

chimie

UNIFIEE

Fédé
Unie
Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

Nouvelle Série N° 2

JUIN - JUILLET 1972

L'ACTION : Elle appartient à tous

Une nécessité ...

Peu de travailleurs considèrent encore que ce qu'ils obtiennent dans les entreprises est dû au bon vouloir des directions. Toutes les luttes et les victoires qui jalonnent l'histoire de la classe ouvrière montrent que l'action a été une nécessité et qu'elle le sera encore demain.

Mais dans un monde en évolution perpétuelle et de plus en plus rapide, il appartient à chaque travailleur de s'interroger sur les moyens les mieux appropriés pour faire aboutir ses revendications. Même si celle-ci est nécessaire, on ne fait pas de l'action pour le plaisir de faire de l'action.

Tout ce que l'on entreprend l'est par rapport à des objectifs précis.

qui tient compte du passé ...

Par rapport aux problèmes auxquels nous sommes affrontés quotidiennement, il apparaît de plus en plus que les modes d'actions traditionnelles du syndicalisme doivent être sérieusement retouchés si l'on veut aboutir à une efficacité réelle. Si l'on réfléchit quelque peu, que constate-t-on ?

Il y a quelques années encore, au niveau soit des branches professionnelles, soit des régions, soit des confédérations, on assistait de temps à autre à de grands mouvements généralisés qui se traduisaient le plus souvent par des grèves de 24 heures.

Si des problèmes généraux importants existaient à ce moment et si le mécontentement était important, on pouvait aboutir à certains résultats.

comprend le présent ...

Aujourd'hui est-ce toujours le cas ? Rien n'est moins sûr ...

Dans la situation présente, les problèmes généraux sur lesquels il serait possible d'arriver à une certaine coordination, voir généralisation de l'action, n'ont pas disparu bien sûr, mais ils ne se posent plus dans les mêmes termes.

Il subsiste des problèmes de salaires et de niveau de vie pour des catégories de personnel particulièrement défavorisées, et ce sont ces problèmes qui conduisent ac-

(suite en dernière page)



L'Action... une nécessité qui dépasse les frontières



Internationale

Un comité de coordination européen pour la Chimie

■ UNE STRUCTURE A RELANCER

Réunis à Francfort le 31 mai 1972 les représentants des organisations syndicales - affiliées à l'ICF - des 6 pays du marché commun ont décidé de relancer, dans le cadre de la fédération professionnelle à laquelle elles sont adhérentes, les activités d'un comité de coordination européen.

Le comité existait depuis 1958 mais pour un certain nombre de raisons ayant trait à sa compétence et à sa composition celui-ci était en sommeil depuis bientôt 4 ans. L'élargissement de la CEE à 4 nouveaux pays, l'urgence des réactions à opposer aux mesures prises soit par les technocrates de la Communauté, soit par le capitalisme international vis-à-vis de l'Europe ont amené les responsables syndicaux à discuter sérieusement de la manière dont une certaine coordination pourrait s'instaurer entre les organisations syndicales européennes de la Chimie.

■ DANS LE CADRE DE L'ICF

Au cours de cette réunion un accord général s'est dégagé sur la composition et la compétence de ce comité, les questions de détails devant se régler au cours d'une réunion ultérieure au mois de juillet.

Dans le cadre général il a été convenu que ce comité regrouperait les organisations syndicales de la communauté européenne affiliées ou associées à l'ICF. On peut s'étonner de cette exclusive, celle-ci pourtant est logique.

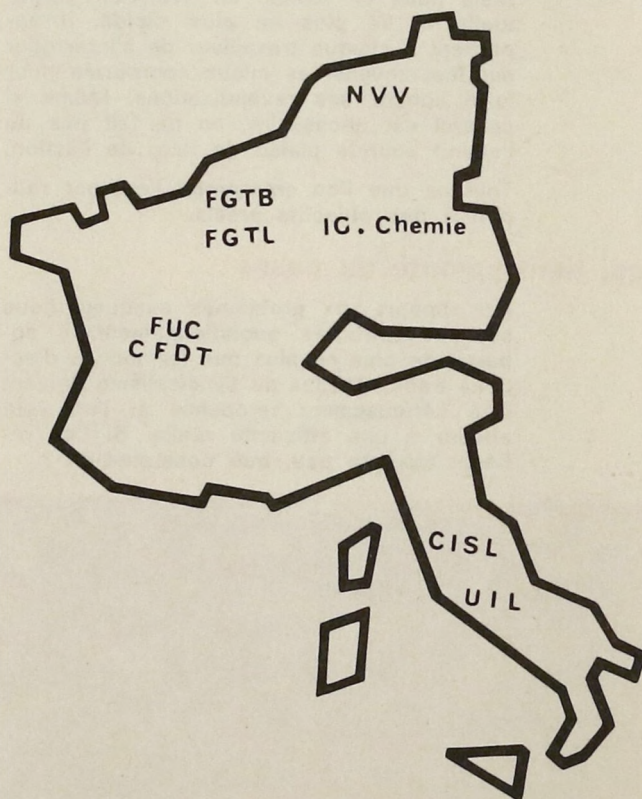
Logique tout d'abord par rapport à la situation de l'industrie chimique aux mains de sociétés non pas européennes mais multinationales. Comment concevoir qu'une politique syndicale face à cette situation ne puisse être qu'euro-péenne. C'est une politique beaucoup plus globale qu'il convient d'opposer aux « monstres » chimiques, c'est ce que tente de faire l'ICF.

