

des questions... des choix... **au 36^e Congrès Confédéral**

La presse, la radio la télévision ont donné un certain nombre d'informations sur le 36^e congrès de la C.F.D.T. qui s'est tenu à NANTES du 29 Mai au 3 Juin. La recherche du sensationnel, une connaissance plus ou moins grande de l'action syndicale et de l'organisation, une volonté de mettre en vedette des hommes, de théoriser des affrontements donnent une mosaïque d'informations et de points de vue mais ne dégagent pas forcément ce qu'a eu d'essentiel ce congrès pour la C.F.D.T.

Pour un syndicalisme de masse

Ce congrès a montré la volonté des militants, des syndicats d'ancrer plus solidement leur action à partir des réalités.

Tout en continuant à approfondir les perspectives tracées au 35^e congrès, la C.F.D.T. veut donner la priorité à la lutte revendicative. Elle veut forger un syndicalisme qui soit l'outil de tous les travailleurs et travailleuses, français, et immigrés, qu'ils soient O.S., ouvriers professionnels, techniciens, agents de maîtrise ou cadres.

Préciser le rôle du syndicat

Constatant des écarts entre la théorie et la pratique, le congrès s'est prononcé pour qu'un débat s'organise dans toute la C.F.D.T. sur ce que l'on appelle la pratique syndicale. Il s'agit à la fois de concrétiser notre volonté d'associer tous les travailleurs à l'action et de mieux préciser le rôle du syndicat dans cette

action. Ce débat ne peut avoir lieu que si nous sommes capables d'analyser les luttes que nous menons, d'en mesurer les insuffisances et d'en comprendre les significations.

La C.F.D.T. aura donc à préciser ses conceptions sur :

- la façon et les moyens de mener l'action
- le rôle de la négociation
- les revendications de salaires, de classifications
- l'action internationale et l'organisation des travailleurs à ce niveau.

Rester autonome et responsable

Organisation du mouvement ouvrier, la C.F.D.T. qui s'est prononcée pour un socialisme démocratique à base d'autogestion n'ignore pas qu'elle aura à débattre et à agir avec les d'autres organisations syndicales, sociales, culturelles et politiques.

La C.F.D.T. accepte le débat, le provoquera si cela est nécessaire, mais à aucun moment elle n'acceptera que soient remis en cause, son autonomie, son indépendance, sa liberté d'action et d'expression. Au plan syndical, l'unité d'action notamment avec la C.G.T. se poursuivra dans le même esprit. Seulement, dans ce domaine, nous ne pouvons nous contenter de déclarations unitaires, c'est dans l'action quotidienne, dans les entreprises que nous jugerons de la volonté de nos camarades de la C.G.T., d'agir avec nous pour mener l'action avec et pour les travailleurs.

chimie

UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

36^e CONGRÈS

DES CHIFFRES

Le 36^e Congrès C.F.D.T., c'est 1.700 délégués, dont 88 représentant les syndicats Chimie, venus de tous les coins de France, réunis pendant 5 jours au Palais des Sports de la Beaujoire à Nantes, c'est aussi 300 militants des Pays de Loire qui en ont assuré la préparation matérielle.

Un congrès relativement jeune puisque près de 59 % des délégués avaient moins de 35 ans, mais 13 % avaient plus de 45 ans.

C'est aussi 15 % de femmes et 85 % d'hommes, et 0,6 % seulement de travailleurs immigrés.

Toutes les catégories socio-professionnelles étaient représentées :

- ouvriers : 32 %
- employés : 21 %
- Chef d'équipe-Maitrise : 6 %
- Techniciens : 13 %
- Cadres moyens : 17 %
- Cadres supérieurs : 8 %

Anciens et nouveaux adhérents étaient présents :

- Ceux qui ont connu l'ancienne CFTC et qui ont adhéré avant 1964 : 49 %
- Ceux qui sont venus après la transformation de la CFTC en C.F.D.T. : 51 %

Parmi ces derniers, un grand nombre sont venus à la CFDT en 1968 ou après 1968 puisque 35 % des délégués ont adhéré à l'organisation durant cette période.

Un congrès représentatif de toutes les régions, de toutes les branches professionnelles des différentes catégories de travailleurs et travailleuses, des plus jeunes aux plus âgés. (le benjamin avait 20 ans et le plus âgé 65 ans).

**Un congrès d'une organisation ouverte
à tous et à toutes,
pour une action syndicale solidaire
et efficace**

La CFDT progresse

NAPHTACHIMIE (Lavéra)

| | ins-crits | votants exprimés | | C.F.D.T. | C.G.T. | C.G.C. |
|---------------------------|-----------|------------------|------|--------------------|--------|--------|
| collège ouvriers employés | 1642 | 1308 | 1254 | voix 5 684 élus | 563 4 | |
| Collège Maitrise (1) | 543 | 443 | 436 | 194 1 | | 241 1 |
| collège cadres | 141 | 108 | 107 | 25 | | 82 1 |
| | 2326 | | | 903 | | |

(1) dans ce collège entente C.F.D.T.-C.G.T. (La C.F.D.T. à 1 siège titulaire et la C.G.T. 1 siège suppléant)

Dans le collège ouvriers-employés, la CFDT passe de 47,5 % en 1972 à 54,8 % en 1973.

