

chimie

UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

Nouvelle Série N° 7

Mars - Avril 1973

et maintenant...

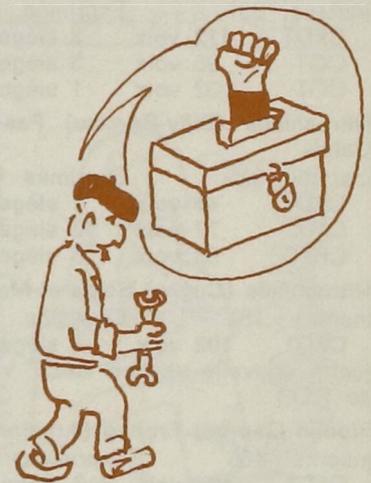
Les urnes ont rendu leur verdict. L'ensemble des droites conserve la majorité à l'Assemblée Nationale. A l'annonce d'un tel résultat au soir du 11 mars 1973 de nombreux travailleurs, militants, adhérents, ont peut-être été tentés par le découragement. En effet, malgré les efforts de tous et de ceux qui se reconnaissent dans la gauche politique, le découpage des circonscriptions, la profonde injustice du système électoral et une campagne visant à amalgamer sous le nom de marxistes tous ceux qui se présentaient sous le vocable de la gauche, le Gouvernement a réussi à empêcher la gauche d'avoir le nombre d'élus qu'elle était en droit d'attendre.

Malgré cet insuccès électoral il n'y a pas lieu de souscrire au découragement. En effet, par suite de l'action menée par les travailleurs et les organisations syndicales dans les entreprises, les régions et à l'échelle nationale, les hommes au pouvoir ont été contraints, au cours des années passées, de tenir compte d'une partie des aspirations des travailleurs. Au cours des derniers mois, pour se faire réélire, ils ont été amenés à faire des promesses concernant notamment les revendications sociales mises en avant par les organisations syndicales. Enfin, entre les deux tours, les dirigeants de la majorité sortante ont été obligés de se déclarer partisans d'une ouverture par suite de la volonté de transformation manifestée par les électeurs.

Nous savons qu'il y a une marge très importante entre les promesses électorales faites et la volonté de répondre aux réelles aspirations des hommes et des femmes. Nous savons aussi que depuis quinze ans cette majorité n'a cessé de pratiquer une politique qui a servi avant tout les intérêts des groupes financiers.

Mais les élections sont passées. Il s'agit maintenant pour nous d'agir afin que les intérêts des travailleurs et des travailleuses soient réellement pris en compte. Le rapport des forces depuis mai 1968 n'a jamais été aussi favorable. Ainsi que le dit la Confédération dans son communiqué du dimanche 11 mars 1973 « le contexte politique a traduit la volonté de changement ». Notre ligne de conduite est donc claire. Les travailleurs, en liaison avec les organisations syndicales et selon des formes qu'ils décideront, doivent se réunir sur les lieux de travail afin d'élaborer leurs revendications concernant notamment les salaires, le pouvoir d'achat, les classifications, la durée du travail, les conditions de travail, la formation professionnelle, etc., et décider des formes d'action à mettre en œuvre pour faire aboutir leurs revendications. Chacun, à son propre niveau, doit agir de manière à ce que les pressions maximales puissent s'exercer à la fois sur les directions d'entreprises et sur les groupes qui nous gouvernent, pour leur imposer une politique différente de celle que leur dictent leurs propres intérêts.

Soyons convaincus que c'est à partir de l'action quotidienne liant les revendications immédiates aux réformes fondamentales (socialistes) que pourront être réunies les conditions qui permettront de développer la prise de conscience chez la majorité des hommes et des femmes, de la nécessité de renverser le système actuel et de construire une société socialiste, démocratique et autogestionnaire.



