

chimie

UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

Nouvelle Série

CPP 339.D.73

N° 32 - Octobre 1976

CFDT - CGT déclaration commune

La CFDT et la CGT, décidées à mettre en échec la volonté du gouvernement et du patronat d'imposer une baisse du pouvoir d'achat, appellent l'ensemble de leurs fédérations à développer avec force et ténacité l'action d'entreprise et de secteur professionnel indispensable.

Le 7 octobre doit prendre à la fois le caractère d'une opposition générale de la classe ouvrière au plan Barre et celui d'une volonté d'amplification de l'action pour l'aboutissement des revendications et l'exigence de négociations.

Les deux confédérations demandent à leurs fédérations de se rencontrer dans les délais les plus brefs pour mettre au point dans chaque secteur les campagnes d'action à développer dans les semaines et les mois à venir.

Dans le même esprit, la CGT et la CFDT recommandent à leurs organisations d'intégrer dans l'action en cours, la préparation active de l'initiative unitaire du 23 octobre pour le droit au métier et au travail de la jeunesse.

Paris, le 23 septembre 1976

Donner une suite au 7 Octobre

Au moment où nous écrivons, nous ne connaissons pas encore les résultats de l'action nationale interprofessionnelle du 7 octobre à l'initiative des confédérations CFDT et CGT et de la Fédération de l'Education Nationale (FEN). Mais déjà les informations qui arrivent au Secrétariat Fédéral montrent qu'elle sera marquée par des grèves — très souvent la journée entière — dans la majorité des établissements et entreprises et par de puissantes manifestations.

Les travailleurs auront ainsi démontré qu'ils ne sont pas dupes de la politique gouvernementale et patronale, **et qu'ils refusent la baisse de leur emploi d'achat, les dégradations multiples de leur emploi et de leurs conditions de travail.**

La riposte massive du 7 octobre à la politique d'austérité n'est pas la fin mais le départ d'une action qui doit se poursuivre et se développer.

A cet égard, **les accords réalisés avec chacune des fédérations CGT de la Chimie et du Verre sont déterminants.** Ils portent sur des revendications précises, négociables aujourd'hui avec les patrons. Il faudra certainement les y contraindre, donc établir un rapport de forces favorable aux travailleurs face au refus de négocier qui nous est actuellement opposé.

La construction de ce rapport de forces doit commencer dans l'établissement ou l'entreprise. Elle nécessite, à ce niveau, la prise en charge des revendications par une très large majorité des travailleurs de toutes les catégories et la définition, puis la mise en pratique, des moyens d'action les plus adaptés. Cela nécessite un effort soutenu pour lequel les adhérents de la FUC-CFDT ont une responsabilité particulière envers les autres travailleurs. Ensuite, d'autres initiatives pourront être prises pour coordonner et amplifier cette action au plan régional ou national.

Nos objectifs sont clairs : nous avons des revendications de salaires, de classifications, de garantie et de développement de l'Emploi, d'amélioration des conditions de travail, nous voulons qu'elles soient satisfaites et à tout instant nous sommes prêts à en discuter avec les patrons dans de véritables négociations.

La grève a payé pour les travailleurs de la CERP

La CERP LAIGNEVILLE (Oise) est une entreprise de Répartition Pharmaceutique, qui fournit les officines en médicaments.

Environ 200 employés qui ont fait grève à 70 % pour les SALAIRES, très proches du SMIC et pour les horaires (les chauffeurs font encore 45 h hebdomadaires).

Après 4 jours de grève, ils ont obtenu une augmentation de 6,25 % pour les bas salaires coef. 125 (soit + 100 F), augmentation dégressive, allant à 3 % à partir du coef. 140. Ils ont obtenu également une réduction d'horaire de une heure pour les chauffeurs ; la

prime de transport de la région parisienne ; les jours de grève payés à 50 % ; la prise en charge par la Direction des dépenses du procès en référé qu'il avait obtenu contre les délégués CFDT.

Voilà une action qui s'inscrit bien dans la lutte nationale du 7 octobre.

