

chimie



UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

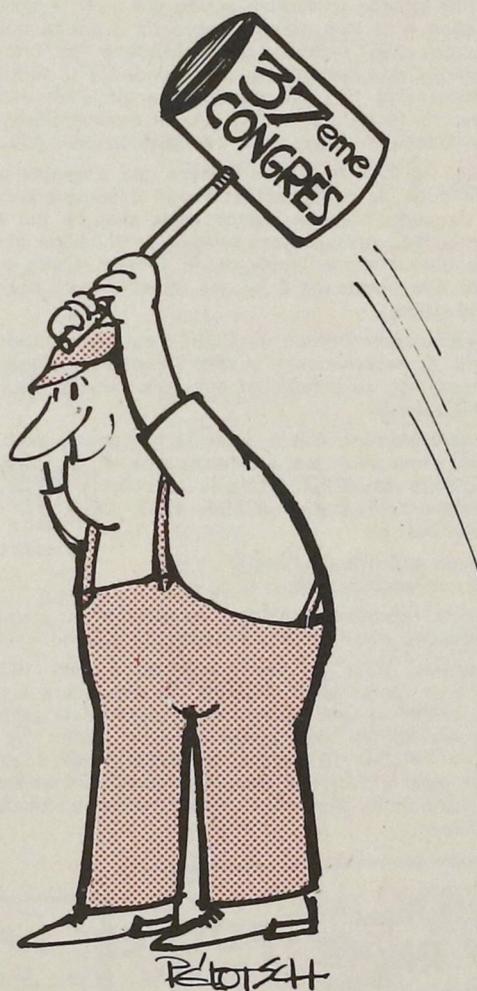
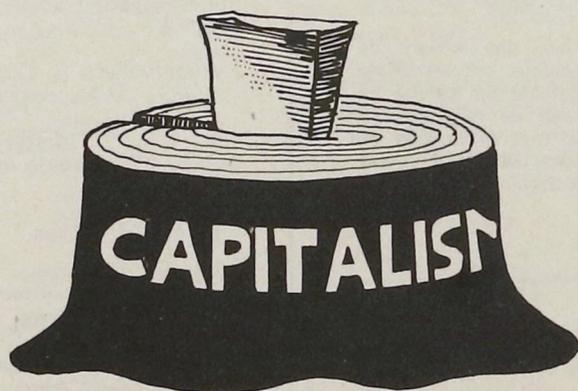
Nouvelle Série N° 29

CPP 339.D.73

Mai 1976

ANNECY
25 - 29 MAI 1976
37^e CONGRES

cfdt



CONDITIONS DE TRAVAIL
L'accord Chimie,
un accord qui fait PFIUTT !!

Voir en page 6 et 7 ➔



RHÔNE-POULENC

NON

aux licenciements

UN groupe composé de plus de 220 sociétés et qui emploie en France :

- dans la Chimie : 42 400 personnes
- dans la Pharmacie : 9 980 personnes
- dans le Textile : 24 000 personnes
- dans le film et reprographie : 5 680 personnes, auxquelles il faut ajouter 37 000 personnes à l'étranger.

Cette grande entreprise privée qui a, en France, le quasi monopole sur la fabrication d'un très grand nombre de produits que nous utilisons tous les jours, a, dès 1957, décidé de restructurer sa branche textile (artificiel et synthétique). Cette restructuration a conduit à la fermeture de plusieurs usines et la suppression de plus de 8 000 emplois et actuellement le mouvement s'accélère : la fermeture de 6 usines et ateliers (Péage, La Voulte, Albi, Givet, Grenoble, Vaulx-en-Vellin) et la suppression de 4 000 emplois.

