

# chimie



UNIFIEE

Fédé  
Unie  
Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

Nouvelle Série N° 1

MAI 1972

Cher Adhérent,

Ce journal qui est peut-être pour toi le premier acte tangible de la nouvelle fédé-unie-chimie CFDT à laquelle tu apportes ton soutien et ta confiance, se veut un journal important.

Important, il peut l'être par sa nouvelle forme et conception et ceci nous comptons sur toi pour nous le dire directement ou par l'intermédiaire des responsables de ta section syndicale.

Mais il peut l'être encore davantage par le geste que tu peux accomplir en donnant à un de tes camarades de travail non syndiqué les pages centrales de ce journal qui ont été conçues pour lui.

Un geste simple mais qui peut doubler l'efficacité de notre organisation. Tu as compris l'utilité de l'adhésion, pourquoi ne pas faire partager cette conviction d'autant que notre action grâce à notre unification va se réaliser dans des conditions nouvelles.

Si chaque adhérent faisait un syndiqué nouveau, as-tu songé que la FUC doublerait ses effectifs.

Nous comptons sur toi.

## A l'occasion du 1<sup>er</sup> Mai...

Le conflit du JOINT FRANÇAIS a mis une fois de plus en évidence le refus hautain du patronat de discuter des justes revendications des travailleurs. Bien que depuis que les travailleurs se sont organisés les classes dominantes aient dû faire des concessions importantes, il n'en demeure pas moins vrai que c'est par une action constante et volontaire de l'ensemble de la classe ouvrière que le pouvoir patronal se voit contraint de composer et de reculer.

Le 1<sup>er</sup> mai est donc toujours d'actualité. Si les luttes sont parfois moins spectaculaires que par le passé, si les manifestations organisées ce jour-là sont moins sanglantes, la lutte demeure cependant toujours aussi vivante, aussi dure, aussi douloureuse qu'auparavant. Les capitalistes ne peuvent tenir compte des intérêts, des besoins, des aspirations des travailleurs que ceux-ci les obligent à le faire.

La logique du développement de la société capitaliste est soumise à la loi du profit et à ses exigences ; les problèmes des travailleurs sont seconds et ne peuvent pas rentrer en ligne de compte. Il s'agit donc de briser cette logique et le système qu'elle engendre. Mais nous savons que cela n'est possible que dans la mesure où, dans l'action quotidienne, sur le lieu de travail, les travailleurs prennent conscience à la fois des deux réalités engendrées par le système et la société capitaliste et de la nécessité d'agir pour faire évoluer le rapport des forces en faveur de nouveaux rapports entre les hommes, fondés sur l'égalité, la solidarité et la responsabilité. C'est là le sens de notre commémoration du 1<sup>er</sup> mai.

Il ne s'agissait pas pour nous de célébrer passivement cette date, il s'agissait, à l'occasion du rappel des luttes passées qui ont marqué

(suite en page 2)

## les CONDITIONS de L'UNITE



POUR UN SOCIALISME AUTOGESTIONNAIRE

# Les conditions de l'unité

(suite de la 1ère page)

le mouvement ouvrier et syndical, de montrer aux travailleurs la permanence de la lutte pour se faire entendre et respecter des patrons et des couches dominantes. Le 1<sup>er</sup> mai a pu être l'occasion pour les militants, de discuter avec les travailleurs sur les objectifs à mettre en avant et les moyens à utiliser pour accroître la pression et changer le rapport des forces actuel.

Toutefois, il est bien évident que le 1<sup>er</sup> mai a pris pour nous un relief particulier. En effet, c'est en tant que FEDERATION UNIFIEE des INDUSTRIES CHIMIQUES C.F.D.T. que nous le vivons. En réalisant l'unification de nos deux anciennes organisations sur des bases claires, nous sommes restés fidèles à cette exigence essentielle qui parcourt toute l'histoire syndicale, unifier les luttes et les volontés des travailleurs en vue de leur émancipation totale et réelle. A notre niveau, nous avons réalisé ce qui nous paraissait être souhaitable. Nous espérons que c'est le premier pas vers la construction d'un syndicalisme capable de répondre aux aspirations les plus profondes des travailleurs.

Le 1<sup>er</sup> mai 1972 devrait pouvoir être l'occasion de discuter avec les travailleurs sur les raisons qui limitent actuellement l'unification annoncée. Nous savons que les décisions actuelles ne sont pas artificielles; elles sont le reflet de plusieurs stratégies de transformation sociale parmi les travailleurs.

L'unité ne saurait être celle des organisations; elle doit correspondre à une identité de conception aussi complète que possible au niveau des objectifs, des moyens, de la stratégie. Cette identité se réalisera au terme d'un processus de clarification qui s'effectuera au fil de l'action et des réflexions qu'elle engendre. Nous sommes convaincus, pour notre part, que dans la mesure où nous agissons effectivement pour permettre aux travailleurs de prendre leurs responsabilités, nous créons les conditions d'une authentique unification des projets et des actions des travailleurs. C'est dans ce sens que continue d'agir la F.U.C./C.F.D.T.

J. MOREAU

# Elections et représentativité

Depuis l'unification des fédérations Chimie C.F.D.T. et F.O., ceux des F.O. qui ont refusé et choisi de continuer dans la confédération de Bergeron, veulent faire croire à leur représentativité. Partant de résultats parcellaires et habilement choisis, ils ne craignent pas de généraliser et d'annoncer qu'ils ont gardé 90 % de l'ancienne fédération chimie F.O.

Nous ne sommes pas encore en mesure de faire une statistique globale, cependant nous publions les résultats en notre possession pour l'année 1972. Nous avons choisi d'une part les entreprises dans lesquelles il y a eu unification des sections C.F.D.T. et F.O. et d'autre part, celles où F.O. maintenue a présenté des candidats.

Chacun pourra se faire, ainsi, une opinion.

## B.S.N. Reims :

F.O. disparaît

La C.F.D.T. a 2 sièges dans le collège ouvriers-employés et 1 siège dans le collège A.M.-cadres.

## SOVIREL Châteauroux :

F.O. présentait des candidats, il recueille 4 voix. La C.F.D.T. est largement majoritaire avec 6 sièges dans le 1<sup>er</sup> collège et 1 siège dans le second.

## ETHYLENE-PLASTIQUE

### Mazingarbe (Nord) :

Pour la première fois, F.O. présentait des candidats.

1<sup>er</sup> collège :

C.F.D.T.	85 voix	3 élus
F.O.	27 voix	pas d'élu

2<sup>e</sup> collège :

C.F.D.T.	46 voix	1 élu
----------	---------	-------

### MICHELIN Troyes :

C.F.D.T.	149 voix	3 élus
C.G.T.	232 voix	5 élus
F.O.	42 voix	pas d'élu

## SOTRA

### St-Rambert d'Albon (Drôme) :

Dans le collège ouvriers-employés, la C.F.D.T. a 3 élus contre 1 à la C.G.T. et aucun à F.O. qui recueille 17 voix.

Dans le collège A.M.-cadres F.O. avec 11 voix a un élu.

### Raffinerie CRR à Reichstett :

La section C.F.D.T. (ex-fédération chimie F.O.) enlève 6 sièges sur 14.

## SAINT-GOBAIN

### Chantereine et Cognac :

La Fédé-unie Chimie C.F.D.T. maintient l'ensemble de ses po-

sitions et son nombre de délégués.

Dans les entreprises suivantes :

### PECHINEY Noguères

#### A.P.C. Toulouse

#### RHONE-PROGIL Rouen

#### RIPOLIN GEORGET Arpajon

nous maintenons un nombre de sièges égal au total des sièges qui étaient précédemment revenus à la C.F.D.T. et à F.O.

### B.S.N. Aniche (Nord) :

La section F.O. est restée avec BERGERON. Elle a un siège dans le collège ouvriers-employés.

### P.C.U.K. Levallois :

La Fédé-unie Chimie C.F.D.T. enlève 12 sièges sur 14. (il s'agit d'une section ex-fédération chimie F.O.)

### SAINT-GOBAIN Lagnieu :

Aux élections C.E., la C.F.D.T. progresse de 24 % et gagne 1 siège.

C.F.D.T.	230 voix	2 sièges
C.G.T.	352 voix	3 sièges
		dans le 1 <sup>er</sup> collège
C.G.C.	56 voix	1 siège
		dans le second collège.

### B.A.P. Dijon :

La C.F.D.T. gagne 22 voix et un siège au détriment du syndicat autonome qui n'existe plus.