Voilà aussi une action qui va bien dans le sens de l'action décidée dans la Répartition : LUTTER POUR 40 H PAR SEMAINE SUR 5 JOURS, avec une amplitude de travail acceptable pour chaque jour de travail.



La direction COFAZ refuse la négociation

Le 17 mai 1976 l'usine COFAZ à Pierrefitte (Hautes-Pyrénées) s'arrête suite à la grève de la SNPA à Lacq. Le gaz naturel, matière première nécessaire à la fabrication de l'ammoniac n'arrive plus à l'usine.

À la reprise du travail à Lacq, la quinzaine de travailleurs du « reforming » demande une révision des coefficients pour passer du 160 au 195. L'usine ne peut donc redémarrer et 120 personnes sont mises en chômage technique. Fin août ; 300 personnes de plus vont en chômage. Seul le service sécurité est maintenu. La direction a tenté de faire reprendre le travail en faisant venir de l'ammoniac de l'extérieur. Les travailleurs ont refusé d'entrer dans ce jeu.

Depuis des revendications ont été déposées : augmentation des salaires pour atteindre le mini UIC, prime de production exclue.

Le 3 septembre la direction organise un vote sur ses propositions. D'une grève sur un secteur, le conflit porte maintenant sur l'ensemble de l'usine puisque 83 %

des travailleurs se sont prononcés contre la reprise.

À ce conflit s'ajoute un autre qui oppose chaque travailleur à la direction devant le tribunal d'instance : suite à un procès qu'un travailleur a gagné en cassation, chaque personne poursuit la direction en justice mais rien n'est encore gagné.

La superposition de ces deux affaires crée ainsi un climat conflictuel. À la date du 7 octobre, le conflit dure toujours — 4 mois de lutte contre la direction. N'aurait-elle pas encore compris la détermination des travailleurs à défendre leurs justes revendications ?

**APPEL
DES FEDERATIONS
CHIMIE CFDT-CGT
le 12 OCTOBRE 1976
voir en p. 7 (extraits)**

EN BREF

ROGER BELLON -

TOURS - (Pharmacie)

Dans cette usine du Groupe Rhône-Poulenc 150 travailleurs sont en grève pour, entre autre chose, l'amélioration des conditions de travail, une augmentation de salaire uniforme pour tous.

La direction par l'intermédiaire de la maîtrise fait pression sur le personnel. Une lutte qui s'annonce très dure.

ESSO -

Ile de la Réunion

Les camarades de Esso Réunion se sont mis en grève le 16 septembre pour réclamer l'application de la convention collective du pétrole. En effet, seuls les chauffeurs et aides chauffeurs bénéficient de cette convention. 30 travailleurs du dépôt sont en grève y compris les chauffeurs : la solidarité n'est pas un vain mot. La direction de Esso Réunion doit prendre contact avec la direction de Esso Océan Indien à l'Ile Maurice qui en référera à la direction Londonienne ; c'est beau les multinationales...

IL FAUT RÉAGIR...

Dégradation de l'emploi

ENGRAIS - SCPC - RETY - PCUK

L'emploi se dégrade sous toutes ses formes au niveau des branches de la fédération.

La dégradation de l'emploi n'est pas seulement les licenciements, mais aussi les mises à la retraite anticipée, le changement de la nature du contrat de travail. On demande au mécanicien de balayer l'atelier : balayer n'est pas dégradant, alors... Les postes de travail se déqualifient... Les effectifs sont réduits sur les installations ou dans les ateliers — cela c'est aussi la dégradation de l'emploi...

Le chômage touche l'industrie des engrais : à la GESA, c'est la fermeture d'ateliers à la Madeleine (Nord) Chauny (Aisne), la fermeture de

l'usine de Montluçon — le chômage partiel pour les usines de Granville et de Brest.

La SCPC à Clermont-Ferrand est maintenant fermée depuis 4 mois mais les travailleurs tiennent bon et s'organisent pour défendre le droit à l'emploi sur place. Rety (filiale de Mauverny) plus de 100 suppressions d'emploi, etc.