SELON

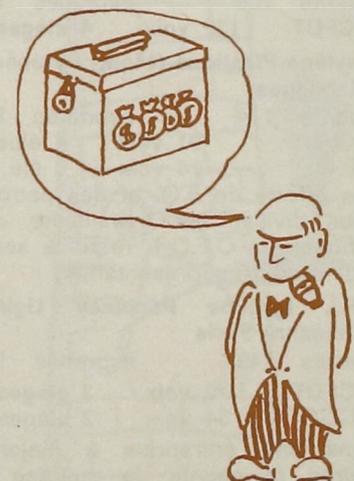
TRAVAILLEUR

que

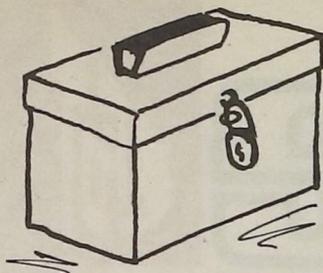
OU

vous serez

PATRON



AGIR DANS LES ENTREPRISES



Aux élections professionnelles les urnes parlent aussi...

Nous publions ci-dessous les premiers résultats dont la Fédération a eu connaissance pour les élections de délégués du personnel ou au Comité d'Établissement (membres titulaires depuis le début de 1973).

CHIMIE

Vernis Bouvet (Tournus) Saône-et-Loire

Inscrits	331	Exprimés	239
CFDT	112 voix	3 sièges	
CGT	95 voix	3 sièges	
CGT	32 voix	1 siège	

Nitrochimie (Billy-Berclau) Pas-de-Calais

Inscrits	245	Exprimés	206
CFDT	45 voix	1 siège	
CGT	77 voix	2 sièges	
CFTC	93 voix	3 sièges	

Nitrochimie (Cugny) Seine-et-Marne

Inscrits	152	Exprimés	108
CFDT	102 voix	4 sièges	

(cette nouvelle section CFDT vient de F.O.)

Ripolin Georget Freitag (Arpajon)

Inscrits	466	Exprimés	250
CFDT	130 voix	7 sièges	
F.O.	15 voix	7 sièges	

(la section CFDT est le résultat de la fusion des 2 anciennes sections FIC-CFDT et F.O. Les résultats montrent ce que représente les F.O. maintenus de Delaplace).

Ethylène Plastique (Mazingarbe) Pas-de-Calais

Inscrits	208	exprimés	181
CFDT	132 voix	4 sièges	

Ethylène-Plastique (Mont) Pyrénées-Atlantiques

Inscrits	114	exprimés	105
CFDT	91 voix	4 élus	
F.O.	14 voix	0 élu	

(les efforts de F.O. et des patrons pour diviser les travailleurs ont échoué - la C.F.D.T. reste la seule organisation représentative)

S.P.I. (groupe Péchiney Ugine-Kuhlmann) Paris

Inscrits	149	exprimés	134
CFDT	70 voix	3 sièges	
CGC	54 voix	2 sièges	

Dans une entreprise à majorité cadres et agents de maîtrise la CFDT fait jeu égal avec la CGC dans les collèges cadres et agents de maîtrise techniciens.

Rhône-Poulenc Saint-Fons

La C.F.D.T. progresse au détriment de la C.G.T.

	C.F.D.T.	C.G.T.	C.G.C.	F.O.
1972	37,8 %	50,1 %	11,1 %	1,05 %
1973	41,5 %	47,0 %	10,5 %	1,06 %
	+ 3,7 %	- 3,1 %	- 0,6 %	+ 0,01 %

CAOUTCHOUC

Kalker (La Flèche) Sarthe

Inscrits	250	Exprimés	185
CFDT	102 voix	3 sièges	
CGT	83 voix	2 sièges	

Kléber Colombes (Colombes) Région Parisienne

Depuis 1968, la CFDT progresse dans les deux collèges.

- 1^{er} collège (ouvriers-employés)

	1968	1971	1973
CFDT	176 voix (7,85 %)	339 voix (15,45 %)	430 voix (22,9 %)
C.G.T.	1 172 voix (52,8 %)	1 112 voix (50,70 %)	684 voix (36,4 %)

- 2^e collège (agents de maîtrise - techniciens)

	1968	1971	1973
CFDT	67 voix (16,46 %)	72 voix (16,31 %)	100 voix (18,48 %)
C.G.T.	161 voix (39,55 %)	115 voix (25,90 %)	126 voix (23,29 %)
C.G.C.		124 voix	133 voix