La C.F.D.T. a 7 élus sur 9.

### RHONE-PROGIL Montluçon :

Par rapport à 1970, la C.F.D.T. progresse de 19,2 % à 24,9 % dans le collège ouvriers-employés. Malgré la C.G.C. qui présentait une liste pour la 1<sup>re</sup> fois, la C.F.D.T. garde son siège dans le collège maîtrise.

### GMC Marseille :

La C.F.D.T. enlève tous les sièges titulaires et suppléants au détriment de la C.G.T. qui en détenait deux.

### MICHELIN Cholet :

Nouvelle usine, aux premières élections de délégués du personnel : La C.F.D.T. obtient 31,5 % de voix et 12 élus. La C.G.T. obtient 31,5 % de voix et 6 élus.

### VERRERIE CRISLTALIERIE D'ARQUES :

Malgré le syndicat du patron, la C.F.D.T. progresse de 20 % aux élections délégué du personnel : C.F.D.T. 1 435 voix 13 élus C.G.T. 1 014 voix 4 élus Syndicat autonome 1632 voix 15 élus.

Il s'agit des résultats pour l'ensemble des 3 établissements.

# JOINT FRANÇAIS : A CAPITALISME DÉCOUVERT

● **La priorité aux profits n'est mise en échec que par la négation du fait syndical.**

L'appétit de l'argent facilement acquis est grand au JOINT-FRANÇAIS. L'excellente affaire que représente sa décentralisation est, à coup sûr, un abus de confiance, elle frise l'escroquerie ; quant aux conditions de vie et de travail des salariés, chacun reconnaît facilement l'EXPLOITATION. Alors comment expliquer la poursuite de la grève quand on sait qu'elle représente pour la Société une perte journalière de 18 millions d'anciens francs ? Après 2 semaines de grève, les sections syndicales avaient calculé que 3 semaines de grève coûtaient plus chères que la satisfaction des revendications pour une période de 2 ans 1/2. Ces chiffres sont maintenant largement dépassés, le profit est sacrifié sur l'autel du pouvoir absolu du patronat.



*pas de dialogue...*

● **L'autonomie des filiales n'existe pas.**

A la C.G.E. moins qu'ailleurs les filiales ne sont pas autonomes et « les pleins pouvoirs » de la direction du JOINT-FRANÇAIS sont ceux d'un commissionnaire payé pour obéir et non pour innover. La puissance est centralisée. LES POUVOIRS SONT CONCENTRÉS à la C.G.E. entre les mains de Monsieur Ambroise ROUX et quelques autres comme Monsieur Paul HUVELIN deux têtes du C.N.P.F. Ceci a amené nos camarades d'une autre filiale C.G.E. (C.I.T. Alcatel) à leur adresser une lettre ouverte dans

laquelle comparant les belles déclarations du C.N.P.F. et les applications concrètes à la C.G.E., ils s'interrogent sur leur appartenance « à la minorité réactionnaire ou la majorité hypocrite du C.N.P.F. ».

Pour les travailleurs du JOINT-FRANÇAIS, les responsables de la poursuite de la grève sont maintenant connus : Ambroise ROUX, HUVELIN... n'ont-ils pas répondu à la place du JOINT-FRANÇAIS ? ne pratiquent-ils pas la même politique sociale réactionnaire dans les autres sociétés qu'ils administrent ? n'ont-ils pas tous deux une même aversion pour les Organisations Syndicales ?

● **La majorité politique n'est qu'une police au service des capitalistes.**

**Police :** parce que aveugle et répressive elle se borne à respecter les règles capitalistes. La prétendue non-ingérence c'est en définitive le laisser-faire aux puissants.

**Au service des capitalistes :** car elle n'agit que sur leur demande et jamais contre eux. L'alibi d'absence de pouvoir, pour une majorité qui se qualifiait de FORTE (avant le référendum), n'est qu'un mauvais prétexte. En fait elle refuse d'utiliser les moyens qu'elle possède.

L'Etat n'est-il pas un gros client de la C.G.E. ? Cette dernière ne possède-t-elle pas plus de 5 % des marchés d'Etat et des collectivités locales ? Que devient la puissance du gros consommateur ?

L'Etat ne peut-il contraindre les vrais responsables du JOINT-FRANÇAIS à s'asseoir à la table des négociations ?

S'il refuse ces moyens minimes

on comprend qu'il ne cherche pas à en employer d'autres plus efficaces encore.

● **A la C.G.E. ... un capitalisme condamné.**

Par les chefs d'entreprise eux-mêmes, lorsqu'ils s'interrogent (1) sur l'INTERET GENERAL dans notre société qui est malade et constatent comme un représentant américain « qu'à la bourse de New-York les gestionnaires de fonds d'investissements s'intéressent de plus en plus aux Sociétés qui agissent conformément aux intérêts de tous (sociétés socialement responsables) dont ils pensent qu'elles ont toutes les chances de réussir mieux que les autres ».

Par les travailleurs qui toléreront de moins en moins les bas salaires, les mauvaises conditions de travail, et refusant de reconnaître les représentants du capital. Le conflit du JOINT-FRANÇAIS existait déjà lors de l'implantation de l'usine de ST-BRIEUC, il a puisé ses forces dans l'attitude méprisante et provocatrice de la direction, avant d'exploser de la manière que l'on sait en 1972.

Que la C.G.E. tente un nouveau « püsch » antisyndical, ou décide enfin de montrer un visage plus conforme aux déclarations de SES CHEFS, elle nous aura de toute façon montré ce qui lui est permis de faire et renforcer ainsi notre détermination à combattre la société capitaliste.

(1) Réunion de 110 Chefs d'entreprise français et étranger le 21 avril au « Centre de Recherche et d'Etude des Chefs d'Entreprises (C.R.C.) ».

« Le Monde du 23-24 avril 1972. »



*seulement des explications...*

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE : QUE FAIRE ?

- Chaque citoyen avait le droit de se former entre 3 ans et 16 ans
- Chaque salarié a maintenant le droit de se former
  - pendant le temps de travail
  - dans de nombreux cas, sans perte de salaires.

## ■ L'AN I DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi du 16 juillet 1971 fait suite à l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle qu'ont signé, le 9 juillet 1970, le CNPF et toutes les organisations syndicales, y compris la C.F.D.T., malgré de nombreuses réticences. Comme le dit le paragraphe ci-dessus, chacun peut, quand il le désire, mais moyennant le respect de certaines contraintes, suivre une formation de son choix ; encore faut-il que le salaire et frais de formation soient pris en charge, c'est ce à quoi les décrets qui sont sortis depuis, ont tenté de répondre.

Un pas vient d'être franchi. Il met des sommes énormes en jeu : 1,65 milliard de francs en 72, alors que la taxe à la formation n'est que de 0,8 % sur la masse des salaires et sera de 2 % en 1976, soit une somme de 4,5 milliards.

## ■ POURQUOI CET INTERET SOUDAIN POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Outre l'intérêt que constituent ces sommes pour les « marchands de soupe », les marchands de « programmes de formation à la carte », c'est la classe dominante, dans ses organismes dirigeants qui est la plus concernée, la plus demanderesse.

En effet, dès décembre 1966, dans la gestion du Ministre des Finances d'alors, Michel DEBRE, tout un ensemble de mesures sont arrêtées. Buts : permettre à la France d'avoir les moyens favorisant une bonne adaptation des travailleurs, aux restructurations, aux fusions et concentrations, nécessitées par l'entrée dans le jeu international (par le marché commun) d'un appareil productif, vieillot et inadapté, de par les erreurs et le protectionnisme du patronat français. Cette politique fut appelée « de plein emploi ».

En 70 et 71, sont négociées les bases de ce qui existe maintenant. Les efforts précédents n'ont pas porté leurs fruits,

sauf auprès de certaines catégories de travailleurs (cadres et techniciens) et dans certaines branches ; le 6<sup>e</sup> Plan privilégie l'industrialisation à outrance, et pour se faire, on doit doter le pays d'un personnel compétent ; Mai 68 est encore très proche, la relance du pays suppose la permanence de la « paix sociale ». La formation professionnelle sera donc objectivement, un élément indispensable de reprise destinée à atténuer, et seulement cela, les effets du chômage et à permettre un meilleur développement de l'industrie et du commerce, une meilleure productivité dans tous les secteurs.

## ■ ALORS POURQUOI LES SYNDICATS ONT-ILS SIGNE ?

Les syndicats, soutenus par certaines catégories de travailleurs étaient demandeurs depuis des dizaines d'années. Le protocole d'accord de Grenelle avait dressé la nécessité d'une telle démarche, ce qui fut entrepris après la signature de l'accord national sur la Sécurité de l'Emploi en février 69.

