

chimie

UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

Nouvelle Série N° 14

FEVRIER-MARS 1974

LE MOT... PIÈGE !!!

Il existe des mots qui, maniés par les professionnels de la propagande, peuvent avoir des conséquences désastreuses pour ceux qui, les écoutant sans chercher à comprendre, se laissent prendre à leur piège.

Le mot « Crise » est un de ceux-là et ce n'est pas un fait du hasard si depuis quelques mois, ceux qui, dans ce pays, détiennent les pouvoirs économique et politique le reprennent à chaque détour de phrase dans les discours et les écrits.

Depuis quelques mois, on voudrait nous faire croire que nous sommes victimes d'une situation provoquée par d'autres et que patronat et gouvernement français n'ont aucune responsabilité. Au contraire, ils nous déclarent solennellement que le sort des travailleurs est leur préoccupation première mais pour que la France puisse s'en sortir, il faut que les travailleurs comprennent bien que leur intérêt est de participer à cette entreprise de « salut national ». En clair, cela veut dire : travaillez, restez sages et tranquilles, nous nous occupons du reste et de votre avenir.

Malheureusement, pour ces « bons apôtres », cet avenir-là, nous pouvons déjà en mesurer les effets :
— c'est la baisse du pouvoir d'achat et la police des salaires,
— ce sont les conséquences sur l'emploi, de la restructuration et de la modernisation des entreprises,
— c'est l'augmentation de la productivité avec ce que cela comporte de détérioration des conditions de travail,
— c'est aussi l'injustice fiscale, le freinage des équipements collectifs, l'urbanisation anarchique, etc.

Par contre, la situation de ceux qui font la politique, qui détiennent le pouvoir économique est plutôt bonne. Les grandes compagnies pétrolières se portent bien (en 1973, les profits annoncés sont de l'ordre de 50 %). La spéculation sur les stocks, au besoin les combines permettent encore d'amortir un peu plus les bénéfices. Pour les grands de la chimie (Rhône-Poulenc - P.U.K. - Air Liquide), la situation s'annonce bien. C'est eux qui le disent, vous pouvez les croire. Comme quoi, l'inflation profite à quelques-uns.

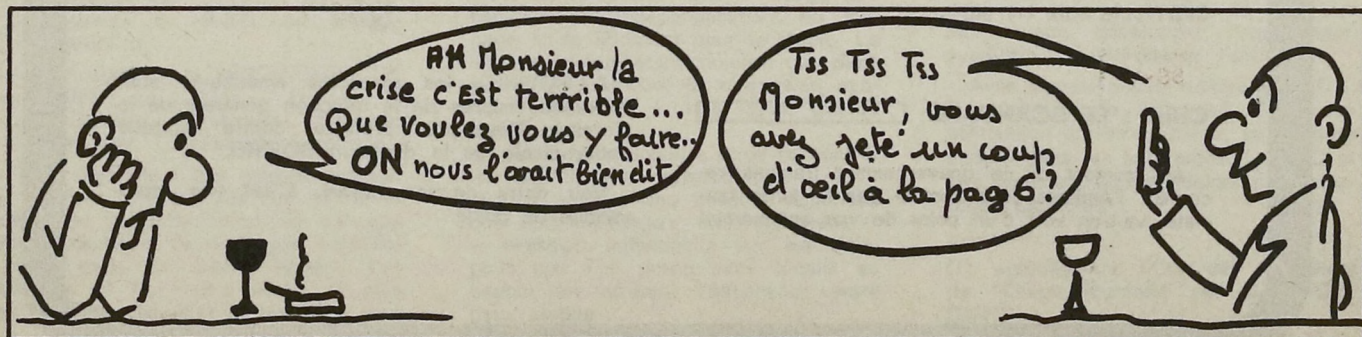
Et ce sera encore meilleur si les travailleurs se laissent prendre au piège du mot « Crise ».

S'il existe aujourd'hui un problème de l'Energie, la responsabilité en revient aux sociétés multinationales qui ont délibérément privilégié le pétrole comme unique source d'énergie parce que cela rapportait beaucoup d'argent du fait de l'exploitation des pays producteurs. Le gouvernement est aussi responsable car il n'a pratiquement rien fait pour s'opposer à cette politique des grands du pétrole.

La flambée des prix, l'inflation que nous connaissons actuellement est due en bonne partie au désordre monétaire international et à la politique menée par les sociétés multinationales.

Quand nous regardons aujourd'hui la réalité dans les entreprises et les différentes branches économiques, nous voyons bien que l'ampleur de la campagne alarmiste actuellement menée, n'est pas justifiée. Alors !..., il s'agit de faire peur, de créer un climat d'insécurité dans la population et chez les travailleurs.

La « Crise », c'est bien un mot piège — n'y tombons pas.



NB**nouvelles
brèves****GRACIER PUIG ANTICH**

Devant la menace qui pèse sur le militant Espagnol Puig ANTICH, la Fédération est intervenue directement auprès du Général Franco pour demander révision du procès.

Voici le télégramme adressé le 19 février 1974 :

« Devant confirmation condamnation Puig ANTICH, la Fédération Unifiée des Industries Chimiques CFDT traduisant émotion travailleurs français des industries de la chimie, demande vie sauve pour Puig ANTICH et révision de son procès ».

