

Bas les masques...

La crise ceci... La crise cela... La crise encore... La crise toujours... Sur l'air de ça va mal les patrons de nos industries n'ont que cette chanson à la bouche.

Mais les avez-vous entendu dire une seule fois que tout allait bien. Serait-ce que par hasard ils ne se sentiraient pas responsables ? Y aurait-il au dessus de ces messieurs quelque satan des affaires, quelques manipulateurs des lois économiques sur lesquels ils n'auraient pas prise ?

FATALITAS... disent-ils... Eh bien, non ! pas pour nous. Il n'est pas dans notre esprit de contester qu'il y a présentement une situation difficile, ce serait peu réaliste. Mais que l'on ne nous demande pas de nous considérer comme partie prenante de ce qui arrive et que l'on ne nous demande pas de retrousser nos manches... ou de prendre la porte.

Qu'ont-ils fait ces brillants managers qui analysent tout, préviennent tout, parent à tout ? Leurs ordinateurs auraient-ils des poussées de fièvre comme les lingots ?

Ne nous bouchons pas les yeux. Dans nos branches où la particularité était l'expansion rapide durant ces dernières années, les entreprises sont-elles à ce point prises à la gorge qu'elles ne peuvent encaisser sans s'effondrer la petite pichenette d'une récession, d'un ralentissement plutôt, de quelques mois ?

Dans la plupart des cas nous manquons d'éléments pour démentir les informations catastrophiques que l'on nous donne, mais nous ne manquons pas de bon sens.

N'y a t-il pas pour les grands de la chimie et du verre une mise à profit de la crise pour faire un certain nombre d'opérations dans un moment où sont moins à craindre les réactions des travailleurs ? Les licenciements prévisibles suite à certains investissements techniques ne sont-ils pas mieux « acceptés » dans cette période. Il ne s'agit là que d'une simple question mais elle s'appuie sur des faits troublants. En particulier les difficultés que les patrons ont à dire ouvertement qu'ils veulent licencier ou mettre en chômage partiel et leur recherche effrénée d'accord avec les organisations sur les modalités pratiques de ces mesures.

Philanthropie ? Allons, sur ce point notre religion est faite. Seulement peur qu'une analyse plus poussée les obligent à mettre bas les masques.

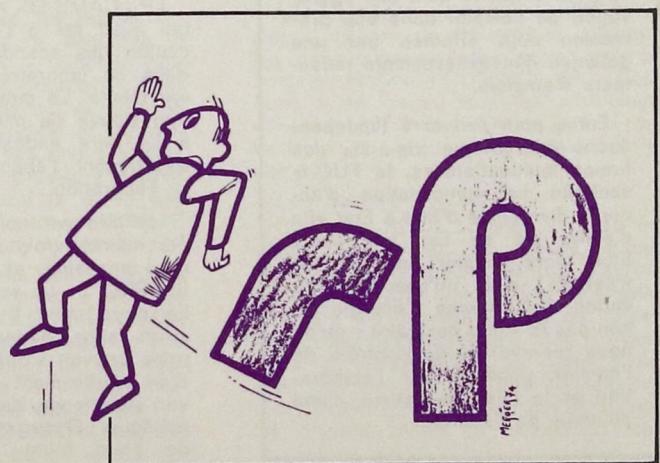
Alors ne nous laissons pas impressionner. Il n'appartient pas aux travailleurs de gérer la crise qu'elle soit le résultat d'une volonté des grands truks multinationaux ou d'une incompétence des capitalistes à maîtriser leurs propres lois.

Si nous devons retrousser nos manches c'est pour appuyer un peu plus fort sur les contradictions du système et aider à l'avènement de quelque chose d'autre où les aspirations profondes des travailleurs soient respectées.

Quand les masques tombent, il est temps de prendre les fleurets.

Retraites anticipées

— Licenciements déguisés



LE POINT

PETROLE = PACTOLE

La FUC a tenu le 20 novembre une Conférence de Presse sur son point de vue d'organisation syndicale sur le rapport parlementaire sur l'agissement des firmes pétrolières en France (Rapport Schwartz). Les interprétations de la presse n'ayant pas toujours reproduit fidèlement les arguments défendus, il est utile ici d'en rappeler les principales lignes.

La FUC a constaté que le rapport reprenait un certain nombre d'accusations que nous avions faites depuis longtemps : entente entre pétroliers, incognito sur les prix, pot de vin et partage du marché, fiscalité négligeable, profits scandaleux (facilités par la législation), agissements incontrôlables ni par les travailleurs, ni par les consommateurs, etc.

Ce rapport illustrait une fois de plus que ni l'opinion publique ni les travailleurs n'ont pu dire leur mot sur l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle d'une politique de l'énergie qui permettrait une plus grande autonomie vis-à-vis des « pressions » et des « ordres » des firmes pétrolières multinationales aussi puissantes que les Etats eux-mêmes.

La FUC a ensuite mis en évidence la responsabilité de l'Etat et du Gouvernement dans l'élaboration de cette politique et des conséquences qu'encourraient dès lors consommateurs et travailleurs de cette profession : hausse de prix, licencements, détérioration des conditions de travail, refus du droit syndical au niveau des centres réels de décisions, etc.

Puis la FUC a insisté sur les dangers que peut représenter la mise en application des solutions préconisées par le Rapport Schwartz. Notamment la fusion entre la CFP et le Groupe ERAP ne peut conduire qu'à une aggravation de l'emploi dans une profession déjà affectée par une politique d'investissements réducteurs d'emplois.