ANTAR

(Résultats au niveau national — 4280 inscrits — 3538 exprimés)

Avec 38,4 % d'exprimés, la C.F.D.T. est la première organisation ; elle progresse régulièrement depuis 1969.

| | 1973 | 1971 | 1969 |
|----------|--------|--------|--------|
| C.F.D.T. | 38,4 % | 33,8 % | 30,2 % |
| C.G.T. | 29,5 % | 32,9 % | 32,4 % |
| C.G.C. | 20,4 % | 16,6 % | 12,5 % |
| S.C.I.P. | 3,8 % | 5,1 % | 5,4 % |
| C.F.T.C. | 3,5 % | 5,3 % | 10,1 % |
| F.O. | 2,8 % | 4,7 % | 7,8 % |
| Routiers | 1,6 % | 1,6 % | 1,6 % |

Décidement L'HUMANITÉ informe mal sur Michelin international

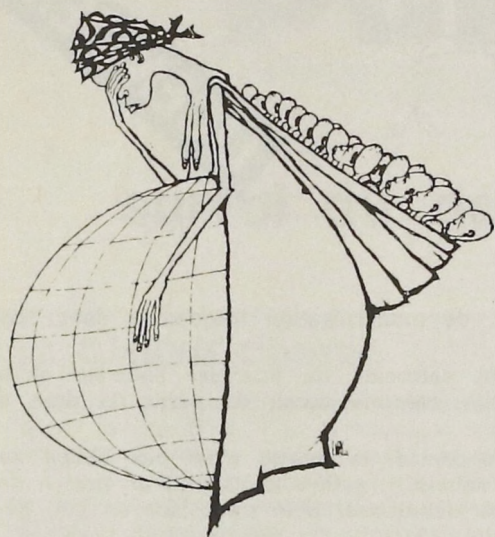
Ainsi, pendant la grève des ouvriers de l'atelier OPK, la fédération avait déjà adressé le 12 Octobre 1972 une lettre au rédacteur en chef de ce journal à la suite d'un article paru le même jour dans l'humanité. Bien que nous n'ayons pas précisément demandé sa parution, nous pensions que nos informations méritaient d'être portées à la connaissance des lecteurs. La rédaction en a décidé autrement ?

Le 28 Mars 1973 à l'issue de la réunion du **Conseil Mondial Michelin de l'I.C.F.**, l'humanité publiait page 6 sous un titre anodin (Michelin) un extrait d'un communiqué... de la CGT et de la CGIL.

Le 21 Mai 1973, l'humanité annonce page 6 : **MICHELIN un comité syndical de coordination européenne** et de citer les organisations qui sont « parties prenantes » parmi lesquelles nous relevons la Centrale Angaise TGW (Fédération des Transports) - il doit s'agir en fait de la TGWU - mais renseignements pris cette fédération n'a nullement participé à la création de ce comité, elle fait d'ailleurs partie du conseil mondial de l'I.C.F. ?

Il y a vraiment une lacune dans ce domaine ?

A LA UNE



Contraception et avortement

Je sens très bien ce qu'il peut y avoir de présomptueux d'aborder en quelques lignes un sujet vaste, aussi brûlant par son actualité, et l'aborder dans un Journal syndical de surcroît.

De toute façon cet article n'a pas la prétention de vouloir faire l'unanimité des lecteurs : Il vise surtout au delà des réactions passionnelles extrêmes à voir quelles sont les véritables questions posées aux hommes et aux femmes d'aujourd'hui.

Une première chose est certaine : chacun de nous est concerné...

A un quelconque moment de la vie nous avons été, nous sommes ou nous serons confrontés à ce problème de la contraception, à ce problème de la liberté du choix d'avoir ou de ne pas avoir d'enfant.

Ceux qui nous gouvernent et qui sont si soucieux de défendre nos libertés individuelles ont-ils mesuré la réelle portée de la loi de 1920 sur l'avortement. Il faut, le manifeste des 330 médecins déclarant avoir pratiqué des avortements, l'arrestation du Docteur Ferney-Martin à Grenoble et enfin la poussée populaire, pour découvrir l'angoisse mensuelle de millions de couples, ou la panique de millions

de femmes qui n'ont pu « éviter ça ».

Alors tout ce qui, dans la bouche de nos « gouvernants » devait « être réfléchi, être très étudié » devient simple et fera l'objet d'un projet de loi qui sera voté avant le 2 juillet.

Belle hypocrisie - Attendons nous encore dans les semaines qui viennent à voir se déchaîner les passions. Le gouvernement n'hésitera pas à faire « donner » sa droite pour que ce projet soit limité.

Une deuxième chose est claire : le problème est mal posé - le terrain mal choisi.

Pourquoi, au lieu de mettre en avant le problème de l'avortement, ne pas parler de la contraception. Qu'à t-on fait pour informer les couples des moyens qu'ils ont à leur disposition pour éviter d'en arriver à la solution qui en tout état de cause n'est qu'un recours ultime

« l'avortement » ? Qu'à t-on fait pour informer les jeunes des problèmes posés par la sexualité ?

