

Pour
aujourd'hui

DANS L'UNITE
L'ACTION EST
UNE NECESSITE
QUI DONNE AU
SYNDICAT
TOUTE SA
FORCE ET AU
TRAVAILLEUR
TOUTE SA
PLACE

La position de la fédération a toujours été constante : nous sommes pour une pratique d'unité d'action avec les autres organisations syndicales et notamment avec la C.G.T. Nous disons aussi que la pratique unitaire ne peut empêcher chaque organisation de développer ses idées quant à ses orientations et perspectives, de faire sa propre analyse de la situation et de définir en toute autonomie sa stratégie.

L'unité d'action est nécessaire pour mobiliser massivement toutes les catégories de travailleurs et développer ainsi un rapport de forces suffisant pour contraindre le patronat à satisfaire les revendications. Aussi, l'unité d'action ne peut se restreindre au seul accord entre militants syndicaux, elle doit être une dynamique pour entraîner les travailleurs et donner à l'action son maximum d'ampleur. Cela suppose que les organisations prennent des initiatives, fassent discuter leurs adhérents, engagent le débat avec les travailleurs sur les revendications et les méthodes d'action.

Dire cela n'est pas restreindre le rôle du syndicat, ni avoir une attitude irresponsable et encore moins freiner la lutte des travailleurs. C'est aussi tout le contraire d'une action minoritaire. Il s'agit en premier lieu de tout mettre en œuvre pour que l'expression des adhérents et des travailleurs permettent de dégager des objectifs revendicatifs mobilisant la plus grande partie des salariés de toutes les catégories et en-

Autonomie Unité ACTION

suite de les imposer au patronat par une action massive dans laquelle chacun se sentira d'autant plus engagé qu'il aura participé à la discussion sur les moyens de l'action.

Bien sûr, l'unité d'action n'empêche pas le débat entre les organisations sur leurs divergences. Au contraire, il est nécessaire et doit être poursuivi publiquement et en toute clarté.

TIRER LES
LEÇONS DE
L'ACTION AUSSI
IMPORTANT QUE
DE DONNER DES
LEÇONS POUR
AGIR.

Cependant, la pratique unitaire suppose que les partenaires soient à égalité dans la conduite des luttes et qu'ils prennent ensemble les responsabilités sur le terrain de l'action.

Aussi, l'unité d'action s'accommode mal des mises en garde solennelles du genre de celles lancées récemment par la confédération CGT. Cela ressemble un peu trop aux rappels à l'ordre du professeur considéré comme détenteur du savoir et de la vérité envers un élève jugé indocile et encore bien inexpérimenté.

Et surtout, ce genre d'attitude est dommageable car il rend plus difficile dans les entreprises la réalisation d'une action unie de tous les travailleurs plus que jamais nécessaire pour défendre des revendications qui mettent en échec un patronat et un gouvernement qui veulent faire supporter aux travailleurs les conséquences de LEUR crise.

La répression sauvage (suite)

A PARIS AUSSI



Interview d'Emile LEVERE, Secrétaire général du syndicat parisien des Industries chimiques.

Chimie Unifiée : Tu as pu lire dans les 2 derniers numéros du journal des articles consacrés à la répression dans certaines entreprises.

Au niveau d'un syndicat important comme le syndicat parisien, rencontrons également des problèmes liés à la répression syndicale ?

Emile LEVERE : Bien sûr, la région parisienne n'échappe pas au phénomène actuel de la répression syndicale et ayant plusieurs années d'activité au niveau du syndicat, je pourrais te fournir de nombreux exemples.

Il me semble quand même qu'il faille faire une distinction, car nous rencontrons 2 formes de répression : la première qui s'exerce lorsque nous voulons démarrer une section syndicale, l'autre qui s'exerce dans les entreprises où nous possédons déjà une section syndicale.

C. U. : Peux-tu nous donner des exemples précis sur les difficultés rencontrées au démarrage de sections syndicales ?

E. L. : Ceux-ci ne manquent pas. Dans une boîte de parfumerie par exemple de 500 à 600 personnes, en majorité des femmes, notre difficulté réside dans la nécessité de trouver des candidates pour les élections de délégués du personnel, élections qui sont souvent le meilleur moyen de démarrer une section syndicale.

Dans cette entreprise, la majeure partie des femmes, avaient ou moins de 21 ans, ou plus de 50 ans.

Nous finissons par trouver 4 candidates, et quelle n'est pas notre surprise de découvrir que durant les 3 jours qui ont été nécessaires entre l'envoi de la liste et la discussion du protocole, ces personnes n'étaient plus candidates. Inutile de dire que la section n'a pu démarrer et que le patron avait su mettre à profit ces 3 jours pour empêcher toute volonté de syndicalisation.