Enfin, pour arriver à l'indépendance énergétique vis-à-vis des firmes multinationales, la FUC a souhaité la multiplication d'accords diversifiés d'Etat à Etat afin d'éviter de se lier aux seuls Etats dont l'avenir politique est incertain ; ainsi qu'une diversification des sources d'énergie (et non pas le « tout nucléaire » qu'on nous réserve) et un contrôle de l'opinion publique sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de l'énergie.

MULTINATIONALES

Il y a loin des déclarations

Le 24 septembre 1973 se déroulait à GENEVE une première mondiale d'importance : Dans les locaux de l'ICF les organisations syndicales de différents pays européens rencontraient la direction générale de l'entreprise multinationale GLAVERBEL-MECANIVER, entité européenne du verre plat du groupe BSN. Le but : voir les possibilités de conclure un accord d'entreprise au niveau international sur le problème de l'équilibre de l'emploi. La personnalité des 2 principaux interlocuteurs donnait à cette réunion un relief particulier. D'un côté Ch. LEVINSON Secrétaire Général de l'ICF, Fédération internationale de la chimie (4 millions d'adhérents), un précurseur en matière d'action syndicale contre les multinationales, de l'autre P. DAUBLAIN Président du patronat chrétien et bras droit de RIBOUD dont les déclarations aux assises du CNPF de Marseille avaient fait grand bruit.

Un an plus tard nous sommes bien obligés de déchanter. Il y a loin des déclarations aux actes.

L'essai n'est pas transformé

Que s'est-il passé pour que un an plus tard, rien n'ait encore abouti. Nous avons assisté à un recul important de la direction. La raison invoquée nous semble trop mesquine pour être réelle. La direction générale reprocherait à l'ICF d'avoir dans un communiqué de presse parlé des « possibles négociations entre

les syndicats et la société sur les problèmes de l'emploi ». Or, paraît-il, il n'est pas question de négocier... bizarre conception de la concertation.

Mais n'y a-t-il pas de raisons plus profondes. Cette initiative n'avait pas été très bien accueillie dans les milieux dirigeants des sociétés multinationales. On lui reprochait de renforcer le syndicalisme international, de favoriser la mise en place de structures multinationales, entre les salariés, d'ouvrir la voie à l'internationalisation des revendications et à l'alignement sur les statuts les plus favorables.

Quelle pression a subi la société GLAVERBEL en face de cette grogne patronale ? Nous ne le savons pas. Mais ce que nous avons vu, ce sont les résultats.

La négation de l'internationalisme ouvrier

Le premier résultat le plus tangible est le refus de continuer à reconnaître à l'ICF le rôle moteur qu'elle avait joué du côté syndical pour la rencontre du 24 septembre 1973. Outre le fait que la Direction refuse de recevoir Ch. LEVINSON, c'est à une négation totale du syndicalisme international que nous assistons : Dans une deuxième réunion convoquée au siège de la Société à BRUXELLES par le « patron » le 16 septembre 1974, c'est chaque organisation nationale qui a été invitée, y compris les non représentatifs en

5 ANS DE PROCES :

un directeur de laboratoire condamné

Il aura fallu 5 années d'instruction et de procès pour qu'enfin le tribunal de grande instance d'Orléans condamne le directeur des Laboratoires JEAN ROY FRESSYNGE et deux de ses collaborateurs à 3 600 F. d'amende chacun et octroie à la FUC 1 F. de dommages et intérêts.

J.P. CAMBIER notre adhérent CFDT qui avait été à l'origine de la dénonciation des scandales qui avaient lieu dans ce laboratoire pharmaceutique a été relaxé. La direction n'avait en effet rien trouvé de mieux que de chercher à lui faire endosser la responsabilité escomptant l'abandon de l'affaire par la Fédération.

L'affaire est compliquée, elle a déjà été maintes fois exposée dans le canard enchaîné, et un livre de Maurice SEVENO : « Le scandale de la Santé ». En deux mots il s'agissait de savoir si un cadre pharmaciens dans une entreprise pouvait s'opposer à la fabrication d'un médicament qu'il jugeait, de par son expérience, dangereux pour la santé publique. Dans ce cas se heurtaient de plein fouet la rentabilité et la

conscience professionnelle.

Dans la mesure où, licencié pour s'être opposé à la fabrication et avoir voulu de surcroit démarrer une section CFDT, J.P. CAMBIER avait été reconnu comme licencié abusivement par les Prud'hommes. Dans la mesure où depuis cette date le médicament incriminé avait été retiré du marché par le Ministère de la Santé parce que « présentant un réel danger », les juges d'Orléans ne pouvaient faire moins ; d'autant que l'instruction avait permis de relever un certain nombre d'autres irrégularités toutes aussi graves.

Un bon point donc pour la persévérance de J.P. CAMBIER et de la FUC. Depuis 1968 J.P. n'a pas retrouvé de travail dans la pharmacie, il a préféré devant cette opposition « cultiver son jardin » dans l'Ardèche. Mais là encore il sert l'organisation syndicale. Il ne manque aucune occasion de dénoncer les scandales des laboratoires pharmaceutiques et ils sont nombreux.

En dernière minute les 3 patrons condamnés font appel, la bataille continue. Nous tiendrons bon.

S aux actes

France (FO — CFTC etc.). Quoi de plus facile ensuite, et compte tenu de la situation délicate qui s'annonçait dans le verre plat, que de jouer astucieusement des réflexes nationalistes pour empêcher toute coordination syndicale internationale. A croire que la démagogie est une denrée internationale qui a cours à BRUXELLES autant qu'à MARSEILLE.

Le Patronat

reste le Patronat

Qu'il s'appelle RIBOUD ou DAUBLAIN, qu'il fasse des déclarations sociales ou qu'il n'en fasse pas, le patronat reste le patronat. Mis au pied du mur celui-ci se dérobe.