Jacques MOREAU — Secrétaire Général.

LIP - ILS ONT GAGNE

Ils ont gagné. Malgré la propagande mensongère de la CGT et de la droite française, c'est bien à une victoire qu'ont abouti les LIP.

Tout autre interprétation n'est qu'une marque de dépit ou de colère. Certes cette victoire ne veut pas dire que les travailleurs de LIP doivent dormir sur leurs deux oreilles.

Le patronat cherchera sans aucun doute à minimiser la portée de cette victoire. Il reste donc aux travailleurs de Besançon et à tous les travailleurs de France de rester vigilants.

ELECTIONS SOVIREL CHATEAUROUX

La CFDT est largement majoritaire aux élections de D.P.

• Ouvriers : Inscrits : 287 - Votants : 264

CFDT : 165 voix - 5 élus titulaires - 5 élus suppléants

CGT : 65 voix - 1 élu titulaire - 1 élu suppléant

• Employés : Inscrits : 24 - Votant : 21

CFDT : 19 voix - 1 élu

• Ingénieurs - Cadres - Agents de Maîtrise :

Inscrits : 44 - Votants : 38

CFDT : 18 voix - 1 élu

CHILI : LE SCANDALE

Au moment où le gouvernement français reconnaît l'Ambassadeur nommé par la junte fasciste, va-t-on voir d'un point de vue commercial

le patronat français accorder des avantages qu'il a toujours refusé au Président ALLENDE.

En tout cas les propagandistes chiliens font un travail important auprès des chambres de commerces françaises pour justifier l'intervention armée et la répression dans leur pays.

Des documents interceptés montrent que ceux-là mêmes qui ont organisé la crise, n'hésitent pas actuellement à faire appel aux capitalistes pour régler les problèmes économiques.

Les dernières informations en provenance du Chili montrent que la classe ouvrière est en train de s'organiser pour lutter contre les forces réactionnaires qui font toujours régner la terreur sur leur pays.

L'ACTION SE DEVELOPPE

Tout tend à prouver que les travailleurs cherchent par tous les moyens à éviter de tomber dans le piège de la « crise ». De nombreuses actions se développent actuellement dans différentes branches de la fédération.

Ces conflits ont lieu dans la plupart des cas pour défendre un emploi menacé, mais aussi sur les salaires et les conditions de travail.

Parmi les plus importants citons : Caourep (Roge), Mappafitt (Villiers-le-bel), Azolacq (Oissel), Kleber-Colombes (Paris), Sandoz (Noisy-le-Sec).

A Péchiney (Nogueres) grève d'avertissement de 24 heures devant le piétinement des négociations, d'autres actions dans le groupe ont eu lieu en Maurienne et à Lannemezan.

Dans le verre mécanique une riposte nationale s'organise... peut être une grève lancée par la C.G.T. et la C.F.D.T.

DERNIERE MINUTE :

Dans l'industrie du papier en SUEDE, un accord a été signé qui ramène la durée du travail pour les postés en 3 x 8 à 38 heures et en continu à 36 heures.

C'est un accord très important. Nous y reviendrons.

**

A SOVIREL, les syndicats américains sont intervenus auprès de la direction générale de la Corning Glass pour protester contre l'attitude antisyndicale de la direction SOVIREL.

Voir notre dernier journal. C'est une intervention de poids.

La Répression sauvage

Suite...

Plutôt que de longues colonnes sur le sujet et pour appuyer la campagne contre la répression syndicale que mènent les 2 Confédérations C.F.D.T. et C.G.T. nous avons choisi un exemple concret, celui des Miroiteries de l'Ouest.

Dans notre dernier numéro, nous avons pris comme exemple une autre entreprise du verre « Sovirel ».

Le fait que ces deux exemples viennent du verre ne veut rien dire de particulier. Nous aurions pu prendre d'autres exemples. O.C.P. à Melun où le patron fait distribuer la veille des élections la liste des candidats qui se présenteront au 2^e tour, si les travailleurs votent bien... ou plutôt ne votent pas... ou l'entreprise de Gisors où le délégué syndical C.F.D.T. est licencié le jour de sa nomination.

Puisque la répression syndicale continue... continuons à la dénoncer.

DANS LA MIROITERIE

Pour les grandes sociétés dont l'activité est la fabrication de produits, il faut, pour s'assurer des débouchés, obtenir le contrôle des industries de transformation qui les prolongent ou s'assurer le contrôle des marchés en possédant les sociétés clientes.

C'est tout le sens des stratégies fluctuantes des grandes sociétés verrières en direction... de l'alimentation... des casiers à bouteilles... et des miroiteries.

Ces dernières sont depuis longtemps et pour la majorité d'entre elles contrôlées par les grandes sociétés verrières françaises SAINT-GOBAIN et B.S.N.

Les deux grands du verre s'entendent merveilleusement bien sur ce point : ne possédaient-ils pas ensemble (51 % d'un côté, 49 % de l'autre) de nombreuses miroiteries ? Il est vrai que depuis peu ils ont adopté une autre formule : quelques sociétés, comme celle des MIROITERIES DE L'OUEST ont été coupées en deux (tant de succursales à toi... tant à moi) quant aux autres elles ont été réparties équitablement ?