Un autre exemple : Dans une entreprise de photographie de 15 personnes

où le même processus a été employé et où 3 jours après le dépôt de la liste, il y avait 7 lettres de licenciement, dont les 2 candidats et les adhérents, supposés, par le patron.

Dans une autre entreprise de parfumerie, même réaction, un représentant, qui avait sensibilisé les camarades de son service, se voit licencié pour insuffisance, alors que 15 jours auparavant il avait reçu une lettre de félicitations. La C.F.D.T. maintient quand même sa demande d'élections.

Un problème se pose, car il y a 2 sociétés dans l'entreprise et des candidats qui avaient demandé l'étiquette C.F.D.T. pour le premier tour se retirent et présentent une liste autonome au deuxième tour. Leur candidature avait été suscitée par la direction. Heureusement l'absence du quorum au premier tour les a démasqués.

C. U. : Ceci est effectivement très grave, et comment le syndicat peut-il réagir ?

E. L. : Cela est très difficile car nous en sommes dans la plupart des cas au démarrage de la section syndicale, et bien souvent il n'est même pas possible de faire un procès car les travailleurs eux-mêmes refusent cette procédure, ayant trop peur d'être marqués pour l'avenir.

Le nombre de travailleurs militants isolés, mutés, ou à qui on propose des sommes importantes, pour démissionner, pourraient faire l'objet d'une liste très longue.

C. U. : Je comprends maintenant pourquoi tu ne me donnes pas le nom des entreprises concernées. Est-ce tout ce que tu pourrais me dire sur les petites entreprises ?

E. L. : Non, car avant de passer aux grandes entreprises, je voudrais dire deux mots également sur la fréquence de tentatives de créations de sections C.F.T. lorsque nous tentons de démarrer une section C.F.D.T.

Dans une entreprise de répartition

pharmaceutique par exemple, la création de deux sections C.F.D.T. dans deux établissements différents s'est soldée par la création d'une section C.F.T., à la solde de la direction bien entendu.

L'exemple le plus frappant est sans doute le suivant : Après que la déléguée syndicale C.F.D.T. dans une entreprise de pharmacie ait demandé l'installation du panneau syndical, quelle n'est pas sa surprise de voir la direction installer deux panneaux, en interdisant à la section syndicale d'utiliser le 2e panneau car celui-ci est réservé à une organisation syndicale, et là je cite le patron « qui va se créer ». Depuis, la C.F.T. existe dans l'entreprise.

C. U. : Tu m'as parlé également des grandes entreprises. Alors, comment cela se passe-t-il ?

E. L. : Pour les grandes entreprises c'est différent, la répression n'a pas pour but d'empêcher la création de la section syndicale, puisque celle-ci existe.

C'est au contraire une contestation quotidienne de ce que fait la C.F.D.T. par des moyens de répression souvent très subtils qui visent à désolidariser la base des travailleurs, des militants syndicaux.

C. U. : As-tu des exemples précis ?

E. L. : Oui bien sûr, et là je vais pouvoir me permettre des noms.

Chez ROUSSEL-UCLAF par exemple, tout ce qui existait au titre de la formation permanente avant la loi sur la formation professionnelle tend à être remis en cause pour limiter les possibilités réelles des travailleurs d'en bénéficier en obligeant à faire aujourd'hui cette formation en dehors du temps de travail.

Le responsable syndical qui manifeste avec les travailleurs concernés (techniciens pour les cours de langues) reçoit un avertissement.

Chez LOREAL, après toute une série d'actions décentralisées fort intéres-

santes, où les travailleurs peuvent discuter et prendre en charge leurs problèmes, on découvre un matin au-dessus des horloges de pointage, une grande affiche anonyme sur laquelle il est marqué en substance « Quand prendra-t-on l'initiative de casser la gueule aux délégués syndicaux C.F.D.T. »

A la FOSTER-WELHER de nombreuses tentatives sont faites pour licencier les responsables C.F.D.T. La volonté est tellement grande, que sur un cas particulier, après le refus de l'Inspection du travail d'accorder la mutation et le déclassement d'un des délégués, la direction maintient, le tribunal condamne, et finalement le Ministère lui-même donne raison à la direction.

Chez RHONE-POULENC, suite aux actions et aux grèves : discussions, avec délégations aux chefs de service. C'est 17 avertissements qui touchent des responsables syndicaux.

Chez PRIMAGAZ, mutations répétées de la déléguée syndicale, avec pour chaque mutation une tentative de réglementer le droit syndical.

C.U. : C'est impressionnant, la liste est encore longue ?