Une volonté : que toutes les catégories de travailleurs soient concernées, alors que seuls les cadres étaient concernés au départ ; qu'une réelle formation professionnelle, partie intégrante d'une éducation permanente, voit le jour.

Le rapport de force, en faveur des travailleurs n'existait pas ; ceci explique que le contrôle syndical réclamé par la C.F.D.T. n'ait pu être obtenu.

Ce sera l'axe de notre action dans les mois et années qui viennent.

Le patronat a été obligé, par la logique du développement capitaliste à prendre des initiatives. Ne sachant pas où cela le mène — car la formation diffusée peut être dangereuse pour son propre pouvoir — il cherche et cherchera à diviser les travailleurs, en privilégiant certaines couches, il confirmera les disparités de chances devant la vie qui existent dès la première enfance, il aura la volonté d'éviter que les masses comprennent leur véritable situation.

Mais, pris à sa propre logique, il se doit de répondre aux volontés individuelles de promotion, remédier aux difficultés du moment (le chômage), apaiser le mécontentement, libérer la créativité, et la responsabilité d'un nombre croissant de travailleurs.

La réponse est donc contradictoire ; les travailleurs sont méfiants par nature, devant de tels agissements, mais ils savent que tout dépend du contrôle qu'ils pourront exercer sur les moyens et la finalité de la formation.

— CAR LA FORMATION EST UN OUTIL QUI PEUT ETRE UTILISE POUR LA PIRE OU LA MEILLEURE DES CHOSES.

## ■ NOS CONCEPTIONS

Une formation est un outil à double tranchant : elle peut aider ou freiner le développement technique et social. Elle peut permettre le développement de la promotion collective des travailleurs, ou contribuer à renforcer la domination de quelques privilégiés.

Tous les travailleurs doivent savoir qu'eux seuls peuvent faire valoir leurs droits et leurs véritables aspirations, et ils y réussiront. Comment ?

### ● Par le développement de l'information à tous les niveaux.

Ceci doit être une priorité syndicale. Dire aux travailleurs quels sont leurs droits et leurs possibilités. Nous ne rentrons pas ici dans le contenu des textes, mais certaines brochures sont disponibles. En ce qui concerne les moyens de formation disponibles, c'est aux commissions de formation des CE de les dresser, en tenant compte des informations de la Fédération.

### ● Par la mise en valeur de nos conceptions.

La loi dans son 1<sup>er</sup> article, déclare :

... La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente...

En ce qui concerne la C.F.D.T., notre conception de l'Education Permanente peut se résumer en ces mots : « rendre toute personne, et la collectivité, capables de comprendre le monde, de le dominer, de devenir autonomes, c'est-à-dire, capable de se situer dans son environnement, et donc : de l'influencer pour le changer.

## ■ QUELLE STRATEGIE A LONG TERME ?

Cette volonté, cette nécessité pour tous les salariés suppose une transformation fondamentale de l'appareil d'é-

ducation (l'éducation nationale) et une certaine conception de l'éducation.

Nous ne nous étendrons pas ici sur l'éducation nationale si ce n'est pour dire qu'elle devra intégrer de nouvelles méthodes pédagogiques, de nouvelles mentalités et surtout s'adapter pour que formation générale et formation professionnelle ne soient plus considérées comme contraires ou opposées. Il s'agira, en fait, d'inscrire la formation pour la compétence professionnelle, dans le cadre d'une formation plus large qui développe la compétence fondamentale de tout homme, celle de décider, en liaison avec d'autres, de son propre avenir.

La formation professionnelle « spécialisée » devra permettre à l'individu l'utilisation, à un niveau donné dans son travail, de toutes ses capacités et d'influer ainsi sur l'exercice de son activité de travail. Ceci ne sera possible que si l'individu est capable, dans sa cellule de travail, d'échanger, de confronter, d'affronter, de contester, de construire, donc de décider des finalités.

## ■ QUE FAIRE DES MAINTENANT ?

Nous avons situé ce que doit être la formation professionnelle au niveau de l'entreprise, il s'agit donc d'éveiller les capacités et d'en assurer le plein emploi, en permettant aux hommes de reprendre barre sur leur travail :

Divers moyens sont possibles.

### ● L'utilisation de l'accord de juillet 70 et de la loi par les travailleurs.

L'accord permet à tout individu de sa propre initiative de suivre la formation de son choix. Il est à faire jouer dès maintenant et en toute liberté : mais ceci suppose :

- une information de tous (voir plus haut)
- une connaissance des moyens de formation. Les directions et les commissions de formation doivent faire ce collectage et en informer les travailleurs
- que chaque individu puisse faire en toute objectivité un bilan de ce qu'il est, de ses capacités et de ses possibilités et déterminer ainsi ce qu'il peut entreprendre avec chances de succès.
- que les perspectives d'emploi de l'entreprise soient connues de tous, et ainsi puissent aider l'orientation de chacun.
- que les absences soient calculées en heures mensuelles, et par catégories de travailleurs.

Nous restons avec cet accord dans

ce domaine de la démarche individuelle, qui sans être condamnable, est insuffisante. Cependant, il nous faut examiner ce qui relève des initiatives d'entreprise.

Elles sont de deux ordres :

1°) les premières privilégient les formations individuelles, et différents modes de gestion sont mis en place (études de postes, job évaluation, fiches individuelles de besoins, appréciations, etc.) Il est de la tâche syndicale de contrôler ces éléments. Cela rejoint notre contrat sur le contrôle du contrat individuel de travail.

2°) les secondes permettent des formations collectives internes à l'entreprise.

Au-delà de l'examen par le CE de l'utilisation faite des 0,8 %, par catégories de travailleurs, il s'agit pour lui et pour l'ensemble des travailleurs de contrôler les objectifs de la formation, les contenus, les méthodes pédago-

giques, le sanctionnement, et surtout de vérifier la valeur des formations. Dans ce cadre, une initiative est à prendre, c'est d'exiger la formation pédagogique des formateurs et au-delà, de l'étendre à l'ensemble des salariés, car tout le monde peut être formateur.

## ■ POUR UNE FORMATION COLLECTIVE...

Nos objectifs ne seront atteints que si les travailleurs découvrent que la formation peut se faire sur le lieu de travail, à partir de leurs propres préoccupations, de leur propre expérience et en fonction de leur volonté unanime dégagée au sein de leur collectif de travail, car elle ne sera pas séparée de leur vie concrète, et répondra à leurs objectifs.

Pour aller dans cette voie, une priorité se dégage dès maintenant. Celle d'engager des débats avec des groupes de travail par catégories, par cellule de travail, pour leur donner les informations sur leurs droits, pour les sensibiliser, pour déterminer avec eux leurs besoins. Ceux-ci regroupés au niveau des commissions de formation, confrontés entre eux, et avec la pensée syndicale, appelleront des réponses collectives, qui soumises à leur appréciation, permettront d'approfondir leurs véritables aspirations.

Ceci nous semble la seule voie possible actuellement qui puisse libérer les travailleurs de la résignation dans laquelle les maintiennent des minorités privilégiées, et de pseudo-réponses de formation véhiculées par la société.

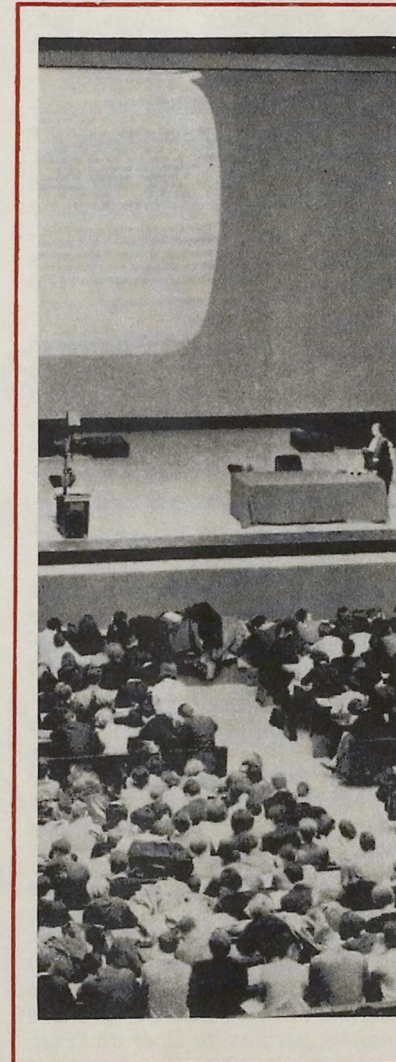
C'est à partir des collectifs de travail, par des débats, que progressivement les véritables besoins seront appréhendés et les solutions adéquates seront recherchées et trouvées.

