

chimie



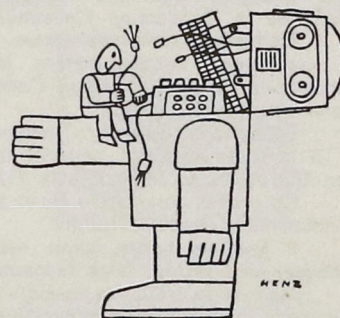
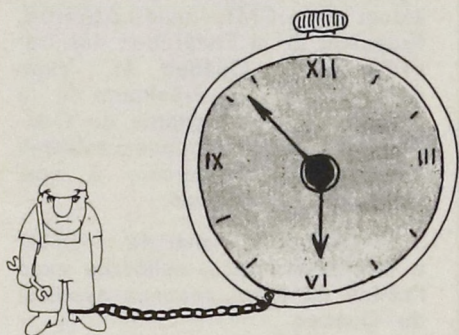
CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

Nouvelle Série N° 8

Mai 1973

conditions de travail

POUR GAGNER LA BATAILLE



CHOISIR SON TERRAIN

Terrain de lutte privilégié, les conditions de travail sont l'objet de nombreuses luttes actuellement. A la veille des discussions avec le CNPF, il faut définir une politique offensive qui améliore immédiatement la situation des travailleurs tout en faisant progresser le contenu des revendications qu'ils posent.

Cette politique ne peut consister en une liste détaillée de mesures à prendre. Elle doit mobiliser profondément les travailleurs autour de grands axes de luttes qu'ils concrétiseront selon leur situation. Les axes proposés par le Bureau National Confédéral sont :

- Conquérir le temps de discussion pendant le temps et sur le lieu de travail, par services, ateliers etc.
- La suppression du salaire lié au rendement.
- La mise en cause du contenu des emplois (contestation de la division des tâches de conception et d'exécution). C'est le seul axe, en effet, par lequel

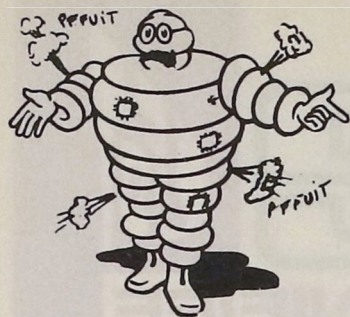
on peut s'attaquer réellement au problème de la hiérarchie.

- La constitution de groupes homogènes de travailleurs qui discutent, contestent et négocient leurs conditions de travail, allant jusqu'à remettre en cause la conception de l'outil (et donc des investissements), les objectifs de la production, l'utilité des produits...

Nous sommes en accord avec cette façon de poser le problème qui est celle de la Confédération. Nous ne tomberons pas dans le piège des patrons « modernes » qui sont prêts à parler d'ateliers « autonomes » dans la mesure où les objectifs fixés à l'atelier appartiennent toujours à la direction et où pour atteindre ces objectifs, le salarié devient son propre exploiteur. De même la négociation au sommet ne peut être LA SOLUTION. Remise en cause de l'organisation du travail et amélioration des conditions de travail, ce sont avant tout des problèmes de l'entreprise à prendre en charge par les travailleurs et leurs organisations syndicales à ce niveau.

Edmond MAIRE et Georges SÉGUY en prison ?

(page 2)



1 million

Le Syndicat National Patronal du Caoutchouc CONDAMNE

En septembre 1971 notre journal fédéral donnait les éléments de l'affaire BONALDI contre le syndicat national du caoutchouc.

Michelin venait de refuser la réintégration de notre camarade BONALDI dans son emploi, ou un emploi similaire, à l'issue de son mandat de permanent syndical.

Michelin violait une fois de plus les textes et refusait d'appliquer les dispositions de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Toujours d'après les textes de la Convention Collective, le syndicat national du caoutchouc auquel adhère Michelin était responsable de l'application des dispositions de la Convention Collective par ses adhérents. C'est donc lui que nous avons attaqué en justice.

Débouté en première instance, la FUC faisait appel et par jugement rendu le 10 avril, le syndicat national du caoutchouc est condamné à payer 5 000 F à Jean BONALDI et de N. TISSOT son successeur qui est également dans le même cas n'est toujours pas obtenue.

Ce procès caractérise assez bien la situation dans les entreprises du caoutchouc et notamment chez MICHELIN.

Il faut se battre, avoir recours aux tribunaux, pour tout simplement faire appliquer des textes, faire respecter NOS DROITS.

Mais si le VIOL de la Convention Collective est reconnu et les COUPABLES clairement désignés le jugement NE REPARÉ PAS l'injustice : la réintégration de J. BONALDI et de N. TISSOT son successeur qui est également dans le même cas n'est toujours pas obtenue.

Michelin et avec lui le Patronat montrent ainsi leur refus d'admettre l'existence de l'organisation syndicale.

La discrimination dont sont l'objet les militants syndicaux à l'embauche notamment (en violation du code du travail).

Le caractère mesquin et rancunier de ses directions d'entreprise qui font semblant d'être libérales... etc... mais ne ratent aucune occasion de sanctionner, pénaliser tous ceux qu'elles situent comme des adversaires de classe.