PÉTROLE

S.N.P.A. (ensemble de 3 établissements : Lacq - Pau - Paris)

Exprimés	1973	1972
	2675	2606
C.F.D.T.	727 (27,18 %)	723 (27,94 %)
C.G.T.	561 (20,97 %)	501 (19,36 %)
F.O.	678 (25,35 %)	649 (25,08 %)
U.C.T.	336 (12,56 %)	273 (10,55 %)
C.G.C.	173 (6,47 %)	241 (9,31 %)
Divers	200 (7,47 %)	201 (7,76 %)

Shell Chimie (Berre) Bouches-du-Rhône

	1970	1971	1972	1973
C.F.D.T.	44,40 %	47,10 %	52,8 %	48,12 %
C.G.T.	45,10 %	45,00 %	40,5 %	45,71 %
Divers	10,50 %	7,9 %	6,7 %	5,1 %

(la comparaison est faite sur les pourcentages par rapport aux inscrits. La C.F.D.T. qui avait fortement progressé en 1972 maintient une partie de cette avance par rapport à 1967)

PHARMACIE

Unilabo (Herouville) Calvados

Inscrits	204	Exprimés	131
CF.D.T.	59 voix	2 élus	
C.G.T.	52 voix	2 élus	

C.R. Robert et Carrière (Bagneux)

Inscrits	73	Exprimés	60
CF.D.T.	58 voix	3 élus	

Ce que veulent les travailleurs

Des effectifs et des conditions

de travail garantissant la sécurité

Durant toute la période électorale, l'action des travailleurs, soutenue par la FUC-CFDT n'a cessé de se développer.

I - DANS LE PETROLE

Il y a eu dans le pétrole
ESSO AMBES 2 jours de grève
ELF FEYZIN 2 fois 3 jours
RAFFINERIE D'HERRLISHEIM (22 jours)
Soutien à la grève SHELL USA (boycott des produits).

Plus récemment, ANTAR DONGES a débrayé durant plusieurs 24 heures.

Un dénominateur est commun à tous ces conflits, les travailleurs ne veulent plus des conditions et de l'organisation du travail consécutives à la politique mondiale de compression ou stagnation des effectifs, dans les grands trusts pétroliers.

Les patrons français sont « au garde à vous » devant les grands patrons des trusts internationaux, pour qui décider de la suppression de 1000 ou 2000 emplois tout en maintenant la production chez SHELL ou ESSO en France, n'est que jouer « un coup » dans l'immense jeu d'échec auxquels ils se livrent.

A ce jeu, même les coups les plus bas sont permis pour éliminer un partenaire trop prétentieux (voir les trusts pétroliers accusés de « racket » à Marseille envers un petit distributeur - Le Monde 13-14 2-73).

Pour assurer et accroître leur profit, il leur faut désormais :

- utiliser au maximum les installations existantes avec le minimum de personnel, les user jusqu'à la corde sans les réparer car elles sont vite technologiquement dépassées.

Une suite de conséquences désastreuses pour les travailleurs en découle :

- la sécurité est de plus en plus mise en cause et les accidents se multiplient, la pollution s'accroît et c'est le lampiste qui trinque.

- les licenciements se poursuivent (ex ESSO entretien)

- parallèlement la charge de travail augmente

- la polyvalence — augmentation de la classification — est accompagnée de suppression de postes ou d'augmentation de la charge de travail par une augmentation en points mais pas par un accroissement des effectifs. Seule l'augmentation de la responsabilité peut être compensée par des points.

Pour nous également, nous avons à rejeter les risques en matière de sécurité sur les patrons qui sont les seuls responsables et à nous opposer à toutes les politiques d'emploi et d'organisation du travail qui en sont à l'origine. Une sensibilisation de l'opinion publique reste à faire.

Ces conflits démontrent la volonté des travailleurs de se battre sur leurs revendications mais également la détermination qu'ont les patrons de casser

les mouvements et les sections CFDT (à Herrlisheim, en 8 jours, le manque à gagner du patron représentait la somme nécessaire à la satisfaction des revendications des travailleurs). Notre organisation doit s'approprier à porter des coups durs, coordonnés, les plus coûteux possibles aux patrons pour voir aboutir leurs revendications. Dès maintenant les travailleurs de l'ensemble du pétrole : pipelines, raffineries, dépôts — doivent discuter de leurs revendications et des moyens pour les faire aboutir.