Je me souviens d'un temps encore proche ou en classe terminale mixte, les filles avaient de temps à autres une heure de « puériculture » pendant que l'on occupait une heure de sport aux garçons.

Le véritable problème est donc que dans cette société tout est fait pour conditionner l'homme et la femme à jouer un certain nombre de rôles, de modèles sociaux. Ces rôles et ces modèles sont présentés comme étant inéluctables... comme ne pouvant être remis en cause.

Et pourtant !!!

C'est dire, et c'est la troisième certitude, que nous sommes collectivement tous concernés par cette lutte contre les modèles et les rôles que la société actuelle impose aux hommes et aux femmes.

La lutte pour les changements fondamentaux était clairement indiquée dans le texte du congrès de 1970. « Une société socialiste ne peut être construite que par l'ensemble des travailleurs hommes et femmes.

La libération des femmes de tout ce qui les aliène dans la société

actuelle est une condition indispensable pour le passage au socialisme ».

Jusqu'à aujourd'hui la lutte a été abordée - quand elle l'a été - à partir des problèmes traditionnels syndicaux : discrimination de salaire, de promotion etc... Mais aujourd'hui logiquement, inéluctablement, notre lutte syndicale nous conduit à mettre en question la manière dont nous vivons - et par voie de conséquence à agir comme l'indique la charte du M.L.A.C. (1) « pour une information sexuelle qui... n'assigne plus aux femmes, comme rôle essentiel la maternité et l'entretien des enfants avant tout autre activité sociale et politique ».

Par suite des carences de la société, ou de la volonté des forces politiques au pouvoir refusant de mettre à la disposition des femmes et des couples les informations et les moyens d'une procréation libre et consciente, cette lutte s'est cristallisée sur la revendication de l'avortement libre. On peut regretter que ce soit sur ce terrain qu'il faille se battre. Mais choisit-on toujours son terrain ? et l'avortement libre n'est-il pas qu'un aspect d'un problème plus vaste auquel la C.F.D.T. s'est attaqué... construire une société d'êtres libres et responsables.

G. CURIE

Ci-dessous le paragraphe de la résolution sur l'action revendicative adoptée au 36^e congrès sur ce problème.

LA CFDT LUTTERA POUR...

« L'abolition des lois répressives sur l'avortement et la mise en échec des manœuvres gouvernementales qui visent en fait à maintenir la situation actuelle. Le développement de l'éducation sexuelle et des méthodes contraceptives, l'amélioration des conditions sociales et matérielles afin de permettre la procréation libre et responsable ».

(1) M.L.A.C. : (Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception, 69 rue Galande Paris 5^e. Ce mouvement regroupe un certain nombre de personnalités qui appartiennent aux organismes directeurs de partis politiques, P.S., P.S.U., de syndicats C.F.D.T., d'associations, Planning Familial, A.P.F., A.F.L., C.I.S. etc...

DROIT DE

LICENCIEMENT



AVANT LA LOI...



APRÈS LA LOI...

Réforme du droit de licenciement Qu'en est-il ?

L'Assemblée Nationale vient d'adopter en première lecture la réforme du droit de licenciement. Le texte sera discuté par le Sénat et présenté à nouveau à l'Assemblée Nationale pour un vote définitif. Il est certain que cet aller-retour n'améliorera pas le texte, espérons qu'il ne le rendra pas plus mauvais.

Depuis plusieurs années les organisations syndicales et notamment la C.F.D.T. dénoncent le caractère arbitraire **du droit absolu du patron** de licencier un travailleur. Nous avons dit et écrit qu'il s'agissait d'un « droit féodal ».

Le texte voté par l'Assemblée Nationale contient les dispositions suivantes :

- Avant toutes décisions de licenciement, l'employeur doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, il est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. Le travailleur peut se faire accompagner par une personne de son choix **appartenant au personnel de l'entreprise**.

- Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

- A la demande **écrite** du salarié licencié, l'employeur est tenu d'énoncer la ou les causes réelles du licenciement.

- En cas de litige, c'est le juge qui appréciera la **régularité** de la procédure suivie et le **bien fondé** du licenciement. Il pourra pour ce faire, prendre toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

- Si la procédure et le licenciement sont jugés contraires à la loi, l'**employeur aura le choix** entre payer une indemnité (ou minimum 6 mois de salaire) ou réintégrer le travailleur et que ce dernier accepte.

- Le texte ne s'applique pas :

- aux entreprises de moins de 11 salariés
- aux salariés ayant moins de 2 années d'ancienneté
- aux licenciements collectifs pour motifs économiques.

La C.F.D.T. juge ce projet nettement insuffisant...

En effet, il exclut un grand nombre de travailleurs qui sont peut être les plus exposés aujourd'hui (petites entreprises, salariés nouveaux embauchés) et il laisse de côté les licenciements collectifs, alors que nous savons qu'un nombre important de travailleurs perdent leur emploi suite aux mesures de restructuration, de

concentration, de modernisation fréquentes dans nos industries.