A nous, de mettre en place des systèmes d'animateurs — relais qui, émanations du CE, et disposant de crédits d'heures, permettront : Information, débat, recherche de solutions. Cette bataille sera dure, elle doit être coordonnée à celles que nous menons sur les classifications, et le contrôle du contrat individuel.

La Formation Professionnelle est un élément nouveau et important.

Il faudra y revenir souvent.

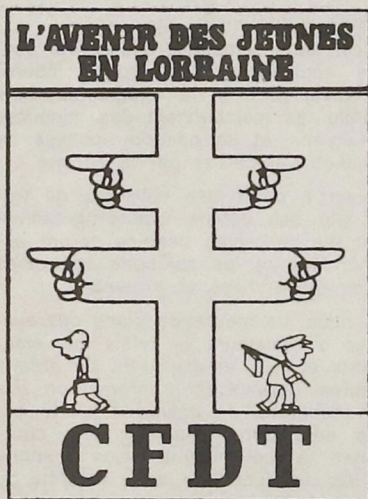
Nous y reviendrons.



# En passant par la LORRAINE

La C.F.D.T. Lorraine et les autres organisations syndicales, (sauf F.O.) attendaient POMPIDOU de pied ferme. La situation économique en pleine déconfiture par les crises qui frappent le textile, la sidérurgie, les mines, la chimie, obligeait à réagir vigoureusement. Tout était prévu, grèves, débrayages, manifestations et tout a eu lieu... pourtant la télé a pu montrer des images d'un voyage enchanteur, les orateurs n'en finissaient pas... alors que s'est-il passé ?

Pour ne pas être taxés de partialité, nous nous contenterons pour expliquer ceci de reprendre de larges extraits d'un article du « Canard Enchaîné » du 19 avril (non encore démenti ce jour) et qui explique comment le régime organise les voyages présidentiels et leur réussite...



« Gros émoi chez Marcellin, le 13 avril au soir. POMPIDOU vient de se faire siffler et huer un peu à Forbach, un peu à Thionville et un peu à Nancy, place Stanislas. Résultat, le ministre de l'Intérieur téléphone à Metz, au préfet Pontal. Ordre lui est donné de prendre toutes dispositions pour que de semblables incidents ne se reproduisent pas le lendemain à Metz.

A 21 heures 30, une réunion rassemble à la Préfecture de Metz tous les chefs de services de po-

lice, de C.R.S. et de gendarmes du département. Objectif : organiser la réception « enthousiaste » de POMPIDOU et « meubler » la place d'Armes où il prononcera un discours.

## PUBLIC CHOISI

Mieux encore, sur instructions de Marcellin à différents préfets, un véritable plan est mis au point :

— Un train spécial est affrété, le 14 avril au matin, pour conduire à Metz 300 policiers parisiens. Au départ, on remet à chacun 20 F et on les informe tous qu'ils seront nourris gratuitement à bord du train.

— Deux cars partent de Châlons, Mâcon, Strasbourg, Troyes, etc., pour transporter également à Metz, les policiers disponibles.

Sur place, l'arrivée de ces policiers — 800 environ — ne rassure pas encore suffisamment le préfet. On décide donc que des C.R.S. et gendarmes se rendront sur la place d'Armes — en civil eux aussi — pour que la foule des auditeurs complaisants s'élève au moins 1200 flics sages.

On y adjoint encore 250 membres du S.A.C. qui ont passé la nuit à lacérer les affiches collées quelques heures plus tôt par la C.F.D.T. Résultat : une addition de 1 500 « en civils » sur lesquels on peut compter.

Pas de risques de mauvaise surprise donc.

Pour que tout ce petit monde puisse se reconnaître, on distribue des épingles à tête rouge aux policiers et des épingles à tête bleue aux gendarmes.

Pour que tout se passe bien, on rafle tous les jeunes à cheveux longs qui rôdent autour de la place d'Armes (200 environ) et on les bouclent dans des cars garés aux alentours de la cathédrale.

Arrive enfin POMPIDOU qui salue la foule : 2 500 personnes environ, soit 1 500 poulets plus 1 000 habitants de la ville et enfants. Tout est parfait, sauf la sonorisation qui ne fonctionne pas. Pour comprendre les nobles paroles du Chef de l'Etat,

il faut en effet, se trouver face à l'estrade. Le bide, quoi.

Une fois le spectacle terminé, policiers et gendarmes, regagnent leurs cars, quittent leurs vêtements civils et réendossent leurs uniformes au vu de nombreux passants. Comme à la fin d'une minable tournée théâtrale.

## ROSSÉS

Autre incident qui a bien servi le prestige de POMPIDOU, deux jeunes se sont fait capturer à Remiremont par les C.R.S. alors qu'ils criaient en faveur de l'abstention au référendum. Passage à tabac rapide, dans un car, alors que quelques dizaines de journalistes français et étrangers sont à deux pas.

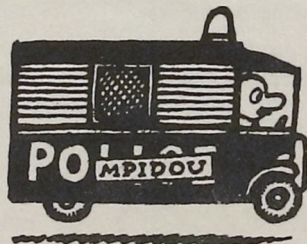
L'affaire ayant fait quelque bruit, des collaborateurs de POMPIDOU viendront ensuite voir les journalistes étrangers pour leur dire qu'il s'agissait de deux jeunes un peu saouls. Aux journalistes français, on ne dit rien.

Eux ont tellement l'habitude du procédé !

## MAUVAISE GRAINE

Seuls jeunes tolérables sur le parcours présidentiel, les enfants des écoles. On leur a donné congé, comme d'habitude. On a même parfois, comme à Briey, distribué des tracts aux gosses pour qu'ils les remettent à leurs parents — en donnant les lieux où les enfants seraient rassemblés, sous la responsabilité de leurs maîtres, pour être conduits sur le chemin suivi par POMPIDOU. Et dire que tous ces sales gosses se laisseront un jour pousser les cheveux et qu'il faudra alors se méfier d'eux !... »

« Canard Enchaîné - Extraits »