Fermeture de l'atelier de chrome chez PCUK à Watrelos... On pourrait continuer ainsi l'énumération. La fédération est donc touchée par les problèmes d'emploi et mettra tout en œuvre pour aider les sections en les réunissant pour discuter et confronter leurs problèmes.

EVOLUTION DES EFFECTIFS

(année 1975 province seulement)

Industrie du caoutchouc	— 3,2 %
Pétrole	— 2 %
Verre	— 1 %
Chimie de base	— 3,2 %
Parachimie	+ 1,6 %
Industrie pharmaceutique	+ 6,6 %
Transformation matières plastiques	— 3,4 %
Commerce de gros non alimentaire dont la répartition pharmaceutique	+ 2,4 %

Aggravation des conditions de travail

UN EXEMPLE : LA VERRERIE BACCARAT

Dans cette entreprise de prestige du Verre à la main qui emploie 900 travailleurs, l'implantation d'un four à bassin en 1970 en remplacement d'un four à pots a permis d'accroître la qualité du verre soufflé mais elle s'est traduit pour les ouvriers par :

- l'introduction du travail de nuit avec la mise en place de la rotation 3 x 8 heures sur ce four alors qu'avant l'ensemble de l'usine fonctionnait en 2 x 8 heures ou à la journée,
- l'accélération des cadences dans certains ateliers.

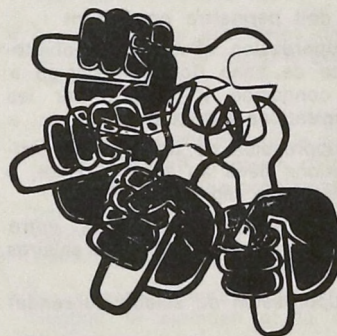
Un nouveau four à bassin va être installé.

La direction avait d'abord annoncé que celui-ci marcherait en 2 x 8 mais revient maintenant sur sa déclaration. Le travail de nuit pour 120 ouvriers de plus est prévu. La formation des travailleurs volontaires sur l'installation se fait le dimanche matin — sans payer d'heures supplémentaires — Les volontaires en question sont attirés par le supplément de salaire qui résulte du travail posté — 900 à 1 000 F. par mois en plus, au détriment de leur santé.

Une campagne d'information auprès des travailleurs va être menée pour que le travail de nuit soit limité et même supprimé à BACCARAT.

comme la vitesse

les cadences



c'est dépassé

la répression anti-syndicale

DURAFOUR... BEULLAC, LA CONTINUITE

La SOVAP (Société Vendéenne d'Application des Plastiques) à la Rochesur-Yon, faisant partie du groupe Luchaire a décidé, pour résoudre ses difficultés internes, de procéder à des licenciements pour motif économique. La direction en a profité pour trier les travailleurs et elle a éliminé ainsi les plus combatifs d'entre eux dont les délégués.

Pour mieux camoufler la manœuvre, la direction a mis en avant la situation économique de l'entreprise, mais celle-ci s'est considérablement améliorée et le travail ne manque pas : il n'y a

donc plus aucune raison valable de licencier aujourd'hui. Pourtant c'est ce qui vient d'arriver, Jean VINCENT, le délégué CFDT vient de se voir licencié avec l'accord du Ministère du Travail alors que l'inspecteur du travail avait refusé le licenciement.

Ainsi après le licenciement des délégués de Michelin à Vannes autorisé par DURAFOUR Ministre du travail en juillet, c'est le nouveau Ministre BEULLAC qui continue la même politique anti-syndicale toute vouée à la classe dirigeante.



ACCORD DES FEDERATIONS CHIMIE CFDT-CGT SUR LES REVENDICATIONS

Les Fédérations CGT et CFDT, décidées à mettre en échec la volonté du patronat et du gouvernement d'imposer une baisse du pouvoir d'achat et une détérioration accrue de l'emploi, considèrent plus que jamais l'action unie des travailleurs de toutes catégories comme indispensable. Constatent que leurs démarches respectives les ont conduites à exprimer, pour des revendications essentielles, des positions communes ; les Fédérations CFDT et CGT estiment que leur accord donnera une impulsion nouvelle à l'action unie pour faire aboutir les revendications ainsi définies.