La liberté patronale de licencier subsiste alors qu'une véritable **réforme aurait dû partir du droit à l'emploi**.

Même condamné, le **patron n'est pas obligé de réintégrer le salarié**. Il suffira toujours à un patron de payer pour se débarrasser d'un travailleur un peu gênant.

La C.F.D.T. avec la C.G.T. ont clairement défini les garanties qui doivent être obtenues :

- Application de la loi à **TOUS** les travailleurs sans discrimination (taille de l'entreprise, ancienneté etc.)
- Interdiction de tout licenciement **pour motif économique sans reclassement préalable** ou prise en charge par un organisme de formation professionnelle.
- Interdiction de tout licenciement en raison des opinions des travailleurs ou à l'occasion d'une grève ou d'une activité syndicale.
- Notification **préalable** du motif de licenciement et droit pour le salarié de se faire accompagner par un représentant syndical **extérieur** à l'entreprise.
- Mise à la charge de l'employeur **de la preuve du bien fondé** du licenciement.
- **Nullité** du licenciement prononcé en violation des textes légaux et **réintégration** du salarié à moins que ce dernier préfère une indemnité (au minimum 12 mois de salaire).

LA POSITION C.F.D.T.

Au congrès de Nantes, Edmond MAIRE, dans sa réponse aux interventions sur le rapport général, a dit, parlant du projet de loi :

« C'est un projet, qui en fin de compte ne change rien à la situation des travailleurs, parce qu'il :

- maintient au profit des patrons le pouvoir discrétionnaire de licenciement,

- refuse de mettre la preuve du motif de licenciement à la charge des employeurs,

- refuse au juge le pouvoir d'imposer à l'employeur la réintégration du salarié irrégulièrement ou abusivement licencié ».

« L'inégalité demeure : le ministre a refusé au salarié la possibilité de se faire assister par un permanent extérieur à l'entreprise et **aux travailleurs immigrés la possibilité d'être assistés par un interprète de leur choix...**

UNE LOI DE PURE FORME

survol du débat à l'Assemblée Nationale

LA GAUCHE CONTRE

Aucun des amendements présentés par la gauche (P.S., P.C. et radicaux) n'a été retenu par le gouvernement et la

Ces amendements visaient à améliorer le texte gouvernemental dans le sens des positions avancées par les organisations syndicales C.F.D.T. et C.G.T... Les élus de gauche ont voté contre le texte.

DOUX REVEUR

Ce débat a été l'occasion pour certains de montrer qu'ils se situaient résolument du côté des patrons, jugeons en !

Monsieur GLON (U.D.R. — Côtes du Nord) qui demandait que le chiffre de 11 salariés soit relevé pour l'application de la loi :

« Nous ne pouvons pas appliquer les mêmes règles aux usines Renault et aux ateliers de nos villages. Dans un cas employeur et employés isolés dans l'anonymat s'ignorent. Mais dans des millions de petites entreprises les rapports humains sont excellents : on partage les soucis des bons et des mauvais ».

Le seul breton qui n'a jamais sans doute entendu parler du Joint Français à St Brieuc. Certain journal satirique dit : « Quel... Glon !... ».

L'OMBRE DE DE GAULLE

Monsieur GORSE, Ministre du Travail invoque les grands principes et le grand disparu pour convaincre la majorité... c'est difficile à faire avaler les grandes réalisations sociales !...

« Je demande à la majorité de considérer que le vote de ce projet serait le premier test de la politique sociale du gouvernement. Beaucoup d'entre-vous sont attachés à la vraie participation dont le général de Gaulle disait etc... etc... Ce projet contribue à la construire ». (il s'agit de la participation — bien sûr)

LA CLASSE OUVRIERE BIEN DEFENDUE

De la même veine et pour le même motif : Monsieur BOUDET (réformateur) : « Il est de l'intérêt du pays que les petites et moyennes entreprises restent à l'écart de la loi. En votant cet amendement vous ne ferez que reconnaître l'extrême libéralisme du petit patronat qui accepte avec compréhension et générosité les lois sociales dès lors qu'elles améliorent les conditions de ses employés. Vous ne nuirez en rien aux intérêts de la classe ouvrière mais vous ne découragez pas nombre de petits employeurs ».

Une conception toute patronale des INTERETS de la classe ouvrière.

LES BONS ET LES MAUVAIS

Et encore... du même réformateur : « Il ne faudrait pas que le texte que nous discutons soit une arme entre les mains de salariés plus habiles que qualifiés pour semer la désorganisation et conduire à la ruine nos petites entreprises ce qui pénaliserait tout autant les bons ouvriers que les patrons, et ne profiteraient qu'aux mauvais ouvriers ».

Patron de droit divin tu pourras continuer à licencier à ta guise, pour séparer les « bons » des « mauvais »...

IGNARE OU HYPOCRITE

Et quand un député socialiste explique que les employeurs contraignent ceux qu'ils veulent licencier à démissionner... Monsieur GORSE toujours Ministre du travail répond sans sourciller et en toute candeur qu'une telle démission est souvent donnée pour éviter : « le scandale d'un licenciement après un délit ou une faute portant atteinte à l'honneur ».