Une raison supplémentaire, s'il en était encore besoin, pour inciter les travailleurs des sociétés multinationales à s'organiser.

Une nouvelle réunion qui devait avoir lieu à PARIS le 19 décembre a été annulée. Une autre qui s'est tenue le 13 janvier s'est soldée par un échec. La situation de l'emploi dans le verre plat à l'heure actuelle ne serait-elle pas la vraie raison ? Quoiqu'il en soit, les affiliés de l'ICF dans la société GLAVERBEL ne restent pas inactifs. Ils se sont rencontrés trois fois cette année, en mars juin et novembre. Ils tenteront devant la direction générale de tenir un langage commun... n'est-ce pas ça en définitive que redoute vraiment RIBOUD et consort... La crise ne fait pas seulement chuter les ventes... Elle fait aussi tomber les masques.

Le refus de Rhône-Poulenc

Comme chacun ne le sait peut-être pas : le groupe RHÔNE-POULENC se restructure. Cela semble être l'aboutissement d'un processus commencé depuis plusieurs années afin de doter la chimie française d'entreprises qui aient une taille suffisante pour affronter la concurrence capitaliste.

C'est ainsi que des travailleurs auront vu, au fil des années, changer la raison sociale de leur établissement de PECHINEY en PECHINEY SAINT-GOBAIN puis en RHÔNE PROGIL et demain en RHÔNE-POULENC INDUSTRIES. Changer de nom ne porte pas à conséquence tant que l'établissement continue à exister, que le nombre et la qualité des emplois sont maintenus et que les avantages existants ne sont pas remis en cause.

A bon droit, nous pourrions même croire que de telles opérations profitables au patronat et au système capitaliste — sans cela pourquoi les fe-

cotisation

Périodiquement dans ce journal des adhérents de la FUC, nous abordons le problème de la cotisation syndicale. Comment pourrait-il en être autrement puisqu'il s'agit là de la seule ressource de l'organisation syndicale. De son niveau, de sa régularité, de son évolution dépendra le fonctionnement de tous les échelons de l'organisation, et il est bon de constater ensemble où nous en sommes, sans oublier que chaque jour des travailleurs rejoignent notre organisation, deviennent de nouveaux adhérents et sont en droit de connaître l'utilisation de la COTISATION.

Dans un prochain journal, nous présenterons le budget fédéral. Pour ce premier numéro de l'année 1975, nous nous contenterons de rappeler quelques unes de nos orientations en matière de cotisation syndicale.

Renforcer à tous les niveaux les moyens financiers, tel a été le souci de l'organisation lorsqu'elle a décidé de se donner une charte financière confédérale garantissant à tous les échelons du syndicat... à la confédération, un minimum de moyen financier pour remplir son rôle de défense des travailleurs et en premier lieu de ses propres adhérents.

Hierarchiser les cotisations en fonction de la rémunération mensuelle réelle perçue par les adhérents. Trop longtemps, les syndicats ont pratiqué la cotisation unique, ce qui revenait à demander les plus gros efforts aux travailleurs les moins rémunérés. L'injustice de la méthode apparaissait plus encore lorsqu'au début de chaque année, il fallait fixer la nouvelle cotisation et que l'inflation... la nécessité d'un nouvel équipement en hommes ou en matériel, exigeaient des moyens financiers supplémentaires.

C'est pourquoi la CFDT a décidé de fixer la cotisation des adhérents en pourcentage de leur salaire réel. Ainsi chacun fait un effort en fonction de

raient-ils ? — permettraient de faire bénéficier TOUS les travailleurs du groupe des meilleurs avantages détenus ici et là. Ce devrait être un minimum.

Ainsi, la CFDT avec les autres organisations syndicales a demandé à RHÔNE-POULENC SA — Société holding qui chapeaute le groupe — l'ouverture de négociations sur la garantie de l'emploi, le droit syndical et l'harmonisation (par le haut) des divers statuts existants. Il a fallu plusieurs lettres — c'était pourtant avant la grève des PTT — pour que Monsieur ACHILLE reçoive les organisations syndicales.

Certaines déclarations des dirigeants de RPSA, qui flirtent avec le patronat «modernistes» de RIBOUD, BIDEGUAIN et autres, auraient pu laisser croire ou espérer qu'il sortirait de ces réunions quelque chose de concret et de significatif pour les travailleurs.

Il n'en fut rien. RHÔNE-POULENC SA n'envisage pas de traiter avec les

Le nerf de la guerre

ses moyens, chacun verse la même part à son organisation syndicale. Fixée à 0,65 % en 1974, cette part doit évoluer jusqu'au 1 % (1).

C'est dans cette démarche que chacun doit se situer faisant jouer ainsi à fond la solidarité nécessaire au développement de l'organisation CFDT, et au renforcement de l'action contre les patrons.

Faire évoluer les cotisations avec les salaires, cela pourrait paraître une évidence, dans la mesure où la cotisation est fixée en pourcentage du salaire; cependant, afin d'éviter de trop fréquents changements de taux, les syndicats adoptent souvent des règles variables allant du changement chaque année... au changement de taux à chaque augmentation générale des salaires.

Pour ce qui est des parts de cotisations allant à la FUC, à la Confédération ou aux égions CFDT, elles sont revalorisées chaque année.

Collecter régulièrement les cotisations 12 mois = 12 timbres. L'action syndicale ne se mène pas en pointillé, c'est par une présence, une lutte quotidienne, que le syndicat arrive à faire avancer les revendications, à conquérir des droits nouveaux, à imposer la volonté des travailleurs. Mais, il ne peut mener correctement son activité que si chaque mois il possède les moyens financiers qui lui sont indispensables.