Cependant pour le travailleur des miroiteries en question, quelles que soient les formes juridiques adoptées par les grands du verre-mécanique, il participe par son travail à la prospérité des entreprises SAINT-GOBAIN et B.S.N., il est dépendant des décisions de ces sociétés, il est commandé par des chefs mis en place par elles et ayant souvent appartenu à ces sociétés.

Comment expliquer alors les différences énormes qui existent entre :

- un salarié de l'industrie du verre-mécanique de B.S.N. ou SAINT-GOBAIN et,
- un salarié des MIROITERIES DE L'OUEST de S.G.M. — Eurover — de Glacisol, Glaverouest, Siglaver, Normanver, Omnium de Miroiterie...

Tous dépendant des mêmes patrons, et pourtant il arrive que l'un et l'autre effectuent le même travail (la découpe des « volumes » de verre par exemple) vivent dans la même région, l'un effectue 40 h., l'autre 45 h. et plus et la même disparité existe dans tous

les domaines que ce soit les salaires... les primes de vacances... la prime de fin d'année... l'indemnisation maladie... le droit syndical... l'un possède une prime d'ancienneté depuis 1953, l'autre espère en avoir une en... 1974 (?)

Que disent les P.D.G. ?

Interrogé à plusieurs reprises (oralement et par écrit), Monsieur PILOT de SAINT-GOBAIN a déclaré le 16 mars 1973 : « la nature des activités des Miroiteries de l'Ouest est telle qu'il ne peut être envisagé de rattacher cette société à une autre convention que celle dont elle relève normalement ».

Monsieur DAUBLAIN, Vice-Président — Directeur Général de B.S.N. répondant le 27 mars 1973 à une lettre que nous avons adressée à

OU L'ENVERS DES MIROIRS

Monsieur RIBOUD déclare à son tour : « Vous posez la question du rattachement des sociétés de Miroiteries à la Convention Collective du Verre-Mécanique. Nous n'en sommes pas partisans car ces sociétés relèvent d'un métier différent du nôtre, et ce serait une erreur de les rattacher à une autre convention que celle de la profession dont relèvent leurs activités ».

Ainsi, ils disent pour mieux régner, pour mieux exploiter les travailleurs en l'occurrence ceux des miroiteries, il est évident que ce n'est pas l'amélioration des conditions de vie de ces salariés qui les préoccupe et motive leur position. Ce n'est pas non plus la concurrence des petits miroitiers qui s'approvisionnent chez eux ?

Ne serait-ce pas le vrai visage des capitalistes ? indépendamment du langage qu'ils adoptent pour le public. La force syndicale étant moindre que dans le verre-mécanique, la répression syndicale se fait à une plus grande échelle :

- refus de reconnaître et de rencontrer les organisations syndicales,
- non respect des accords nationaux que l'on « arrange » unilatéralement,
- pression individuelle sur les délégués que l'on prend sans témoin au besoin en arrêtant l'ascenseur entre deux étages,

— mutation dans une autre succursale, sans raison professionnelle mais en sachant que la situation familiale de l'intéressé le contraindra à refuser,

— mutation d'un service dans une autre succursale pour soit-disant des raisons d'organisation ? Au bout de quelques mois, le délégué gênant ayant donné sa démission, comme par enchantement il effectue de nouveau son travail dans sa succursale d'origine, en attendant que tout le service réintègre,

— isolement des responsables syndicaux au besoin par installation de leur bureau dans un grenier où il fait 33 à 34° l'été.

Mais l'organisation syndicale CFDT continue malgré cela son implantation alors on tente encore de profiter de la séparation des intérêts de SAINT-GOBAIN et de B.S.N. pour se débarrasser des gars gênants. On propose par exemple une place avec promotion mais dans l'autre société sans bien sûr obtenir de cette dernière les assurances nécessaires on pense que l'offre sera suffisamment alléchante pour que le délégué... saute sans réfléchir... dans le vide. Il ne le fera pas.

L'organisation syndicale C.F.D.T. ne se contente pas d'exister mais elle agit et obtient des résultats mais d'une manière indirecte car les directions ne veulent pas montrer qu'elles cèdent à la C.F.D.T. au contraire. La revendication C.F.D.T. de réduction du temps de travail est considérée comme n'étant pas sérieuse par Monsieur BOURDEAUX, mais dans le même temps, la direction réduit de 1/4 d'heure par jour les horaires des femmes. Autre aspect, le 6 décembre 1973, on a récompensé les non-grévistes : ce fut un pot à ceux de Lorient et une prime de 30 F à ceux de Vannes et de la Rochelle.

Il s'agit pour Monsieur BOURDEAUX (1) de « marquer sa satisfaction de voir des salariés qui travaillent un jour où ils pourraient être absents ». Ce n'est pas à son avis une prime antigreve. C'est pourtant comme cela que les travailleurs de Vannes non grévistes l'ont pris puisqu'ils ont décidé de rembourser ces 30 F.