SALAIRES - CLASSIFICATIONS

UN BAREME DE SALAIRES GARANTIS

Il faut obtenir la garantie des rémunérations par l'établissement de barèmes de salaires garantis tant au niveau des entreprises qu'au niveau national, excluant toute notion de forfait.

Cela doit permettre notamment :

- la suppression véritable des abattements de zone dont le principe a été condamné y compris par les organisations patronales ;
- la suppression de toutes les discriminations liées au sexe, à l'âge, à la race, à la région ... ;
- la suppression des écarts entre rémunérations réelles et les salaires dits garantis ;
- la suppression du salaire au rendement.

Concrètement, cela signifie pour octobre 1976 :

1°) Un salaire correspondant au coefficient 100 de l'échelle hiérarchique traditionnelle :

pour Chimie, Caoutchouc, Pharmacie : de 2 100 francs
pour Pétrole : de 2 300 francs

compte tenu de la situation des salaires dans cette branche.

2°) Une grille de salaire unique et continue du travail le plus élémentaire jusqu'au sommet de la hiérarchie.

Cette grille compte tenu de la moyenne des éléments de mesure de l'évolution des prix propres à chaque organisation, devrait s'exprimer comme suit, pour octobre 1976 :

- une valeur du point mensuel permettant de calculer directement la valeur du coefficient 880 (800 pour la Pharmacie) ;

- dans le Pétrole : 18,65 F
- dans le Caoutchouc : 15,45 F
- dans la Chimie et la Pharmacie : 16,40 F
- Un complément dégressif diminuant régulièrement depuis le coefficient 100 où sa valeur permettra d'atteindre les 2 100 et 2 300 ci-dessus, jusqu'à devenir nul pour le coefficient 880 (le coefficient 800 pour la Pharmacie).

Les salaires ainsi garantis sont nets de toute prime. Au moment de l'établissement des barèmes, les primes de production, de productivité ou de rendement ou toute autre prime de même nature quelle qu'en soit l'appellation, pourront être intégrées ; cette intégration étant à négocier au niveau de l'établissement ou de l'entreprise syndicales.

Seront, en toute hypothèse, exclues de cette intégration les primes conven-

tionnelles, les indemnités ayant un caractère de fait d'un remboursement de frais, les primes de vacances et de fin d'année.

3°) Il s'ensuit que les formules déterminant les salaires au coefficient K seront :

Pétrole SK : $18,65 \times K + (880 - K) 0,56$

Caoutchouc SK : $15,45 \times K + (880 - K) 0,71$

Chimie SK : $16,40 \times K + (880 - K) 0,59$

Pharmacie SK : $16,40 \times K + (800 - K) 0,66$

4°) Les barèmes ainsi définis non seulement seront garantis contre les fluctuations du coût de la vie, mais évolueront pour améliorer le pouvoir d'achat en faisant varier l'un et l'autre termes, d'une manière différente, de façon à avoir des écarts hiérarchiques acceptables par l'ensemble des travailleurs.

5°) La maîtrise de l'évolution des rémunérations, de leurs structures et des salaires différés exige leur connaissance périodique à tous les niveaux.

UNE GRILLE UNIQUE DE CLASSIFICATIONS

La révision des classifications et des coefficients y afférant doit s'opérer sur ces barèmes établis à partir des coefficients existant actuellement dans la CCN.

Les principes selon lesquels doit s'opérer la révision profonde des classifications et coefficients sont les suivants :

- revalorisation et élargissement de la hiérarchie dite ouvrière et concurrentement de la hiérarchie dite employée, les nouveaux coefficients servant à définir les salaires garantis

selon la formule indiquée plus haut ;

- établissement de définitions nouvelles faisant entrer en ligne de compte la qualification, les connaissances, sanctionnées ou non par un certificat, brevet ou diplôme, la zone d'autonomie, les initiatives et les responsabilités techniques ;
- écarts significatifs entre les coefficients des niveaux, échelons ou catégories successifs ;
- classement des hommes et non des emplois.

EMPLOI - CONDITIONS DE TRAVAIL

Les deux fédérations affirment la nécessité de contrecarrer également les patrons dans leur offensive contre l'emploi.