Michelin et le Patronat nous démontrent que seule la force syndicale est capable d'imposer l'organisation syndicale, le droit syndical, le droit des travailleurs. Ils ne céderont pas aisément sur ce plan, nous le savions déjà, ils viennent de nous le confirmer.

Edmond MAIRE

ET

Georges SEGUY

EN PRISON...

Que diriez-vous si brusquement cette nouvelle paraissait dans la presse française ou à la télévision ??? Bien sûr cette nouvelle est fautive, mais les travailleurs du Québec au Canada n'ont pas cette chance puisque Marcel PEPIN, Président de la Confédération des Syndicats Nationaux et Vice-Président de la CMT, Louis LABERGE, Président de la Fédération des travailleurs du Québec et Yvon CHARBONNEAU, Président de la centrale des enseignants du Québec, sont en prison pour activités syndicales « contraires » à certaines lois répressives.

Le Conseil National de la CFDT a affirmé sa totale solidarité avec l'action du Front commun syndical du Québec.

Le Conseil National demande aux organisations confédérées de prendre toutes initiatives, dans le cadre de la campagne internationale organisée par la C.M.T. et la C.I.S.L. pour affirmer la solidarité des syndicalistes français avec les syndicalistes du Québec et pour exiger la libération des syndicalistes et le rétablissement de toutes les libertés syndicales.

SOVIREL - (Nemours)

3383 salariés...

30 élus CFDT

Collèges	ins-crits	vo-tants	expri-més	CFDT		CGT		CGC	
				voix	élus	voix	élus	voix	élus
OUVRIERS									
Titulaires	2447	2073	1949	687	7	1262	14		
Suppléants	2447	2068	1950	677	7	1272	14		
EMPLOYES									
Titulaires	305	255	240	131	3	109	2		
Suppléants	305	256	236	128	3	108	2		
TECH. A.M.									
Titulaires	494	411	393	158	4	134	3	101	3
Suppléants	494	405	393	155	4	131	3	107	3
CADRES									
Titulaires	137	96	91	13	1			78	4
Suppléants	137	100	97	17	1			80	4

Tel est le résultat très important que vient d'enregistrer la section CFDT de la verrerie de Sovirel à Nemours, section qui rappelons-le a été le principal organisateur du congrès fédéral et le principal soutien à la grève de la Raffinerie de Bourron. C'est à croire que toutes ces activités n'ont pas empêché non plus une action importante au sein même de l'entreprise puisque c'est à une progression importante de la CFDT que l'on assiste en particulier dans le collège ouvrier puisque de 1969 avec 17 % et 6 élus au total, on passe en 1973 à 35 % et 14 élus au total, soit un gain de 8 délégués en 4 années d'existence.

C.F.T. nouvelles tentatives

Comme Diogène, sa lanterne allumée en plein jour à Athènes, ou le Maréchal de Soubise après sa cuisante défaite à Rossbach en 1757, cherchaient en vain, l'un un homme et l'autre son armée, le parti gaulliste cherche une présence dans l'entreprise à sa dévotion.

A de multiples reprises, les responsables UDR et les parlementaires gaullistes ont réclamé une réforme de la législation sur la représentativité syndicale ou l'accession de la CFT au rang de centrale représentative sur le plan national.

Ainsi au printemps de 1972, quarante six députés de la majorité avec à leur tête M. BOUCHACOURT, bien connu pour son antisindicalisme primaire — non réélu aux dernières élections, ainsi que 25 autres signataires — ont déposé une proposition de loi constituant une déclaration de guerre au syndicalisme véritable.

Plus récemment, c'est le secrétaire général de l'UDR, Monsieur PIERRE-FITTE devenu depuis Ministre de la réforme administrative, qui a réclamé du futur gouvernement un réexamen de la représentativité syndicale, bien entendu au bénéfice de la CFT.

L'attitude constante de la C.F.D.T. et plus particulièrement de la Fédération a été de contester la représentativité de cette organisation et de ce fait de ne pas accepter de siéger en commission paritaire en sa présence.

Pourquoi une telle constance ? Pourquoi une telle attitude ? Parce que cette organisation n'est pas représentative certes, mais aussi parce qu'il y a impossibilité sans trahir la classe ouvrière d'accepter cette « organisation » pour des raisons plus profondes qui se fondent sur sa véritable raison d'être et l'idéologie qu'elle véhicule.

Passons sur l'histoire de la CFT, passons sur sa non-représentativité, mais essayons simplement d'analyser quelques faits récents qui montrent qu'au-delà des adhérents — soit contraints, (Simca-Citroën) soit bernés par un langage tranquilisant —

la CFT est peut-être autre chose qu'une simple organisation syndicale qui se dit apolitique.

Des soutiens obscurs... aux actions armées.

● En Mai 1968, SIMAKIS assistait en « observateur » au Congrès des Syndicats franquistes (Le Monde du 3.9.71 - P.H. du 19.10.72).

● En octobre 1968, CARILLO attaché social de l'ambassade d'Espagne à Paris, honorait de sa présence un meeting CFT à la Mutualité avec

la CISMAL, petite centrale italienne proche du parti néo-fasciste MSI.

● Le 13 juillet 1972, neuf personnes blessées, deux femmes enlevées dont l'une violée, lors de l'attaque d'un bal par des hommes armés dans une maison occupée par des Yougoslaves à Issy-les-Moulineaux.