Dans ce domaine, et dans celui du recrutement de nouveaux adhérents, chacun d'entre vous peut nous être d'une aide précieuse en 1975.

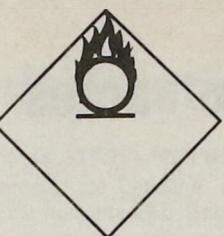
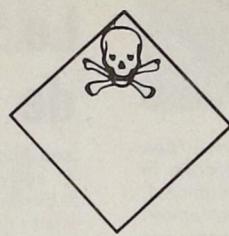
(1) C'est également l'objectif fixé par la Fédé Chimie CGT ce dont nous nous félicitons, trop souvent il a existé une « sous enchère » néfaste au développement des organisations syndicales dans les entreprises.

organisations syndicales un accord « cadre ». Quant à la garantie de l'emploi, problème qui se pose avec une certaine acuité actuellement chez RHÔNE-POULENC, M. ACHILLE a refusé d'en discuter alors que toutes les organisations syndicales en faisaient une question prioritaire.

Les décisions essentielles, dont plusieurs milliers de travailleurs subiront les conséquences, sont prises par la holding RHÔNE-POULENC SA, c'est donc à ce niveau que les problèmes généraux qui intéressent tous les travailleurs du groupe RP doivent être discutés.

Les patrons RP refusent.

Bien sûr, RPSA propose la mise en place, au niveau du groupe, d'une sorte de super comité central d'entreprise. Sans être négligeable, une telle structure ne permettra pas de régler les problèmes essentiels des travailleurs, et laisse entière la question du droit syndical qui doit être nécessairement amélioré pour donner aux syndicats les moyens d'agir au niveau de tout le groupe.



Dans notre précédent journal, nous avons brièvement fait mention de la conférence organisée par l'ICF à Genève sur le thème : l'Hygiène et la Sécurité dans les entreprises chimiques.

Les problèmes sont importants, ils touchent au bien le plus précieux des travailleurs, leur SANTE.

Dans nos usines de fabrication de produits chimiques, mais aussi dans nos usines de caoutchouc, de la TMP, du verre, de la pharmacie, nous manipulons des produits que nous croyons inoffensifs, nous rencontrons des liquides, des gaz, des mélanges, des matériaux solides non identifiés ou se présentant à nous sous la forme d'une appellation commerciale, d'un numéro, d'un code et rien n'est fait par les responsables des entreprises pour nous dire de quoi il s'agit, les risques encourus.

Dans nos usines, et dans la société, nous nous heurtons souvent au soi-disant secret de fabrication, argument facile pour éviter de donner des explications qui peuvent être embarrassantes.

Il faut changer cela et la FUC, aidée en cela par notre internationale (ICF) et les organisations des autres pays qui lui sont affiliées, donnera à ses sections syndicales, les éléments d'information qui leur permettront de mener une action à leur niveau.

Travailleurs, nous sommes concernés, mais nous le sommes aussi en tant que CONSOMMATEURS de ces produits.

Devant les difficultés que nous rencontrons pour connaître les produits que nous fabriquons, nous devons nous interroger sur notre responsabilité vis-à-vis des travailleurs qui les utilisent après nous ou mieux encore, les consommateurs qui les achètent. Cela peut aller bien sûr jusqu'à la remise en cause des objectifs de production qui nous sont assignés par nos patrons capitalistes mais plus modestement nous devons au minimum faire en sorte que nos camarades des autres industries, et les consommateurs, soient informés de ce que nous savons.

Il est des silences complices qui sont de véritables crimes.

ALERTE... ces produits peuvent TUER

LE PLOMB

est à l'origine d'une maladie professionnelle reconnue, le saturnisme.

On se souvient de la lutte de nos camarades de Pennaroya à Lyon qui ont réussi à améliorer dans leur entreprise, les conditions de reconnaissance de cette maladie professionnelle, mais aussi de l'opposition de la population de Marckolsheim et de notre syndicat chimie du Haut-Rhin, à l'implantation d'une usine allemande rejetant des poussières de plomb ou de ses sels.

La maladie du plomb vient de l'absorption prolongée ou importante de plomb, sous forme de vapeur, poussières, ou composés du plomb.

Les conséquences de l'empoisonnement peuvent être très graves, l'anémie, la détérioration des reins, qui éliminent de moins en moins l'urée (qui est un poison)...

Le plomb est utilisé dans de nombreuses industries et entre dans la composition de nombreux produits (cristal... essence, etc.).

L'AMIANTE

provoque une maladie professionnelle connue et reconnue, l'Asbestose.

Les fibres d'amiante pénètrent dans les poumons, diminuent la capacité de dilatation du poumon, entrave la circulation du sang dans les vaisseaux pulmonaires et peuvent être à l'origine d'un cancer broncho-pulmonaire.

Récemment, aux Etats-Unis, le Dr Irving Selikoff a découvert des cas de mésothéliome dans une famille dont le père travaillait dans une usine d'amiante, et il explique que les fibres d'amiante résistent et persistent dans les tenues de travail de même que dans les cheveux... les gamelles... que les travailleurs ramènent à leur domicile.

ALPHA PHENYLINDOLE

C'est un produit utilisé dans la fabrication des bouteilles en plastique transparent (emballage de l'eau, du vin, des huiles).

Les produits indoliques possèdent une activité biologique c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être neutres et agissent forcément sur des phénomènes vitaux de l'organisme humain.

Les troubles constatés peuvent être de diverses natures :

- maladies de la peau (dermatose... points noirs... taches pigmentées...)
- perturbations diverses (vertiges, maux de tête, troubles du sommeil... fatigue)
- modification des constantes biologiques de l'organisme (augmentation du nombre de globules blancs, troubles au niveau de l'élimination urinaire...).