2 - DANS LA CHIMIE

— Les grèves illimitées d'Astral — AKZO (Oise et Paris) et de Polymer (Trust Canadien) implanté en Alsace révèlent également les conditions de travail et de vie que l'on inflige à des travailleurs déjà mal payés, intérimaires, étrangers, victimes de discriminations géographiques.

Dans la plupart des cas le patronat fait également partie des entreprises multinationales et il faut le soutien effectif de l'I.C.F. (Secrétaire Général LEVINSON) pour leur donner leur ampleur, mobiliser les travailleurs des différents établissements à travers le monde.

La résolution des travailleurs et de leur organisation C.F.D.T. en assure le succès tant au plan des revendications qu'au plan de la prise de conscience par tous de la nécessité d'une contestation radicale du système.

La mobilisation sur les problèmes nouveaux des travailleurs (conditions de travail et organisation du travail — hiérarchie effectifs — sécurité dans le travail...) selon des modalités nouvelles décidées par les travailleurs et leurs organisations syndicales est possible.

Cette période post-électorale, imprégnée des promesses de la majorité et des patrons est favorable à l'action des travailleurs.

Par notre action quotidienne rendons cette mobilisation effective.

Salaires - Emploi - Classification

SAINT-GOBAIN - LA CHAPELLE

L'accord de salaires signé le 7 février 1973 dans le Verre-Mécanique par les autres organisations ne correspondait pas à la volonté des travailleurs qui tolèrent de moins en moins les augmentations entièrement hiérarchisées.

Pour montrer leur mécontentement, 200 travailleurs ont débrayé à l'appel de la C.F.D.T.

MIROITERIES DE L'OUEST

Cette entreprise refuse d'appliquer l'accord de salaire signé dans la miroiterie le 6 décembre 1972, elle réduit fictivement les horaires, modifie le calcul de la prime d'ancienneté et espère ainsi être en règle au moindre prix.

La C.F.D.T. ayant réagi, Monsieur BOURDEAUX, Président Directeur Général des Miroiteries de l'Ouest sanctionnel. Un service est soudain sup-

primé et le représentant CFDT se voit proposé une mutation.

Monsieur BOURDEAUX ne supporte pas les syndicats.

Les travailleurs de QUINMPER et des autres miroiteries supportent de moins en moins Monsieur BOURDEAUX et ses méthodes. Quimper a arrêté le travail le 14 mars 1973 pour montrer son désaccord avec les méthodes et les sanctions injustifiées.

SOVIREL (Bagneaux)

Nombreux débrayages dans les ateliers, notamment le contrôle pour des problèmes de classifications.

RHONE-PROGIL CHAUNY

Au 14 mars 1973 le laboratoire en est à sa troisième semaine de grève et la production attaque sa deuxième semaine d'action. L'usine est totalement arrêtée, la direction en reste à des parodies de négociations. La grève risque de durer.

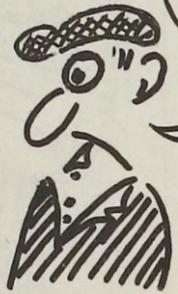
La base de cette action : la remise en cause des classifications ainsi qu'une demande d'augmentation des salaires de 150 francs uniforme pour tous, réclamés par la C.F.D.T. et la C.G.T.



avec la

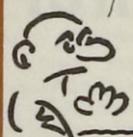
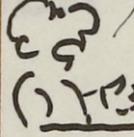
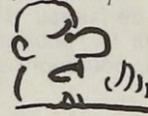
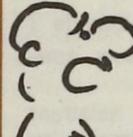
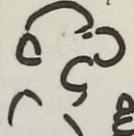
pour des revendications SIGNIFICATIVES

SALAIRES

<p>Quoi dans mon entreprise y a des gens qui gagnent plus de 10 fois plus que moi</p> 	<p>J'ai vraiment l'air d'un con d'accepter de bosser dans ces conditions pour moins que rien</p> 	<p>avec la CFDT... pour les augmentations non en %</p> 
--	---	---