L'enquête a mis en cause plusieurs personnes travaillant chez Citroën. De leurs déclarations, il ressort notamment :

— que l'action est le fait d'un groupe organisé puisqu'il se nomme Comité de Défense de l'Usine,

— que ce groupe s'appuie sur des personnes occupant dans l'Usine Citroën des postes de responsabilité et faisant partie du syndicat CFT.

Par ailleurs, celles qui ont été enlevées l'ont été dans une camionnette de l'usine.

● Le 12 avril 1973 à l'usine Peugeot de Saint-Etienne en grève et occupée depuis plusieurs jours, un commando d'environ 70 éléments, armés, casqués... est entré, à 3 heures du matin dans l'usine en roulé-boulé par les fenêtres (essayez de le faire sans y être spécialement entraîné) et a attaqué les grévistes... Il y a de nombreux blessés dont 5 à l'hôpital.

Il nous faut aussi attirer l'attention sur les « coïncidences » troublantes des implantations de ce pseudo-syndicat. Il est remarquable de constater qu'apparait ou « renaît » la CFT dans les entreprises à l'occasion de conflits durs. C'est le cas de GIROSTEL, des Nouvelles Galeries à Thionville, de la S.C.P.C., de Roussel-Uclaf à Romainville, de l'île de France Pharmaceutique aux Lilas... ou à l'occasion du démarrage de sections syndicales, notamment C.F.D.T., c'est le cas de la S.F.I.M. à Concarneau, chez 3 M à Paris, dans le Centre de Recherche Pharmaceutique Mauverny où le syndicat autonome devient à cette occasion CFT. Cet ensemble d'éléments démontre, s'il en était encore besoin, que la CFT est autre chose qu'un syndicat patronal.

Notre comportement vis-à-vis d'elle ou plutôt notre action, ne peut pas se limiter à une contestation de leur représentativité qui est certes indispensable, ne serait-ce que pour éviter au maximum l'implantation dans les entreprises par ce biais de groupe politique d'extrême droite dont on perçoit facilement quel pourrait être le danger. N'oublions pas que le fascisme est une « idéologie » qui ne peut exister réellement qu'en s'appuyant sur une masse appartenant à la classe ouvrière. De là, toute la conception que la CFT donne au Syndicalisme, à l'Apolitisme, à la participation, aux libertés individuelles, etc...

NANTES - 30 MAI - 3 JUIN

36^e

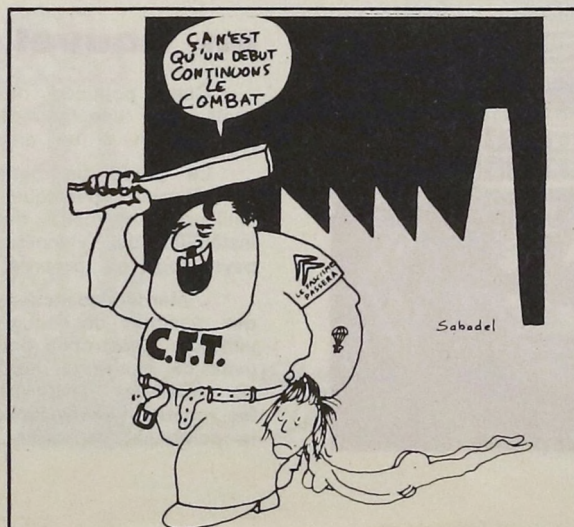
CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Tout le monde a encore présent à l'esprit l'énorme retentissement qu'avait eu dans le monde du travail le 35^e congrès CFDT de 1970. Congrès où la CFDT a marqué son orientation irréversible vers un socialisme démocratique et autogestionnaire.

Le 36^e congrès qui aura lieu dans 1 mois, sans être d'une importance vitale, n'en présente pas moins un grand intérêt. En effet, le propre d'une organisation syndicale qui se veut démocratique c'est d'approfondir sans cesse ses orientations à la lumière de l'expérience vécue.

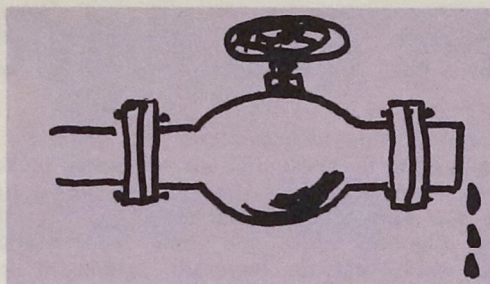
Le 36^e congrès sera donc le congrès de l'approfondissement, le congrès de la confrontation de note pratique syndicale de tous les jours et de nos perspectives. C'est dire que dès maintenant par sa préparation, le 36^e congrès est déjà commencé. Tous les débats qui ont lieu dans les syndicats, la section syndicale sur les rapports, les propositions ne peuvent pas nous laisser indifférents car c'est de l'avenir de l'organisation à laquelle nous sommes adhérents mais aussi de notre vie de travailleurs qu'il s'agit.

Renseignez-vous auprès de vos responsables pour savoir comment participer encore plus concrètement à la VIE de la CFDT.



PETROLE

LES TRAVAILLEURS NE VEULENT PLUS "POMPER"



A la liste de nombreuses actions dans le pétrole du mois de février (Chimie-Unifiée) il faut ajouter :

- les arrêts de 24 à 48 heures à ANTAR - Donges plus un lock-out, puis 5^e arrêt de 24 heures fin de semaine les 20 et 21 avril.