Il existe un produit de remplacement connu des fabricants d'alphaphénylindole... mais plus cher...

LE CHLORURE DE VINYLE

un produit dangereux qui peut provoquer deux types de maladies graves :

- l'acro osteolyse (maladie des décrouteurs d'autoclave)
- l'angiosarcome (forme rare du cancer du foie)

Dangereux pour les travailleurs, même à des doses très faibles, nous ignorons encore si le danger n'existe pas aussi à long terme pour les consommateurs (passage du C.V. dans les produits...).

Le problème est très important et fait l'objet de nombreuses recherches de la part des entreprises SOLVAY, RHONE PROGIL, ATO... dont les organisations syndicales sont bien sûr écartées.

Nous serons amenés à revenir encore sur ce sujet.

ASTHME DU CREUSET

Des documents en provenance de nos camarades Australiens soulignent que les travailleurs des séries de cuve d'aluminium, soumis aux fumées du creuset (lors du piquage des cuves ou de l'opération de coulée notamment) voient leur capacité respiratoire diminuer et proposent différentes mesures dont une surveillance médicale régulière des travailleurs concernés.

LA BENZIDINE et ses sels

Ce produit provoque chez l'homme des tumeurs des voies urinaires.

Pourtant Rhône-Poulenc veut l'utiliser en France pour la fabrication du **chlorure d'Homium**. Devant l'opposition de nos camarades de St-Fons, il est possible que l'on cherche à mettre en route cette fabrication ailleurs (France ou étranger).

Nous devons être vigilants et prendre la même attitude que les camarades de Saint-Fons.

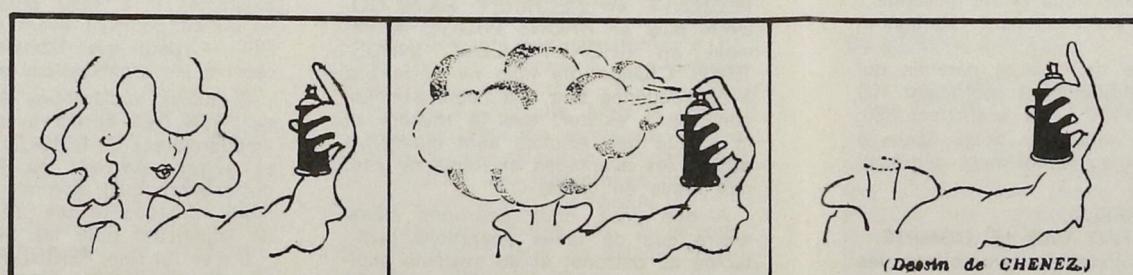
L'ARSENIC et ses composés

Des rapports de l'Allied Chemical Corporation publiés aux Etats-Unis, confirment que l'arsenic et les arsenicaux sont à l'origine de 19 décès sur 27, dus à des cancers de la lymphe et des poumons.

Poison violent connu, l'arsenic et ses composés peuvent provoquer un empoisonnement chronique lors de l'exposition aux fumées ou à la poussière. Il serait trop long de noter les effets

sur la peau, les voies respiratoires... les reins... les nerfs des mains et des pieds... etc.

Parmi les entreprises fabriquant ou utilisant ces produits, nous pouvons citer Rhône-Poulenc, Procida, Ugine Kulmann, mais aussi les usines chimiques et pétrochimiques verrières et céramiques... Mais là encore, le problème dépasse le cadre des entreprises, fumées et déchets polluent l'air, l'eau...



Tiré du "Monde"

Cette page n'aborde qu'une petite partie des problèmes qui nous sont posés, il nous faudrait aborder bien d'autres produits et pour chacun d'eux, donner de plus amples informations. Cela n'est pas possible dans le cadre de ce journal, mais la F.U.C. adressera régulièrement aux responsables des sections syndicales, des dossiers complets sur tous les aspects des conditions de travail.

- dénonçant les causes
- informant des dangers
- proposant aux sections syndicales des moyens d'action.

C'est le choix fait par la F.U.C. pour aborder d'une manière offensive, la défense de la santé, des conditions de vie et de travail des salariés de nos industries.

« Mais je n'en ai jamais touché ! », s'exclama Morris incrédule. Puis il se rappela : trente ans auparavant, il avait travaillé pendant quelques mois dans un chantier naval où cette substance était effectivement utilisée en pulvérisation. Son agonie fut longue et douloureuse, aucun traitement n'ayant pu enrayer la progression du mal.

Au fil de l'article, nous relevons les noms des produits dénoncés :

Amiante - Benzidine - Hexachloride de benzène - Mercure - Plomb - Arsenic - le Phosphore - le zinc - le beryllium - le cadmium - le chrome - le manganèse - le nickel et ses sels - l'osmium - le platine - le sélénium - le tellurium - le thallium - le vanadium - l'uranium - la paranitraline - les enzymes - l'acrylamide - le benzène...

et nous pourrions en ajouter d'autres.

UNE REVENDICATION MOBILISATRICE ET UNIFIANTE

Le Bureau National de la FUC réuni les 16 et 17 janvier 1975 a décidé d'une politique revendicative en matière de salaires réels dans les entreprises et de salaires minima garantis du niveau des conventions collectives.

1) LES SALAIRES REELS :

La négociation doit avoir lieu au niveau de l'établissement ou de l'entreprise.