Logique aussi cette position l'est par le fait que sur le plan européen d'aujourd'hui avec l'IG Chimie allemande, la CISL et l'UIL italienne, la CFDT, la FGTL belge et luxembourgeoise, le NVV hollandais, mais aussi sur le plan européen de demain avec les TUC britanniques et irlandais, et la LO danoise et norvégienne, notre fédération internationale professionnelle l'ICF est la seule organisation vraiment représentative des travailleurs de la chimie. De plus, celle-ci entend rester très ouverte et est prête à accueillir tous ceux qui indépendamment de leur affiliation internationale confédérale veulent lutter efficacement contre le capitalisme et ses séquelles.

■ POUR OBTENIR L'EFFICACITE

En acceptant dans son sein les seuls affiliés de l'ICF le comité de coordination européenne ne jette pas d'exclusive, il permet au contraire à tous ceux qui sont intéressés par cette action de renforcer à la fois une organisation professionnelle active et un comité de coordination représentatif.

Ainsi demain comme relais européen à la fois d'une politique syndicale indispensable contre les sociétés multinationales et comme moyen d'expression des travailleurs d'Europe de la chimie face aux structures technocratiques qui se mettent en place, ce comité de coordination doit apporter la preuve de son efficacité. En participant pleinement à sa mise en place dans le cadre des objectifs définis, la FUC CFDT est persuadée pour sa part qu'elle œuvre dans l'intérêt des travailleurs de la chimie en France et sur le plan international.



Pour la Chimie... l'Europe représentative



Un certain climat...

UNE LOCALISATION PARTICULIERE

Durant ce premier semestre de l'année 1972, l'actualité « sociale » a été marquée par des conflits locaux souvent très longs et très durs. Sans vouloir les citer tous, il faut rappeler PENNAROYA, GIROSTEEL, LES NOUVELLES GALERIES THIONVILLE, LE PREVENTORIUM DE BREGILLE. Il faut ajouter à cette liste ceux où les syndicats de la chimie étaient concernés et que nous examinerons plus spécialement : Le Joint Français à Saint-Brieuc, la S.C.P.C. à Clermont-Ferrand, mais aussi Recticel à Langeac, Pleyel à Louviers, la COPLAC à Thaon-les-Vosges.

L'impact de ces conflits sur l'opinion publique a été très différent, cela tient à leurs caractéristiques. Le soutien de la région Bretagne aux camarades du Joint-Français ne se retrouve pas pour la SCPC ou RECTICEL. Il existe cependant des points communs.

Ces entreprises appartiennent à deux branches : le caoutchouc ou la Transformation des Matières Plastiques. Il s'agit de petites ou moyennes entreprises qui, mis à part le Joint-Français (1 000 salariés), groupent de 100 à 300 salariés. La main-d'œuvre est en majorité composée d'ouvriers spécialisés avec souvent une très forte proportion de femmes. L'implantation des sections syndicales est récente, elle date pour les plus anciennes de mai 1968. Dans ces entreprises, la CFDT est soit seule, soit majoritaire, et lorsque la CGT existe, il y a eu conflit entre les deux organisations.

LES RESPONSABILITES PATRONALES ET GOUVERNEMENTALES

L'examen de l'attitude du patronat et des pouvoirs publics à travers ces conflits montre une certaine similitude. Il y a grosso modo refus d'accepter le fait syndical dans l'entreprise. Pour les conflits les plus longs, les directions ont utilisé tous les moyens répressifs (expulsion des grévistes, intervention des forces de police) et n'ont accepté la négociation que contraints et forcés.

L'action des pouvoirs publics a toujours été dans le sens d'un soutien au patronat. Rien de sérieux n'a été entrepris pour obliger les patrons à une véritable négociation alors que des pressions de toutes sortes ont été faites sur les syndicats pour qu'ils acceptent des propositions très en-dessous des revendications des travailleurs.