Renforcer encore la C.F.D.T. Comme on peut s'en rendre compte, il reste beaucoup de travail à l'organisation syndicale pour normaliser la situation dans les miroiteries et amener les avantages sociaux des travailleurs de l'industrie au niveau de ceux de SAINT-GOBAIN ou B.S.N. mais nous avançons dans cette voie. Réunis à Nantes le 8 février 1974 les responsables des miroiteries ont pris des dispositions dans ce sens, dont celle de renforcer leur liaison, développer l'implantation syndicale et coordonner l'action.

Avec chaque nouvel adhérent C.F.D.T. le patron recule d'un pas. C'est une affirmation qui se vérifie et se vérifiera encore dans les miroiteries. La FUC et ses syndicats sont solidaires des camarades miroitiers.

(1) actuellement PDG des Miroitiers de l'Ouest (contrôlé par SAINT-GOBAIN)

DIPLOMES ET APRES...

Pourquoi un mouvement ?

Depuis un certain nombre d'années, les diplômés des Instituts Universitaires de technologie ont posé le problème de la reconnaissance de leurs diplômes par les conventions collectives nationales. En effet, la pratique patronale d'embauche de ces jeunes travailleurs est des plus disparates; dans tous les cas il semble que les coefficients minima à l'embauche sont très inférieurs à ce que nous pouvons estimer comme position valable (par exemple dans la Chimie, l'Union des Industries Chimiques a fait une recommandation à ses mandants pour que ceux-ci embauchent au coefficient 225; dans le Pétrole, en juin 1973, le patronat faisait la proposition, dans le cas des négociations sur les classifications de situer le coefficient à l'embauche au 185).

Face à cette situation, la non reconnaissance évidente de la valeur de la formation (deux ans après le BAC) des D.U.T., le mouvement étudiant a pu développer dans ses écoles les revendications suivantes :

— reconnaissance du diplôme par les conventions collectives nationales, et notamment la Commission Supérieure des Conventions Collectives;

— accession très rapide dans l'entreprise au statut d'ingénieur et cadre.

Position de la fédération

Il est évident que dans le court terme, la seule possibilité qui existe pour faire avancer ce problème de la reconnaissance de cette catégorie de travailleurs, ne peut passer que par une pression exercée sur le patronat des entreprises et des organisations professionnelles par l'ensemble des travailleurs. C'est donc grâce à la participation des diplômés nouvellement embauchés, à l'action syndicale, que pourra se développer un meilleur rapport de force pour obtenir quelque chose de valable. Celle-ci pourrait s'articuler autour des points suivants :

— garantie d'un coefficient minimum à l'embauche : dans la Chimie, le projet C.F.D.T. prévoit le coefficient 285;

— reconnaissance d'une progression minimale de carrière en fonction de l'expérience et de l'ancienneté dans l'entreprise ou la position;

— reconnaissance de la valeur professionnelle des D.U.T. qui, après une formation complémentaire du type ingénieur, pourraient accéder aux positions cadres.

A long terme, il va sans dire que la revendication précédente doit s'insérer dans la lutte pour l'obtention du statut unique du travailleur, du manœuvre à l'ingénieur, et que les seuls problèmes qui subsistent alors, sont ceux du coefficient minimum à l'embauche, de leur progression de carrière, et de la reconnaissance de la formation professionnelle complémentaire.

SALAIRES

Les commissions paritaires sur les salaires viennent de se tenir dans plusieurs branches de la Fédération.

Les résultats sur les salaires réels et salaires minima sont les suivants :

CHIMIE

3,5 % au 1^{er} janvier 1974

PETROLE

3 % au 1^{er} février 1974, + 0,34 % pour apurer l'année 1973

VERRE MECANIQUE

3 % au 1^{er} janvier 1974
1,5 % au 1^{er} avril 1974

CAOUTCHOUC :

Après la réunion paritaire du 11 décembre 1973, les syndicats patronaux ont fait une recommandation fixant le S.M.P. à 4,20 F à partir du 1-1-1974.

Avec un tel chiffre on est loin de garantir les salaires pratiqués dans la majorité des entreprises.

Quant aux décisions d'augmentation des salaires réels au niveau des entreprises, elles sont en ce début d'année de l'ordre de 3 % (3,5 % à Kalker, mais 2,5 % à Dunlop et au 1.2.74).

La réduction du temps de travail avec maintien des rémunérations avance lentement au niveau des entreprises (Kalker, Atlas, Michelin, Bergougnan...) mais nous avons toujours un blocage au niveau international pour fixer une durée maximum à la semaine de travail et envisager un calendrier pour le retour à la semaine de 40 heures.

On s'est aussi réuni dans les Instruments à Ecrire; la discussion a porté normalement sur les seuls salaires minima.

Plus nombreux, plus forts.



DEVANT LE REFUS... ASSURER LA RIPOSTE

L'ultime proposition patronale de porter la valeur du point 40 heures de 8,00 F à 8,50 F n'a pas été acceptée par les organisations syndicales.

Bien sûr, dans les branches citées plus haut, la C.F.D.T. a refusé sa signature.