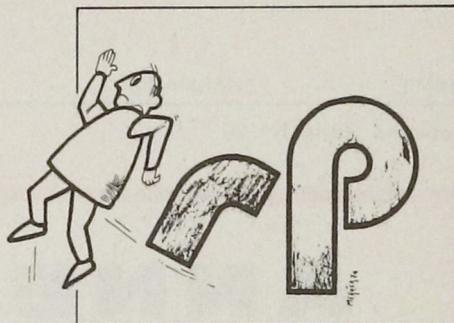
Dans la Chimie, Rhône-Poulenc qui a grossi par l'adjonction des activités chimiques de St-Gobain et Progil a enclenché la mécanique de restructuration de cette branche depuis deux ans, ce qui se traduit par l'arrêt de toute embauche, mises en pré-retraite et chômage aux frais de la collectivité, mutations d'un bout à l'autre de la France. Cette politique devant conduire pour 1976 à la baisse de 8 % des effectifs avec néanmoins une augmentation de la production.

Devant cette attitude, la CFDT s'est restructurée de manière à répondre rapidement et massivement à une Direction éloignée de toutes les réalités quotidiennes des travailleurs et qui joue, pour le seul profit, avec l'emploi de ses 80 000 salariés.

A tout moment, elle a organisé la riposte, avec les autres organisations syndicales, dans tous les établissements et au niveau du groupe avec les journées du 28 mai (CFDT-CGT), le 16 octobre (CFDT, CGT, CGC, FO, CFTC) et dernièrement le 8 avril (CFDT, CGT, CGC, FO, CFTC) pour l'ouverture de négociations sur :

- la garantie de l'emploi
- un accord cadre
- la représentation des travailleurs au niveau où se prennent les décisions c'est-à-dire au niveau du Comité Exécutif de RP.

Sachons, pour ne parler que du 8 avril 1976, que des milliers de travailleurs de toutes les catégories, du manœuvre à l'ingénieur, ont manifesté à PARIS, LYON et GRENOBLE, conscients de la responsabilité du groupe en ce qui concerne les incertitudes de leur emploi, la baisse de leur pouvoir d'achat (— 7 % en 1975 dans la Chimie). Des solutions sont proposées de toute part mais il faut que tous les travailleurs soient conscients que seules leur mobilisation et leur action feront reculer l'attitude antisociale du Groupe Rhône-Poulenc.



8 avril 1976

un franc succès

A PARIS : La manifestation du 8 avril fut un succès. 7 000 personnes du Textile, de la Chimie, de la Pharmacie ont participé à la « longue marche » des sièges Rhône-Poulenc à la Bourse du Travail à :

- Aubervilliers - Croix de Berny
Sièges 4 heures avec Assemblée Générale
- Vitry 24 heures avec Assemblée Générale
- Elbeuf 24 heures
- Persan 24 heures
- Prolabo 4 heures
- Vernis Soudée 2 heures
- Thérapiex
- Spécia
en délégation du personnel

A LYON : 8 000 personnes à la manifestation. Motion portée à la Préfecture appuyée par débrayages de 4 à 24 heures.

A GRENOBLE : 2 500 personnes à la manifestation avec des débrayages de 4 à 24 heures.

LES IMMIGRES Y PENSONS-NOUS ?

Ils sont 2 millions de travailleurs et travailleuses immigrés soit 4 millions de personnes qui vivent en France. Nous les cotoyons tous les jours dans notre usine, nos ateliers, parfois dans nos quartiers quand ils n'ont pas été cloisonnés dans de véritables ghettos.

Travailleurs comme nous, exploités comme nous, plus que nous, qu'avons-nous fait, que faisons-nous afin qu'ils se sentent plus chez eux, chez nous ?

Il ne s'agit pas, à travers des questions, de se poser des problèmes de conscience, d'avoir des réactions individuelles. Non, il faut réfléchir. Qui sont-ils ces algériens, ces sénégalais, ces turcs, ces espagnols que le capitalisme sauvage a arraché à leur village, souvent à leur famille pour les véhiculer sans transition dans des usines insalubres, dans des périphéries urbaines surpeuplées ? Que pouvons-nous faire tous ensemble pour lutter efficacement contre ce système qui ne tient aucun compte des hommes et de leurs aspirations profondes ?