Les autres conflits (Recticel, Pleyel, Coplac) ont duré moins longtemps — une dizaine de jours en moyenne — or, les négociations ont été engagées beaucoup plus rapidement. On peut donc en conclure que c'est le patronat et les pouvoirs publics qui portent la responsabilité de la longueur des conflits.

VOLONTE DE LUTTE

Les revendications avaient pour objet les salaires et les conditions de travail. Elles étaient largement portées par les travailleurs qui ont montré jusqu'au bout leur volonté de les faire aboutir.

Notamment, pour les conflits les plus longs, le soutien s'est organisé localement ou régionalement avec la participation des différents groupes ou associations extérieurs au mouvement syndical.

C'est seulement dans la mesure où le conflit durait, qu'il a eu une répercussion au niveau national avec une ampleur différente qu'il s'agisse du Joint-Français ou de la SCPC. L'impact national des conflits n'a cependant pas permis de développer réellement l'action dans ces groupes, même au niveau des Etablissements les plus proches.

CONFLITS MARGINAUX ?

On a pu dire, à propos de ces conflits, qu'ils

étaient « marginaux », le terme est-il exact ? Il est vrai qu'il s'agit de travailleurs et de travailleuses particulièrement exploités et victimes d'inégalités criantes. St-Brieuc revendiquait la parité des salaires avec Bezons, SCPC Clermont pose des revendications qui ont été satisfaites à Oftranville. Les branches auxquelles appartiennent les entreprises sont celles où les salaires sont faibles, la durée du travail très longue et les conditions de travail particulièrement difficiles.

Elles utilisent une main-d'œuvre peu qualifiée à forte proportion de femmes et d'immigrés.

Le Joint-Français et la SCPC ne sont pas marginaux, en ce sens qu'ils sont représentatifs de l'ensemble des entreprises du Caoutchouc et de la transformation des matières plastiques. De même ils ont mis en relief la situation qui est faite, d'une façon générale, aux femmes et aux immigrés.

Ces actions ont permis, mieux qu'une journée nationale de 24 heures, de mettre sur la place publique la situation et les problèmes de ces « laissés pour compte » du système capitaliste.

L'ACTION PARTOUT

Bien que moins spectaculaires, d'autres luttes ont eu lieu et se déroulent encore dans un grand nombre d'entreprises. Actions multiples, variées dans la forme qui visent, toutes, à faire plier le pouvoir patronal. Ainsi, depuis le début de l'année :

— Action dans le trust Michelin avec des grèves de 24 heures durant le mois de mai.

— Action dans le groupe PCUK avec un point fort à Ugine Kulmann Brignoud qui vient de faire sa 5^e journée de 24 heures en un mois.

— Plusieurs débrayages et grèves de 24 h à l'usine plastiques de la Sotra à Saint-Rambert d'Albon.

— Débrayages tournants à l'usine Solvay de Tavaux, puis grève illimitée pour s'opposer au lock-out et aux licenciements de délégués.

— Grève de plus d'une semaine dans les établissements des Miroiteries de l'Ouest.

— Actions dans le trust Rhône-Progil pour l'harmonisation des statuts suite à la fusion Pechiney-Saint-Gobain et Progil.

— Bataille dans le pétrole (Shell, Esso, Elf) pour obtenir l'augmentation des effectifs et améliorer ainsi les conditions de travail.

On pourrait encore citer :

— BSN Givors.

— Pierrefitte Aubry à Arras et à Sète.

— Delafoy à Nantes.

— Reynolds à Valence.

— Laboratoires Choay à Rouen.

— Ets REY à Nîmes.

— Laboratoires SUBTANCIA

— Laboratoires LABAZ, etc...



SCPC Clermont-Ferrand

Contre les primes de rendement 8 semaines de grève

SCPC, usine de transformation des matières plastiques, fabrique des flacons pour la pharmacie et la parfumerie (un gros client : l'OREAL). L'usine a été rachetée par KERPLASS-DESJONQUIERES qui est lié au groupe Saint-Gobain. Deux cents salariés dont une majorité de femmes avec des salaires qui vont de 4,26 F à 5,12 F de l'heure.

POURQUOI LA GREVE

L'action s'explique par le fait que le mécontentement allait grandissant depuis des mois. Causes : primes de production « à la tête du client » allant de 10 à 180 francs par mois ; classement des ouvrières en « bonnes, passables, mauvaises », pressions faites à l'embauche pour adhérer à FO (ancien syndicat CFT). La première action de 24 heures a démarré contre le principe de la prime individuelle calculée sur la moyenne des primes de chacun (proposition de la direction) et pour une prime égale pour tous de 150 francs par mois.