- arrêt également à ANTAR - Vern
- assemblée générale au dépôt de Saint-Herblain
- plusieurs arrêts de 24 heures à ELF Vexin.
- une action dans l'ensemble des groupes ELF : des arrêts de raffineries dans la semaine du 23 au 27 avril (Nangis - Vexin - Ambès) pour faire ouvrir de véritables négociations sur :

- les effectifs,
- les salaires
- la retraite des postés
- l'organisation du travail - planning de roulement des équipes et pour faire échec à la répression patronale sur ELF Feyzin : look-out - chômage technique - assignation des délégués en référé.

ELF.- Feyzin a décidé son 21^{ème} arrêt pour le 19 avril.

- B.P. Vernon et Dunkerque 24 heures de grève contre la polyvalence.

- C.F.R. (Gonfreville - La Mède) grève de 48 heures - Solidarité de Trampil envers cette action.

- MOBIL - Gravenchon et Frontignan grève de 48 heures

- TOTAL - siège et un dépôt plusieurs arrêts.

Conformément à l'appel de la FUC C.F.D.T. pour un développement de l'action se tiennent également de multiples assemblées générales de personnel afin que les travailleurs analysent la situation, élaborent leurs revendications, déterminent les priorités, fixent les modalités et la coordination de l'action; la S.S.E. permettant ces assemblées, apportant des informations, des éléments, des propositions nécessaires à l'analyse et à la prise de décision.

augmenter les effectifs

A travers tous ces mouvements chez les pétroliers, une revendication apparaît prioritaire : **l'augmentation des effectifs**. Les patrons des grands trusts multinationaux et français

ont fixé des objectifs très précis de réduction d'effectifs aux patrons français : ESSO (— 1000) SHELL (— 800) etc...

Cette ponction doit être aussi bien dans les services administratifs que sur les unités de production.

La conséquence est immédiate sur les conditions vie et de travail de tous et plus particulièrement celles des postés.

La charge de travail augmente, la productivité triple pour de très faibles investissements sur des installations amorties en un temps record (1 à 3 ans).

Mais également, la responsabilité de chacun augmente; car s'il l'on peut sur une installation augmenter, par des améliorations techniques, la productivité (tonnage de produits finis - personnes) sans entraîner pour cela des charges de travail supplémentaires (mais ce n'est pas toujours le cas) **il est impossible de comprimer la responsabilité** de la marche des installations. En réduisant les effectifs on ne fait que distribuer cette responsabilité sur une plus petite équipe.

Pour chacun des membres de cette équipe, chaque geste compte, un oubli, une seconde d'inattention entraîne obligatoirement,

- soit une surcharge de travail importante
- soit une augmentation du danger toujours présent sur les installations (il n'est donc pas étonnant que certains camarades avouent avoir peur de prendre leur poste).

la politique du risque

Les patrons appellent ça la « politique du risque » mais ce ne sont pas eux qui l'encourent au péril de leur vie (cf. le dernier accident de Naphatachimie qui a fait deux morts et plusieurs blessés graves). Elle s'accompagne du recours aux intérimaires que l'on peut facilement renvoyer et qui posent moins de problèmes « humains » que le personnel de la compagnie.

Elle s'accompagne également de diminution de la fréquence des travaux d'entretien et de vérification des installations, ce qui permet, lors des arrêts pour cause de grève, (FEYZIN - C.P.C.) de rendre responsables les délégués syndicaux des dégradations des installations. Pour nous, il s'agit plutôt dans un seul but de profit d'exposer criminellement les travailleurs et la population à des dangers de plus en plus croissants.

un nouvel esclavage

Cette politique des effectifs correspond à un « nouvel esclavage » une nouvelle aliénation d'un « groupe d'hommes » par rapport à un ensemble complexe de production.

Le poids de cette responsabilité entraîne des nouvelles formes spécifiques d'aliénation de la santé des travailleurs : nervosité, troubles gastriques et digestifs, angoisses, instabilité qui viennent s'ajouter aux troubles physiques et psychologiques propres aux postés.

L'interdépendance est tellement grande entre les activités des membres de l'équipe que l'absence d'un seul constitue une véritable catastrophe pour le reste de l'équipe. Dès lors, chacun évite de fournir un surcroît de travail aux autres et de risquer de détériorer l'outil de travail c'est pour cela que chez les postés **l'absentéisme** est beaucoup plus faible que dans le personnel journalier.

commission de branche pétrole

Le lundi 9 avril s'est réunie la commission de la branche pétrole. Elle a rappelé qu'il était nécessaire de développer l'action et pour cela de permettre que les travailleurs débattent collectivement de leurs problèmes, élaborent leurs revendications et décident des modalités de leur action et de leur coordination en vue d'accroître le rapport de force. Elle a également décidé de prendre les mesures nécessaires à une information plus rapide sur les conflits en vue d'une coordination efficace. Elle appelle les organisations à chercher les **nouvelles formes d'action** et à définir les **lieux stratégiques** d'action qui pénaliseront le plus économiquement le patron et permettront la prise de conscience des travailleurs de l'organisation capitaliste et de la nécessité d'une transformation radicale de la société.