S'INFORMER COMPLETEMENT

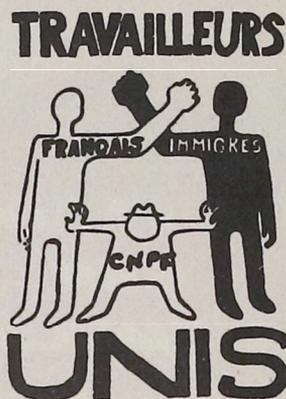
C'est le point le plus important pour les adhérents CFDT. Dans une période

difficile, comme celle que nous traversons actuellement, le matraquage gouvernemental, soutenu par les organisations racistes s'en donne à cœur joie. Tout est bon pour justifier le départ de ceux dont on a laissé faire, sinon encouragé, l'immigration clandestine. Les calomnies les plus viles, les brimades les plus vicieuses, les tracasseries les plus sournoises sont utilisées tour à tour.

Pour conserver leur emploi, on trouvera bien des français prêts à accepter des slogans racistes appelant à renvoyer chez eux des « mageurs de notre pain », ces bougnoules, ces espingos, ces sales nègres... » qu'on n'était pas allé chercher !!!

La semaine d'action et d'information lancée du 3 au 8 mai par la CFDT, la CGT et la FEN nous concerne tous afin de nous éclairer d'avantage sur la situation réelle faite aux travailleurs immigrés dans notre pays. Savoir pour combattre, c'est un devoir de l'adhérent CFDT.

Durant cette semaine d'action et d'information, avant, après, la CFDT, dit ou dira des choses sur la situation faite aux travailleurs immigrés ; il ne tient qu'à nous de nous tenir au courant.



SAVONS-NOUS, PAR EXEMPLE, QUE :

■ Les congés payés sont utilisés par le patronat pour licencier et donc priver de carte de travail les immigrés ; on accorde verbalement quelques jours supplémentaires et on licencie pour retard et absence injustifiés au retour, et donc rupture du contrat de travail...

■ On fait signer à l'embauche une lettre de démission qu'on conserve et qu'on ressort au moment opportun.

■ Les services et réalisations sociales sont financés par un détournement de fonds des Caisses d'Allocations Familiales par le fait que, pour les enfants restés au pays, le travailleur touche des Allocations Familiales à des taux ridiculement bas.

■ Seulement 0,2 % du 1 % logement sont prélevés pour la construction de logement pour les travailleurs immigrés, quant à l'utilisation de ces fonds et à son contrôle, le scandale est permanent (voir la lutte dans les foyers SONACOTRA).

■ La subvention à l'organisme le plus important d'alphabétisation et de formation a progressé de 40 % entre 74 et 75 sans que cela se traduise par une heure de cours supplémentaire pour les travailleurs immigrés.

On pourrait ainsi allonger la liste... Renseignez-vous auprès de vos délégués de l'action déjà menée... de l'action à pouvoir mener, avec toute votre organisation, avec tous les travailleurs immigrés.



La durée hebdomadaire du travail

La lutte pour la réduction de la durée du travail a toujours été présente dans le mouvement ouvrier. Dès le début du siècle, les organisations syndicales lançaient le mot d'ordre de la JOURNÉE DE 8 HEURES. Réduire la durée du travail parce que le travail était pénible (horaires de 12 à 15 heures par jour) pour avoir du temps libre, du temps à soi, et aussi le temps pour récupérer.

Peu à peu, les luttes des travailleurs ont arraché au patronat des lois, des accords sur l'horaire hebdomadaire, les congés payés, la retraite. En même temps, était posée la question du

pouvoir d'achat pour les actifs et les inactifs. Il s'agissait tout à la fois de travailler moins et d'améliorer son pouvoir d'achat, son niveau de vie.

Cette lutte continue aujourd'hui, elle est directement liée à l'EMPLOI. D'une façon générale, la réduction de la durée du travail peut amener la création d'emplois, même si cela n'est pas rigoureusement proportionnel, car il faut compter avec l'augmentation de la productivité. Ce qui est en jeu aussi, c'est la qualité de l'emploi et aussi son utilité, car le problème de demain n'est-il pas une durée du travail pour fabriquer quel produit et

avec quelles conséquences. Emploi, durée du travail, utilité du produit fabriqué, nuisances et pollution des fabrications sont liés. La diminution de la durée du travail pose la question de l'utilisation du temps libre donc de l'organisation de la société à l'extérieur de l'entreprise.