E.L. : Je pourrai comme cela citer des exemples pendant plusieurs heures. Je terminerai simplement sur l'exemple de B.P., siège social, car cela nous semble significatif pour la prise de conscience que les patrons ont fait des changements qui s'opéraient au sein des travailleurs des sièges sociaux. A la BP par exemple, plusieurs types d'actions ont été menés qui ne sont pas des actions traditionnelles dans les sièges. Or, chaque fois la direction a réagi vigoureusement, comme elle semble le faire également au siège social de Rhône-Progil.

Voilà. J'espère que tous les travailleurs de la chimie comprendront qu'à PARIS aussi la répression existe, et je souhaite que cela les fasse réfléchir afin qu'ils regardent de plus près si dans leur entreprise des petits riens ne montrent pas non plus que la répression est en marche.



POUR EVITER LE PIEGE

ILS AGISSENT



● NAPHTACHIMIE :

Vote massif du personnel pour la grève de 32 heures au minimum technique et prolongation en cas de refus de négocier.

Le premier coup de semonce a apporté des résultats substantiels.

10) — au niveau des salaires :

— 1 % de rattrapage supplémentaire du pouvoir d'achat au titre 1973 au 1/2/74.

— 1 % d'augmentation au 1er mars 1974, à valoir sur les prochaines augmentations UIC.

— 2 % d'augmentation au 1er avril 1974, à valoir sur les prochaines augmentations UIC.

— 30 F mensuels pour tous.

20) — au niveau des garanties salariales :

— Une clause de sauvegarde basée sur l'indice INSEE et jouant dès que cet indice dépasse 1 %.

— Une prime de poste (jusqu'alors hiérarchisée), au minimum équivalente à celle qui existait au coefficient 180 et indexée sur les augmentations à venir de l'UIC.

— Une prime semestrielle qui passe de 30 % à 36 %.

— Le principe d'un 13ème mois pour tous.

● DANS L'ELECTROMETALLURGIE :

Semaine d'action du 11 au 15 mars 1974 à l'appel de la C.F.D.T. et de la C.G.T.

Nombreux débrayages dans l'ensemble des usines, notamment Noguères, Lannemezan et les usines de la Mauvrière.

Le 10 Mars 1974, déclenchement d'une grève (suivie par 80 % du personnel) à la suite de la mise à pied d'un responsable C.F.D.T.

Le 14 Mars 1974, déclenchement d'une grève (suivie à 90 % par les horaires et 80 % par les mensuels) pour les revendications suivantes : 200 F d'augmentation et transport gratuit.

● DANS LE VERRE MECANIQUE :

Après l'échec d'une commission paritaire « salaires » en Janvier 1974, les Fédérations CFDT et CGT ont lancé un appel à une journée d'action le 12 Mars 1974.

L'appel précisait que l'action devait être au minimum de 4 heures et si possibles de 24 heures.

Pratiquement l'ensemble des verreries mécaniques ont participé à cette action et le pourcentage des grévistes a été entre 80 et 90 %.

Saint-Gobain Rantigny : n'a pas fait grève.

Verrerie de Graville : 24 heures de grève - première grève de 24 heures de cette verrerie.

B.S.N. Boussois : 4 h par équipe.

B.S.N. Masnières : 8 h par équipe.

B.S.N. Vayres : 4 h par équipe.

B.S.N. Givors : 8 h par équipe.

B.S.N. Rive-de-Gier : 8 h par équipe.

B.S.N. Marseille : 8 h par équipe.

B.S.N. Vals : 3 h par équipe.

B.S.N. Veauce : 4 h par équipe.

B.S.N. Reims : 32 h de grève - 8 h par équipe (Mercredi 4 h du matin à jeudi 12 h).

Saint-Gobain Orange : 24 h de grève 3 h par équipe.

Saint-Gobain Vauxrot : 4 h par équipe. Pour le personnel à la journée, le travail s'est arrêté le 12 Mars à 11 h 15 - grève l'après-midi.

SOVIREL Châteauroux : 4 h de grève par équipe - uniquement sur les salaires

Ceraver Saint-Yorre : 4 h de grève par équipe.

Saint-Gobain Lagnieu : 4 h par équipe et par poste suivie à 95 % par le personnel ouvriers.

Saint-Gobain La Chapelle : 2 h de grève.

Desjonquères Mers-les-Bains : 8 h par équipe et par poste, grève suivie à 90 % par les ouvriers, 0 % par Employés et Agents de Maîtrise.

● ACTIONS DERNIERES MINUTES

Après DAUM (Nancy), actions à la SNPA, avec des problèmes entre CFDT et les autres organisations syndicales.

ESSO (Fos et Port-Jérôme) sur les salaires et les effectifs.

Rhône-Poulenç (Roussillon) grèves particulières avec menaces de lock-out non justifié.

Comurex (Pierrelatte et Malvèzy). Grève avec accord signé par CGC et CFT, refusé par CFDT - CGT.