ceci n'est  
pas un tract  
comme les  
autres

**f. u. c.**



parce qu'une unification syndicale  
n'est pas un fait comme les autres

**C'EST**

**UN FAIT**

**NOUVEAU  
IMPORTANT  
DETERMINANT**

**POUR**

ACCROITRE LA FORCE  
DES TRAVAILLEURS  
ENTRAINER LEUR ADHESION

**LA FEDE - UNIE - CHIMIE (FUC-CFDT)**

résultat de la fusion de la FIC CFDT et de la Fédéchimie CGT-FO

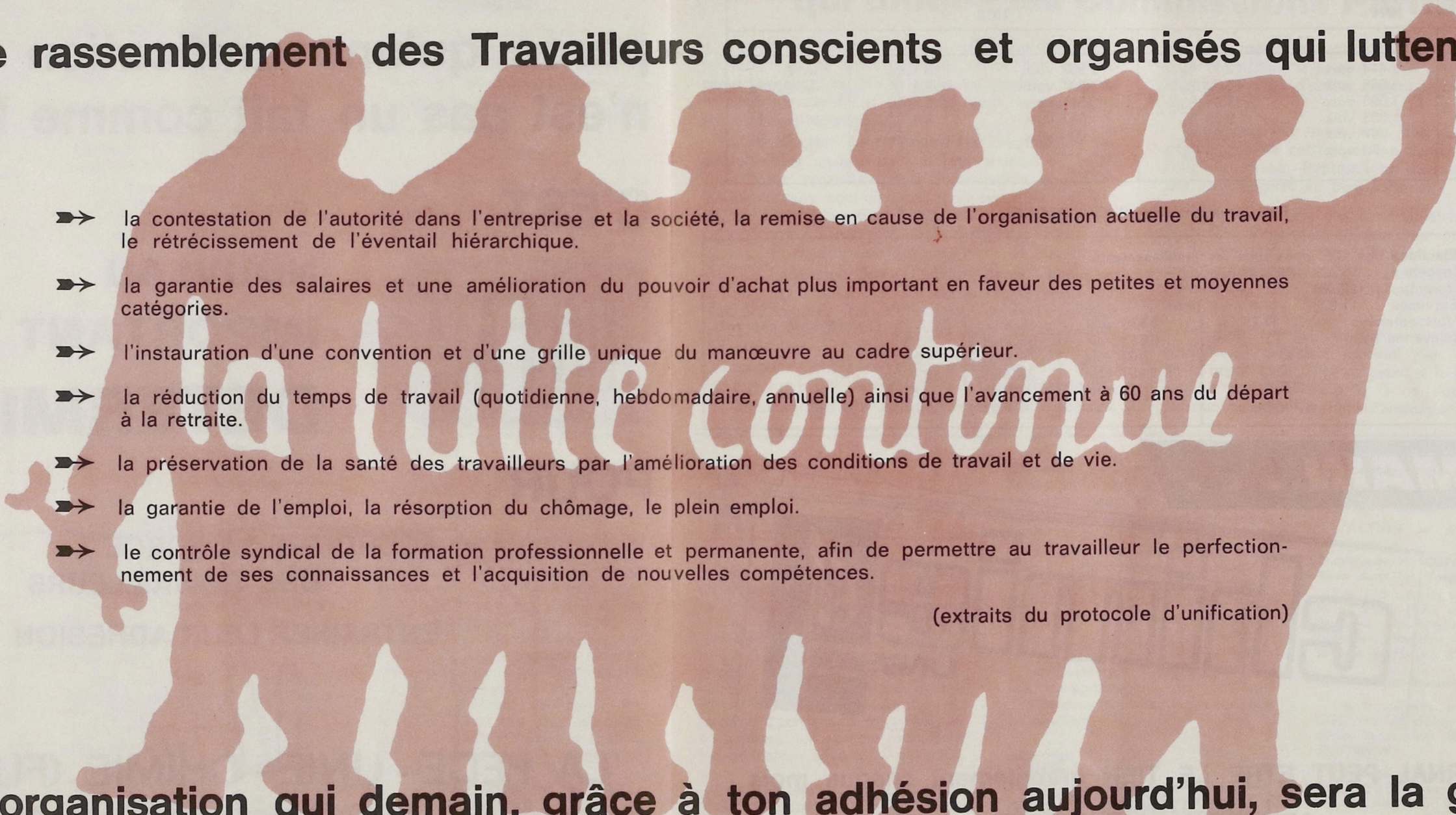
**ÇA N'EST PAS SEULEMENT UN TITRE**



# La Fédé - Unie - Chimie C.F.D.T.

**C'EST BIEN AUTRE CHOSE**

★ C'EST le rassemblement des Travailleurs conscients et organisés qui luttent pour

- 
- ➔ la contestation de l'autorité dans l'entreprise et la société, la remise en cause de l'organisation actuelle du travail, le rétrécissement de l'éventail hiérarchique.
  - ➔ la garantie des salaires et une amélioration du pouvoir d'achat plus important en faveur des petites et moyennes catégories.
  - ➔ l'instauration d'une convention et d'une grille unique du manœuvre au cadre supérieur.
  - ➔ la réduction du temps de travail (quotidienne, hebdomadaire, annuelle) ainsi que l'avancement à 60 ans du départ à la retraite.
  - ➔ la préservation de la santé des travailleurs par l'amélioration des conditions de travail et de vie.
  - ➔ la garantie de l'emploi, la résorption du chômage, le plein emploi.
  - ➔ le contrôle syndical de la formation professionnelle et permanente, afin de permettre au travailleur le perfectionnement de ses connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences.

(extraits du protocole d'unification)

★ C'EST l'organisation qui demain, grâce à ton adhésion aujourd'hui, sera la grande centrale démocratique et unitaire rassemblant la totalité de la classe ouvrière.

**AUJOURD'HUI**



# DEJA

## Les résultats d'élections montrent que les travailleurs font confiance à la Fédé-Unie-Chimie

DANS LE TRUST SAINT-GOBAIN, F.O. en voie de disparition

	1971		1972		Evolution
exprimés	11.072		12.296		
C.F.D.T.	1.414 voix	12,77 %	2.302 voix	18,7 %	+ 6 %
C.G.T.	6.698 voix	60,50 %	7.637 voix	62,2 %	+ 2,3 %
F.O.	1.090 voix	9,84 %	311 voix	2,5 %	- 7,3 %
C.G.C.	1.033 voix	9,33 %	1.037 voix	8,4 %	- 1 %
C.F.T.C.	767 voix	6,93 %	1.009 voix	8,2 %	+ 1 %
Non synd.	70 voix	0,63 %			

F.O. inexistant chez RHONE-PROGIL

### Elections des C.E. dans tous les établissements

Inscrits 16.229 salariés


Votants 12.901 «

Exprimés 11.923 «

Voix obtenues (moyenne liste)	C.F.D.T.	2 835 voix	35 élus	23,8 %	des suffrages exprimés
	C.G.T.	6 313 voix	85 élus	52,9 %	»
	F.O.	106 voix	0 élu	0,9 %	»
	C.G.C.	2 157 voix	32 élus	18,10 %	«
	C.F.T.C.	79 voix	0 élu	0,7 %	«
	Divers	72 voix	4 élus	0,7 %	«

# DEMAIN ...

# chimie



UNIFIEE

CE JOURNAL PEUT ETRE LE TIEN gratuitement chaque mois  
ADHERE A LA FUC-CFDT

Nom ..... Prénoms .....

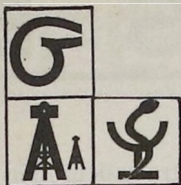
Qualification : .....

Entreprise : .....

Déclare adhérer à la Fédé - Unie - Chimie CFDT

remets ce bulletin à un délégué CFDT, ou retournes le à FUC CFDT 26, rue Montholon - Paris 9ème





# La vie des branches



## EST-CE LA CFDT qui bloque les Commissions Paritaires ?

A en croire la CGT, qui a brusquement redécouvert nous ne savons quelles vertus aux commissions paritaires, la CFDT serait l'obstacle à la tenue régulière des réunions paritaires dans la plupart de nos branches industrielles.

On aimerait de la part d'une organisation responsable une analyse un peu plus sérieuse de la réalité. Notre opposition à la participation de « FO » maintenue aux commissions paritaires n'est pas dictée par un réflexe de « boutique », simplement nous ne pouvons pas excepter de la part des patrons des manœuvres de diversion qui desservent les travailleurs.

La Fédération Force Ouvrière de la Chimie qui est une organisation recréée de toute pièce ne peut plus prétendre à être continuatrice de la Fédéchimie CGT-FO. Devons-nous accepter dans les discussions paritaires une organisation qui refuse d'adhérer aux Conventions Collectives et qui ne tient sa représentativité que par le fait d'appartenir à la Confédération FO.

Pour certain cette attitude peut paraître sectaire,

mais les mêmes n'auraient pas manqué de nous accuser de tiédeur si nous n'avions pas mené une action identique contre d'autres organisations comme la CFTC ou la CGSI.

Chaque jour nous nous battons pour faire respecter dans les entreprises les clauses intéressantes du code du travail. Pourquoi ne devrions-nous pas mener cette bagarre au plan national.

Soyons assurés que cette situation ne s'éternisera pas. Des Organisations *fantômes* comme la CFTC ou la nouvelle fédération FO ont trop besoin de ces commissions paritaires pour « exister » aux yeux des travailleurs. Elles régulariseront rapidement la situation.

Quant à nous, nous restons persuadés que les commissions paritaires ne sont pas le lieu privilégié de la négociation, elles ne peuvent le devenir que si le rapport de force s'exerce là où s'exerce le pouvoir patronal, c'est-à-dire dans l'entreprise.



### PETROLE

Réunion paritaire au Ministère du Travail le 14 avril pour reprendre la question des salaires. Certains qui se plaisent à laisser entendre que l'échec du 2 mars était dû à la C.F.D.T. ont dû se rendre à l'évidence : ce sont les patrons qui ne veulent pas négocier. Mieux encore ils prétendent lier l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs à un élément qui leur est totalement indépendant : l'évolution des prix.

Comment les patrons peuvent-ils avoir le toupet de proposer aux syndicats un accord stipulant que si les prix augmentent de moins de 5 %, l'augmentation du pouvoir d'achat sera de 1,5 % alors qu'elle ne sera que de 1 % si les prix augmentent de 6 % !

Par ailleurs la délégation patronale maintient son refus de poursuivre le processus de révision de

l'éventail hiérarchique par la prolongation à 880 de la majoration conventionnelle. Mieux encore, les patrons prétendent qu'en septembre 1970, la création de la majoration était totalement étrangère à toute idée de rétrécissement de l'éventail hiérarchique comme si, à l'époque, la FIC C.F.D.T. et la FEDE CHIMIE F.O. auraient signé un tel accord.