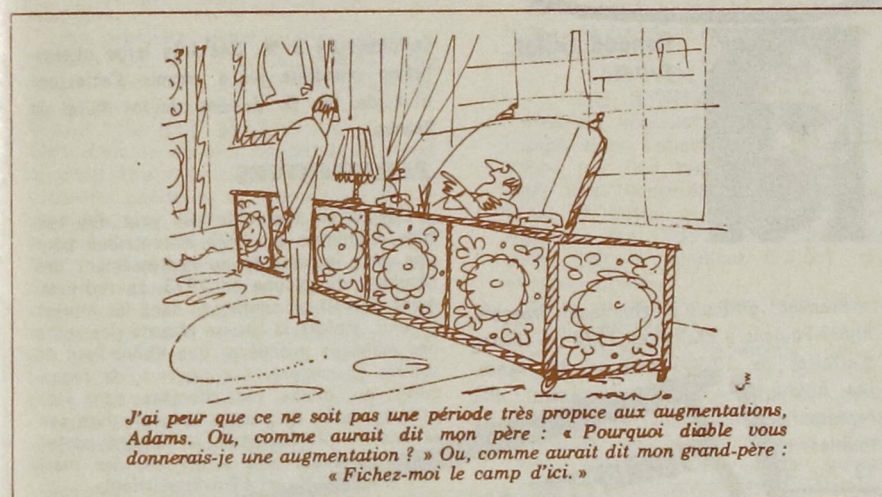
Le simple examen des chiffres montre, à l'évidence, que la concertation patronale fonctionne bien et si on rapproche ces résultats des propositions faites par le gouvernement chez les fonctionnaires et dans le secteur nationalisé, on peut parler de « police des salaires ». Gouvernement et patronat mettent tout en œuvre pour limiter le pouvoir d'achat des salariés.

Il faudrait aussi parler de la « manière ». Au cours de ces réunions paritaires, il n'y a pas eu discussion et encore moins négociation véritable et sérieuse. C'est tout juste si on écoute les propositions des organisations syndicales et quand c'est le cas, bien sûr, on n'en tient pas compte!... Par contre, les patrons de la Chimie, du Pétrole et du Verre n'ont pas manqué de nous entretenir de leurs difficultés et de l'incertitude de la conjoncture économique. La crise toujours la crise!...

Relevons quand même que malgré cette attitude patronale, il existe encore des organisations syndicales pour croire à la seule « concertation » et même pour contresigner les propositions patronales; c'est le cas des F.O., C.F.T.C. et C.G.C. dans le verre mécanique.

La situation n'est pas tout à fait nouvelle, encore que le refus de négocier ait été encore plus manifeste qu'à l'habitude. Ainsi, dans le Pétrole, même le SCIP-UCT (organisation dissidente de la C.G.C.) n'a pu y retrouver ses petits et il ne lui reste plus que ces deux yeux pour pleurer sur les défunts contrats de progrès. De profonds...

On pourrait en rire, si ces maigres résultats n'entraînaient pas



des répercussions importantes sur le pouvoir d'achat des travailleurs. Car enfin, que signifient ces parodies de discussions, ces propositions insignifiantes quand on sait que le coût de la vie va augmenter d'une façon très importante en 1974, alors qu'en 1973 la note était déjà salée ?

Selon les augures, on annonce 10, 12 ou 14 % pour l'année 1974 et Giscard d'Estaing lui-même annonce 3 % pour les 2 premiers mois. On peut d'ailleurs s'interroger quand on se souvient que notre ministre des finances pronostiquait, en début 1973, un 4 % pour l'année... On sait ce que cela a donné.

Le coût de la vie augmente mais aussi les profits des entreprises. Les résultats 1973 sont dans l'ensemble très bons, c'est du moins ce que nous construisons en lisant la presse financière. Quant à l'année 1974, nos PDG restent résolument optimistes. Tout cela nous ne l'inventons pas, comme le montre les informations glanées ici et là, et que nous pu-

blions dans ce journal. Encore une fois, on veut que les travailleurs paient seuls l'addition de l'inflation, de la dévaluation du franc pudiquement masquée sous la décision de « laisser flotter ».

Seulement, nous savons bien qu'il ne suffit pas d'affirmer une telle évidence. Les patrons restent dans leur grande majorité très insensibles aux déclarations, aux pétitions de principe et aux grandes envolées oratoires. Par contre, ils sont sensibles à la constitution à partir de l'entreprise d'un rapport de forces qui les oblige à prendre en compte les revendications des travailleurs. Cela non plus n'est pas nouveau, encore faut-il que tous les adhérents de la Fédération en soient suffisamment convaincus pour faire prendre conscience à leurs camarades de travail de la nécessité de l'action et de l'adhésion syndicales. Les travailleurs ne peuvent être forts que s'ils sont organisés. Alors agissons pour le renforcement de la C.F.D.T. et développons l'action dans toutes les entreprises.

**POUR ENTENDRE UN AUTRE
SON DE CLOCHE...
TOURNER LA PAGE**

SALAIRES

Les revendications de la F.U.C.

CHIMIE

• Etablissement d'un barème de salaires mini garantis allant d'un salaire mini fixé à 1 400 Francs à un salaire maxi fixé à 8 800 Francs au coefficient 880

• Au titre de l'année 1974 : 170 Francs pour tous + 7,5 %

PETROLE

• Actualisation de l'accord que nous avons signé en septembre 1970, en incluant une augmentation du pouvoir d'achat de 2 % pour chacune des années 1971, 1972, et 1973 et de 1 % pour le 1^{er} trimestre 1974.