DROITS

TRAVAILLEURS

<p>Monsieur, de notre temps un chef était un chef!</p> 	<p>Les coups de pieds au cul c'était pour notre bien</p> 	<p>On ne discutait pas... On ne réclamait rien</p> 
<p>Aujourd'hui on conteste, on sequestre, on se plaint</p> 	<p>on fait la grève</p> 	<p>Monsieur, aujourd'hui ce n'est plus possible d'être fidèle</p> 

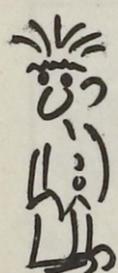
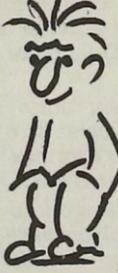
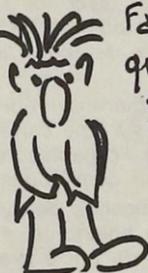
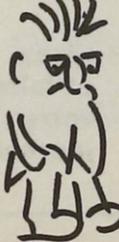
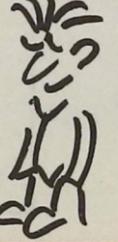


CONDITIONS

TRAVAIL

	<p>Température constante Pas d'humidité Pas de poussière Pas de bruit L'ORDINATEUR A IMPOSÉ AUX PATRONS SES CONDITIONS DE TRAVAIL... POURQUOI PAS NOUS....</p> 
--	--

EMPLOI

<p>J'étais HEUREUX Mon patron m'aime bien</p> 	<p>La veille il m'avait encore dit: c'est toi qui travaille le mieux</p> 	<p>Faut dire que je faisais mon travail</p> 
<p>Et bien il vient de me licencier... Ben si plus de travail pour toi... qu'il m'a dit...</p> 	<p>Si j'avais su j'aurais écouté le délégué CFDT</p> 	<h1>ALORS!</h1>



AUTOUR DE TOI... des travailleurs attendent...

Il existe en France une situation particulière, voire bizarre. Alors que 85 % des travailleurs font confiance aux organisations syndicales représentatives, puisqu'ils votent pour elles quand il s'agit d'élire les délégués du personnel et le comité d'établissement ou plus couramment encore quand il s'agit de faire grève, seulement 25 à 30 % en moyenne sont syndiqués et payent régulièrement leur cotisation.

Que se passe-t-il alors ?

On peut avancer plusieurs explications qui, sans apporter de réponse à toutes les questions, permettent d'éclairer un peu la situation.

Certains mettent en avant le coût de la cotisation mais ce n'est pas un élément déterminant car on expliquerait mal alors, même s'il est faible, le nombre d'adhérents.

Plus sérieux est l'argument disant que syndiqué ou non, tout le monde obtient les mêmes avantages qui résultent des luttes menées.

Cela est vrai — mais là aussi est-ce suffisant ?

Toi qui a fait le geste de prendre une carte à la C.F.D.T., de payer chaque mois ta cotisation... t'es-tu demandé pourquoi ce même geste ton camarade d'atelier, de bureau, d'équipe, de service, ne l'accomplissait pas ? Lui as-tu dit toi, pourquoi tu l'avais fait ?

Ces raisons qui t'ont déterminé, pourquoi ne seraient-elles pas convaincantes pour lui ?

Mais voilà... comment le lui dire ?

Nous touchons là au cœur du problème.

Trop souvent les travailleurs demeurent inorganisés parce que personne ne leur présente de façon dynamique la nécessité de l'adhésion.

Etre adhérent à une organisation syndicale et particulièrement à la C.F.D.T. ce n'est pas une maladie honteuse, au contraire, c'est marquer par un geste réfléchi que l'on entend avoir son mot à dire dans les problèmes quotidiens, la cotisation étant le moyen de concrétiser, dans les actes, cette volonté.

Il n'y a donc aucune raison de ne pas dire partout autour de soi qu'il faut aggrandir cette grande force, que représente le syndicat, pour la défense des intérêts des salariés.