De qui se moque-t-on ?

Manifestement, il n'y a que dans les entreprises que le problème des salaires et de la hiérarchie peut se résoudre.



### PLASTIQUES

Le Ministère convoque la Commission Mixte Nationale.

La réunion se tiendra au Ministère du Travail, le 16 mai 1972. A l'ordre du jour, la révision de l'avenant collabrateurs notamment les points suivants :

- périodes d'essai,

- périodes militaires,
- maladies, accidents, maternité,
- jours fériés.

L'ACTION se développe dans les Plastiques :

Etablissements COPLAC à la Petite Raon dans les Vosges.

Les 175 salariés sont partis en grève le 25 avril 1972 avec comme revendications : les conditions de travail, les cadences, l'hygiène et la sécurité, les salaires et l'heure d'information payée.

SOTRA Saint-Rambert d'Albon (Drôme)

Les travailleurs, avec la CFDT et la CGT, ont décidé de passer à l'action après la réunion du Comité Central d'entreprise.

Deux débrayages ont déjà eu lieu : un de 32 h et un autre de 20 h. Ils ont été suivis par 80 % du personnel.

SCPC Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme)

Suite à un arrêt de travail décidé par le personnel pour la disparition des primes à la tête du client, la Direction fait fermer l'entreprise.

Actuellement, les travailleurs sont en grève depuis le 17 avril à 17 h.

La Direction refuse de négocier, mais les travailleurs sont décidés à poursuivre.

# LA BATAILLE DES EFFECTIFS SE GAGNE

Plus que la seule défense de l'emploi, c'est l'ensemble du problème des effectifs qui constitue un des terrains d'action prioritaires dans nos industries. La bataille pour les effectifs c'est, bien sûr, en priorité, la lutte contre les licenciements lorsque ceux-ci menacent les travailleurs, mais c'est aussi bien d'autres aspects : la lutte pour de meilleures conditions de travail, le refus des cadences impossible, la diminution effective de l'horaire de travail supposent une augmentation des effectifs. Que l'action soit menée sur les revendications des travailleurs postés, sur la réduction du temps de travail, ou même sur l'extension des droits des travailleurs et de leurs organisations, l'aspect des effectifs sera la plupart du temps présent.

## La réduction du temps de travail et les effectifs

Dans le pétrole, la semaine de 40 heures est théoriquement de règle depuis le 1er octobre dernier, marquant un stage important dans la longue lutte pour la réduction du temps de travail. Les travailleurs qui ont lutté pour cette revendication ne peuvent se contenter d'un retour théorique aux 40 heures, c'est pourtant ce qui semblait se préparer dans la plupart des raffineries. Les patrons ont, en effet consenti à signer un accord sur le retour aux 40 heures mais sans pour autant procéder à quelque embauche que ce soit.

Nous l'écrivions déjà il y a près d'un an :  
« effectifs 1968 : 43.585 - 1970 : 45.404 »

Entre 1968 et 1970, la durée du travail est passée de 43 heures à 41 heures 30.

Le tonnage de pétrole brut est passé de 80,3 millions de tonnes à plus de 100 millions de tonnes.. La seule réduction de la durée du travail aurait dû amener les effectifs à 45.711 ? ? ? ».

Depuis 1970, les embauches n'ont pas augmenté mais la durée du travail, et c'est tant mieux, est passée de 41 h 30 à 40 heures.

Il n'y a pas de miracle. Ce qu'un travailleur fait avec peine en 41 h 30, il ne peut le faire en 40 heures. Pour assurer la présence aux différents postes, on a « bricolé » des systèmes de quart allant jusqu'à 9 demi-équipes et tels que théoriquement tout fonction-

## C.F.R. LA MEDE

### Le patron cède devant des urnes closes

A la raffinerie de LA MEDE (Bouches-du-Rhône) de la Compagnie française de raffinage, les travailleurs voulaient obtenir des améliorations de leur situation sur les congés, les 40 heures, les salaires etc.

Les organisations syndicales CFDT CGT et FO ont appelé les travailleurs à voter à bulletins secrets pour ou contre la grève... en précisant que les urnes ne seraient dépouillées que si les patrons refusaient la négociation. Une urne fut conservée dans le local d'une organisation syndicale, la seconde dans le local de la seconde et la clé des urnes dans le local de la 3<sup>e</sup>

Craignant le résultat de la consultation des travailleurs, la Direction a cédé sur un certain nombre de points : garantie de 21 jours de congés entre juin et octobre, avec l'embauche que cela implique, simplification et progression de certains coefficients, revalorisation de salaires etc.

Le dépouillement des résultats du scrutin n'était plus nécessaire.

ne sans embauche. Cela a marché tant que personne n'a été en congé, personne en formation professionnelle ou syndicale, personne en maladie, personne en heures de délégation syndicale. Dès que certains travailleurs de leur fait ou contraints se sont absents, la machine s'est détraquée. Plus de repos du tout. Certains travailleurs se sont vus obligés d'assurer jusqu'à 15 nuits sans interruption. La réduction du temps de travail sans embauche est un véritable leurre. Les deux problèmes sont indissociables.

## L'action pour l'augmentation des effectifs

Les mêmes causes produisent les mêmes effets, il n'est pas anormal de constater que l'action pour l'augmentation des effectifs a démarré dans plusieurs trusts du pétrole y compris ceux qui étaient réputés pour être des entreprises dans lesquelles « on ne fait pas la grève » et dont les représentants patronaux passent pour « durs » en commissions paritaires : action à la SHELL à PAUILLAC, PETIT-COURONNE BERRE, à la SHELL-CHIMIE à BERRE et BON-

NUIL, à la CFR à GONFREVILLE et à la MEDE ; à ELF à FEYZIN.

Sous des formes différentes, les travailleurs passent à l'action et remportent des victoires.

## L'action paie

Plus de 200 emplois nouveaux, tels sont les résultats de ces actions. Dans tous les établissements où l'action a été menée, on enregistre un résultat positif : 15 emplois à PAUILLAC, 25 à PETIT-COURONNE, 50 à BERRE, 50 à GONFREVILLE, 25 à LA MEDE, 37 à FEYZIN : les travailleurs ne se sont pas battus pour rien.

## La bataille des effectifs se gagne ! ! !

S'il est vrai que les patrons considèrent le problème des effectifs comme un « dossier réservé » dans lequel ils n'admettent de plein gré, aucune intervention syndical, il est vrai aussi que les travailleurs peuvent se mobiliser sur ce thème et remporter des victoires. La preuve en est faite.

## Quand un inspecteur du travail dit ce qu'il pense

Quand un inspecteur du travail dit ce qu'il pense, le fait mérite d'être souligné. C'est ce qui vient de se passer à Bordeaux dans une lettre que l'inspecteur a adressée au Délégué syndical CFDT des Laboratoires LABAZ en rapport avec les problèmes qui avaient été évoqués maintes fois sans être solutionnés par la direction dont l'attitude anti-syndicale n'est plus à démontrer.

Pour vous permettre d'apprécier la prise de position de l'inspecteur du travail vous trouverez ci-dessous quelques extraits de sa lettre.

« Vous m'avez signalé que la Direction appliquait des abattements sur la prime de vacances en cas d'absence pour maladie ou accident du travail.

J'ai exprimé à Monsieur le Chef du Personnel son opinion à ce sujet, à savoir que la pratique d'une retenue, si minime soit-elle, en cas d'absence pour une cause indépendante de la volonté du travailleur, telle que la maladie dûment justifiée, à plus forte raison en cas d'accident du travail, était inadmissible moralement et juridiquement, et que le contrôle des abus éventuels de l'absentéisme pour maladie était du seul ressort du Service du Contrôle médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Les causes de l'absentéisme, d'ailleurs élevées dans votre établissement, puisqu'on constate, notamment à l'examen du rapport technique de fonctionnement du Service Médical que, 168 visites de reprise (outre les 119 visites d'embauche) ont été passées en 1971 sur un effectif moyen de 1180 salariés, ce qui représente un taux de plus de 14 %, sont à rechercher ailleurs, et peut-être dans les conditions de travail offertes au personnel, en particulier, celles que vous m'avez signalées, telles que les cadences trop élevées du Service des PACKS, la mauvaise organisation du service de la stérilisation et le non aménagement persistant du poste de travail à la SERVAC 80 que j'avais pourtant demandé lors de la visite des ateliers que j'ai effectuée début mars dernier.

