie. Cette progression

s'appliquant aux salaires réels, aux salaires minima, ainsi qu'aux salaires indirects.

Enfin les augmentations accordées dans ces conditions seraient étalées tout au long de l'année de façon à ne pas précéder la hausse de l'indice INSEE.

On voit bien que cette politique a non seulement pour but de freiner la hausse des salaires mais surtout de **réduire le pouvoir d'achat**. Surtout qu'il faut rappeler que les travailleurs subissent aussi un relèvement des impôts et une augmentation des cotisations de sécurité sociale.

UN FAUX DILEMME, UN MAUVAIS CHANTAGE

Pour justifier cette politique les patrons et le gouvernement disent que c'est une situation passagère, un effort momentané pour rétablir des équilibres économiques et repartir sur des bases saines, en particulier pour assurer l'emploi.

En réalité, toute cette politique vise à donner les coudées plus franches au patronat pour investir selon son intérêt et donc pour qu'il continue à imposer le même type de développement que celui

que nous connaissons. Nous savons qu'il ne permet pas le plein et le meilleur emploi, au contraire il impose une mobilité forcée, le plus souvent facteur de déqualification et de déracinement. Ce n'est pas un hasard si le slogan « vivre et travailler au pays » devient si populaire.

Il faut donc refuser cette politique et se battre contre le plan barre.

« Remettre en ordre l'économie »

Le véritable objectif du plan Barre, c'est de **RESTAURER LES PROFITS EN COMBINANT LES SALAIRES**. C'est ce que Giscard et Barre appellent « remettre en ordre l'économie ».

Dès lors, on comprend pourquoi tous les patrons se montrent si empressés pour le mettre en œuvre au mieux de leurs intérêts. Surtout que ce plan renforce et légitime une politique qu'ils s'efforçaient déjà d'imposer depuis plusieurs années en particulier dans la chimie.

a une toute autre signification pour les travailleurs.

On peut se battre, comme les travailleurs de ROUSSELOT à ANGOULEME qui depuis 3 semaines reconduisent des grèves articulées par secteurs et étalées sur toutes la semaine.

Les actions de ce type ne doivent pas rester isolées. Pour cela il faut que dans chaque entreprise, dans chaque établissement les adhérents CFDT popularisent les revendications, incitent les travailleurs à voir ce qu'ils subissent du fait de cette politique et qu'ils n'ont rien à gagner à la laisser se développer.

L'UIC APPLIQUE LE PLAN BARRE

Le 18 janvier, les discussions reprenaient dans la chimie sur les **salaires et classifications**. L'Union des Industries chimiques y a mis un terme en voulant imposer **en préalable qu'un accord global sur les salaires et classifications ne pourraient pas s'appliquer avant le 1^{er} janvier 1978**. Plan Barre oblige !...

Les organisations syndicales ne pouvaient ainsi cautionner un tel plan d'austérité. L'UIC restant intransigeante, les délégations CFDT, CGT, FO et CGC ont quitté la séance, en laissant seule la petite CFTC.



BRANCHE PHARMACIE

QUATRE JOURS DE REFLEXION SUR LA SOCIALISATION DU MEDICAMENT

QUEL CONTROLE DES TRAVAILLEURS ?

Vingt-cinq camarades sont venus de tous les secteurs de la pharmacie pour travailler pendant 4 jours à Paris : labo de recherche, fabrication, visite médicale, répartition pharmaceutique. Les principaux types d'entreprise étaient représentés : entreprises importantes à capitaux français comme R.P. Santé, SANOFI (Elf-Aquitaine), PCUK, Synthelabo, Clin-Midy ; entreprises dépendant de firmes multinationales comme Sandoz, Ciba-Geigy, Winthrop, etc...

Le thème de la réflexion était : comment permettre aux travailleurs de prendre le contrôle de l'indus-

trie pharmaceutique afin d'exiger la mise en œuvre, à tous les niveaux, d'une véritable politique de la Santé.

Une politique de Santé, cela est bien clair pour tous : c'est bien plus que de pouvoir recourir gratuitement aux médicaments si nécessaire ; c'est aussi apprendre à connaître son corps ; pouvoir agir sur l'environnement dans lequel nous vivons ; améliorer les conditions de travail à la fois pour assurer notre santé et pour nous permettre de faire un travail de qualité : recherche - fabrication - information médicale - distribution.

COMMENT FAIRE AVANCER NOTRE CONCEPTION ?

Nous demandons d'abord que les textes existants soient appliqués. Par exemple : réglementation de la publicité écrite (décret d'Août 1976) ou bien le rôle de l'informateur médical (convention collective).

Nous demandons de nouvelles structures : industrie pharmaceutique devenant Secteur Public ; Centre National de Coordination de la Recherche ; Centre d'Information sur la Santé, avec diplôme d'Etat pour la Visite Médicale ; Office National de la Distribution, rationalisant la Répartition Pharmaceutique, en supprimant la pratique actuelle des ristournes (Salaires = 3,14 % du chiffre d'affaires ; Ristournes = 3 %). Mais de telles structures ne suffiraient pas à promouvoir une véritable politique de Santé. L'expérience prouve que les meilleures institutions restent lettre morte si elles ne sont pas habitées par une volonté active et consciente des travailleurs d'acquiescer un contrôle réel. Les points importants à revoir ensemble sont spé-

cialement les conditions de travail, en particulier tout ce qui concerne LA MANIPULATION DES PRODUITS TOXIQUES : que les étiquettes soient claires, que le CHS puisse contrôler, que le médecin du travail soit au courant.

LA ROTATION DES TACHES doit être une occasion de rompre la monotonie du travail mais aussi d'assurer une qualification supérieure pour les travailleurs et non d'en faire des bouche-trous.

Par le biais des CONDITIONS DE TRAVAIL, chacun peut à la fois se battre pour une autre façon de vivre son activité dans l'entreprise, pour remettre en cause l'organisa-

tion hiérarchique du travail, et pour dénoncer l'exploitation des travailleurs par le patronat (compression des effectifs et augmentation des cadences).

Enfin, en luttant pour de meilleures conditions de travail, les travailleurs peuvent mettre à jour que la fabrication d'un médicament de qualité, une recherche efficace, une visite médicale qui propose non de la publicité mais de l'information nécessitent une autre organisation du travail.

Cette transformation se heurte au CHANTAGE à L'EMPLOI de la part des chefs d'entreprise.

Nous ne vaincrons pas seuls : il s'agit de participer massivement à l'offensive pour l'emploi, lancée ces semaines-ci au niveau régional et local.

Emploi, conditions de travail, salaires et politique de Santé ne peuvent être opposés.

ENSEMBLE, en multipliant les débats DANS LES ENTREPRISES ET DANS LES LOCALITES, nous pouvons développer un rapport de force qui permette la mise en œuvre d'une politique de Santé au service de la population.

Une brochure sur la SOCIALISATION DU MEDICAMENT proposera un outil aux Syndicats et Sections Syndicales pour favoriser ces débats. Seule une mobilisation massive et consciente de tous les travailleurs, à partir des réalités qu'ils vivent, permettra une véritable transformation de la Société.

« CHIMIE UNIFIEE » - Rédaction-Administration : 26, rue de Monthon, 75439 PARIS - Cedex 09 - Téléphone : TRUdaine 92.03 - C.C.P. 2037 44 Paris - Le gérant : J. Moreau - Imprimerie Artésienne : 34 bis, rue Mongolfier, 62800 LIEVIN - Tél. (21) 28.27.53.