CLASSIFICATIONS

Quelques questions

- Pourquoi une femme de ménage, embauchée au coefficient 115 à 20 ans, est-elle encore à 115 à la retraite ?
- Pourquoi un ouvrier, si qualifié soit-il, ne dépasse-t-il pas le coefficient fatidique de 170, 175 ou 185 ?
- Pourquoi, par exemple, un ouvrier (125), une dactylo (128), une aide de labo (145) n'ont-ils pas le même coefficient pour un niveau équivalent ?
- Pourquoi le travail d'exécution, ouvrier ou employé, est-il déprécié et sous-classé ?
- Pourquoi les diplômés (BT, DUT, DEST ...) ne sont-ils pas estimés à leur véritable valeur ?
- Est-il juste de classer l'homme par rapport à sa machine, indépendamment de ses capacités ou de ses connaissances ?
- Pourquoi autant de coefficients (70 dans la Convention Collective de 1943) avec souvent de faibles écarts 128, 132, 135, 138... 200, 202... 220, 221, 225, 243... ?
- Pourquoi une promotion est-elle présentée comme un cadeau de la direction ?



Une remise en cause fondamentale des classifications s'impose

Les objectifs de la FUC-CFDT sont axés sur :

- la refonte complète des classifications,
- la création d'une grille unique et continue, permettant l'instauration du statut unique et une évolution du coefficient personnel de chacun qui ne soit pas bloquée par des barrières,
- la simplification du nombre de coefficients, basés sur des différences réelles de qualification professionnelle et non comme maintenant, sur l'appréciation des directeurs.

Les travailleurs ont leur mot à dire sur les classifications. Ils sont à même de juger la valeur des qualifications des hommes, et la valeur du travail effectué par chacun. Seul le rapport de forces permettra de limiter l'arbitraire patronal et d'imposer nos solutions.

Ce que sont les classifications

Les classifications et la grille de coefficients doivent permettre d'affecter à chaque travailleur un coefficient, qui lui détermine son salaire garanti.

La refonte des classifications a donc pour objectifs :

① de classer, les unes par rapport aux autres, les **valeurs professionnelles** de grands groupes de travailleurs (par exemple : OQ2, sténo-dactylo, aide-chimiste 1^o, agent de maîtrise, ingénieur de recherche), sans tenir compte des statuts actuels différents ou des clauses catégorielles des conventions collectives ;

② de classer donc des hommes et non des postes ; classer des postes ou des fonctions, ce serait accepter la rémunération liée au poste, donc le déclassement possible ; ce serait reconnaître, comme inéluctable, la division du travail imposée par le patronat.

Au contraire, il faut tenir compte des capacités du travailleur, qu'elles soient acquises sur le tas ou par la formation initiale ou complémentaire.

Classifications et

salaires garantis

En matière de salaires, les objectifs de la FUC-CFDT sont :

- L'instauration d'un barème de salaires garantis ;
- La réévaluation de l'éventail hiérarchique.

Ceci veut dire que tout en poursuivant le dernier objectif, nous voulons aussi qu'à chaque coefficient corresponde un salaire, qui ne sera plus le minimum, mais le **salaire réel**. Ceci suppose une augmentation conséquente de la valeur du point avec des compléments dégressifs permettant la réévaluation de l'éventail hiérarchique. Cette instauration d'un barème de salaires garantis (toute la rémunération serait garantie) pourrait se faire en intégrant toutes les primes qui ne sont pas conventionnelles ou celles qui ont le caractère de 13^{ème} mois ou de primes de vacances.

Si nous avions actuellement dans

En fait, pour réduire l'arbitraire patronal, il nous faut tenir compte tout à la fois, du travailleur et du travail effectué dans l'entreprise, car il peut arriver que les capacités du travailleur ne soient pas utilisées dans son travail.

Ceci nous amène :

- A négocier à l'échelon national, une grille, des définitions de qualification, des coefficients minima, donnés obligatoirement aux travailleurs en fonction de leur niveau de connaissances et de leur expérience. C'est ce cadre national qui permettra d'assurer l'homogénéité entre toutes les entreprises en précisant les éléments qui serviront de base à l'attribution d'un coefficient à chaque travailleur.

- A continuer cette négociation dans chaque établissement, car c'est là seulement que l'on peut voir concrètement les capacités de chaque travailleur et le type de travail qu'il effectue. C'est à travers leurs représentants que les travailleurs exprimeront la valeur qu'ils attribuent à l'ensemble des qualifications et des emplois.

Des niveaux de qualification et des emplois repères

La grille unique, son ouverture, le nombre de coefficients

Pour nous, une **grille unique**, veut dire n'importe quelle qualification peut être classée n'importe où sur la grille traditionnelle 100-880, sans barrière aucune. Ceci suppose que disparaissent les statuts divers.