Bien sûr, il faut pouvoir présenter au camarade inorganisé un bilan de l'action syndicale, soit au niveau national, soit au niveau de l'entreprise, lui rappeler que la cotisation est le SEUL moyen de vivre du syndicat — ce qui garantit son indépendance.

Il faut donc avant tout discuter avec lui. Le fait qu'il sache que tu es adhérent n'est pas suffisant pour le décider à adhérer s'il ne sent pas chez toi cette volonté de défendre la C.F.D.T., cette organisation à qui tu fais confiance.

A la F.U.C. C.F.D.T. les adhérents représentent autre chose que des timbres mensuels collés sur une carte syndicale. Ils doivent intervenir dans la vie interne de l'organisation et s'exprimer aussi au dehors pour faire partager leur convictions autour d'eux.

En préparant une grande campagne de syndicalisation au cours du 4^e trimestre 73, la Fédération entend faire de toi un maillon indispensable dans la construction de notre grande organisation.

Pour cela elle te donnera des moyens, te permettra d'avoir sous la main des arguments, des résultats motivant l'adhésion.

Pense dès maintenant à ce que deviendrait la F.U.C. si d'ici 1974 tu faisais autour de toi 2 ou 3 adhérents nouveaux...

A suivre...

POURQUOI ?

CFDT N°1
AUJOURD'HUI
REVUE D'ACTION ET DE REFLEXION
Mai-Juin 1973



Le N° 1 de la revue

C.F.D.T. AUJOURD'HUI

qui remplace
FORMATION
paraîtra fin
avril 1973
(daté mai-juin)

Cette revue poursuit deux objectifs :

- Réfléchir sur l'action (son contexte et ses modalités).
- Donner des informations éclairant la perspective du socialisme autogestionnaire.

DES MAINTENANT, IL EST POSSIBLE
DE S'ABONNER

50 F, 1 an (6 numéros). Joindre le
paiement. CCP : C.F.D.T. 283-24 Paris.



Lisez
et faites lire
votre
journal syndical



PARTOUT... SOUS TOUTES LEURS FORMES... REMETTRE EN CAUSE

Les CONDITIONS de TRAVAIL

Ce vaste problème qui n'est quasiment absent d'aucun des conflits actuels, quelles que soient les industries concernées, commence à être pris en charge par les travailleurs et travailleuses sur leur lieu de travail.

L'accent mis par la C.F.D.T. sur les revendications qualitatives, cadre bien avec ces évolutions que nous avons mieux que d'autres comprises.

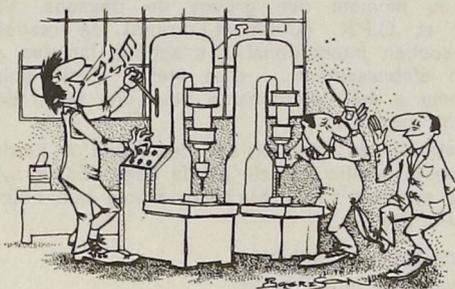
Parce que des conditions de travail sont vécues quotidiennement par les salariés, il leur appartient de les prendre en charge et ils sont d'ailleurs souvent plus qualifiés que nous pour cela.

Est-ce à dire que les organisations syndicales et leurs militants n'ont rien à dire, rien à proposer ?

Là n'est pas notre propos, mais nous constatons que ce thème est à bien des égards idéal pour la mise en pratique des idées que l'on s'accorde à donner à notre organisation.

Nous mettons l'accent sur la prise de conscience des travailleurs de ce qu'est la société capitaliste... de ce qu'elle suppose de ce qu'elle engendre comme structure, fonctionnement, hiérarchie, primauté du capital.

Ce thème nous permet à partir des expériences vécues par les travailleurs de faire les démonstrations nécessaires : l'organisation du travail répond à quelle préoccupation ? pourquoi des salaires au rendement ? pourquoi des primes de sécurité ? pourquoi le travail à la chaîne ? pourquoi le travail aux pièces ? pourquoi contraindre les travailleurs à enfreindre les règles



de sécurité pour tenir le rendement alors que l'on prétend par ailleurs faire respecter ces règles par des notes de service et des consignes ?

Le travail posté répond-t-il toujours à une nécessité technique ?