A travers notre lutte sur la DURÉE DU TRAVAIL, nous voyons apparaître des problèmes plus généraux qui nous interrogent sur le fonctionnement de la société capitaliste et sur la nécessité de la transformer pour construire une autre société, le socialisme autogestionnaire.

LES POLITIQUES PATRONALES

Depuis le début de l'industrialisation, soutenue par les gouvernements qui lui était acquise, la politique patronale s'est traduite par une recherche d'adaptation et d'intégration du travailleur à l'évolution de l'ensemble du système capitaliste.

Cette politique de vouloir transformer les salariés en un outil de production s'est concrétisée en matière de durée de travail par certaines conséquences significatives :

■ Rentabilité maximum

Ce sont pendant les périodes de développement industriel : la course aux heures supplémentaires — le travail posté — le travail au rendement, etc. créant de plus en plus des catégories marginales de travailleurs.

■ Adaptation aux technologies et à l'organisation du travail de masse

Travail à la chaîne — cotation de poste — déqualification — etc. Uniformisation des travailleurs à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de l'entreprise au travers des loisirs, de l'habitat et des transports notamment.

• La nature tout autant que le montant des investissements ont permis la mise en place rapide de ce processus et de déclarer aujourd'hui la réduction des horaires comme indispensable à la sauvegarde du type d'emploi EXISTANT.

■ Adaptation à la marche en dents de scie des marchés

Le patronat dans le cas de sous-production par rapport à la demande ne crée pas pour autant des emplois en conséquences mais réalise une politique d'heures supplémentaires INDIVIDUELLES garantissant sa politique



LES ENTREPRISES ONT DE PLUS EN PLUS TENDANCE À INVESTIR EN MACHINES!

d'intégration au système et à sa finalité, l'argent.

Dans des situations moins favorables il a toujours recours à une politique COLLECTIVE de réduction d'horaire et transpose alors le problème au niveau social (chômage partiel — ASSÉDIC — etc.). D'autre part, il diminue toujours les effectifs et fait alors un lien étroit entre production et nombre de salariés, d'où la nécessité pour le patronat d'avoir la maîtrise de la politique sociale donc du gouvernement en place.

■ Séparation artificielle de la durée du travail et des loisirs

Croire que l'homme peut être une bête dans le travail (en raison de motifs « objectifs » de production de masse) et un dieu dans ses loisirs, leur exploitation, leur consommation ont les

mêmes objectifs et les mêmes conséquences pour le capitalisme que la production de n'importe quel produit.

Le travailleur s'il est un OS pendant la durée du travail ne peut être qu'un OS dans ses loisirs.

■ Négation de la fonction familiale :

Certaines fonctions comme celles de la famille ne sont pas prises en considération car ne présentant à ce jour aucun intérêt de profit capitaliste. Par contre, au travers de mesures pseudo sociales concernant la cellule familiale, patron et gouvernement ne recherchent qu'à diminuer la pression des demandeurs d'emploi sans pour autant s'attaquer aux problèmes fondamentaux notamment celui des équipements collectifs (crèches, écoles maternelles...).

Les axes de lutte de la FUC-CFDT

■ Un horaire commun à TOUS les travailleurs

obligeant l'ensemble des entreprises à PLANIFIER leur production en se battant contre :

- les heures supplémentaires,
- les horaires à la carte,
- le travail à temps partiel qui évite de poser le problème des équipements collectifs mais il pose le problème général des relations hommes/femmes,
- le travail saisonnier et c'est bien souvent possible,
- la production en dents de scies avec la rentabilisation maximale de l'outil de travail dans des conditions souvent anormales pour la sécurité des travailleurs.

■ Un horaire supportable par TOUS les travailleurs

Il oblige l'ensemble des entreprises à ne plus prendre comme référence le

travailleur moyen, mais bien l'ensemble des travailleurs et en adaptant l'appareil de production à l'homme :

- suppression du travail au rendement,
- suppression du travail pénible et dangereux, par l'amélioration des conditions de travail et de sécurité,
- orientation vers la réduction et la suppression du travail posté,
- adaptation de postes de travail pour les handicapés.