De même j'ai constaté qu'en 1971, 451 personnes, soit près de deux par jour ouvrable, avaient dû être accueillies en salle de repos pour de légères indispositions pendant le travail, et que 86 avaient été reconduites chez elles parce que leur état n'autorisait pas la poursuite normale de leur activité.

Il ne fait aucun doute que de tels incidents, même si un certain nombre d'entre eux doivent être imputés à des causes étrangères à l'entreprise, révèlent des conditions de travail (ambiance, discipline, rendement, hygiène, bruit, etc... qui devraient être sérieusement repensées, et au surplus mettent nettement en cause la rentabilité d'une entreprise par les frais directs et indirects qu'elles entraînent ».

Ce qui est dit est dit...



# Etre partie prenante

Extraits de l'intervention d'E. Maire au congrès des Cadres

Le syndicalisme français, depuis son origine, s'est bâti autour d'un noyau dur, celui constitué par l'ouvrier professionnel de l'industrie et, notamment, de la métallurgie. La C.F.D.T., comme les autres organisations syndicales, est très marquée dans son comportement, dans son langage, par ce modèle culturel et ce type de militants qui jalonnent l'histoire du mouvement ouvrier français. Ce noyau dur, celui des militants ayant acquis une conscience de classe et une combativité remarquables, notamment en raison de la relative autonomie professionnelle de ses membres, a fait et continue à faire la force de notre mouvement syndical ; il a puissamment contribué à lui donner sa double caractéristique de défense des intérêts immédiats des travailleurs et de volonté de lutte anticapitaliste pour une société qui bannisse l'exploitation.

Bien sûr le développement du nombre des mensuels comme de celui des O.S. et la syndicalisation d'une partie de ces catégories a contribué à diversifier un peu l'image du noyau initial. Mais peut-on dire que notre syndicalisme est représentatif de l'ensemble des salariés dans ses revendications, ses modes d'action et d'organisation ? Si nous n'y prenons garde, est-ce que l'image que nous donnons et qui a fait la force du syndicat n'est pas en train de devenir une faiblesse ? Face à l'explosion scientifique et technique, au développement quantitatif des ingénieurs et cadres et des techniciens, et à la transformation des métiers professionnels traditionnels, face à la prise de conscience grandissante des millions de femmes salariées, face au développement accéléré du secteur tertiaire, face au nombre croissant des O.S. et ouvriers postés et aux problèmes fondamentaux que pose leur type de travail, face aux deux millions de travailleurs immigrés, avons-nous un syndicalisme adapté à ce que sont aujourd'hui les travailleurs de notre pays ? L'ensemble de ces catégories n'est-elle pas plus ou moins marginale par rapport à ce que nous considérons encore comme la « norme » syndicale ? Pouvons-nous réellement, sans transformation profonde, prétendre les regrouper, les rendre conscients des transformations à opérer, les mettre en action ?

La réponse me semble claire. Notre syndicalisme a besoin d'un sérieux effort de renouvellement et d'adaptation pour répondre à sa mission. Si nous définissons la classe motrice, celle qui est porteuse de la transformation sociale, du socialisme et de l'auto-gestion, comme l'ensemble de ceux qui sont aliénés, exploités dominés, alors notre tâche est immense. Si nous voulons une révolution majoritaire fondée sur un rassemblement conscient,

soudée par un projet socialiste qui soit la synthèse des aspirations de toute la classe et non d'une partie, aussi essentielle soit-elle, alors il nous faut résoudre d'urgence les difficiles problèmes que pose l'insertion de toutes ces catégories, à part entière, dans notre réflexion et dans notre action.

C'est d'abord là qu'il faut chercher la raison profonde de notre volonté de mettre en action les ingénieurs et cadres, dans cette priorité qu'est pour nous l'unité vraie de la classe, unité fondée sur le respect des apports diversifiés de chacun, des situations vécues de chacun.

Etre bien d'accord entre nous sur cette démarche est essentiel. Nous ne recherchons pas d'abord l'adhésion des ingénieurs et cadres parce qu'ils sont indispensables à la CFDT, ou parce

que leur compétence technique nous sera utile, mais fondamentalement, nous voulons cette adhésion parce que nous ne pourrions pas construire une société bâtie sur des rapports sociaux égalitaires et désaliénés sans que toutes les catégories constitutives de la société soient partie prenante, et ceci est aussi déterminant pour ce qui est des immigrés que pour ce qui est des ingénieurs et cadres.

Bien sûr, la place stratégique des ingénieurs et cadres dans les rapports de production ou le processus de production et leur compétence technique en font aussi une catégorie convoitée, une des clés du succès. Mais bâtir notre politique C.F.D.T. de mise en action des ingénieurs et cadres à partir de cette vision utilitaire et paternaliste nous conduirait à l'échec.

## SOLVAY TAVAUX

### Le paternalisme montre son vrai visage

Les travailleurs de Solvay qui croyaient encore que « Solvay » n'était pas une « boîte » comme les autres sont édifés maintenant. Déjà pour les salaires et les conditions de travail il y a longtemps que cette entreprise a réintégré la moyenne nationale des industries chimiques. Mais pour éviter toute singularisation, la direction n'hésite plus aujourd'hui à recourir aux armes que préconisent les patrons les plus rétrogrades en particulier la lettre individuelle au domicile de chaque travailleur véritable chantage antigreve alors qu'aucun conflit majeur n'agite l'entreprise, si ce n'est quelques actions importantes certes, mais qui ne sont que le résultat d'un manque de

négociation sérieuse sur des problèmes demeurés trop longtemps en suspens.

Le jeu de la direction est clair, il vise à la fois à ignorer les organisations syndicales.

« Il n'existe pas deux responsabilités ; une que j'assume en temps normal, par l'intermédiaire de l'encadrement, une autre que les organisations syndicales assumeront en temps de grève. Il faut que vous en soyez conscient ; la Direction reste seule responsable, même en temps de grève ; donc l'encadrement, par délégation ».

Il vise aussi à faire peur aux épouses des salariés. « Mais n'espérez pas lui (la direction) voir accepter ce qui est déraisonnable, c'est-à-dire ce qui mettrait en cause l'essentiel ; nous ne voudrions pas nous trouver dans la situation où nous ne pourrions plus rien garantir ; ni l'augmentation régulière du pouvoir d'achat, sous toutes ses formes, ni même le maintien de ce pouvoir d'achat, ni même tout simplement l'emploi ».

Pour l'éviter, je suis prêt à prendre les mesures les plus fermes.

Réfléchissez à tout ceci. Parlez-en à ceux qui vous entourent et qui dépendent de vous ».

Les travailleurs avec les organisations syndicales ne s'y sont pas trompés. Ils ont répondu non au chantage de Monsieur POIRSON pour qui la concertation est plus un moyen d'éviter les conflits que de faire avancer les revendications.

Un Ancien Solvay  
G. CURIE



# O.R.T.F. : Un scandale de plus

La Commission Sénatoriale d'enquête sur la publicité clandestine à l'ORTF vient de publier son rapport. Celui-ci comporte plus de 250 pages et attire l'attention sur une trentaine d'affaires toutes plus sordides les unes que les autres où les pots de vin voisinent avec les documents falsifiés.

Parmi ces affaires, une d'entre elles nous semble particulièrement écœurante pour justifier d'un article dans notre journal.

Souvenez-vous : il s'agit de l'opération pour trouver des fonds pour la Fondation de la Recherche Médicale. Profitant de l'impact de la télévision, et des dons de « pleureuses » de De Caunes et Bellemare, cette opération d'envergure pendant plusieurs jours

fait appel à la charité publique. Tout était bon pour donner mauvaise conscience aux téléspectateurs.

En son temps déjà la CFDT réagit contre de tels procédés qui ne sont en réalité qu'un moyen détourné de camoufler l'absence d'investissements collectifs pour la protection de la santé dans notre pays.

Mais l'enquête a révélé quelque chose de beaucoup plus grave. A entendre les présentateurs de l'émission qui n'était pas persuadé que la totalité de la recette n'allait pas être remise à la Fondation ? Qui n'était pas persuadé que les présentateurs eux-mêmes n'étaient pas de grands philanthropes sacrifiant sur leur temps de travail pour aider cette « œuvre magnifique » ?

Et bien vous vous trompiez bonnes gens...

Toute l'opération a au départ été conçue sous la houlette du service des relations publiques d'Havas Conseil. On commence à voir percer le bout de l'oreille. Pour ce genre d'entreprise « sacrifice » et « abnégation » ne figurent pas dans leur vocabulaire.