LA DERNIERE ! ... LA MEILLEURE...

La C.G.C. est favorable à la réforme...
Le texte voté :

« Apporte incontestablement une amélioration au code du travail trop désavantageux pour les salariés ».

Qu'en pensent les cadres « démissionnés » et « licenciés » ; croient-ils qu'avec un tel texte, ils seraient encore dans l'entreprise qui les a si généreusement « remerciés » ?...

Oui : à partir d'un certain niveau on ne licencie pas, on remercie !...

Un problème à régler dans l'entreprise.

C'est le choix fait par la C.F.D.T. pour aborder avec le maximum d'efficacité le problème des conditions de travail.

C'est le terrain choisi non seulement par la C.F.D.T. mais encore par les travailleurs de nombreuses entreprises de toutes les industries. C'est le cas des travailleurs de l'atelier de finition de **SOVIREL** qui, reprenant le thème d'une affiche C.F.D.T. « le rendement rend dément » ont décidé après de nombreux mouvements de travailler à un rythme normal et ils imposent une cadence qu'ils estiment pouvoir humainement supporter.

C'est encore le cas des travailleurs des raffineries qui agissent sur le problème du manque d'effectifs.

C'est le cas des travailleurs de **Féredo** qui se sont attaqués successivement à l'asbestose (maladie due à la poussière d'amiante) au travail au rendement et dénonce maintenant le bruit infernal des machines.

C'est encore le cas de nombreuses usines ou sièges sociaux où les organisations syndicales C.F.D.T. dévoilent les inconvénients des horaires variables ou les mauvaises conditions de travail en général comme à **KALKER** (La Flèche) où une information intense et suivie dénonce les problèmes concrets dans l'entreprise et les positions défendues par la C.F.D.T.

Cette prise en charge grandissante de ses différents aspects des conditions de travail par les sections C.F.D.T. et les travailleurs inquiète les patrons capitalistes et leurs fidèles alliés.

Hier, ignorant les problèmes, ils sont tout-à-coup aujourd'hui résolus à faire quelque chose, des mesures partielles, immédiates voire même des bouleversements profonds... mais à long terme.

Cette soudaine prise de conscience n'est pas négligeable elle est un premier résultat de la lutte syndicale.

Ainsi, l'avancement de l'âge de la retraite pour les travailleurs postés, une des mesures préconisées par notre fédération en 1965, verra peut-être le jour dans quelques in-

dustries dont celle du Verre. Sous quelle forme ? et de quelle importance seront les mesures ? autant de points qu'ils restent à préciser et pour lesquels les organisations syndicales ont besoin de l'appui, de l'action des travailleurs, tant il est vrai que les employeurs ne connaissent que ce langage.

Les discussions de sommet ne peuvent être fructueuses que si elles s'appuient sur une mobilisation, des actions des travailleurs dans les entreprises, c'est donc peu à peu que les aspects généraux ou hors entreprise (logement pour les postés par exemple) apparaîtront et pourront être pris en charge et solutionnés au niveau convenable.

Vraies et fausses solutions

Telle est notre position et nous devons encore combattre les fausses solutions (quels que soient les auteurs) et il en naît tous les jours, les employeurs sont particulièrement productifs en la matière : management, DPO, atelier autonome... Mais encore après l'horaire variable, voici que la C.G.C. parle de « congés à la carte » pendant que F.O. suggère que le Comité d'Etablissement possède un budget spécial pour l'amélioration des conditions de travail en quelque sorte une nouvelle œuvre sociale chargée, comme les autres, d'intégrer les organisations syndicales et les travailleurs au système, d'atténuer les contraintes du régime ainsi la responsabilité des mauvaises conditions de travail glisserait de l'employeur aux représentants des travailleurs puis aux travailleurs eux-mêmes ?

Les manœuvres ne sont pas nouvelles, les propositions habiles mais les vraies solutions sont ailleurs et nous proposons quelques pistes :

- suppression du travail au rendement
- diminution des rythmes de travail
- augmentation des effectifs
- diminution du temps de travail
- seuls des impératifs techniques (et non économiques ou financiers) peuvent entraîner l'organisation du travail par poste,
- etc...

Nouvelles des branches



Chimie

UNE FOIS DE PLUS UNE COMMISSION PARITAIRE POUR RIEN A CAUSE DE LA C.F.T.

Le 13 Mars 1973 l'U.I.C. et les cinq organisations syndicales représentatives dans la Chimie (C.F.D.T. - C.G.T. - CGT/FO - C.F.D.T. - C.G.C.) s'étaient mises d'accord pour tenir une réunion paritaire ensemble. Cette réunion était prévue pour le 5 Juin 1973. Or, une demi-heure avant la tenue de la réunion une délégation C.F.T. s'est présentée et installée dans la salle de réunion. Elle a fait constater par huissier qu'elle n'était pas convoquée à cette réunion. Le Président de l'U.I.C. a demandé à la délégation C.F.T. de sortir. Celle-ci, s'appuyant sur la convocation du Ministère pour

la commission mixte de Septembre 1972 n'a pas voulu quitter la salle. En conséquence, après maintes péripéties, la réunion n'a pas pu se tenir. Le Président de l'U.I.C. a pris l'engagement, devant les portes paroles des cinq organisations représentatives, d'écrire au Ministère du Travail pour lui demander une entrevue entre lui, l'U.I.C. et les cinq organisations syndicales pour étudier les moyens de sortir de la situation actuelle.