Les revendications sont :

- suppression des primes et intégration dans le salaire sur la base de 0,80 F de l'heure ;
- un treizième mois pour tous ;
- transports gratuits.

Sur le démarrage du conflit : le directeur a refusé de répondre aux revendications des grévistes qui s'étaient rendus en masse à son bureau. Il est parti, suivi des cadres et laissant les bureaux ouverts ; il n'est pas venu aux rendez-vous de discussion qu'il avait proposés. Les travailleurs se sont alors installés dans le réfectoire, puis dans l'usine, l'occupant en 3 x 8.

Le déroulement, l'extension du conflit : un comité de grève est élu. Les tracts, les affiches sont rédigés par une équipe, puis discutés en commun. Des contacts sont pris avec l'usine-mère de KERPLASS à OFFRANVILLE (Seine-Maritime).

Un comité de soutien s'organise : 89 militants à la première réunion, 300 par la suite. La CGT refuse d'y participer : « La solidarité, c'est le boulot du syndicat ». Réticences CGT aussi dans la diffusion du tract.

LES TRAVAILLEURS REFUSENT LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Grève démarrée le 17 avril 1972, le patron accepte de discuter le 19 mai, alors que le tribunal d'instance, agissant en référé, vient d'or-

donner l'expulsion des grévistes (le 17 mai).

Les propositions patronales :

- intégration d'une partie de la prime de 50 à 80,00 F ;
- à la place du 13^e mois : une prime de 300 francs versée en 2 fois ;
- non au transport gratuit mais diminution du prix du trajet en car de 0,85 F à 0,60 F.

sont refusées par les travailleurs au cours d'un vote organisé le 23 mai. Sur 169 votants, seulement 44 sont d'accord pour accepter les propositions.

LA SECTION CFDT FAIT DE NOUVELLES PROPOSITIONS

Malgré plusieurs démarches auprès des pouvoirs publics, la direction refuse de reprendre les négociations. Le 2 juin, alors qu'une manifestation, la 3^e depuis le début, rassemblait 1 000 personnes qui ont défilé dans Clermont-Ferrand, la CFDT fait de nouvelles propositions, et les soumet à l'assemblée générale du personnel :

- Suppression de toutes les primes existantes liées à la production ou à la productivité avec intégration dans le salaire de base, suivant un calendrier de juin à septembre.
- Prime de 13^e mois : 60 % de la rémunération mensuelle en 1972 ; 75 % en 1973 ; 100 % en 1974 ;
- Car de l'Entreprise gratuit ; prime de 30 F pour ceux qui emploient un moyen de transport personnel ;
- Aucune sanction ni plainte pour fait de grève et d'occupation ;
- Acceptation de l'augmentation de 3 % des salaires réels au 1^{er} septembre.

LE PREFET REUNIT LA COMMISSION DE CONCILIATION

Le 5 juin, le préfet décide de réunir la commission interprofessionnelle de conciliation. La réunion a lieu le 8 juin, alors que les grévistes qui occupaient toujours l'usine sont expulsés par les forces de l'ordre le 8 juin à 4 heures du matin.

Dans l'après-midi, se réunissait une commission de conciliation.

La CGT a accepté les propositions de la Direction.

La CFDT, après avoir consulté les travailleurs en grève, a refusé de signer (décision unanime des grévistes).

Le 9 juin, les cadres, les employés et une dizaine d'ouvriers sur 160 sont entrés dans l'usine sous la protection de la police. Un cadre a grièvement blessé un délégué CFDT sous les yeux des gardes mobiles, sans que ces derniers interviennent. Une plainte a été déposée.

Actuellement, la grève continue, sa poursuite est décidée chaque jour, en assemblée générale, par un vote à bulletins secrets. Ces réunions rassemblent en moyenne 70 travailleurs.

Dans ce conflit, les travailleurs de la SCPC n'ont pas compris l'attitude de la CGT locale dont toutes les initiatives avaient pour but de faire reprendre le travail sans consultation des travailleurs en grève.



Photo La Dépêche



Joint Français Mise au point

«... Pourtant, quelques personnes n'ont pu voter. Une demi-heure avant la clôture du scrutin, un commando gauchiste, profitant de ce que la masse des travailleurs s'était déjà retirée, pénétrait dans la salle de vote et détruisait des bulletins « OUI », avant de tenter de s'emparer de l'urne, insultant les travailleurs qui s'opposaient à leur coup de force. Exhibition significative des soi-disant champions de « la parole aux travailleurs ». (Humanité du 9-5-72).