■ Un horaire socialement nécessaire à la production de biens et de services

Il nécessite une conception de la production que nous voulons différente, s'oppose également aujourd'hui à la finalité du produit.

Finalité du produit que les travailleurs ne maîtrisent pas sur le plan de l'entreprise, ils ne voient qu'un maillon de la chaîne, ou ne voient même pas les produits qu'ils fabriquent ou transforment (ex : Pétrole). Sur le plan de

la société : est-ce que les produits fabriqués seraient les mêmes si les travailleurs avaient la maîtrise totale du produit ?

■ Permettre aux travailleurs d'assurer l'ensemble de leurs fonctions

Pour que le travailleur puisse maîtriser l'ensemble de ses fonctions indispensables telle que la fonction culturelle, politique, sociale et familiale, encore faut-il qu'il puisse les assurer. D'où la nécessité de :

- faire 8 heures par jour et 40 h par semaine au maximum,
- du droit à l'expression pendant le temps de travail.

■ Des garanties collectives pour tous les travailleurs

Car ne pas garantir collectivement un horaire pour tous les travailleurs, c'est mésestimer les possibilités patronales de récupération.

Histoire d'une revendication

LA LUTTE POUR LE TEMPS LIBRE

- 1841 : réduction de la durée du travail des enfants.
- 1866 : 11 heures par jour, 8 heures le samedi, le dimanche et les jours fériés.
- 1874 : interdiction de l'emploi des enfants de moins de 12 ans.
- 1881 : 11 heures et 6 jours pour les jeunes de moins de 18 ans.
- 1886 : 6 heures pour les enfants de 13 à 16 ans — 8 heures de 16 à 18 ans.
- 1890 : 8 heures pour les mineurs.
- 1905 : loi accordant 8 heures dans les mines.
- 1912 : la Chambre adopte une loi sur la journée de 10 heures.
- 1913 : loi de la journée de 8 heures dans les mines.
- 1930 : la Fédération Syndicale Mondiale, réclame la semaine de 40 heures.
- 1936 : LOI SUR LA SEMAINE DES 40 HEURES
- 1939 : la semaine est portée à 60 heures de Mars à

- Novembre dans les entreprises travaillant pour la Défense Nationale. Puis un décret fixe la durée maximale du travail à 60 heures par semaine et 11 heures par jour.
- 1941 : loi donnant la possibilité de porter la durée légale du travail de 40 à 48 heures.
- 1946 : retour aux 40 heures mais possibilité de faire 20 heures supplémentaires par semaine.
- 1966 : la durée hebdomadaire du travail maximum est fixée à 54 heures.
- 1968 : la durée hebdomadaire du travail est fixée à 50 heures.
- accord sur le retour aux 40 heures dans le Verre Mécanique.
- la durée du travail est fixée à 44 heures dans les industries chimiques.
- 1969 : accords sur le retour aux 40 heures dans le
- 1973 : pétrole et la chimie.
- 1975 : la durée maximum du travail est fixée à 48 h.

NOUVELLES DES BRANCHES

G

CHIMIE

L'accord qui fait pffuit !!!

Comme nous le laissons entendre dans la Chimie Unifiée de Février-Mars 1976, un « accord » sur les conditions de travail a été signé dans la Chimie le 26 mars 1976 uniquement par CFTC-FO-CGC, organisations minoritaires et hors de l'action syndicale sur le terrain.

La CFDT et la CGT ont refusé de signer un tel accord.

Les patrons peuvent se réjouir de cette complaisance à signer des accords au rabais... les travailleurs en font les frais dans une période où cependant il faut lutter pied à pied contre la politique patronale.

La FUC-CFDT est pour négocier et signer des accords apportant concrètement quelque chose à l'ensemble des travailleurs mais ce n'est pas avec un stylo et de beaux arguments qu'on fait céder les patrons, c'est en permettant que les travailleurs motivés, conscients, appuient les revendications par la pression et l'ACTION.