D'autre part, l'U.I.C. a fait part aux représentants des cinq organisations syndicales qu'elle était prête à étudier les cinq points suivants :

- réduction du temps de travail - salaires - classifications - harmonisation de l'avenant 2 - conditions de travail.

En définitive, par sa volonté de s'imposer par tous les moyens, la C.F.T. a démontré que la défense des intérêts des travailleurs lui importait moins que ceux mesquins de sa propre organisation.



PHARMACIE

• QUAND ÇA BOUGE :

Soucieux de ne pas faire trop parler de lui, le patronat de la pharmacie dans de nombreux laboratoires, préfère céder avant que les conflits n'éclatent, laissant ainsi croire aux salariés que sa générosité est sans limite. Mais quand les problèmes sont profonds et qu'ils ne relèvent plus simplement des aspects matériels mais qu'ils touchent aux conditions de travail l'astuce patronale ne peut suffire et l'on aboutit à des conflits.

C'est une situation inhabituelle dans la pharmacie qui pourtant se généralise. En un peu plus d'un an nous avons en effet assisté à des grèves - (pour ne citer que les plus importantes : Mérieux - Bellon - Mauvernay - Thérapiex - Labaz - IBF - CERP) qui ont

créé dans l'industrie pharmaceutique une situation nouvelle laissant entrevoir aux travailleurs le conditionnement (sans jeu de mot) dans lequel on les tenait.

L'expérience la plus récente vient d'être vécue par les salariés les plus mal lotis des Laboratoires Winthrop à Dijon qui après plusieurs jours de grève ont repris le travail après avoir obtenu satisfaction sur un certain nombre de revendications.

Ceci est d'autant plus méritoire que cette filiale d'une grande société anglaise n'a pas ménagé ses efforts de propagande antisyndicale ou d'intimidation signant l'accord de fin de grève uniquement avec des élus sans appartenance syndicale.

L'important serait que tous les salariés de la pharmacie comprennent que « Quand ça bouge » dans la profession, le patronat cède la plus part du temps vite et beaucoup.



PLASTIQUES

L'ACTION

Durant ces dernières semaines, les travailleurs de certaine entreprises sont passés à l'action pour faire avancer les revendications. Des résultats intéressants ont été obtenus.

SOPLACO à Corbie (région Amiens-Somme)

Une section CFDT s'est implantée au début de l'année.

Du 9 au 29 Mai, les travailleurs étaient en grève, ils ont obtenu :

- Augmentation des salaires de 0,37 F de l'heure
- Une prime de vacances de 220 F
- L'annulation des licenciements décidés par la direction durant la grève
- L'amélioration des conditions de travail notamment par la mise en place de systèmes de dépoussiérage.

B.A.P. à Chevigny Saint-Sauveur (région Dijon-Côte d'Or)

Grève de 24 heures le 14 mai pour faire reculer la direction pendant les négociations. L'accord contient notamment les dispositions suivantes :

- Augmentation uniforme des salaires de 64 F par mois
- Réduction d'une heure de la durée du travail sans perte de salaires
- Une heure par mois d'information pour les travailleurs
- Crédit de 10 heures pour les délégués suppléants.

SOTRA à Saint-Rambert d'Albon (Drôme)

Grève illimitée depuis le 11 Mai avec comme revendication : augmentation des salaires de 0,80 F de l'heure ou 1,50 F par mois.

D'autres actions ont eu lieu, citons :

- CLCP à Creutzwil (Lorraine)
- Mécano-Plastiques à Angers.

CONVENTION COLLECTIVE

Les discussions sont toujours au point mort car les patrons continuent à vouloir IMPOSER la CFT et le gouvernement n'a pas encore répondu à la demande d'entrevue des organisations syndicales représentatives faite le 19 mars 1973.



VERRE

VERRE A LA MAIN

La réunion paritaire du 14 Mai 1973 se termine par une nouvelle réunion fixée au 19 Juin 1973 et une recommandation patronale sur les salaires applicables au 1er Juin 1973 (4 % sur les réels et le SMP à 4,16 F).

VERRE MECANIQUE

La période est surtout marquée par de nombreuses actions dans les verreries où les problèmes des salaires et des classifications sont le plus souvent soulevés. Des résultats appréciables ont été obtenus (Vauxrot notamment) brisant ainsi la fâcheuse habitude des employeurs de toujours renvoyer au niveau national les solutions à des problèmes souvent locaux mais ceci pour les rejeter plus facilement.

Des réunions paritaires nationales sont prévues courant juin :

salaires, classifications, travail posté seront à l'ordre du jour. Les actions menées ces dernières semaines auront-elles été suffisantes pour que des propositions acceptables nous soient faites par les employeurs ? ou se contenteront-ils de solutions d'attente, la période des vacances approchant cela paraît plus vraisemblable ? dans ce cas, il nous faut dès à présent préparer la rentrée de septembre.