Afin d'unifier les revendications en matière de salaires réels dans toutes nos entreprises, la FUC demande à ses sections syndicales d'adopter la formulation suivante :

300 F + 15 % pour l'année 1975.

Cette revendication doit permettre d'augmenter et de garantir le pouvoir d'achat des salariés et de réévaluer l'éventail hiérarchique des salaires et des rémunérations.

Simultanément cette revendication doit être garantie par la négociation du barème de salaires garantis d'entreprise ou d'établissement qui y correspond afin de restreindre la marge de manœuvre du patron entre minimum et réels.

2) LES SALAIRES MINIMA GARANTIS AU NIVEAU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La négociation en commission paritaire nationale dans le cadre de chaque convention collective a pour but de garantir les salaires minima dans l'ensemble de la profession.

La formulation d'un barème de salaires garantis définissant pour tous les coefficients un salaire mini garanti. Ce barème composé d'un prix du point auquel s'ajoute un complément dégressif a pour objectif de rapprocher les minis garantis des réels et de réévaluer l'éventail hiérarchique. (Plus le coefficient est faible, plus l'augmentation du salaire garanti doit être forte.)

**VERRE****SALAIRES :****ECHELLES MOBILES
CAMOUFLEES**

Les salaires du verre à la main ou du verre mécanique ont rigoureusement suivi cette année l'augmentation du coût de la vie. C'est la constatation que l'on est bien obligé de faire. A aucun moment le rapport de force n'a été suffisant pour permettre d'aller plus loin. Ces échelles mobiles camouflées sont le résultat d'une savante tactique patronale des 2 grands du verre ST GOBAN et BSN qui renvoient toujours au niveau national les discussions sur les salaires alors que l'on devrait déclencher les actions dans les entreprises pour ce qui est de l'augmentation des salaires réels en coordonnant l'action au niveau des trusts. Mais trop souvent les travailleurs attendent ce que les patrons ont décidé de donner au sommet.

Il faut sur ce sujet sérieusement songer à revoir nos méthodes d'action et notre pratique syndicale.

Un seul point positif dans le verre mécanique : l'augmentation de 50 F en valeur absolue obtenue en avril et qui interviendra comme accroissement du pouvoir d'achat pour 74. Une revendication à renouveler et à formuler de nouveau au niveau des entreprises.

CLASSIFICATIONS :**ATTENTION DANGER !!**

Le verre mécanique est la seule convention du verre où la révision des classifications soit vraiment avancée.

On en est quasiment à la limite. La question se pose, faut-il ou ne faut-il pas signer ? C'est une question délicate et pour la CFDT tout dépend des adhérents et des travailleurs. Tel que l'accord se présente on peut dire deux choses. Les patrons ont besoin de la signature des organisations syndicales car la révision telle qu'elle a abouti permettrait une certaine harmonisation dans le fouillu qu'ont entraîné les études de poste. Mais parallèlement une signature avec une rediscussion dans chaque établissement ou entreprise pour voir comment les emplois se situent vis-à-vis des emplois repère de l'accord national n'est-ce pas un risque d'effervescence dans les usines ?

Pour nos adhérents, la voie est claire. Signées ou non, les propositions qu'ont fait les patrons et qui sur certains aspects présentent un intérêt, doivent ou devront s'appliquer. Il ne tient qu'à nous d'engager avec la section et les travailleurs, l'action pour que cette révision trouve des applications pratiques concrètes. Le fait que les patrons ne semblent plus pressés de signer rend urgente cette action.

**CHIMIE****SALAIRES :****RIEN DE SERIEUX**

En 1974, les patrons de la Chimie ont continué à refuser d'engager des négociations sérieuses sur les SALAIRES.

Et pourtant, le 18 juin 1974, M. RIBADEAU-DUMAS, président de l'U.I.C. s'engageait formellement : « nous serons prêts à discuter en septembre ».

Nous avons vu, le 18 septembre 1974, ce qu'il était de cet engagement. A aucun moment, la négociation n'a

été possible. L'U.I.C. n'a rien voulu, ni entendu, ni compris. Et comme les autres fois, cela s'est terminé par une décision unilatérale du patronat. Il récidivait en novembre.

SALAIRES MINIMA...**... OU SALAIRE DE MISERE**

Or, les salaires minima de la Convention Collective ne correspondent à aucune réalité, leur seule justification est de permettre à certaines entreprises de payer des salaires de misère. Qu'on en juge plutôt :

- 984,88 F au coefficient 100 pour 40 h
- 1 243,60 F au coefficient 125 pour 40 h
- 1 392,83 F au coefficient 140 pour 40 h
- 2 238,48 F au coefficient 225 pour 40 h

Bien sûr, pour les plus bas coefficients, ces chiffres là non plus ne veulent rien dire, car il y a le S.M.I.C. (1 170 F pour 40 h) et la R.M.H.G. (rémunération minimum horaire garantie : 1 326 F pour 40 h) qui viennent ratisser les salaires minima des bas coefficients.

Seulement, ces rémunérations plancher qui, au contraire du salaire minimum, peuvent englober différentes primes ont pour conséquence de masquer le scandale des minima U.I.C. et d'enlever toute signification à la hiérarchie des coefficients les plus bas. C'est le rétrécissement de l'éventail des salaires mais au seul détriment des catégories les plus basses. Ce n'est pas ce que la C.F.D.T. revendique !

En septembre, nous avons demandé :

- un salaire au coefficient 100 égal à 1 500 F ;
- un barème de salaires garantis qui parte de 1 500 F au coefficient 100 jusqu'à 10 120 F au coefficient 880, soit une valeur du point égale à 11,50 F et un complément dégressif de 0,45 F.

SALAIRES REELS...**... ÇA NE FAIT PAS LE COMPTE**

Dans la majorité des entreprises, les patrons refusent la négociation et ap-

... classifications

Le Pétrole : accord bidon avec les organisations minoritaires.