Actuellement, nous savons que, dans un certain nombre d'entreprises, des militants du Parti Communiste continuent de colporter cette diffamation à l'égard des travailleurs du JOINT qui étaient présents à la fermeture du scrutin LUNDI 8 MAI, ainsi qu'à l'égard des Comités de Soutien.

Tous ceux qui étaient là savent qu'aucun incident n'a eu lieu et qu'à 18 H tout le monde avait pu voter normalement.

Nous constatons qu'un communiqué de la CGT

paru dans le journal « LE TELEGRAMME » samedi 13 mai, a repris dans les mêmes termes ces accusations sans fondement.

RIEN DE SURPRENANT, MAIS IL FAUT LE FAIRE!!!

A la fin du scrutin le lundi 8 mai, il y avait un nombre important de travailleurs du JOINT-FRANÇAIS qui savent tous qu'aucun incident, tel que celui dont veut faire état le journal l'HUMANITE, n'a eu lieu.

Il faut préciser que de nombreux journalistes de la Presse écrite et parlée étaient présents et que seul ce journal s'est permis de telles affirmations.

Par contre, il n'a pas mentionné que les nombreux travailleurs du JOINT, présents dans la salle, ont hué la CGT.

LA CFDT, POUR SA PART, TIENT A CE QUE LA VERITE SOIT CONNUE.

Nous pensons que la mise en application de l'accord interconfédéral CFDT-CGT du 10 juin permettant la discussion dans les entreprises des modalités de l'unité d'action nous évitera à l'avenir d'avoir à faire une telle mise au point.

Pleyel - Louviers

Contre les émanations toxiques

Les 260 salariés des Ets Pleyel fabriquent des matelas, des sièges de voiture en mousse plastique de polyuréthane. Les conditions de travail sont déplorables et mettent, en permanence la vie des travailleurs en danger. En 1971, 51 travailleurs ont dû cesser le travail : les émanations de gaz sont responsables de nombreux cas d'asthme, bronchites chroniques, maux de tête et somnolence. Les masques prévus ne sont pas équipés avec des cartouches efficaces pour ce genre de gaz. Réclamées par les délégués du CHS, les analyses pratiquées par l'I.N.R.S. (Institut de la recherche en Sécurité) ont révélé des concentrations de gaz toxiques très nettement supérieures aux doses tolérées. Malgré plusieurs démarches auprès des organismes normalement compétents (Sécurité Sociale - Inspection du travail) aucune mesure n'est prise.

Il existe parallèlement, d'autres problèmes d'hygiène :

- Insuffisance du chauffage (— 4°C dans un atelier cet hiver)
- manque d'aération
- absence de réfectoire
- les immigrés sont logés dans des conditions épouvantables.

Non seulement l'hygiène et la sécurité sont ignorés dans cette entreprise, mais aussi les accords signés au niveau de la convention collective de la Transformation des Matières Plastiques :

- l'accord de juillet 69 sur la réduction de la durée du travail n'est pas appliqué.
- La mensualisation prévue au 1er Janvier 72 n'est toujours pas entrée dans les faits.

Et bien sûr, les salaires pratiqués sont parmi les plus bas de la région. La moitié du personnel gagne moins de 5 Frs de l'heure et les 2/3 à peine 5,50 Frs.

Le 24 Mai 1972, les travailleurs à l'appel de la CFDT décident la grève illimitée et l'occupation de l'entreprise.

Leurs revendications :

- Exécution la plus rapide possible des travaux pour améliorer les conditions de travail. Un planning des travaux est exigé.
- Application des accords avec pour la durée du travail : une réduction immédiate

d'une 1/2 heure compensée à 100 %.

- Augmentation des salaires de :
0,40 Frs au 1-4-72
0,30 Frs au 1-10-72
0,20 Frs au 1-1-73

Le 1er Juin 1972, un accord est signé, les travailleurs ont une satisfaction quasi entière sur tous les points. Ils obtiennent notamment des garanties véritables sur les problèmes d'hygiène et sécurité, la réduction de la durée du travail et les augmentations de salaires suivantes :

- 0,34 Frs au 1-4-720
- 0,23 F au 1-10-72
- 0,11 Frs au 1-1-73

Solvay-Tavaux SUITE

Dans le dernier n° de Chimie Unifiée nous avons parlé de la réaction patronale suite aux différentes actions qui avaient eu lieu dans l'entreprise.

L'action s'est poursuivie et a abouti à des solutions positives qui méritent dans les colonnes de ce journal quelques explications.

● UN PROCESSUS DE LONGUE HALEINE

L'action n'a pas été le résultat d'une action récente. En réalité c'est depuis le 8 décembre 1971 que ce processus a commencé. Il devait se terminer le 12 mai à la suite d'une grève de 24 heures décidée pour tout le personnel, mais arrêtée 3 heures après, dans la mesure où toutes les garanties demandées étaient satisfaites par la Direction.