CAOUTCHOUC

LES ENTREPRISES DE RECHAPAGE DOIVENT APPLIQUER LA CONVENTION COLLECTIVE DU CAOUTCHOUC.

C'est la position défendue par l'ensemble des organisations syndicales devant le représentant du Ministère du Travail. Ce dernier s'est d'ailleurs déclaré favorable à une telle solution. En effet, le faible effectif salariés de ces entreprises ne justifie pas une Convention Collective spéciale.

Que les rechapés se gardent d'évoquer les charges nouvelles que l'application de la Convention Collective

du Caoutchouc représenteraient pour eux, en effet bon nombre d'entre eux l'appliquent déjà (SEBAT-EST Nancy... SEIA Riom... FIT Toulouse...) et puis chacun sait que cette Convention Collective est loin d'être un « modèle ».



PETROLE

CLASSIFICATIONS

Les 22, 23, 24 mai dernier se déroulait la réunion paritaire sur les classifications.

Les sections C.F.D.T. avaient permis l'élaboration d'un projet répondant aux aspirations des travailleurs. De leur côté, les patrons n'ont pas bougé de la position qu'ils avaient prise il y a deux ans. Leur volonté est de « faire semblant » de négocier dans un domaine cher aux travailleurs de leurs entreprises en ne lâchant un peu de lest que dans les secteurs les plus cruciaux. En définitive, ils veulent « acheter la paix sociale » au plus bas prix.

Nous ne sommes pas dupes du résultat de telles manœuvres, cela signifie que PLUS QUE JAMAIS les travailleurs doivent créer un rapport de forces EXIGEANT LA NEGOCIATION au niveau de l'ETABLISSEMENT et de l'ENTREPRISE sur les problèmes qui LES concernent (classifications, effectifs, postés...).

Quelles sont les GRANDES IDEES DIRECTRICES qui ont guidé les délégations C.F.D.T. depuis 18 mois ?

— Revalorisation du TRAVAIL MANUEL d'une façon générale et plus particulièrement des emplois se rapportant aux travaux LES PLUS PENIBLES et les plus insalubres.

— créer une GRILLE CONTINUE en supprimant entre autres les « BARRIÈRES » qui existent de fait à 185 et 310 points.

— tenir compte de L'EVOLUTION DES TECHNIQUES et des tâches qui fait que le niveau de connaissances exigé doit se traduire par une revalorisation pour un certain nombre d'emplois.

— SIMPLIFIER les grilles afin de ne laisser subsister que les emplois représentant une valeur significative dans l'industrie du pétrole en 1973 (SUPPRESSION DES COEFFICIENTS 115, 125, 135).

Pour ce faire nous avons ainsi — fait DEBUTER les premiers emplois au coefficient 130

— prévu pour chacun des 15 niveaux hiérarchiques de notre projet, une DEFINITION « CHAPEAU » valable pour tous les emplois s'y rapportant.

— considéré que tous les emplois devaient se retrouver dans une grille UNIQUE ET CONTINUE débutant au coefficient 130 et se terminant au coefficient 880.

— fixé des COEFFICIENTS MINIMUM D'EMBAUCHE pour les « diplômés ».