Elles estiment insuffisante la réaction aux seuls licenciements et appellent leurs organisations, à tous les niveaux, à lutter de façon offensive et coordonnée contre les détériorations des conditions de travail et d'emploi sous quelques formes qu'elles prennent :

- diminution des effectifs ;
- non-remplacement des départs ;

- augmentation des charges de travail, des cadences et donc des risques ;
- recours aux personnels intérimaires, temporaires et d'entreprises extérieures ;
- recours à la déqualification, aux mutations.

Pour ce faire, les deux fédérations estiment que la priorité doit porter sur :

- l'interdiction des heures supplémentaires et le retour aux 40 heures sans équivalences, ni dérogations, accompagné de l'embauche du personnel nécessaire ;
- des effectifs suffisants à tous les postes de travail ;
- l'embauche du personnel intérimaire et la réintégration des travailleurs de retour du service militaire et des travailleuses après leurs absences et congés en relation avec la maternité ;
- la suppression du travail de nuit et la limitation du travail en continu et semi-continu aux seuls cas où il est technologiquement impossible de procéder autrement ;

- la réduction de la durée du travail posté par l'embauche et la mise en place d'une 5^e équipe véritable (tenant compte des absences statistiques) conduisant à une durée hebdomadaire de 33 h 1/3 ;

- l'interdiction de laisser un travailleur seul dans un poste isolé ;

- l'ensemble des problèmes d'hygiène et de sécurité, y compris pour l'environnement ;

- le droit d'expression et de discussion pour les travailleurs sur le temps et lieux de travail et payés comme tel, sur l'ensemble des problèmes posés dans l'entreprise : conditions de sécurité, de travail, organisation du travail, emploi, produits toxiques ;

- les investissements nécessaires permettant le maintien et la création d'emplois ;

- l'ouverture de réelles négociations sur ces revendications, à tous les niveaux : branche, entreprise, établissement, atelier.



Compte tenu de l'accord constaté sur les points rappelés ci-dessus, les deux fédérations appellent leurs organisations à tous les niveaux :

- A SE REUNIR POUR DETERMINER les moyens de la prise en charge des bases de l'accord, sans, bien entendu, exclure d'autres revendications ;
- A PROPOSER AUX TRAVAILLEURS les actions qui leur semblent le mieux adaptées à la manifestation de leur volonté de faire aboutir ces revendications ;
- A EXIGER DES NEGOCIATIONS avec les directions ;
- A REUNIR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS pour leur rendre compte des positions patronales et adapter en conséquence leur riposte.

Sécurité Sociale

des mesures limitées... et des menaces pour demain

Le Premier ministre a été assez discret dans la présentation de son plan sur le chapitre « Sécurité sociale ». Il a seulement annoncé deux objectifs « pour rétablir l'équilibre » : l'augmentation des cotisations et des économies dans les dépenses, tout en prenant soin d'ajouter que les modalités en seraient arrêtées au terme d'une « concertation avec les partenaires sociaux ».

En fait, dans les documents distribués par le gouvernement, trois mesures apparaissent déjà :

- la réduction des remboursements (calmants, somnifères, etc.), de quelques services paramédicaux (kinésithérapeutes, infirmières, sages-femmes), des frais d'ambulance, des cures thermales, etc.) ;

- l'augmentation des cotisations, à dater du 1^{er} octobre 1976 (+ 1 % pour l'assurance maladie et + 0,4 % pour l'assurance vieillesse, chacun de ces taux étant calculé sur la partie du salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale qui est actuellement de 3 160 F).

Ceci représenterait une rentrée supplémentaire de 6 milliards.

Il est convenu que cette augmentation des cotisations serait supportée par moitié par les assurés et par moitié par les patrons (0,7 % pour chacun, soit 0,5 % pour la maladie et 0,2 % pour la vieillesse) ;

- le versement rapide par le budget de l'Etat de 1 milliard.