Elle a fait également appel aux sections syndicales d'entreprises et aux travailleurs pour que soient discutés :

- le problème de leurs revendications d'augmentation des effectifs,

- les problèmes de sécurité sur les installations (accidents récents) risque (entretien des installations et révisions retardées)

- les problèmes de détérioration de l'environnement ceci afin de rassembler des informations en vue d'entreprendre une campagne auprès de l'opinion publique et dans les « boîtes » visant à dénoncer les stratégies des firmes multinationales et des trusts français en ce qui concerne la réduction des effectifs, d'où la surcharge de travail, les conséquences sur la sécurité des installations et de l'ensemble de la population.

La contribution de chacun est nécessaire pour envisager les nouvelles formes de coordination de l'action.

Les problèmes des effectifs : surcharge de travail et de responsabilité, l'insécurité des installations, se posent de façon aiguë également dans la chimie.

Le dernier conflit PECHINEY-ALU de Lannemezan le prouve bien.

Prendre l'offensive aujourd'hui sur les effectifs, c'est éviter de se retrouver demain en position défensive face à des licenciements collectifs.



INTERNATIONAL

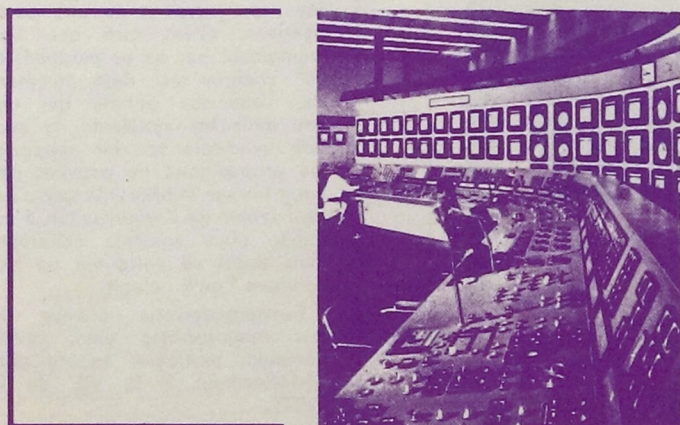
Michelin et les autres

Dans le dernier numéro de notre journal, une page entière était consacrée à la tenue à Paris du Conseil Mondial Permanent Michelin dans le cadre de notre fédération internationale l'ICF. Cette réunion a eu lieu dans les meilleures conditions et a permis aux représentants des différents pays (Angleterre, Allemagne, Canadiens, Américains, Belges, Italiens, Suisses, Espagnols, Hollandais, Scandinaves) de déterminer un plan d'action vis-à-vis de la Compagnie Michelin. Ce plan d'action devrait porter ses fruits dans les mois qui viennent, surtout en matière d'information de tous les salariés tant l'attitude des directions apparaît rétrograde et antisyndicale aux yeux



des travailleurs de tous les pays et semble bien correspondre à l'image que les travailleurs de France se sont toujours faite de Michelin qui ne se contente pas d'exporter ses pneumatiques, mais aussi ses méthodes féodales de direction du personnel.

Mais Michelin n'est pas le centre du monde en matière d'action internationale. D'autres militants de la fédération participeront également à la réunion du Conseil Mondial Rhône-Poulenc les 24 et 25 mai et au Conseil Mondial Unilever (Astra-Gibbs) les 6-7 et 8 juin à Genève.



Les dangers que font courir...

« En raison d'arrêts répétés des installations et des dégradations du matériel qui en résultent, la direction est obligée d'arrêter les installations et de mettre le personnel en chômage technique ». Cette phrase a tendance à devenir la règle de vie des patrons du Pétrole de la Chimie ou du Verre qui y voient la riposte susceptible d'arrêter les actions qui ont eu lieu un peu partout dans nos industries.

Mais ce que ces mêmes patrons feignent d'ignorer c'est que dans leurs établissements un certain nombre d'hommes irresponsables, pour qui briser la grève est un impératif, menacent tous les jours la vie de leurs camarades et des installations mieux que n'importe quel arrêt complet des unités de production.

Sous prétexte que tout ce qui n'exige pas de diplôme est un travail d'OS faisable par tout le monde, ces irresponsables confondent conscience professionnelle et fayotage. Ils veulent à eux seuls « faire tourner » l'usine...

Mais voilà... tout n'est pas aussi simple, en l'absence des « O.S. » il y a parfois des os. Le tract que vous lirez ci-dessous a été distribué à la Raffinerie ELF de Feyzin (de sinistre mémoire) par la C.F.D.T.

Comme s'ils ignoraient la catastrophe de 66, les patrons complices laissent faire des choses inadmissibles... mais cette situation n'existe-t-elle qu'à Feyzin ???

...les inconditionnels

Section CFTD - Raffinerie de Feyzin :

Le 16/2/73, les expéditions et le service transferts étaient en grève de 24 h pour faire avancer les revendications générales de la plateforme, ainsi que leurs revendications plus spécifiques qui concernent leurs classifications et leurs conditions de travail.

C'EST TOUT BON.