Pour nous une **grille continue** veut dire que n'importe quel travailleur peut progresser sur la grille en fonction de son expérience et de ses connaissances sans qu'il rencontre les obstacles habituellement créés par les essais professionnels et par les différents aveuglants.

Créer des écarts significatifs (15 à 20 points d'écart minimum entre chaque coefficient), montre qu'il n'y a pas 36 niveaux de qualifications des travailleurs, de capacités à effec-

teur un travail. Les écarts de 2 ou 5 points n'ont plus aucune raison d'être, car ne signifiant rien, si ce n'est la possibilité pour le patron de « brandir une carotte ».

Démarrer effectivement la grille à un coefficient autre que le coefficient 100, c'est tenir compte de la réalité des représentations actuelles concernant le travail non-qualifié, c'est assurer une réelle revalorisation, c'est permettre une certaine réévaluation de l'éventail hiérarchique (par exemple dans la chimie, le coefficient de démarrage serait le coefficient 140, mais la grille ouvrière irait jusqu'à 240). Le coefficient 100 reste comme un point repère permettant le calcul du SMP.

Des niveaux de qualification et des emplois repères

A chaque groupe de coefficients, ou à chaque coefficient, (ceci est variable suivant la réalité des branches) sera attaché une définition du **niveau de qualification**, qui rendra compte des connaissances de la technicité, de la complexité des tâches, du degré d'autonomie ou d'initiative.

Une liaison est effectuée avec les niveaux de l'éducation nationale, permettant de garantir un **coefficient minimum à l'embauche** ou pour le travailleur, ayant par la formation professionnelle, acquis un certain niveau de connaissance. De même, tout travailleur arrivé à ce niveau est considéré comme ayant l'équivalent de connaissances de ceux qui ont un diplôme. (Par exemple, dans la chimie, nous revendiquons que pour tout travailleur ayant un CAP, lui soit garanti un coefficient minimum de 185 et ceci immédiatement).

Afin d'éclairer le mieux possible la négociation dans l'établissement, sont élaborées des filières professionnelles (fabrication, entretien, bureaux d'études, laboratoires, etc...) où seront classés (sans distinction de statuts), un certain nombre d'emplois-repères ou types suffisamment caractéristiques de la profession pour permettre ensuite des comparaisons utiles.

Pour un plan de carrière

Ceci est fondamental. Assurer à tout travailleur un minimum de progression en lui reconnaissant qu'il développe ses capacités au fil des années. Le projet précis de la Fédération est à l'étude. Nous y reviendrons. Simplement, il faudrait, au minimum, partir de ce qui existe déjà pour les ingénieurs et cadres et compléter.

Les luttes sur les classifications seront longues. Les classifications concernent la reconnaissance des compétences et de la dignité de chaque travailleur. Elles doivent pouvoir être négociées dans les établissements.

Leçons de civisme... et leçon de morale

Que le gouvernement se rassure, on ne fait pas appel en vain au civisme du bon peuple français. Puisqu'il faut faire des économies d'énergie... alors faisons des économies.

Comment ? C'est bien simple, lisez la note de service ci-dessous :

« Suite à la décision du 31 décembre 1973 prise par le Délégué Général de l'Energie, et en application de l'article 4 relatif à la réduction de la consommation moyenne journalière de gaz, nous vous informons que CHAQUE VENDREDI, les plats chauds seront supprimés et remplacés par des préparations froides ».

C'est pas beau ça ? ? ? Bien sûr, comme le patron n'était pas sûr du civisme de ses salariés il l'a imposé d'office... mais avouez quel beau geste. Avouez que comme le « Canard » nous pourrions décerner à ce patron la « noix (de beurre) d'honneur » mais elle risquait de ne pas fondre vu le froid.

C.F.T.

Il faudrait savoir :

Un long article paru dans l'Humanité sur la CFT mérite d'être relevé.

Il est en effet accablant pour cette organisation et devrait contribuer à démasquer les responsables et à ouvrir les yeux aux brebis égarées dans ce troupeau de loups.

Les révélations sont dignes de foi puisqu'elles proviennent de l'ancien responsable du syndicat CFT de Berliet (Vénissieux) qui écœure par les pratiques de son organisation a rejoint les rangs de la CGT et a décidé sans doute pour se protéger de « tout raconter » à sa nouvelle organisation.