Tout ce conflit qui avait conduit à la confrontation directe entre le pouvoir du patron et de sa hiérarchie et le pouvoir des travailleurs et de leurs organisations syndicales, s'est donc terminé à l'avantage de ces derniers. Au-delà même des revendications et du contenu de celles-ci, c'est véritablement l'épreuve de force entre le pouvoir patronal et le pouvoir des travailleurs qui était en cause. Les réactions pa-

(suite de la page précédente)

trionales le prouvent tant elles ont été brutales et inhabituelles dans cette entreprise. (Voir Chimie Unifiée n° 1).

● AU CŒUR DU CONFLIT, LES METHODES D'ACTION

Dans une entreprise de 2500 personnes, seule structure industrielle de la région, l'action n'est jamais simple. Les travailleurs avec leurs organisations syndicales (CFDT-CGT-FO) décident de mener une action qui sans faire perdre beaucoup d'argent aux travailleurs permette de s'attaquer à la production tout en garantissant la sécurité.

C'est ainsi que des actions de 8 heures par poste et de 24 heures pour le personnel de jour seront répétées à des fréquences qui ne risquent pas d'entraîner le chômage technique mais désorganisent au plus haut point la production.

La Direction refusant de négocier les problèmes de sécurité avec les organisations syndicales, les travailleurs en dehors de la hiérarchie, décident eux-mêmes d'assurer cette sécurité en mettant les installations au ralenti.

Très rapidement la Direction prend conscience du danger que représentent ces actions dans lesquelles « sa » hiérarchie (les cadres ne sont pas syndiqués, les agents de maîtrise sont syndiqués à la C.G.C.) ne peut intervenir sur la marche des unités de production. Sa réaction va donc être brutale, à la mesure du problème posé.

● LES MANŒUVRES PATRONALES

Le but de la Direction a été le même au cours des dernières semaines d'action (avril, mai) à savoir :

- Couper les travailleurs de leurs organisations syndicales en rendant celles-ci responsables de la situation.
- Diviser les travailleurs entre eux : agents de maîtrise contre ouvriers, travailleurs de jour contre postés, travailleurs sanctionnés contre les autres.
- Désolidariser les travailleurs de leurs familles par l'envoi de lettre à domicile menaçant le salarié dans son emploi.
- Casser l'action collective par l'envoi de lettres de réquisition qui isolent le travailleur vis-à-vis du pouvoir patronal.
- Couper les travailleurs de l'usine de l'ensemble de la population en invoquant des problèmes de sécurité et en laissant croire à la situation privilégiée des travailleurs Solvay.

Toutes ces manœuvres ont échouées en face de la prise de conscience de la grande majorité des travailleurs Solvay de leur situation réelle.

Le paternaliste Solvay est bien mort, le capitaliste international ne peut plus se permettre de jouer ce jeu.

Environnement

A STOCKHOLM la conférence mondiale sur l'environnement est terminée. La révolution est-elle en route ? va-t-on après cette confrontation passer des bonnes paroles aux actes ? A-t-on posé les vrais problèmes ? On peut en douter tant les orateurs n'ont été que le reflet des tenants du pouvoir industriel en place pour qui l'environnement n'est qu'un moyen de développer la croissance sur les données économiques actuelles. Pour permettre à chacun de se situer dans le débat nous jugeons utile de donner ci-dessous un extrait d'un article de Michel BOSQUET « les démons de l'expansion » paru dans le n° spécial du Nouvel Observateur « La dernière chance de la terre ». A travers les problèmes qu'il pose, les solutions qu'il préconise, cet article explique peut-être un peu mieux les buts et moyens de notre action syndicale quotidienne. Jugez-en.

Pas de politique

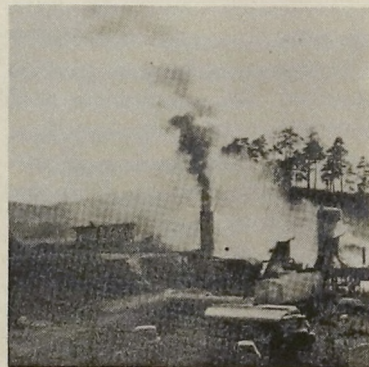
« A lire ces propositions, dont l'orientation est commune à l'équipe américaine du M.I.T. (1) et à celle du « plan pour la survie » anglais, on pense irrésistiblement aux communistes utopiques et aux communes chinoises. Les auteurs ne l'ont pourtant pas fait exprès. Ils prennent grand soin de ne pas politiser le débat. Leur sujet, ce sont les conditions d'un équilibre assurant la survie. Leur préoccupation, c'est de rendre la vie aussi plaisante que possible. Leur certitude commune — très répandue chez les moins de 35 ans aux Etats-Unis et, de plus en plus, en Europe occidentale — c'est que l'abondance de marchandises, la croissance de la production et de la consommation (du P.N.B.) (2), l'accélération de l'innovation technique constituent, dans les pays industrialisés, un gaspillage absurde : pourquoi vouloir toujours plus si l'on peut vivre mieux tout en consommant et en produisant moins mais autrement ?