Dans le courant de l'après-midi, l'on vit un cadre supérieur et un chef de service se mettre en place au dispatching du chargement des camions avec la ferme intention de charger. Ce fut une réussite 20 sur 20, une excellente note n'est-ce pas? Seulement le 20 sur 20 en question concerne le nombre de bons de transferts établis et le nombre de bons faux sans compter que quelques uns de ces bons contenaient de 4 à 5 erreurs. Nous allons essayer d'analyser la situation.

Voilà un cadre supérieur et un chef de service qui, lorsque le dispatching dispose de son personnel habituel, estiment que les postes d'opérateur bon de transfert, et dispatcher, ne valent pas plus que le K. 170. L'argument principal étant que, tout ce que l'opérateur doit faire est répertorié et l'opérateur n'a donc qu'à consulter les fiches chaque fois qu'il a un problème. Il est donc impossible que ces opérateurs puissent faire des erreurs et conséquence directe, ce travail (marché qu'ils disent) ne demande pas d'aptitudes particulières si ce n'est le fait qu'il faille savoir se servir d'une machine à écrire. Il y avait même en 1970-71, un chef de service (spécialiste des lettres d'avertissements pour erreurs sur les bons de transferts) qui se faisait fort de faire tenir le poste par sa fille qui avait 8 ans (sic). Que pensez-vous alors de la réussite de ces 2 personnes faisant partie de l'encadrement, qui avaient tout à leur disposition pour faire un travail parfait. Est-ce qu'ils seraient moins intelligents qu'une petite fille de 8 ans?, ou alors doit-on penser que le travail en question demande plus d'aptitude, de formation, de self-contrôle et de conscience professionnelle que ces messieurs ne veulent l'admettre.

JE NE VEUX PAS LE SAVOIR.

Le 8/3/73, jour de la grève des pomperies, ce même cadre supérieur a voulu faire fonctionner les installations. Rien de plus simple, les circuits étant disposés, il suffisait de positionner les boutons sur automatique à la pomperie 3, pour pouvoir effectuer des chargements d'hydrocarbures aux camions, wagons, et bateaux. Seulement, l'exploitation d'une installation ce n'est pas que ça. Il est nécessaire de connaître l'installation et surtout ne pas négliger la surveillance. Alors que s'est-il passé? Ce monsieur s'est retrouvé devant certains problèmes d'exploitation insolubles. A savoir : Des opérateurs signalant à ce monsieur, que la coloration du FOD est défectueuse et qu'ils stoppent provisoirement les expéditions

sur ce produit conformément aux consignes d'exploitations. Deviner qu'elle réaction a eu ce monsieur... Il a tout simplement abusé de sa position hiérarchique, donnant l'ordre impératif de reprendre les chargements, accusant les opérateurs de le faire exprès, de faire de l'inertie en faveur des grévistes, allant même jusqu'à l'impolitesse. Dire qu'il s'agissait simplement d'un filtre encrassé, le nettoyage a été effectué le lendemain 9/3/73 dans la matinée et la coloration est redevenue normale. Mais pendant que ce monsieur bataillait avec la coloration sur le tas, il ne pouvait pas surveiller les niveaux bas des bacs mis en expédition par lui. Résultats de la manœuvre, 2 bacs déjaugés. Mais ce qui est grave, les pompes ont tourné à vide pendant près de 3 heures.

N'Y A QU'A

Le 19/3/73 à 2 heures du matin, les pomperies 1 et 5 se mettaient en grève pour 24 heures. Les expéditions débutaient leur grève à 6 heures.

Même processus qu'à la grève précédente, notre homme était là et bien là, affublé de son complice chef de service et cette fois renforcé par 2 agents de maîtrise, des délégués du syndicat F.O. s'il vous plaît.

Mais revenons aux exploits de ces 4 hommes. Ils eurent autant de réussite que nos 2 hommes précédemment. Pas un bon transfert de juste directement à la sortie de la machine.

AUTRE EXPLOIT. Notre cadre supérieur a réussi le transfert de PROPYLENE sur UGILOR. Bien qu'averti par l'opérateur, que la pompe ne disposait d'aucune sécurité, notre homme s'est permis de faire tourner cette pompe **pendant presque une heure avec le refoulement fermé.**

Alors là nous disons halte. Car au cours de cette journée, il y eut d'autres exploits réalisés, notamment les pollutions de 3 ou 4 bacs, des pompes qui ont chauffé etc... Bref une très mauvaise et dangereuse utilisation du matériel? Nous ne pouvons pas accepter que des hommes fassent courir des risques à nos vies et à notre outil de travail. Il faudra donc dans l'avenir les mettre hors d'état de nuire s'ils continuent.

OUI MONSIEUR... BIEN MONSIEUR...

Voilà le travail de ces inconditionnels de la direction. Des messieurs qui disent « amen » à tout ce que dit le grand chef, qui sont exploités à fond, qui sont ballottés de droite et de gauche au hasard d'une décision, d'un contrat de mobilité, et qui acceptent tout sans rechigner, toutes les humiliations, toutes les brimades, toutes les pressions exercées contre eux et que leur font subir nos grands chefs, nos grosses têtes locales et parisiennes.

CADRES ET AGENTS DE MAITRISE : Réagissez, ayez le courage de vos opinions, cessez d'être des pions, des imperfectionnels, des inconditionnels, devenez des hommes responsables, dignes, justes et courageux. Dites non à toutes ces salades, à tous ces bafouages, rejetez cette position d'inconditionnel et alors nous pourrions dialoguer avec vous et ensemble nous pourrions construire une société responsable et libre de tous asservissements.