IMMIGRES LES MÊMES DROITS

ANNULER

la circulaire FONTANET-MARCELLIN

GRÈVES DE LA
FAIM POUR OBTENIR
DES CARTES DE
TRAVAIL

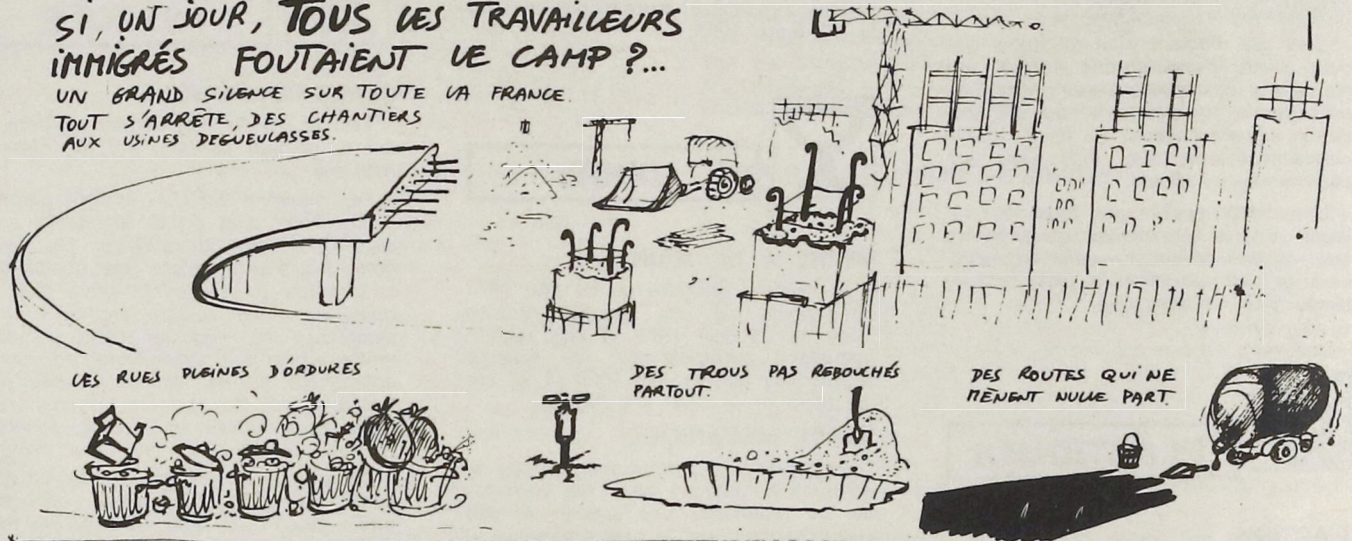
GRÈVES DES
LOYERS DANS
LES DORTOIRS

GRÈVE DES
O.S. CHEZ
RENAULT

LES TRAVAILLEURS
IMMIGRÉS DE PLUS
EN PLUS MÉCONTENTES

SI, UN JOUR, TOUS LES TRAVAILLEURS
IMMIGRÉS FOUTAIENT LE CAMP ?...

UN GRAND SILENCE SUR TOUTE LA FRANCE
TOUT S'ARRÊTE, DES CHANTIERS
AUX USINES DEQUEULASSES.



LES RUES PLEINES D'ORDURES

DES TROUS PAS REBOUCHÉS
PARTOUT.

DES ROUTES QUI NE
TIENNENT NULLE PART.

LES
PROMOTEURS
CESSENT DE
GAGNER DES
SOUS



TU VEUX
PAS DU
SOMMEIL ?
PAS CHER !

LES MARCHANDS DE SOMMEIL À LA RUINE



LA MAIN D'ŒUVRE
À BON MARCHÉ
ET PAS DIFFICILE
DISPARAIT.
TOUT AUGMENTE

ON S'APERÇOIT QUE
LA SOCIÉTÉ D'ABONDANCE
FONCTIONNE GRÂCE À CE
PETIT PEUPLE BASANÉ QUI
SE TERRE DISCRÈTEMENT
DANS DES BOUGES LE SOIR
VENU.

DE QUOI EST CAPABLE UNE SOCIÉTÉ D'ABONDANCE POUR NE PAS PERDRE SON ABONDANCE ?

REVENEZ !

ON NE SERA PLUS JAMAIS
RACISTES...

ON VOUS PAIERA BIEN

ON VOUS
PRÊTERA
DES FRÈRES

DES SŒURS

DES MÈRES

DES FILLES

GRAND-MÈRES

TERMINEZ AU MOINS
MON PAVILLON

QUI SOUHAITERAIT LEUR DÉPART ?

LES
ÉCOLOGISTES ?



DEPUIS QU'ILS
NE SONT PLUS
LÀ, ON RESPIRE
MIEUX, ON
CONSTRUIT MOINS
DE SAOUPÉRIES

LES
RACISTES ?



ON A
MOINS
DE
MALADIES

LES
OUVRIERS ?



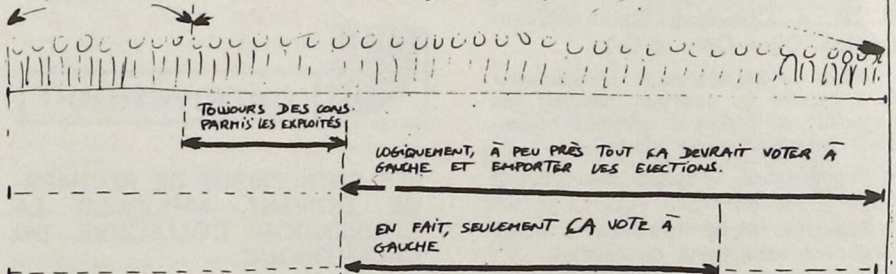
À NOUS
LES GROSSES
PAYES SI VOUS
VOULEZ
QUE ÇA
REMARCHE !

EN TOUT CAS, PAS LES BOURGEOIS.

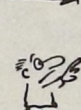
DANS UNE SOCIÉTÉ BOURGEOISE, ON A :

DES EXPLOITEURS

DES EXPLOITÉS



CEUX-LÀ, ON LES
COMPREND...



MAIS, ET CEUX-LÀ ?

CEUX-LÀ, CE
SONT LES TRAVAILLEURS
IMMIGRÉS.

LA CLASSE BOURGEOISE PEUT SE PERMETTRE D'AVOIR
UNE CLASSE SOCIALE COMPLÈTEMENT DÉFAVORISÉE, EXPLOITÉE
À MORT SANS QUE CELA PUISSE INFLUER SUR LE RÉSULTAT
D'UNE ÉLECTION.

Diffusé par le GISTI, avec l'aimable autorisation de REISER et de CHARLIE-HEBDO.

GISTI - Groupe d'Information et de Soutien des Travailleurs Immigrés, 15, rue Gay-Lussac, 75005 Paris