Produire quoi ?

Pour qui ?

Question de pur bon sens mais éminemment subversive. Car plus est le maître-mot du capitalisme. Il faut vendre plus pour faire plus

de profits ; investir plus pour produire plus ; travailler plus vite pour que les machines soient amorties plus vite et puissent être remplacées par des machines encore plus efficaces, encore plus rentables. Il faut donc que les produits s'usent plus vite afin que les gens en achètent des quantités plus grandes qui permettront de faire tourner plus vite les machines et de remplacer celles-ci par des machines plus puissantes qui... etc. La question produire quoi ? produire plus de quoi ? est étranger à l'esprit de ce système. La marchandise n'est que la forme transitoire que prend le capital à la poursuite de son but : s'accroître. Et, de ce fait, la croissance capitaliste c'est la croissance de n'importe quoi ; ce peut-être l'addition de deux grandeurs de signe contraire dont, en bonne logique (non capitaliste), la somme égale zéro. C'est par exemple, l'argent gagné par celui qui majore ses profits en polluant, plus l'argent



et remises en cause

que gagne celui qui nettoie, ramasse et filtre les saletés des autres.

Polluer pour dépolluer...

L'Américain Al Cap, dans un épisode de sa bande dessinée « Lil Abner » illustre comme suit ce propos : « Un homme d'affaires averti achète un « chtounk » de Slobovie extérieure. Cet animal empeste au point que l'air en devient irrespirable dans toute la ville. Quelle aubaine : la possibilité de respirer pourra être vendue cher, sous forme d'épurateurs d'air, à tous les ménages. L'homme d'affaires fera fortune en diffusant ses appareils par l'intermédiaire du maire et le maire sera réélu pour avoir sauvé les citoyens de l'asphyxie et procuré du travail (la fabrication d'épurateurs) aux chômeurs ». Morale : polluer pour dépolluer, dépolluer pour polluer encore peut être un bon moyen de gagner de l'argent et d'entretenir une « croissance économique », qui, tout en faisant augmenter le P.N.B. par tête, n'entraîne pourtant nulle amélioration de la qualité de la vie.

La logique écologique

Quant les écologistes, avec l'équipe du M.I.T., réclament l'arrêt de la croissance industrielle et font de cet arrêt la « priorité des priorités » pour les pays riches, ils émettent en réalité une proposition dont ils mesurent rarement la portée subversive ; leur logique écologique est la négation pure et simple de la logique capitaliste. Qu'est-ce, en effet, qu'un capitalisme sans croissance où le capital cesse de s'accumuler et de s'accroître ? De deux choses l'une : c'est un capitalisme mort ou, sinon, un capitalisme en crise. Cela est si vrai que tout tassement de la croissance industrielle est accueilli comme une nouvelle alarmante dans les milieux d'affaires. Les ventes de machines ou de produits chimiques cessent d'augmenter de 10 à 15 % par an ? Personne ne vous dit : « Tant mieux, nous travaillerons moins ; nos machines s'useront moins vite ; nous consommerons et saccagerons

moins de ressources irremplaçables. « Tout le monde au contraire s'exclame : « Malheur, les affaires se détériorent, les prix vont baisser, nous ferons moins de profits, nos capitaux ne trouveront plus à investir de façon rentable, des usines vont fermer, il y aura du chômage. » C'est un hebdomadaire économique français qui, tout récemment, réclamait une moyenne idéale de trois enfants par couple français ; car la France, disait-il, « pour se développer à un rythme satisfaisant, devrait avoir vingt ou trente millions d'habitants de plus ».

Une caution scientifique

Bref, un capitalisme sans croissance, où l'on investit seulement pour réparer ou remplacer ce qui est usé, c'est un capitalisme qui ne fonctionne plus. Et ce que les écologistes demandent est en réalité pire que la non-croissance : avec des produits matériels aussi durables que possible, l'appareil industriel tournerait, selon les secteurs, quatre à dix fois moins vite qu'aujourd'hui. La vitesse de rotation du capital et, partant, les profits, seraient donc réduits d'autant. Il pourra y avoir beaucoup de services collectifs, de temps libre, d'activités culturelles, de production « immatérielles » ? Sans doute ; mais seulement à condition qu'ait été remplacée par une économie décentralisée et distributive, cette économie de profit qui aura fait faillite ; et que l'activité libre, l'autodétermination souveraine des producteurs associés sur le travail salarié et les rapports marchands.