La Chimie : refus patronal de modifier le sens et la méthode des classifications.

La Pharmacie : blocage car refus patronal de discuter des classifications dans leur ensemble.

Le Verre : la négociation allait se terminer, mais il n'y a plus guère d'accord possible. Les patrons ne font qu'appliquer leurs études de postes.

Une telle situation est inadmissible. Depuis de nombreuses années, le problème des classifications est posé. 1968 a amené un déblocage. Que constatons-nous aujourd'hui ? Des négociations qui n'avancent que lentement, des situations de quasi-blocage, parfois des décisions qui ne règlent rien au fond. La complexité du problème qui est réel, ne doit pas faire illusion.

Le patronat dans son ensemble cherche des aménagements. Il retarde les échéances. Il ne souhaite pas répondre à la demande des organisations syndicales de voir enfin reconnaître, comme ça l'est pour certains travailleurs, la qualification réelle des travailleurs. Il nous propose de ne classer que des emplois, voire des postes ou des fonctions : il veut continuer à faire dépendre le coefficient du poste de travail, où le poste de travail ne permet pas forcément au travailleur d'exercer pleinement ses capacités. Celles-ci doivent lui être reconnues en terme de coefficient pour obliger ainsi les entreprises à adapter les emplois aux possibilités des hommes. Or, c'est l'inverse qu'il nous propose. On mutile ainsi le travailleur, on le déqualifie souvent.

D'autre part, il y a refus de prévoir des négociations d'établissements (sauf dans le verre) afin de tenir compte de la réalité des emplois (qui ne peuvent être tous classés à l'échelon national) et de la réalité de ce que sont les travailleurs.

Plus que jamais, il est nécessaire de populariser les positions C.F.D.T., d'en débattre avec les travailleurs, car ce sont eux qui peuvent, avec notre aide, situer sur une grille de coefficients l'endroit où il faut mettre tel ou tel emploi. Ce sont eux qui seuls permettront à ce que ces négociations débouchent positivement, rendant ainsi possible d'autres négociations complémentaires dans les établissements, sur lesquelles ils exercent un contrôle direct.

pliquent les décisions de l'U.I.C. malgré M. RIBADEAU-DUMAS déclarant que le problème de l'augmentation du pouvoir d'achat n'était pas du ressort de l'U.I.C., mais des entreprises. Ça concerne qui alors ?

Personne certainement, car les choses sont claires.

En 1974, les décisions U.I.C. représentent une augmentation cumulée de 15,4 %. Or, l'augmentation du coût de vie mesurée avec l'indice C.F.D.T. donnera pas loin de 17 % pour l'année (nous ne connaissons pas encore l'indice de décembre).

Cela ne fait pas le compte.

Il n'y a aucune progression du pouvoir d'achat, d'autant que les augmentations totalement en pourcentage ne peuvent régler le problème des plus bas salaires qui sont actuellement les plus touchés par l'inflation. Des augmentations en valeur absolue égales pour tous et venant s'ajouter aux augmentations en pourcentage déjà obtenues sont nécessaires.

Jusqu'à quand les patrons de la Chimie continueront-ils à refuser de satisfied correctement nos revendications de salaires ! Cela dépend de nous ! ..

CLASSIFICATIONS :

C'EST L'IMPASSE

Le Patronat de la chimie ne veut pas revoir de fond en comble l'ensemble des classifications. Il se contente de proposer des « aménagements » à la méthode, et la grille de la Convention Collective : il veut moderniser la grille et non la refondre au fond, ce qui est

la position de la plupart des organisations syndicales et notamment de la C.F.D.T.

LA POSITION CONSTANTE DE LA C.F.D.T. PEUT ETRE RESUMEES EN CECI :

- classement des HOMMES, c'est-à-dire reconnaissance dans l'entreprise de la valeur professionnelle des travailleurs, acquise par l'expérience ou par des études (quelles qu'elles soient),
- négociation à l'échelon national d'une grille simplifiée, supprimant les barrières, situant des niveaux de qualifications, donnant quelques exemples de classement d'emplois,
- puis négociations dans chaque établissement en tenant compte et des qualifications des travailleurs et du travail (de l'emploi) qu'ils exercent,
- répercussion de toute mesure concernant les classifications sur les salaires réels.

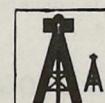
La position patronale est la suivante :

- classement des emplois,
- tout se fait à l'échelon national, les représentants du personnel n'intervenant dans les établissements que pour la bonne application.
- une répercussion de changement de classifications est proposée mais qui n'est fondée sur aucun élément objectif.

Aussi, les patrons ont-ils pris la responsabilité de bloquer les négociations en n'acceptant pas de partir des propositions syndicales, qui, différentes au début 1974, se sont peu à peu rapprochées pour engendrer un texte commun C.G.T. - C.F.D.T. - F.O.

Refus de négocier sérieusement donc à partir des propositions syndicales. Dire même à la faveur d'un changement de présidence de la négociation, leurs positions de fin 74 sont en retrait par rapport à celles du premier semestre 1974. Ceci est scandaleux.

Les travailleurs ne se laisseront pas endormir avec un soi-disant dialogue. Plus que jamais, la mobilisation dans les établissements est nécessaire. Des actions sont à prévoir pour février - mars - avril.



PETROLE

SALAIRS : PAS DE MASCARADE

Les patrons dans l'année 1974 ont lâché sur les minima de la convention collective 16 % ce qui est inférieur à l'augmentation des prix mesurée avec l'indice C.F.D.T. Il n'y a donc ni maintien du pouvoir d'achat et aucune augmentation de ce pouvoir d'achat (et ce même avec les 40 F.). L'ouverture de l'éventail hiérarchique par ailleurs n'a pas été rétrécie. Cette politique déastreuse a été possible parce que des organisations fantômes (SCIP - FO) ont signé des accords bidons.