Cela nous amène à revendiquer un barème de salaires minima garanti reposant sur les bases suivantes :

— une valeur du point 40 heures de 10,6488 F

— une majoration conventionnelle dégressive du coefficient 100 au coefficient 880 et égale à 0,4414 multiplié par la différence entre le coefficient 880 et le coefficient du salarié. Soit au coefficient 100, un salaire de :

$(10,6488 \times 100 + (0,4414 \times 880 - 100)) = 1 409 \text{ F}$ et au coefficient 880 :

$10,6488 \times 880 + (0,4414 \times 880 - 880) = 9 370 \text{ F}$

VERRE MECANIQUE

• Etablissement d'un barème de salaires mini garantis allant d'un salaire mini fixé à 1 350 Francs au coefficient 100 à un salaire maxi fixé à 8 439 Francs au coefficient 880.

• Sur les salaires réels :
— augmentation du pouvoir d'achat pour 1973 : 57,42 F par mois (0,33 F de l'heure)

— pour le 1^{er} trimestre 1974 : 57,42 F/mois + 2 %.

"TOUT VA TRÈS BIEN..."

L'AIR LIQUIDE



Jean Tineau
Vice-P.D.G.

ROUSSEL - UCLAF

Bénéfice 1973 : + 50 %

Dans une lettre d'information aux actionnaires, la société fait le point des résultats en 1973 et des perspectives.

En 1973, le chiffre d'affaires consolidé du groupe a atteint 2.234 millions de francs, en progression de 19 %.

GROUPE CASTAIGNE

« Cash flow » consolidé : +

Les comptes consolidés de l'exercice 1973 viennent d'être arrêtés provisoirement.

La société s'est assurée du concours Comptable représentant en France le Cabinet Andersen and Co qui, en collaboration avec les comptes, assurera désormais un contrôle approfondi de celui effectué dans les pays anglo-saxons. L'intervention de ce cabinet, seul le bilan 1973 sera certifié.

NOBEL BOZEL

Résultats positifs et perspectives

Dans une lettre adressée aux actionnaires, la société fait le point de l'activité et les résultats et les perspectives pour 1974.

En 1973, le chiffre d'affaires consolidé du groupe a atteint 1.110 millions de francs, en progression de 10 %.

Le développement des activités, les résultats ne sont pas arrêtés; il y a eu des pertes et des bénéfices nets augmentés de 10 %.

Le chiffre d'affaires de RIBLIN-GEORGET-FRETTAG et de ses filiales et participations françaises est de 227.015.000 F en 1973, contre 206.114.000 F en 1972, soit une progression de 10 %.

Pour la seule société mère, le chiffre d'affaires est de 133.000 F. Celui des filiales est de 194.025.000 F. Le chiffre d'affaires consolidé n'est pas comparable à des filiales.

En 1972, sous réserve de la prise en compte des actions de la société, ce dividende pour l'exercice 1972 a été distribué.

En 1973, le dividende pour l'exercice 1973 a été distribué.

RHONE-POULENC



Renaud Gillet
P.D.G.

Premier groupe chimique français, Rhône-Poulenc a réalisé en 1972 un chiffre d'affaires de 12.506 millions de francs. Les produits représentatifs des textiles chimiques ont progressé de 13 %, les produits cellulose de 5 %.

Une très large implantation mondiale lui a permis d'effectuer plus de 50 % de ses ventes hors de France.

PERSPECTIVES

L'évolution favorable des prix des textiles chimiques en 1973 a contribué pour une part importante au redressement des résultats du groupe en 1973. Le redressement devrait se confirmer dans les années à venir, malgré la hausse récente des coûts des matières premières que Rhône-Poulenc semble en mesure, « a priori », de répercuter au moins partiellement dans ses prix de vente. Le groupe va poursuivre son expansion internationale en faisant porter son effort sur les marchés d'Extrême-Orient.

PIERREFITTE-AUBY

Le chiffre d'affaires hors taxes sur ventes du deuxième trimestre de l'exercice social 1973-1974, commencé le 1er juillet 1973, s'élève à 50.038.204 F, et celui du premier semestre à 90.315.580 F, en progression de 44,6 % sur le semestre correspondant de l'exercice précédent.

Le chiffre d'affaires réalisé sur le premier semestre de l'exercice 1973-1974, commencé le 1er juillet 1973, s'élève à 90.315.580 F, en progression de 44,6 % sur le semestre correspondant de l'exercice précédent.

Malgré une activité industrielle se traduisant par une augmentation des ventes, les possibilités de production de certains secteurs que par une certaine baisse de la production.

Dans ces conditions, le chiffre d'affaires consolidé du groupe a atteint 1.110 millions de francs, en progression de 10 %.

P.U.K. (PECHINEY UGINE KUHLMANN)



Pierre Jouven
P.D.G.

18,2 %, acier et titane (aciers inoxydables) 8,5 %, mines et électrometallurgie 5,6 %, nucléaire et divers 10,6 %.

30 % de ses actifs sont implantés hors de France, 44 % de son CA sont réalisés en transactions internationales.