Les intertitres sont de la Rédaction.

NB

nouvelles brèves

LE TAUX DU SMIG

Depuis le 1er février 1973 le taux horaire du SMIC (salaire horaire au-dessous duquel aucun salaire ne peut être payé) est passé de 4,55 F à 4,64 F. Ceci porte le SMIC mensuel base 40 heures de 788 F à 804 F. On est encore loin du SMIC à 1000 F.

RETRAITES

Modification dans la législation des Retraites de la :

A) Sécurité Sociale

La législation des retraites de la Sécurité Sociale vient d'être modifiée récemment par deux décrets : l'un, du 29 décembre 1972, concerne la modification des règles de calcul de la pension, et l'autre, du 11 décembre, a trait à l'âge requis par le conjoint pour bénéficier de la pension de reversion.

— Les nouvelles modalités de calcul de la pension :

Jusqu'à présent le montant de la pension de vieillesse était calculé sur la base du salaire annuel moyen des dix dernières années précédant soit le 60ème anniversaire, soit le point de départ de la pension. Le décret du 29 décembre prévoit que le calcul se fera désormais sur la base du salaire annuel moyen des 10 meilleures années d'activité depuis 1948, années qui ne sont pas nécessairement consécutives.

Ce salaire est bien sûr revalorisé : chaque année, les coefficients de revalorisation sont fixés pour toutes les années. Cette nouvelle disposition entre en vigueur à partir du 1er janvier 1973 et sera applicable aux pensions qui prendront effet à partir de cette date.

— La nouvelle condition d'âge pour la pension de reversion :

Avant cette modification, pour toucher la pension de réversion (égale à la moitié de la pension du conjoint décédé), le conjoint survivant devait, en plus des autres conditions exigées, être âgé d'au moins 65 ans.

Cette condition d'âge vient d'être abaissée à 55 ans.

Cette disposition est applicable à partir du 1er janvier 1973. Elle s'applique bien sûr aux personnes qui deviennent veuves après cette date, mais aussi aux personnes qui étaient veuves avant cette date et qui ne touchaient pas la pension de reversion du fait de leur âge insuffisant.

B) Des régimes complémentaires

Une revendication qui a enfin abouti. L'affiliation des jeunes travailleurs aux régimes complémentaires dès leur entrée au travail.

C'est ce qui stipule maintenant l'avenant n° 6 du 16 mars 1973 à l'annexe 1 de l'accord du 8 décembre 1961 instituant les régimes complémentaires.

SALAIRES EN BELGIQUE

La région d'Anvers en Belgique regroupe un certain nombre d'entreprises qui nous intéressent de très près. Nous avons pu nous procurer récemment le montant du **salaire mensuel base 40 h du manoeuvre** (le moins bien payé de l'entreprise). Cela peut permettre des comparaisons utiles.

en Francs Français par mois

SOLVAY	2030 F
3 M MINESOTA	2060 F
POLYSAR POLYMER	2025 F
PROGIL	2180 F

De plus sur le plan chimie régional d'Anvers il faut noter :

- Heures supplémentaires : 50 % dès la 1ère heure
- Postés Matin : 6 % - Après-Midi : 6 % - Nuit : 30 %.
- Le samedi : Matin : 12,5 % - Après-Midi : 20 % - Nuit : 50 %.
- Dimanche et jours fériés : Matin : 206 % - Après-Midi : 206 % - Nuit : 280 %
- Le 13ème mois est acquis.

RIMINI (Italie) 12-13-14 Avril.

2^e CONGRES DE LA FEDERCHIMICI (CISL)

Forte de ses 130.000 adhérents, la Fédération Chimique Italienne (l'homologue de la FUC CFDT) vient de tenir son congrès. Un représentant fédéral y a participé et a pu ainsi se rendre compte des problèmes que rencontrent les travailleurs de la Chimie italienne et leurs organisations syndicales.

Malgré des nuances parfois importantes beaucoup de points communs avec la situation française peuvent être relevés, en particulier sur les revendications qui font actuellement et depuis déjà deux ans, la base de l'action très décentralisée qui existe en Italie.

Dans les entreprises la contestation du pouvoir patronal sur la base d'action d'atelier ou de service sur les problèmes d'organisation du travail, des cadences, des conditions de vie aboutit dans certains endroits à des résultats intéressants. Quant au niveau national, un accord satisfaisant a pu intervenir.

Dans ce congrès, le problème de l'Unité était présent à chaque instant. Mais malgré des avancées plus importantes que celles qui existent en France, le débat a montré toutes les difficultés de réaliser l'Unité de façon concrète et durable. En réalité, ce qui est sous-jacent à tout le débat, c'est de savoir comment le syndicalisme peut élaborer sa propre stratégie. C'est aussi les dessous du débat qui a eu lieu et qui se poursuit dans la CFDT.

A PROPOS :

Le 1er congrès FUC a adopté à Nemours une résolution sur le problème des Handicapés. Il est bien sûr toujours difficile de savoir ce qui se passe et se fait dans les sections syndicales sur ce problème.