On y apprend des choses effrayantes qui vont encore plus loin que tout ce que nous pouvions imaginer. Non seulement la CFT est l'organe du patron, créé par lui, financé par lui (comme chez Citroën et Simca) mais c'est encore plus que cela. C'est aussi le lieu où se traitent et se mènent de nombreuses affaires qui ne relèvent plus de l'action syndicale. Tous les moyens sont bons pour au départ implanter la CFT et ensuite la faire croître et embellir. Les directions du personnel doivent avoir la possibilité de muter les éléments actifs dans tous les secteurs durs pour permettre de « changer » le climat. Si cela ne suffit pas, tout doit être envisagé pour liquider les responsables CFDT et CGT. Sur les moyens

D'un autre genre, mais de la même veine, la note de service ci-dessous concernant la réduction du temps de travail :

« La réduction d'horaire décidée par l'Union des Industries Chimiques nous pose de très nombreux problèmes, tant du point de vue financier, que du point de vue organisation du travail.

Je pense que chacun comprendra que les accords que nous avons pu conclure avec vos délégués syndicaux ne pourront avoir leur plein effet que si la production totale du L.N.E. ne diminue pas. Ceci n'est possible que si chacun et chacune d'entre vous augmentent leur productivité personnelle ».

Quand on pense que cette note s'adresse au personnel du Laboratoire National d'Essais, on reste confondu. Si dans un laboratoire de recherche et d'essais chacun augmente sa production personnelle, gare. Lorsque l'on sait aussi que cet organisme sert à tester les produits nouveaux mis sur le marché... attention messieurs les capitalistes.

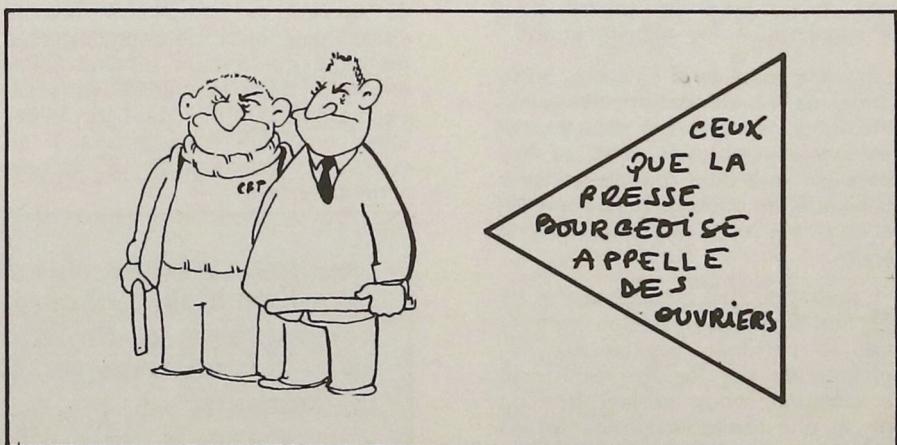
Médecin... Malgré lui

Le médecin aujourd'hui a-t-il encore sa totale liberté en matière de prescription ? C'est la question que l'on peut et que l'on doit se poser lorsqu'on a, comme c'est notre cas, eu connaissance des pratiques des laboratoires pharmaceutiques vis-à-vis de l'information qu'ils dispensent aux médecins pour les amener à prescrire les produits qu'ils fabriquent.

Nous avions déjà dénoncé le classement des médecins selon leur force de prescription à partir des statistiques de la sécurité sociale. Un laboratoire... mais est-il le seul ? vient de franchir un pas supplémentaire. Chaque visiteur médical est tenu de remplir sur chaque médecin qu'il visite, un questionnaire remis par son laboratoire. Sous des questions anodines, c'est en fait un véritable profil psychologique qui peut être déterminé et grâce à un ordinateur, ce médecin est classé dans l'une des 4 ou 5 catégories retenues par l'entreprise. C'est alors que le véritable travail commence. Le visiteur médical reçoit le « classement » des médecins — catégorie A - B... etc... La consigne du laboratoire est alors la suivante :

Une argumentation pour la présentation du produit est faite de façon différente pour chaque catégorie. Le visiteur médical n'a plus qu'à utiliser l'argumentation correspondante au « type » du médecin. C'est simple, c'est net. Pour certains on mettra l'accent sur le prix... pour d'autres trop scrupuleux on cachera quelque peu les contre indications et voilà... le tour est joué.

Les médecins hardis défenseurs de la médecine libérale devraient méditer sur les lignes qui précédent.





INTERNATIONAL

Travailleurs et super-grands : La lutte commence

Le développement rapide des entreprises multinationales a pris les syndicats de court et menace les travailleurs dit-on. Ces menaces sont-elles réelles et quelles sont-elles ? Quelles peuvent être aussi les mesures nécessaires pour faire front ? Des expériences significatives sont en cours. Encore faut-il les connaître.

DU REVEIL AU COUCHER

Le français moyen n'en est peut-être pas conscient mais le phénomène multinational a envahi sa vie. Le matin, il se rase « Gilette », pour se rendre à son travail il roule avec « Shell » et sur « Michelin » ou « Dunlop ». Il s'habille tergal « Rhône-Poulenc », il regarde sa télévision « Philips » et s'endort sur son matelas « Pirelli ».