La FUC ne rentrera jamais dans ce petit jeu là, et incite à la lutte dans l'entreprise pour contraindre les patrons à négocier à ce niveau les salaires réels et leur garantie, (300 F + 15 % en 1975), la négociation en commission paritaire nationale servant à garantir les réels pratiqués dans la profession et à réévaluer l'éventail hiérarchique.

TALC MORHANGE (suite)

Cette histoire beaucoup l'ont oubliée. Pourtant sous la pression des consommateurs et des organisations syndicales des progrès sont en cours.

Un projet de loi réglementant de façon beaucoup plus stricte la fabrication et le contrôle des produits cosmétiques est en cours. Cela était bien nécessaire. Un dessin sur ce sujet vaut mieux qu'un long discours (p. 4).

75 - ANNEE DE LA FEMME

Sous les auspices de l'ONU, 75 sera l'année internationale de la femme. Nous serons sans doute très sollicités sur ce problème durant cette période. Ce doit être un temps fort de notre action sur les problèmes particuliers de la femme salariée. La fédération qui entamait une réflexion sur ce problème tâchera d'y répondre au mieux.

Le 8 mars journée anniversaire mondiale d'une grande grève sanglante des femmes aux Etats-Unis en 1857 sera un moment privilégié de notre action sur la plate-forme commune CGT-CFDT. Pensons-y dès maintenant.

AVEC LE TIERS MONDE

Un colloque sur « les moyens de lutte contre l'impérialisme » s'est tenu en octobre à Bierville sous l'égide de l'ISCTI (Institut syndical de coopération technique international CFDT) entre des responsables de l'organisation et divers représentants syndicaux des pays du Tiers-Monde (Algérie - Congo - Côte d'Ivoire - Gabon - Ghana - Irak - Koweit - Madagascar - Maroc - Palestine - Sénégal - Syrie - Togo - Zaïre - Zambie - Zimbabwe).

Colloque très intéressant qui nous interroge directement sur la dimension internationale de notre syndicalisme.

LA C.F.D.T. EN PROGRESSION

C'est ce que révèle le bilan du Ministère du Travail sur les sections syndicales d'entreprises et les résultats d'élections au C.E. de 1973. Dans le premier collège la CFDT vient en 2^e position avec 20,3 % (19,7 en 71) derrière la CGT 48,1 % (elle perd 2 %) et loin devant FO 7,7 %. Dans le 2^e collège la CFDT prend la 2^e place à la CGT et talonne avec 17,2 % (+ 1,2 %) la CGC 22,2 % (- 1 %). Pour l'ensemble des collèges, la CGT est en tête avec 40,8 % devant la CFDT en progression 19,6 % et FO 7,7 %. Pour ce qui est des professions, la CFDT est (nous le savions) particulièrement présente dans le Pétrole (37,6 %) et la chimie. L'enquête confirme également que plus les entreprises sont grandes plus est grande l'influence syndicale. Pour renforcer ces chiffres 2 résultats récents : A la CFR du Havre la CFDT progresse de 6,6 % de 74 sur 72, et à l'APC de Toulouse avancée de la FUC dans tous les collèges allant de 3,4 % à 5,8 %.

LA FUC A ALGER

Deux camarades du secrétariat ont participé à une première rencontre avec la fédération du pétrole et de la chimie d'Algérie.

Premier contact attendu depuis longtemps et qui a permis de confronter nos points de vue sur nos perspectives réciproques et sur les problèmes concrets auxquels les uns et les autres sommes affrontés.

La crise de l'énergie a particulièrement retenu notre attention.

Des mesures concrètes pourront sans doute intervenir dans les mois et années qui viennent pour nous permettre de lutter conjointement contre le système capitaliste et les grandes sociétés pétrolières multinationales.

DRAGUIGNAN

La chèvre et le chou.

3 militaires devant la justice militaire pour avoir réclamé avec de nombreux autres soldats que leurs droits de citoyens ne restent pas à l'entrée de la caserne. Le pouvoir voulait un exemple pour freiner la contestation qui se développe dans l'armée contre les brimades et l'abattement. La pression populaire l'a fait reculer et la faiblesse de l'accusation l'a démasqué. Un jugement clément mais qui n'en est pas moins injuste. Seul l'acquittement était justifié.

GISCARD PIQUE-ASSIETTES

Sans demander l'avis de personne, Giscard a décidé d'aller manger chez les Français quelques œufs brouillés.

Il a commencé son opération au 1^{er} janvier en allant rendre visite aux vieux de l'Hospice d'IVRY.

Il semble que son désir de voir les français lui accorder son hospitalité, il aurait beaucoup de mal à appliquer la réciproque.

En effet, les membres du personnel de l'Hospice d'IVRY sont allés lui rendre visite dans la cour de l'Elysée. Il ne leur a même pas offert le petit déjeuner offert quelques jours plutôt aux éboueurs.

Il les a purement et simplement fait reconduire à la porte par les forces de police.

Ne serait-il pas un peu pique-assiettes ?

IMMIGRES : ANNULATION CIRCULAIRES MARCELLIN-FONTANET

Le Conseil d'Etat vient d'annuler, sur recours CFDT, des dispositions importantes de ces circulaires et particulièrement néfastes pour les travailleurs immigrés. Mais des dispositions inacceptables demeurent, c'est-à-dire la lutte n'est pas terminée pour la défense de nos camarades de travail immigrés.