Il ressort de l'enquête que c'est au total 6 % des 30 millions de francs lourds qu'a rapporté la collecte (soit 180 millions anciens) qui sont retournés dans la poche d'Havas Conseil. Mieux sur ces 180 millions, 40 %, soit 72 millions, ont été reversés sous forme d'honoraires.

Parmi ceux qui en ont bénéficié au devis n° 4 du contrat figurent :

Honoraires de Caunes .....	30.000 F
Honoraires Bellemare .....	20.000 F
Honoraires Goldefy .....	9.000 F

Ah les beaux philanthropes que voilà ! Si l'on avait été obligé de payer tous les fonctionnaires municipaux qui, par bonté d'âme eux, on aidé à collecter les dons que serait-il resté pour l'œuvre en question ?

Après ces révélations, Bellemare peut nous inviter chaque semaine à « entrer sans frapper » avouez que l'on a plus envie de « frapper sans entrer ».

## 600 000 AF

### de Dommages et Intérêts...

### BILAN : 1 siège en moins.

C'est le bilan que peut faire la CFT des laboratoires M. AUVERNAY après les derniers résultats d'élections.

Le procès intenté par la CFT au syndicat CFDT du Puy-de-Dôme par rapport à un tract « vérité » que la Justice bourgeoise avait jugé diffamatoire et pénalisé de 600 000 AF de dommages et intérêts, ce procès n'aura pas abusé les travailleurs. Aux dernières élections des délégués du personnel, la CFT accuse un net recul au nombre de voix et perd un siège. 6 sièges titulaires à la CFDT - 2 à la CGC - 1 à la CFT, les choses sont claires.

Si l'on s'interrogeait pour savoir qui de l'argent ou de l'intérêt des travailleurs préoccupait la CFT, les travailleurs eux ont trouvé la réponse.

## Rhône Poulenc

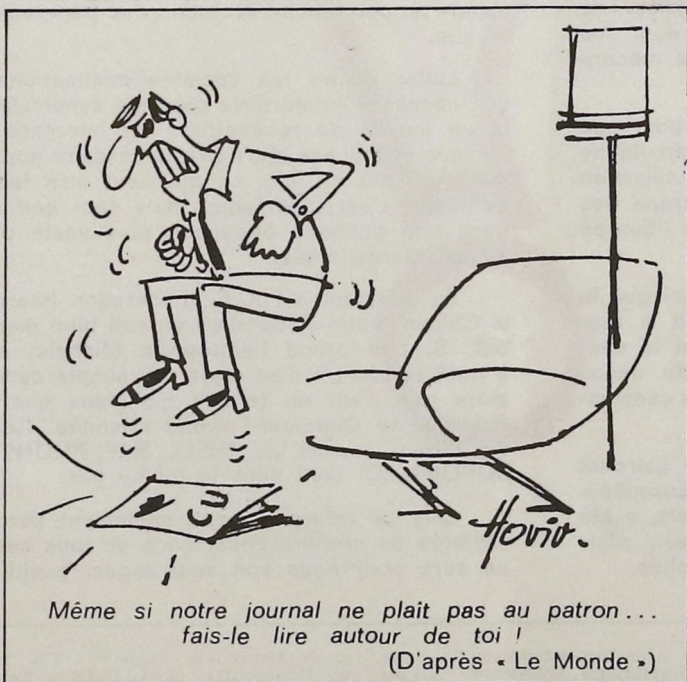
Encore des morts à Elbeuf.

Après les 5 morts de St-Fons, voilà les 3 morts et 5 blessés d'Elbeuf.

Que cette fois-ci encore on ne nous parle pas de fatalité. « Cela était prévisible... et prévu disent les organisations syndicales, mais en haut lieu on est resté sourds aux cris d'alarme jetés depuis longtemps ».

La FUC mettra tout en œuvre pour que toute la lumière soit faite sur ce nouveau drame du travail.

Nous en reparlerons.



Même si notre journal ne plait pas au patron... fais-le lire autour de toi !

(D'après « Le Monde »)

# L'EUROPE :

## OUI ET APRES ?

### ● On peut ...

On peut être gaulliste et penser que le thème du référendum n'était pas mobilisateur, manière comme une autre de cacher sa déconvenue.

On peut s'appeler Chaban DELMAS et dire (sans sourire) que 17 % seulement des Français ont voté contre la construction européenne telle qu'elle nous était proposée.

On peut être réformateur et réintégrer sans bruit l'opposition.

On peut être communiste et se déclarer satisfait du score honorable réalisé, l'apport à droite compensant les défections à gauche.

On peut être socialiste et s'amuser à additionner abstentions et votes nuls.

On peut être travailleur et dans ce cas beaucoup de choses restent à dire et quasiment tout est à faire.

### ● Contre Nous...

En avons-nous entendu des « choses » sur l'Europe pendant la campagne référendaire ? En avons-nous entendu des promesses pour l'avenir ?

Pourtant malgré le matraquage télévisé journalier les travailleurs ne s'y sont pas trompés. On peut leur reprocher aujourd'hui d'avoir mélangé les problèmes, d'avoir confondu Europe et politique intérieure. Mais comment ne l'auraient-ils pas fait quand ceux-là même qui leur proposent des « perspectives nouvelles » pour l'Europe sont les mêmes qui mènent à l'intérieur du pays une politique économique et sociale dont les travailleurs ont tout lieu d'être particulièrement mécontents.

Les perspectives étaient trop peu claires pour que chaque travailleur même profondément européen donne son aval sans y réfléchir à deux fois. Quelle utilisation va-t-on faire de son vote demain ? Est-ce l'Europe des travailleurs que l'on veut construire ou est-ce l'Europe des capitalistes et du profit ?

La construction européenne n'a été jusqu'ici que la réalisation d'une union douanière, qui tendait à restructurer l'économie européenne, en renforçant la concentration des firmes, pour leur permettre de mieux contrôler un marché commun de 250 millions de consommateurs.

Car, quand le gouvernement comme le patronat parlent d'Europe, ils pensent en fait Marché Européen. Pendant longtemps d'ailleurs le patronat français, a été hostile au Marché Commun, à fortiori à son élargissement, car il ne se sentait pas assez solide.

Aujourd'hui il n'en va pas de même. La lutte pour le contrôle du marché européen est devenue l'objet d'une âpre compétition.

Entre les firmes multinationales d'abord, pour qui un pouvoir politique capable d'imposer ses propres décisions, représente une entrave au développement de leur stratégie. Le problème pour une partie du patronat français est de passer alliance avec ces firmes.

Cela veut dire en clair, que les concentrations sont favorisées, entraînant la fermeture des entreprises attardées, et créant de nouveaux déséquilibres entre zone de production entre régions.

Mais en fin de compte ce sont les travailleurs qui font les frais de ces concentrations et de la modernisation des entreprises.

### ● Aller plus loin

Ce n'est donc pas simplement en termes de structures que l'Europe des travailleurs peut être conçue. C'est en terme d'action. Mais en ces termes sommes-nous sûrs que le cadre de l'Europe n'est pas déjà dépassé ?

Pour les grandes firmes multinationales la stratégie européenne n'est qu'un élément de leur stratégie mondiale.

Leur diversification de plus en plus grande les oblige à jouer la carte du tiers-monde en amont pour les matières premières et en aval pour les marchés. En rester à l'organisation des luttes des travailleurs à l'échelle européenne n'est-ce pas avoir déjà dans notre monde en perpétuelle évolution des perspectives à courte vue.

Lutter contre les sociétés multinationales devient une nécessité primordiale pour les syndicalistes et c'est à un moyen de reconstruire un internationalisme dynamique et efficace. Qu'il soit nécessaire pour déboucher concrètement de voir ce qui peut être fait au niveau européen c'est indéniable, mais ceci doit être intégré dans une politique beaucoup plus vaste d'action syndicale internationale.

En adhérant à l'I.C.F. (Fédération Internationale de la Chimie) notre Fédération entend bien mener ce combat. Si l'on prend l'entreprise Michelin en exemple, à quoi servirait-il d'en rester au simple cadre européen alors que c'est en termes mondiaux que l'Etat-Major Patronal de Clermont-Ferrand raisonne. Combien d'autres firmes comme les SHELL, B.P., RHONE POULENC, DUPONT, ICI sont dans le même cas.

Que ce référendum ait seulement permis aux travailleurs de prendre conscience de tous ces problèmes ce sera pour nous son seul aspect positif.