Mais le phénomène multinational ne concerne pas seulement le travailleur-consommateur. Il concerne aussi le travailleur salarié car au sein des firmes, ce sont des centaines de milliers de travailleurs qui sont concernés. Que peuvent faire ces travailleurs pour améliorer leur situation dans ces entreprises aussi gigantesques ? Ne sont-ils pas en train de devenir des rouages infimes au fur et à mesure que les centres de décisions s'éloignent de leur lieu de travail.

SOCIETES APATRIDES

Ce qui est certain c'est qu'aujourd'hui on ne peut plus raisonner simplement en terme d'économie nationale. Les lois économiques d'un pays ne dépendent plus des seules entreprises résidant sur son territoire.

Les Sociétés multinationales se mouvent des frontières.

Les managers financiers de ces entreprises sont souvent plus puissants que les ministres des finances d'états moyens. Ainsi FORD est l'équivalent du Danemark et Goodyear égale l'Algérie ou le Maroc. Continuer de raisonner en termes d'équilibre des balances des paiements (importations = exportations) peut prêter à sourire. Ainsi la balance américaine est en perpétuel déséquilibre. Les sociétés multinationales américaines s'en portent-elles plus mal ? Certainement pas puisque les filiales étrangères de ces firmes produisent et vendent cinq fois plus que la totalité des exportations

américaines. C'est que pour ces grandes sociétés, investir à l'étranger devient plus important qu'exporter, car un réseau mondial de production permet de s'adapter au mieux à toutes les situations. Ici on bénéficie des bas salaires pratiqués, là de tarifs fiscaux intéressants, ailleurs d'un marché à conquérir. Ainsi les dirigeants de sociétés multinationales deviennent de véritables apatrides sans aucune idéologie préconçue, ils seront aujourd'hui fascistes en Grèce, en Espagne et au Chili, racistes en Afrique du Sud et demain communistes en URSS.

Le problème des licenciements c'est l'état français qui devra s'en charger. Demain ce même problème va se poser à Marseille aux Etablissements Salador que Lesieur vient de racheter à la Société multinationale américaine Grace. Mais ce qui intéresse Lesieur c'est la marque Salador. Les 450 salariés menacés, il ne veut pas les connaître, même s'il construit actuellement une huilerie à 20 km de celle qu'il menace de fermer. Là encore, l'état jouera les « infirmiers ». Mais nos gouvernements vont continuer de faire auprès des travailleurs du chantage au « patriotisme » économique. On leur demandera comme l'a fait M. POMPIDOU, de s'apprêter à un blocage des salaires, mais pendant ce temps-là le capital continue de jouir de la liberté la plus totale et les gouvernements nationaux à supposer qu'ils en aient envie sont désormais incapables de la lui enlever.

UNILEVER

Les 5 et 6 Mars 1974, s'est réuni à Londres le Conseil Mondial UNILEVER avec la participation des deux secrétariats internationaux de l'I.C.F. et de l'U.I.T.A. (Alimentation).

Parmi les problèmes abordés, celui des conditions de travail dans la production des détergents et les dangers encourus par les travailleurs producteurs et consommateurs.

... ET ETATS BRANCARDIERS

Devant la restructuration mondiale du système bancaire les concepts habituels sur le taux d'intérêt, la planification nationale les budgets perdent leurs sens. Les gains des « multinationales » échappent au contrôle et à l'impôt des états nationaux. Les états n'agissent plus que sur des situations marginales. Ils en sont réduits à jouer le rôle des brancardiers pour pallier à des situations qui résultent de décisions prises à un niveau qui ignore et peut tout ignorer d'une situation nationale. Le cas le plus clair est celui de l'affaire LIP. Lorsque Ebauche SA Suisse rachète LIP, la fabrication des montres à Besançon ne l'intéresse déjà plus. Seule importe la marque et le marché que représente LIP.

SYNDICATS : UN DEFI A RELEVER

Face à cette situation que peuvent, que doivent faire les travailleurs et leurs organisations syndicales. Ce qui est certain c'est qu'il n'est plus possible aujourd'hui de se contenter d'une action limitée au simple cadre national. Non pas que celle-ci soit inutile, elle serait simplement inefficace. C'est donc à un niveau plus élevé qu'il faut viser.

Bien des efforts d'information sont nécessaires avant d'en arriver à des actions coordonnées qui peuvent permettre dans un premier temps à soutenir la revendication des travailleurs d'une filiale étrangère pour aboutir en second lieu à des négociations collectives pour l'ensemble de la firme.