POURQUOI NOUS REFUSONS DE CAUTIONNER UN TEL ACCORD

1) L'accord ne règle pas l'ensemble des problèmes des conditions de travail et n'apporte que des améliorations partielles.

L'accord, grâce à notre poids en négociations et aux actions, comporte cependant quelques dispositions positives bien que souvent déjà accordées dans certaines entreprises (car cela fait dix ans que l'on se bat pour : Le statut du Posté date de 1966) :

— diminution d'une demi-heure par jour de l'horaire de travail des femmes enceintes à partir du 3^e mois de grossesse

— octroi de « repos compensateurs » pour les postés :

- 1 jour par 4 mois de travail en continu
- 1 jour par 6 mois de travail en semi-continu

— repas chaud aux postés de nuit (continu et semi-continu).

Les patrons n'ont donc lâché que des bribes par rapport à l'ensemble de nos revendications (voir Chimie Unifiée de Février-Mars 1976).

2) L'accord « claque la porte » à la satisfaction des revendications fédérales exigées par les travailleurs

— Droit d'expression et de discussion pour les travailleurs

— Négociations à tous les niveaux

— Limitation du travail en poste et suppression du travail de nuit

— Réduction de la durée du travail pour tous et pour les postés par la mise en place d'équipes supplémentaires

— Passage à la journée avec maintien du coefficient et de la rémunération

— Droit à la retraite à 60 ans pour tous

— Priorité à l'Hygiène et à la Sécurité sur le rendement et le profit

— Interdiction de tout travail au rendement individuel et collectif

— Interdiction de laisser un travailleur seul dans un poste isolé

— etc.

3) L'accord entérine des déclarations d'intention, des vœux pieux patronaux.

— Il fait référence explicitement à l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975, que les confédérations CFDT et CGT n'avaient pas signé car insuffisant et néfaste et il en accentue les dispositions néfastes pour les travailleurs.

— Pour le temps nécessaire au repas, les lieux de repas, les conditions d'hygiène sont « considérées comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail »... sans aucune obligation concrète pour les patrons.

— « Les effectifs doivent être suffisants »... mais pour les patrons, ils sont toujours suffisants, rien ne les contraint à embaucher des effectifs supplémentaires.

— Pour pallier aux « inconvénients et risque que peut entraîner pour un



salarié le fait de se trouver isolé la nuit », les entreprises sont invitées « à prendre les mesures techniques permettant d'assurer des liaisons périodiques avec les intéressés ».

Les patrons alors que le nombre des morts de travailleurs isolés monte en flèche, refusent d'embaucher du personnel pour doubler les postes isolés et préconisent les bip-bip, les mouchards ou autres gadgets qui ne solutionnent en rien le problème.

— etc.

4) L'accord risque d'aggraver des situations concrètes et permet aux patrons de poursuivre leur politique de réduction des effectifs et d'augmentation des charges de travail.

— L'accord permet de faire appel à un soit-disant expert « pour déterminer le contenu de la charge de travail ». Or, on sait ce que cela peut signifier sans la pression des travailleurs.

— Les patrons sont invités à mettre en place « des systèmes de rotation des équipes des services continus les mieux adaptés à leurs conditions particulières ». Cela peut ouvrir la porte à des roulements de quart permettant la marche en rafale, le recours au chômage technique, à la polyvalence et aux intérimaires.

— Le temps de relève est forfaité à 5 minutes par poste.

— « Dans les travaux en continu et semi-continu, la continuité du poste doit être assurée », le salarié peut être maintenu 4 heures de plus à son poste !

Voilà une disposition qui arrange bien les patrons et vient légiférer là où le rapport de forces permettait de trouver d'autres solutions.

L'ACTION PEUT PAYER

Les patrons veulent appliquer unilatéralement leur accord et éviter à tout prix d'ouvrir des négociations dans les entreprises et les établissements.



C'est pourquoi la FUC appelle :

- à refuser la discussion en CE d'un tel simulacre d'accord
- à exiger la négociation à partir de l'ensemble des revendications fédérales dans le cadre de l'offensive sur l'emploi
- à continuer d'augmenter la pression des travailleurs et travailleuses sur le patronat afin de le contraindre à céder.