Pourquoi soigne-t-on les ordinateurs (pièce tempérée) et pourquoi expose-t-on les travailleurs... à la chaleur... au froid... aux courants d'air ?

Nous mettons l'accent sur la prise de responsabilité des travailleurs dans l'action, mais cela se fera d'autant mieux que nous partirons de problèmes qu'ils connaissent, des difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail.

Il est parfois difficile pour le travailleur qui a toujours fait son travail selon les mêmes règles, dans la même ambiance, d'imaginer que d'autres règles, d'autres conditions meilleures pourraient être appliquées. C'est l'apport d'information, d'exemples fournis par le syndicat, c'est la discussion qu'il organise qui peut déclencher la réflexion et motiver des changements d'attitudes de la part des travailleurs.

NE PAS TOMBER DANS LE PIEGE

Cette contestation des conditions de travail est très dangereuse pour le patronat qui voit remettre en cause à travers elle toute son autorité et l'organisation du travail. Il n'est pas étonnant dans ces conditions que le patronat lance une contre offensive visant à laisser croire aux travailleurs qu'il va s'occuper de ce problème. C'est dans ce sens que le CNPF écrit aux organisations syndicales pour « discuter » des conditions de travail.

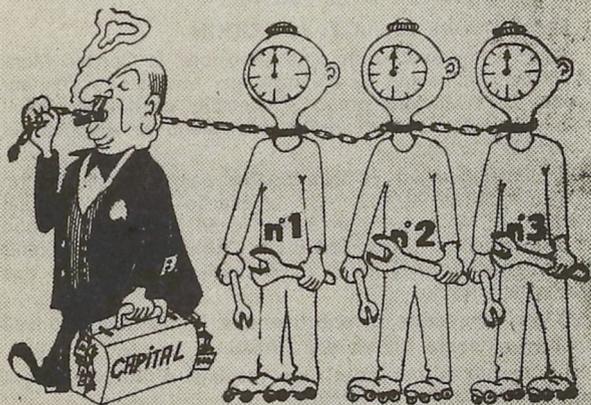
Comment pouvons-nous concevoir qu'autour d'une table avec toute leur bonne volonté, les représentants de la CFDT et de la CGT vont pouvoir discuter avec Monsieur CEYRAC d'un problème de rotation de poste, d'un problème d'aération d'un local, d'un problème de bruit dans un atelier.

La CFDT l'a dit, ces problèmes ce sont les travailleurs qui les vivent, ce sont eux qui doivent les solutionner.

Ainsi, grâce aux travailleurs et avec le concours de leurs organisations syndicales sur le lieu de travail — non pas dans des salons enfumés où là peut-être on pourrait parler des conditions de travail — les travailleurs peuvent et doivent agir pour remettre en cause leurs conditions de travail et l'organisation de travail.

AU JOURD' HUI

le Patron... les cadences



DEMAIN

le Psychiatre... l'hôpital



CONSEIL MONDIAL PERMANENT MICHELIN

Michelin Permanent WORLD CONCIL
Michelin Standigter WELTRAT
Michelin Permanent VARLDRAD



Paris 26 - 27 mars 73

Depuis sa mise en place en juin 1971, le Conseil Mondial Permanent Michelin de l'I.C.F. a eu deux préoccupations essentielles :

- Renforcer les liens entre organisations affiliées à l'I.C.F.
- Préparer des actions coordonnées internationalement avec pour objectif la garantie de l'emploi pour les salariés de l'entreprise.

Le renforcement des liens entre organisations affiliées à l'I.C.F. a permis à de nombreuses occasions déjà et notamment au moment des grèves de Bassens, Victoria (Espagne) et O.P.K. (Clermont-Ferrand) de réaliser un véritable soutien international aux actions lancées au niveau d'un établissement... d'un atelier. Cette solidarité internationale a été déterminante pour une issue positive des conflits précités.