Dans l'opération du comptable Raymond Barre, on ne trouve absolument rien qui s'attaque aux vraies difficultés de la Sécurité sociale : s'il y a déficit, celui-ci provient, avant tout, des profits réalisés sur la santé (notamment par les trusts pharmaceutiques), des charges que ne devraient pas supporter le régime général des salariés et aussi du bas niveau des salaires et de l'emploi.

Le « déficit » de la Sécurité sociale sera en 1976 de plus de 3 milliards ; en 1977, il pourrait être de 12 milliards.

Face à cela, le régime général supporte, chaque année, des

L'INSECURITE SOCIALE



— Me mettre dans cet état et chipoter pour me rembourser !

charges indues qui se montent à plus de 23 milliards, ce sont :

- la prise en charge du déséquilibre des régimes déficitaires comme les exploitants agricoles, les commerçants, etc. ;

- le non-paiement par les employeurs de leurs dettes (6 milliards de retard dans le versement des cotisations !) ;

- et aussi, les dépenses pour la construction d'hôpitaux, la formation de médecins, etc. sans oublier la TVA que l'Etat perçoit pour les frais d'hospitalisation et les médicaments !

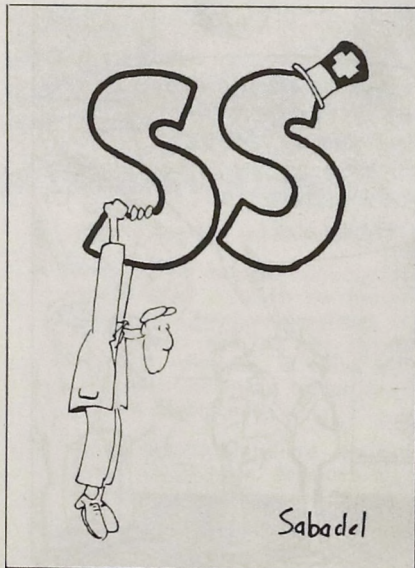
Force est de constater que Barre laisse en plan tous ces problèmes. Pire, il ne recherche pas une meilleure répartition des cotisations : si l'on se donnait des moyens sérieux de connaître les revenus non salariaux, ce serait autant de possibilités de mieux calculer les cotisations, notamment pour les non-salariés. D'autre part, si des mesures d'envergure étaient prises contre le chômage, cela créerait des emplois, donc des salaires et, par voie de conséquence,

de nouvelles rentrées de cotisations.

Les mesures prises, cotisations plus lourdes et remboursements moindres, s'insèrent dans le blocage des salaires. Elles contribuent directement à la diminution du pouvoir d'achat des salariés.

Le poids écrasant des cotisations en est la cause : en effet, non seulement les salariés auront plus à payer (surtout pour les nombreux salariés en-dessous de 3 160 F), mais, en outre, le patronat va naturellement récupérer la hausse de sa cotisation à la fois dans les salaires et aussi dans les prix des produits : les employeurs ne paieront rien, les salariés (et consommateurs) passeront deux fois à la caisse !

En matière de Sécurité sociale, le plan Barre n'est qu'une opération à la petite semaine, qui ne résoud en rien les problèmes structurels de la prévoyance collective, notamment financiers. Au contraire même, en gelant la situation, on peut se demander s'il n'y a pas là une volonté délibérée de laisser s'aggraver l'état de la Sécurité sociale, et ainsi de bien préparer le terrain au « régime minimum » cher aux patrons, qui n'a de protection sociale que le nom.



NON au plan Giscard-Barre

Ce que les travailleurs paieront

Augmentations à partager patrons-travailleurs des cotisations sécurité sociale	+ 1,4 %
Augmentation de l'impôt sur 75 à partir de 4 500 F d'impôt, soit 2 150 F de salaire mensuel par personne pour un ménage sans enfant	+ 4 %
Augmentation de la vignette auto	+ 30 F minimum
Augmentation de l'essence et du super	+ 0,27 + 0,29 F
Augmentation du fuel domestique	+ 0,04 F par litre
Augmentation de l'impôt sur 1976	+ 15 %
Augmentation du plafond fiscal des régions par habitant	+ 10 F
Salaires bloqués sur la base de 6,5 %, hausse de prix prévue par le plan Barre	
Compte tenu de l'augmentation des cotisations sociales et des impôts sur 1977, de la sous-évaluation de l'indice des prix :	
BAISSE DU POUVOIR D'ACHAT DE	— 3 % minimum
Aggravation du chômage, nombre de chômeurs prévus pour 1977	+ 300 000, soit 1 500 000
Réduction importante d'horaires et chômage partiel	