Délégation confédérale de la CFDT en visite à l'INRS le 13 avril 1976

La Fédération Chimie faisait partie d'une délégation Confédérale qui s'est rendue à l'Institut National de Recherche et de Sécurité de Nancy pour, d'une part visiter les installations de l'Institut, et d'autre part, exposer à la Direction et aux Chercheurs de l'INRS, les positions de la CFDT en matière de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail.

C'est la première fois qu'une Confédération syndicale faisait ce genre de démarche, et nous avons pu constater que malgré le caractère paritaire de cet organisme, et les contraintes que cela fait peser sur la manière de poser les problèmes, qu'il était possible de travailler ensemble pour une meilleure prise en charge des problèmes qui se posent au niveau des entreprises.



VERRE

LE POINT DES NÉGOCIATIONS

Verre mécanique

Pour l'amélioration des conditions de travail, la négociation n'avance pas, les patrons proposant seulement des modifications des clauses générales de la Convention Collective qui ne marquent aucun progrès par rapport à l'accord-cadre du 17 mars 1975.

La FUC-CFDT entend faire avancer trois objectifs :

- le droit à des débats d'atelier sur les conditions de travail ;
- la suppression du travail posté partout où c'est possible ;
- la réduction du temps de travail avec l'embauche d'une cinquième équipe pour les postés.

Pour les salaires, afin d'aligner la revendication sur la position FUC la revendication porte la majoration dégressive de 15 points mensuel au coefficient 125 à 30 points.

Verre à la main

La négociation sur les clauses générales de la Convention collective ne permet à ce jour que quelques petits progrès en matière de congés, de garantie de salaires, en cas d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Une prochaine négociation sur les classifications devrait permettre d'obtenir une certaine revalorisation de l'ensemble des coefficients.

Taiïaut ... Taiïaut ...

Dans le même temps où le Président de la République affirmait qu'il était nécessaire que les travailleurs puissent s'exprimer sur leurs conditions de travail sur les lieux mêmes de leur travail, nos industries étaient endeuillées par la mort de 13 personnes à Donges, Clairieux, Le Havre.

Dans le même temps où le Président... les organisations non représentatives et complaisantes (FO, CFTC, CGC) signaient avec le patronat de la chimie, un accord bidon d'où est exclu notamment toute possibilité d'expression des travailleurs sur leur lieu de travail à propos de leurs conditions de travail. Sur ce point d'ailleurs, l'opposition catégorique des patrons ne s'est pas démentie un seul instant tout au long des parodies de négociation.

Comment le Président compte-t-il convaincre ces récalcitrants, avec sa bonne mine puisqu'il ne prévoit aucune obligation légale ? Des mots aux actes il y a autant d'écart qu'entre la virgule et la réforme. Le Président cause...

Taiïaut, Taiïaut... tout un chacun sait ce que répond la comptine... à ce jeu le patronat sait jouer.



Mieux connaître la F.U.C. :

Le caoutchouc

A la suite de la découverte des Amériques, les européens connurent, dès le début du 18^e siècle, l'existence de l'hévéa et du latex, mais l'exploitation industrielle ne devint possible qu'après les découvertes, au début du 19^e siècle :

- des solvants du caoutchouc qui permirent la fabrication de tissus imperméables
- de la mastication qui permit d'obtenir, à partir du caoutchouc brut une masse pâteuse et élastique, facile à mettre en forme
- de la vulcanisation : cuisson du caoutchouc crû qui lui confère sa forme définitive.

LE CAOUTCHOUC INDUSTRIEL

Ce secteur extrêmement diversifié, se caractérise par la difficulté de son étude.

En effet,

- bon nombre d'entreprises transformant non seulement le caoutchouc, mais également les matières plastiques.
- bon nombre d'entreprises appartenant à des secteurs divers tels le pneumatique, l'accessoire automobile, la chaussure, produisent accessoirement des articles de caoutchouc industriel.