Pourtant, nous avons reçu d'un de nos adhérents une lettre donnant les réactions que lui ont inspiré la motion fédérale. Pour maintenir le débat dans notre organisation, nous publions des extraits de cette lettre dans ce numéro de notre journal car celle-ci nous apparaît intéressante et susceptible de permettre des discussions constructives.

Dans le prochain numéro nous ferons part des réflexions que nous a suggéré cette lettre ainsi que des remarques que vous seriez amenés à formuler :

le handicap des handicapés

« Cher Camarade »

Permetts-moi de te faire part des réflexions que m'inspire la résolution votée par le premier congrès de la FUC à propos des handicapés.

Tout d'abord, un préambule personnel pour te dire que, si j'ai cessé de militer à la C.F.D.T., c'est pour une très grande part parce que je suis le père d'un enfant trisomique (mongolien selon l'archaïque terminologie, encore trop en vigueur). Je milite maintenant au sein de l'U.N.A.P.E.I. (Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés) pour qui les handicapés ne sont pas un « nouveau problème ». Il m'a fallu choisir entre CFDT et UNAPEI et le choix allait de soi.

Abordons ensuite le combat de la CFDT contre « toutes quêtes, campagnes, croisades ou autres gestes de charité qui maintiennent les handicapés dans un état de dépendance et d'infériorité ».

Comme président d'une section de l'UNAPEI, j'ai été amené à organiser de telles collectes dénommées « Opération Brioches » sans que cela ne trouble mes convictions qui n'ont pas beaucoup variées, crois-moi.

En effet, ces « Opérations brioches » présentent à mes yeux un double intérêt :

① Elles font progresser la conscience collective pour ce qui concerne les handicapés. Qu'elles aient un certain caractère choquant voire même scandaleux, n'est pas pour me déplaire. Lorsque les gens disent : « il est anormal que les parents en soient réduits à tendre la main pour faire éduquer leur enfant » je ne peux que les approuver.

Toujours est-il qu'ils ne peuvent faire autrement et que cela fait réfléchir.

Crois-tu vraiment qu'une motion syndicale, votée en congrès, lue par les adhérents de la FUC dans le meilleur des cas, ait autant de résonance que nos campagnes systématiques où chaque foyer est visité et reçoit un dépliant exposant nos problèmes avec leurs implications locales ?

Même si l'U.N.A.P.E.I. reste « apolitique », ou plutôt non partisane, crois-tu que les conclusions qu'on peut tirer de la situation que nous exposons ne sautent pas aux yeux de la population ?

② Elles obligent les pouvoirs publics à payer beaucoup plus qu'elles ne se substituent à eux.

Pour comprendre cela il ne faut pas raisonner qualitativement, en se fiant à un bon sens trompeur, mais quantitativement en étudiant, par exemple, le financement de l'Institut Médico Pédagogique (IMP) dont j'ai dirigé la création et dont je contrôle la gestion.

— Les « Opérations Brioches » menées dans le secteur du complexe de Fos, en 1969 et 1970, ont rapporté 87000 francs. Retiens bien ce chiffre et compare avec ce qui va suivre... (énumération de ce qui a pu être obtenu)

... soit 5 340 000F.

Tu vois que les 87.000 F de la « charité publique » représentent 1,6 % du total. Nous avons bien multiplié notre mise ;... Sois convaincu que l'Etat s'est bien rendu compte du phénomène et que sa campagne télévisée, appelée « Croisade des Coeurs » n'était rien d'autre qu'une façon élégante de nous couper l'herbe sous le pied. L'U.N.A.P.E.I. n'a pu faire autrement que de s'y associer du bout des lèvres.

Excuse la longueur de la démonstration, mais il faut surtout en retenir que ces collectes ont un effet d'entraînement extraordinaire...

... Finissons par le texte de la FUC qui considère comme « une contrainte infligée à des personnes » « le groupage en ateliers dits protégés ».

C'est méconnaître complètement les handicapés mentaux que de tenir de tels propos...

... Pour certains handicapés, il n'existe pas de meilleure solution, pour l'instant, que la création d'un milieu de travail, qui réellement les protège.

L'idéal bien sûr, c'est l'insertion sociale et l'UNAPEI lutte réellement pour cela. Il faut voir, pour cela ce qui s'est fait dans la région de Grenoble, où 35 inadaptés adultes ont pu être placés en milieu ouvrier...

... Pour y parvenir, il faut vraiment que le handicapé soit préparé, mais surtout que la société (toi, moi, les autres) soit accueillante. L'est-elle vraiment actuellement ?

Avant de clore cette lettre, je voudrai te faire part de la perplexité où me plongent les actions des syndicats CFDT de l'Enfance Inadaptée.

Voilà des syndicalistes qui ont pour « patrons » des Associations, type loi 1901, donc à but lucratif...

... Il y a donc, pour des gens qui souhaitent l'autogestion, une possibilité unique en son genre en France. Si les personnels de l'Enfance Inadaptée veulent des établissements autogérés, ils n'ont qu'à faire ce qu'ont fait les parents depuis longtemps : se lancer dans la création de ceux qui font défaut.

Inutile de te dire qu'il faut y consacrer quelques heures au-delà des 40 heures par semaine et qu'il ne suffit pas de rêver mais d'avoir un comportement responsable.

Crois bien que cela n'enlève rien à mon attachement à notre Fédération et à notre mouvement.

Et reçois, Cher Camarade...