PERSPECTIVES

L'évolution récente du groupe a été caractérisée par :

— Le renforcement de son implantation aux U.S.A.

— Une tendance marquée à développer son intégration verticale.

— Une brillante amélioration des résultats, malgré la grève de Nogent-sur-Seine.

En 1974, cette progression des résultats devrait se maintenir.

ELEMENTS FINANCIERS ET BOURSIERS

Ans	C.A. en MF (1)	Bénéf. en MF (1) (3)	B./act. en F (1) (3)	Div. glob. act. en F	F.E.R./extr. (%) (1)	Rend./extr. (%)
					+ haut + bas	+ haut + bas
1971 ..	13.581	405,3	12,2	12	15,1 10,2	6,5 9,6
1972 ..	13.425	391,7	12,6	12	12,7 10,3	7 9,3
1973 ..	15.400	490	15,7	—	10,6 7,5	— —

(1) Eléments consolidés. (2) Minoritaires exclus. (3) Minoritaires inclus avant résultats exceptionnels. (4) Estimations.

le handicap des handicapés

suite

Il n'est pas possible de reproduire ici, en entier, faute de place, le courrier que nous avons reçu à propos de la motion votée au Congrès de Nemours.

Une première lettre, publiée dans le numéro de mai 73, a suscité une réaction émanant de la Fédération de la Santé et des Services Sociaux.

« Le rôle joué par les Associations 1901 dans le secteur sanitaire et social ne peut être dissocié de l'ensemble du système sanitaire et social et de la fonction que celle-ci exerce dans le système capitaliste. Les Associations 1901 ne font que masquer les carences des Pouvoirs Publics, sans remettre en cause les sources des handicaps ou déséquilibres. Il ne peut donc être affirmé qu'elles jouent un rôle privilégié dans la transformation des structures sociales. Bien au contraire ! »

Celle-ci se poursuit sur le personnel employé dans les Centres :

« ... Les personnels de l'Enfance Inadaptée, comme ceux de bien des services sanitaires et sociaux, ont droit, comme tous les autres travailleurs, de porter la contestation et de lutter contre le front patronal... » M. J. Lafont.

Un autre camarade nous écrit ceci :

« La prise en charge des handicapés est de la responsabilité de tous. Dans notre entreprise, le problème de reclassement s'est posé pour deux handicapés en cours de carrière professionnelle. Leur réinsertion est rendue difficile par les critères de rentabilité, d'efficacité qui font hésiter les responsables hiérarchiques à accepter un personnel qui risque d'avoir un rendement moindre ! »

Par ailleurs, l'attitude de l'entourage de travail est également déterminant :

— hostilité due à l'incompréhension du handicap si aucune information n'a été faite ;

— hostilité due à la surcharge de travail occasionnée, si cette charge est déjà excessive.

Avec le profit comme mobile il est difficile d'intégrer cette dimension humaine, ceci doit faire partie de nos luttes. » Aubonnet.

Nous venons à ce dossier une initiative :

« Au départ l'année dernière, ce sont les parents d'enfants handicapés de l'usine qui se sont réunis pour mettre leurs soucis en commun : informations sur leurs droits, et aussi éviter que le handicap de leurs enfants ne les prive des services d'entraide du Comité d'Etablissement. A la Direction, ils ont insisté pour l'embauche de handicapés et un de ceux-ci est actuellement employé. Plusieurs autres se sont présentés à l'embauche depuis. Ce groupe a demandé la création d'une Commission au sein du Comité et ceci est, semble-t-il en bonne voie. Je précise qu'il existe de telles Commissions dans au moins deux autres usines, à ma connaissance. Cela, je pense, permettra une meilleure prise en charge

de leurs problèmes, par les intéressés eux-mêmes, un accueil plus facile et plus efficace pour les handicapés qui pourraient être embauchés et une préparation de l'entourage indispensable. » L. V. Roussillon.

Enfin, nous avons lu, sur le journal d'une Association de Handicapés de septembre 1973 :

ATTITUDE POSITIVE DU SYNDICAT C.F.D.T.

Peut-on licencier un travailleur handicapé dont l'absentéisme (uniquement causé par des raisons médicales) est jugé trop important par l'employeur ? C'est à cette question que doivent répondre les Prud'hommes de Nantes, saisis par le syndicat C.F.D.T. d'une clinique privée.

Voici le résumé des faits, exposés par « Ouest-France » :

Ce travailleur handicapé est une employée de bureau qu'un accident de circulation a rendue infirme moteur. Entrée dans cette clinique après avis favorable de la commission d'orientation des infirmes, cette personne donnait toute satisfaction. Après un arrêt de travail, demandé pour une opération, la direction de la clinique lui attribua un nouveau poste de travail l'obligeant à des déplacements incompatibles avec son handicap, ce qui allait entraîner de fréquents arrêts de travail. Arguant de cet absentéisme nuisible au fonctionnement du service,

la direction lui adressait un préavis de licenciement.

Le syndicat CFDT a alors demandé aux Prud'hommes nantais de rendre un jugement prononçant la réintégration de l'employée. Les handicapés, a-t-il soutenu, doivent être protégés comme les femmes enceintes (qui ne peuvent être licenciées) ou les délégués du personnel. Dans le cas présent, le licenciement ne tient pas compte de la décision de la commission d'orientation des infirmes et les arrêts de travail invoqués sont dus au nouveau poste de travail non adapté. Le médecin du travail a d'ailleurs reconnu l'employée apte à son poste de bureau (travail assis).