La garantie de l'emploi est désormais à l'ordre du jour comme le montre l'article publié dans *l'Essor syndical* journal du syndicat CFDT Michelin, article que nous produisons ci-dessous :

CHEZ MICHELIN, L'EMPLOI :

Un Problème International

Toute la presse s'est fait l'écho, depuis plusieurs mois, du développement de l'entreprise Michelin dans le monde. Développement qui se concrétise par :

- L'IMPLANTATION de nouvelles usines (France, Canada, Italie, Etats-Unis...)
- Prise de CONTROLE de sociétés européennes de pneumatiques :
 - Semperit (Autriche)
 - Kléber (France)
 - Continental (Allemagne)
 - Phoenix (Allemagne)
 - Metzler (Allemagne)

Ce groupement devant permettre à Michelin de devenir le numéro 1 du pneumatique.

Conséquences d'une telle politique pour les salariés.

L'auto-satisfaction pour certains peut résulter du fait de travailler dans une entreprise qui veut damer le pion aux firmes américaines. Cela ne peut résister à une analyse des conséquences que cela implique pour les travailleurs.

DES FAITS — DES QUESTIONS

Les unités de production du Canada, et celle prévue aux Etats-Unis, sont prévues pour approvisionner en pneus du type radial le marché américain, et ceci en remplacement des exportations européennes.

Que deviendront les pneumatiques fabriqués spécialement pour les Etats-Unis (MUTS) en France, Allemagne ?

Quelles seront les répercussions sur l'EMPLOI ?

Afin de contrecarrer la concurrence de Michelin, le gouvernement américain vient de taxer les pneumatiques venant du Canada de 6 %

Les emplois créés au Canada ne seront-ils pas touchés par cette mesure ?

Actuellement se construit l'usine de TURIN 11, l'ancienne

usine de Turin étant dépassée techniquement. Compte tenu de l'évolution des techniques pour une productivité plus grande, il faudra moins de personnel

Quel sera le sort du personnel de l'ancienne usine ? Sera-t-il reclassé ?

Les inquiétudes sont identiques dans les vieilles usines (Stoke en Angleterre, Karlsruhe en Allemagne).

Quant à Clermont-Ferrand, il a vu son effectif ouvrier diminuer de près de 1000 en moins d'un an et demi. Quelles seront les conséquences de l'usine de mécanique de Roubaix sur l'emploi des professionnels à Clermont-Ferrand ?

L'appétit de puissance de Michelin ne se fait-il pas sur le dos des travailleurs ?

Par sa main-mise sur d'autres firmes européennes,

Un ou deux centres d'essais ne suffiront-ils pas pour l'ensemble du groupe Michelin.

N'en est-il pas de même en ce qui concerne la recherche ?



Aujourd'hui, nous disons : MICHELIN FAIT PESER UNE MENACE SERIEUSE SUR L'EMPLOI DE CEUX QUI ONT FAIT SA RICHESSE.

Les risques se contrarient :

Les travailleurs seront les premières victimes de son coup de poker si ceux-ci n'exigent pas, comme priorité la GARANTIE D'EMPLOI et de SALAIRE.

Dans le cadre de l'I.C.F. : L'ACTION

Réuni à Londres au mois de décembre, le Conseil Mondial Michelin a décidé de s'élargir aux travailleurs des entreprises dont Michelin prend le contrôle, ce qui se traduit par la venue de nos camarades autrichiens et yougoslaves au sein du Conseil.

Les menaces sur l'emploi créées par la modernisation et l'extension de Michelin ont amené le Conseil Mondial à rechercher les moyens pour mettre en œuvre une action internationale pour la DEFENSE DE L'EMPLOI afin d'obtenir une véritable GARANTIE DE L'EMPLOI de l'ensemble des travailleurs Michelin.

C'est dans cette perspective que le prochain Conseil Mondial se tiendra fin Mars à PARIS.

Le problème est posé, les moyens à utiliser seront étudiés à la réunion de PARIS.

François MICHELIN et les autres P.D.G. des sociétés à dimension multinationale ne peuvent plus ignorer les moyens dont disposent désormais les organisations syndicales affiliées à l'I.C.F.

Michelin - Good-Year - Firestone - Rhone Poulenc - Ciba Geigy - B.S.N. - Saint-Gobain - Dunlop Pirelli... tous les travailleurs français de ses sociétés ont désormais un lien par l'organisation CFDT à travers l'I.C.F. avec les travailleurs des autres pays.