Tous à l'action

Les Fédérations Chimie C.F.D.T. et C.G.T. appellent leurs organisations à prendre sans plus attendre toutes dispositions pour :

- réunir les travailleurs sur les lieux de travail (atelier, bureau, labo, usine) y compris si cela nécessite des arrêts de travail — pour débattre sur les revendications, notamment celles de la plate-forme commune et déterminer les moyens d'action pour les faire aboutir ;
- déposer les revendications auprès des directions en demandant des négociations ;
- rendre compte aux travailleurs du résultat de leurs démarches auprès des directions ;
- organiser, partout où c'est possible, les actions susceptibles de mobiliser unitairement une large majorité de travailleurs de toutes catégories,

aussi bien sur le plan des établissements, que sur le plan des trusts et des régions.

Une action offensive sur l'emploi constitue l'un des points de la plate-forme commune. C'est à cette préoccupation que répond l'action du 23 octobre à l'initiative des deux confédérations, à laquelle s'est jointe la F.E.N. Cette action pour le droit au métier et au travail de la jeunesse, pour vivre et travailler au pays, s'inscrit dans la suite du 7 octobre.

Les fédérations demandent aux syndicats de préparer dans les entreprises, la participation la plus large aux rassemblements régionaux.

Paris le 12 octobre 1976.

L'austérité en quelques chiffres

■ **L'EMPLOI** : en cassant la consommation, Barre va casser la croissance qui, en 1977, va tendre vers zéro. Cela veut dire, si nous ne réagissons pas, 300 000 chômeurs en plus de ceux qu'on aura enregistrés à la fin de 1976, c'est-à-dire 1 500 000 chômeurs.

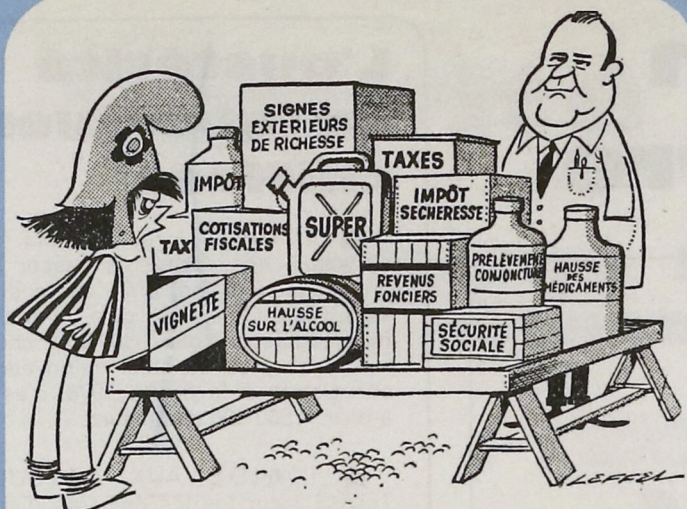
■ **L'AIDE AUX AGRICULTEURS** : sur les 9,4 milliards d'impôts et de taxes supplémentaires qui vont être récoltés d'ici à la fin de l'année, 5,5 milliards seront destinés à aider les agriculteurs victimes de la sécheresse. Les sociétés ne paieront que 1 milliard et les gros agriculteurs qui réalisent environ 20 milliards de profit par an ne seront imposés que pour 100 millions !

■ **LA MAJORATION DE L'IMPOT** : on sait qu'une majoration de 4 % est prévue pour ceux qui paient plus de 4 500 F d'impôt. Pour être touché par cette mesure, il suffira à un salarié célibataire de gagner 3 067 F par mois ; à un ménage sans enfant que chacun des époux gagne 2 176 F et à un ménage ayant deux enfants que chacun des époux gagne 2 720 F.