LE PNEUMATIQUE : LES GRANDS GROUPES

C'est un secteur qui se caractérise par la concentration et la dimension des entreprises, l'importance des investissements, la gamme restreinte des articles.

Des regroupements ont eu lieu ces dernières années, renforçant ainsi la position de certains groupes sur le marché mondial du pneumatique.

La restructuration de l'industrie du pneumatique est actuellement en Europe dans une phase finale et il ne restera

LES TRAVAILLEURS DU CAOUTCHOUC

Au 30 septembre 1975 la branche Caoutchouc comprenait 110 599 travailleurs, dont 25 % de femmes et 15 % de travailleurs immigrés.

70 % des ouvriers travaillaient en poste (35 % en deux équipes — 35 %

Le développement de l'industrie du caoutchouc fut enfin favorisé, depuis le début du 20^e siècle par :

- celui de l'industrie automobile
- l'apparition du caoutchouc synthétique (en 1973 il représentait 73 % de la consommation mondiale)

Les plus grandes entreprises de la profession sont américaines et possèdent des filiales ou des établissements dans le monde entier : on citera par exemple — Général Tire — Goodyear, Uniroyal, Goodrich — Firestone.

Trois groupes européens ont également acquis une taille internationale : Michelin (France) Dunlop (Grande-Bretagne) Pirelli (Italie).

Le secteur comprendrait 350 entreprises employant plus de 5 salariés. Hutchinson-Mapa avec ses filiales se situerait au premier rang avec 20 à 25 % de l'activité.

Il semble que la taille des entreprises suivantes décroisse rapidement et seulement moins de 30 entreprises font un chiffre d'affaires supérieur à 10 millions de francs (1 milliard d'A.F.).

L'effectif global serait de 45 000 personnes et son chiffre d'affaire entre 3 et 3,5 milliards de francs.

bientôt plus de production indépendante.

Michelin se trouve à la 3^e place au niveau mondial après les américains Goodyear et Firestone.

La production française possède une avance technologique sur les concurrents étrangers puisque constituée exclusivement de pneus à carcasses radiales, contrairement par exemple à Firestone qui, en 1971, avait encore 95 % de sa production en pneus conventionnels.

en trois équipes) 60 % des travailleurs ont moins de 40 ans.

Ces chiffres s'ils peuvent paraître indigestes sont pourtant le reflet d'un des aspects de la Fédération : travailleuses, immigrés, travaillent dans une industrie où la politique sociale du patronat date d'un autre âge.



UN PATRONAT DE DROIT DIVIN

Michelin règne en maître au sein de la Chambre patronale du Caoutchouc, modèle du genre en ce qui concerne son conservatisme, son refus de négocier.

Il faut se rappeler qu'en 1968 Michelin menaçait de démissionner de son syndicat patronal si celui-ci ne se désaffiliait pas du CNPF.

Motif : le CNPF avait fait trop de concessions devant les organisations syndicales ouvrières.

Bien évidemment le syndicat du caoutchouc se soumettait au seigneur Michelin et se retirait du CNPF.

Or, ce jour les travailleurs du caoutchouc se trouvent donc exclus des accords syndicats/patronat concernant par exemple le chômage partiel, comme les employés de maison.

En effet, un accord non étendu par décret du Ministre ne concerne que les organisations signataires.

CES DERNIERES ANNEES DES LUTTES IMPORTANTES

Il suffit de se rappeler quelques noms d'entreprise et quelques dates pour s'apercevoir que dans les conflits importants qu'a connus la fédération, le Caoutchouc se trouve en bonne place : il est ainsi démontré que la colère des travailleurs est à la mesure de la politique paternaliste et rétrograde des patrons caoutchoutiers :

LE JOINT FRANÇAIS (St-Brieuc) 1972
HUTCHINSON (Chatellerault) 1972

ATELIERS OPK-MICHELIN (Clermont-Ferrand) 1972

DYNAMIC (Région parisienne) 1974
DUNLOP (Amiens) 1975

LES ISOLANTS FRANÇAIS (Sougé-le-Ganelon) 1975

KRP (Le Trilport) 1975