Les syndicats ont peut-être une chance à saisir. Au fur et à mesure que le capitalisme se fait plus anonyme et international, il entraîne avec lui des conditions de travail et de vie de moins en moins supportables contre lesquelles, les travailleurs luttent de plus en plus fort. Le rôle des syndicats n'est-il pas dans la situation présente d'aider les travailleurs à faire le lien entre la situation qui est la leur sur le lieu de travail et les raisons de l'internationalisation du capital qui la détermine.

ROUSSEL-UCLAF-HOECHST

Une rencontre très importante et très intéressante a eu lieu courant mars entre des militants syndicalistes de l'IG CHIMIE Allemande de chez HOECHST et militants de la FUC de chez Roussel-Uclaf.

Contacts fructueux qui permettent de mieux cerner les problèmes qui risquent de résulter de la prise de contrôle de R.U. par HOECHST. Des liaisons régulières et des contacts plus fréquents serviront à concrétiser cette première prise de contact depuis la fusion.

● PUIG ANTICH ASSASSINE

Nos démarches et toutes les autres n'ont pas suffit pour sauver PUIG ANTICH. Lâchement Franco, et son régime se sont débarrassé d'un militant dont le seul crime était de croire à la liberté et de se battre pour elle. Nous ne devons pas relâcher notre effort. D'autres militants sont encore menacés. De nombreux procès ont lieu chaque jour contre des militants ouvriers.

● JACQUES MOREAU ELU
A LA CONFEDERATION

Le Secrétaire Général de la FUC, Jacques MOREAU vient d'être élu par le bureau national à la commission exécutive de la confédération pour remplacer A. DETRAZ au secteur politique.

Son départ interviendra dans quelques mois et Claude MENNECIER, trésorier de la Fédération, deviendra alors Secrétaire Général de la FUC comme l'a décidé notre bureau national.

● 21 MARS JOURNÉE INTERNATIONALE
DE L'IMMIGRATION

A l'occasion de cette journée, de nombreux meetings ont eu lieu dans diverses villes de France à l'initiative CGT et CFDT. 7 meetings ont eu lieu également dans 7 villes d'Algérie. Sept militants CFDT y ont pris la parole dont un militant de la Chimie de Clermont-Ferrand.

Une bonne initiative pour la prise en compte effective des problèmes des immigrés à tous les échelons.

● LE SMIC A AUGMENTÉ

L'inflation galopante a obligé le gouvernement à faire un nouveau réajustement du SMIC. Il est passé à 5,60 au 1er mars, soit une augmentation de 3,1 %. Ceci représente 974,40 F mensuels pour 40 h. On est encore loin des 1500 F mensuels demandés par la C.F.D.T. comme minimum décent pour vivre aujourd'hui.

D'autres chiffres ont changé également en ce qui concerne l'indemnisation du chômage partiel et les allocations de chômage unédic. Demandez les chiffres à vos responsables syndicaux.

● LES PATRONS PRENNENT
LES DEVANTS

Dans des industries comme la chimie ou le verre mécanique, les patrons sont inquiets. L'action se développe. Pour essayer de couper court, les chambres patronales prennent les devants en matière de salaires.

Dans la chimie l'UIC recommande 3 % au 1er avril dont 1 % au premier mars. Dans le verre mécanique 0,8 % au 1er mars sur les 1,5 % proposés au 1er avril. Dans la répartition pharmaceutique qui pratique toujours des salaires très bas la chambre patronale a même proposé un salaire minimum garanti de 1100 F par mois.

● UN ACCORD SALAIRE INTERESSANT

Un accord de salaire intéressant qui va dans le sens de la politique fédérale vient d'être signé dans la droguerie. Celui-ci se traduit par une augmentation en valeur absolue de 40 F plus une augmentation en pourcentage de 3 %.

La valeur sur salaire minimum professionnel au coefficient 100 est portée à 4,55, la rémunération mensuelle garantie à 1150 F. Toutes les organisations sont signataires... sauf la C.G.C.

● RHONE-POULENC : CONFERENCE
NATIONALE

Tous les militants du premier groupe français de la chimie Rhône-Poulenc se rencontreront à Melun les 23 et 24 avril pour faire le point sur les principales revendications.

C'est une initiative intéressante qui doit renforcer la solidarité entre toutes les sociétés qui composent le groupe et entre lesquelles la direction veut souvent maintenir des divisions arbitraires.

● CHILI : LA RESISTANCE S'ORGANISE

La Junta chilienne a obtenu des gouvernements capitalistes un cadeau royal concernant les facilités de remboursement de la dette nationale. Cadeau qui avait été refusé au Gouvernement du Président Allende.

Mais la terreur qui continue n'est pas le remède à la situation et la résistance chilienne à l'extérieur s'organise. Nous aurons l'occasion d'en reparler.