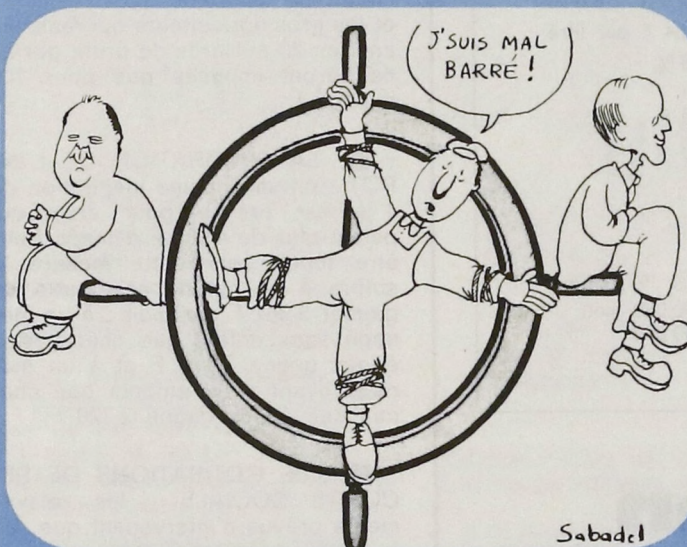
■ **LES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE** : les relèvements prévus n'intervenant que sur la partie du salaire située sous le plafond de la Sécurité sociale (moins de 3 160 F par mois), un salarié payé au SMIC verra ces cotisations augmenter dans une proportion de 0,70 % alors que pour un cadre gagnant 8 000 F la proportion ne sera que de 0,32 %.

■ **L'IMPOT SUR LES REVENUS EN 1977** : en moyenne, pour la majeure partie des salariés, on peut déjà dire que l'augmentation du seul impôt direct diminuera leur pouvoir d'achat de 0,50 %.

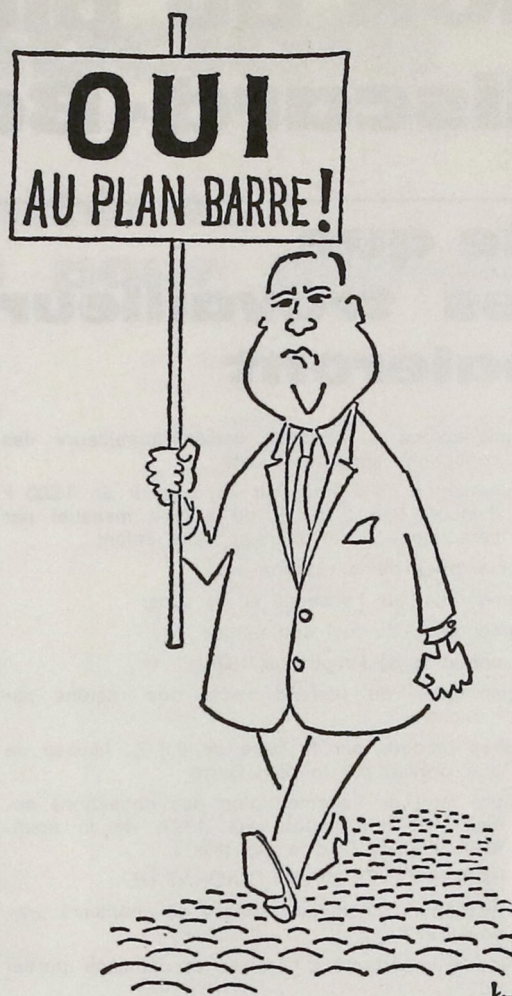
■ **LE POUVOIR D'ACHAT** : au total, les augmentations d'impôts prévues, le relèvement des cotisations déjà décidé et la sous-estimation de l'indice des prix risquent de réduire le pouvoir d'achat des salariés de 3 % si les salaires se contentent de suivre la progression de l'indice officiel des prix.



— Pour le coup que je vais vivre au-dessus de mes moyens !...
(Tiré du Canard Enchaîné)



Sabadell



Kong

(Tiré du Monde)



Kong

(Tiré du Monde)



DAUILLÉ