Consciemment ou (le plus souvent) inconsciemment, les écologistes, en fin de compte, apportent une caution scientifique à tous ceux qui, de manière apparemment irrationnelle, ressentent l'ordre présent comme un désordre barbare et le rejettent — en refusant les formes actuelles de la production de la consommation, du travail, de la technique et en prétendant qu'on peut vivre tout en produisant et en consommant moins, à condition de produire, de consommer et de vivre autrement. Les protagonistes de mai 1968, en un sens, ne disaient pas autre chose.



(1) Massachusetts Institute of Technology.

(2) Produit National Brut. Les intertitres sont de la Rédaction.

Des chiffres qui ne mentent pas

La mise en place des Comités Centraux d'Entreprises nous permet de publier une statistique intéressante sur les résultats des élections aux Comités d'Entreprises pour 1972.

Ces résultats portent sur 73 000 salariés de la chimie et du Verre. Avec 23,42 % des suffrages exprimés, la C.F.D.T. est la deuxième organisation derrière la C.G.T.

F.O. se situe à la dernière place des organisations représentatives.

Les sources étant des sources officielles on aura beaucoup de mal à les contester.

ENTREPRISES	Inscrits	Votants	Exprimés	C.F.D.T.	C.G.T.	F.O.	C.G.C.	C.F.T.C.	Divers
SAINT-GOBAIN	16 476	13 281	12 296	2 302	7 637	311	1 037	1 009	—
B.S.N.	12 273	10 696	10 312	2 259	7 130	252	378	264	195
SOVIREL	4 081	3 415	3 117	1 118	1 503	66	277	—	—
RHONE-PROGIL	16 229	12 901	11 923	2 835	6 313	106	2 157	79	72
RHONE-POULENC (Usines de Vitry et Roussillon)	6 502	5 275	5 042	1 497	2 415	221	482	—	405
C.D.F. - CHIMIE (Usine de Carling)	2 100	1 800	1 760	717	377	—	114	552	—
PRODUITS CHIMIQUES - PECHINEY - UGINE KUHLMANN	15 099	11 823	11 250	2 316	5 749	1 415	929	592	193
TOTAUX	72 760	59 191	55 700	13 044	31 124	2 371	5 374	2 496	865
% par rapport aux exprimés				23,42 %	55,88 %	4,25 %	9,65 %	4,48 %	1,55 %

(suite de la 1^{re} page)

tuellement aux conflits longs et durs que nous connaissons dans nos secteurs et dans d'autres.

Et puis il y a des problèmes de qualité de la vie, de conditions de travail sur lesquels se développent des conflits ponctuels, limités, parfois durs également.

Que les conflits soient longs, que les conflits soient limités, au départ de ceux-ci une même volonté, la volonté d'action des travailleurs directement concernés, car c'est cela qui en définitif — par rapport à toutes les discussions que vous avez pu suivre dans le courant du mois de juin — nous sépare de la C.G.T.

pour permettre aux travailleurs ...

Nous ne pouvons pas être partisans de changements profonds dans la société afin de rendre celle-ci plus démocratique, et en même temps imposer aux travailleurs des directives d'action émanant des Etats-Major syndicaux.

Le bon sens a toujours été de croire, à juste raison, qu'un travailleur était d'autant plus prêt à lutter pour obtenir une revendication qu'il l'avait élaborée lui-même avec ses camarades, plutôt que pour une revendication justifiée peut-être, mais dont il ne pourra saisir toute la portée, s'il n'existe pas de lien évident entre sa situation et la situation pour laquelle on lui demande de se battre.

de participer activement et massivement...

Nous pensons qu'à travers nos propositions d'assemblées de travailleurs, de réunions débats, de grèves discussions, c'est non seulement la volonté de lutte des travailleurs qui se développe, mais c'est aussi la prise de conscience que sa situation particulière dans laquelle tout naturellement il a tendance à s'enfermer, n'est qu'un élément d'une situation beaucoup plus large qu'il a aussi intérêt à changer à travers sa lutte quotidienne.

Il peut exister des moments plus intenses dans l'action mais sous toutes les formes qui permettent aux travailleurs de s'exprimer et de participer plus activement à la vie syndicale de l'entreprise, l'action doit de jour en jour se développer et s'amplifier.