Cette affaire est exemplaire. En premier lieu, elle révèle une solidarité effective des organismes syndicaux, la CFDT en l'occurrence, ce qui nous fait plaisir. Ensuite, elle démontre la nécessité d'une protection particulière des travailleurs handicapés contre l'arbitraire de certains employeurs qui peuvent si facilement tourner la loi les obligeant à embaucher les handicapés. Il est évidemment facile de placer le travailleur handicapé dans des conditions de travail telles que la démission ou le licenciement deviennent des conclusions logiques. Ce n'est certainement pas ce qu'a prévu le législateur lorsqu'il fit voter la loi du 23 novembre 1957.

La liberté d'expression NE SE PARTAGE PAS !

La décision prise par les autorités soviétiques d'expulser SOLJENITSYNE et de le déchoir de sa nationalité Russe projette à nouveau les feux de l'actualité du côté de l'Est, pourtant à la même période, on a arrêté des hommes connus (écrivains, hommes politiques) en Uruguay, et on condamnait des militants en Espagne.

La droite, en France à l'habitude de taire les atteintes à la liberté dans les « pays du monde libre » ce qui ne la qualifie pas pour juger et condamner ce qui se passe dans les pays socialistes.

Notre organisation syndicale, et plus particulièrement notre fédération, a toujours lutté pour la défense des droits les plus sacrés de la personne humaine dans quelque continent que se soit, et sous quelque système que ce soit. Nous estimons qu'un système se juge à la place qu'il accorde dans son échelle de valeurs à la liberté d'expression individuelle et collective ; c'est là une pierre de touche de toute société qui se veut authentiquement socialiste, c'est pourquoi nous affirmons avec sé-

rité que dénoncer avec vigueur ce qui se passe actuellement en U.R.S.S., dans une société se prétendant aller vers le socialisme, n'est pas faire de l'antisoviétisme ou de l'anticommunisme, au contraire c'est obliger l'ensemble des hommes, des femmes, des organisations voulant construire de nouveaux rapports sociaux à débattre de cette question clé. Si nous sommes si exigeants sur cette question (il ne s'agit pas pour nous de se prononcer sur la validité de ce qu'affirme Soljenitsyne ou d'autres soviétiques), c'est qu'il nous apparaît impossible d'affirmer libérer l'être humain de la domination, si, dans le même temps, on l'empêche d'exprimer ce qu'il est et ce qu'il croit devoir dire.

Il faut que les militants cégétistes, que les militants communistes sachent que nous n'accepterons, sur ce plan, aucun compromis.

La crédibilité de la construction d'un authentique socialisme en France passe par une modification fondamentale des rapports entre la société et l'individu.



Les 21 et 22 janvier 1974 ont été 2 jours importants pour la FUC-CFDT puisque notre organisation a reçu quatre représentants de la Fédération Allemande de la Chimie (IG CHEMIE), en particulier son Président, Karl HAUENSCHILD, président également de l'ICF, ainsi que Paul PLUMEYER, responsable à l'organisation, Liesel WINKELSTRATER, responsable des femmes travailleuses et Agnès KLOSS, chargée des relations internationales. Cette rencontre a scellé définitivement les bonnes relations que nous entretenions depuis plusieurs années au sein de l'ICF dans laquelle nos deux organisations sont affiliées.

2 jours avec les "Chimistes" Allemands

UNE INFORMATION NECESSAIRE RECIPROQUE

Volontairement, nos deux organisations ont voulu que cette rencontre soit une rencontre de travail efficace. Cette rencontre n'a donc rien eu de protocolaire pas plus qu'elle n'a été une confrontation sur les options idéologiques de nos deux fédérations.

Par contre-nous avons une vision plus précise de la situation des travailleurs allemands de la chimie et de la manière dont sont prises en compte et satisfaites leurs revendications. Cette information réciproque était nécessaire si l'on veut pouvoir coordonner dans l'avenir les luttes menées contre les sociétés multinationales. Pour permettre la plus grande efficacité de l'action syndicale internationale, il faut en effet connaître le plus précisément possible les problèmes posés aux travailleurs et aux organisations syndicales des autres pays sinon aux moments forts de l'action nous risquerions d'être déçus ou de décevoir si nos demandes ou nos réponses ne s'inscrivaient pas dans la démarche de nos partenaires.

ORGANISATION PUISSANTE

L'IG Chemie Allemande, forte de 630 000 adhérents est une organisation puissante qui, vis-à-vis du patronat, se trouve en permanence en situation de rapport de forces favorable. Cela ne l'empêche pas d'avoir une politique de cotisations élevées puisque chaque adhérent cotise sur la base de 1,2 % du salaire brut. Cette cotisation comprend la caisse de grève qui assure en cas de conflits 90 % du salaire net.

Avec une telle organisation, on comprend que les négociations sur les salaires qui ont lieu tous les ans dans les différentes régions n'entraînent que peu de grèves et des accords pourtant intéressants. Nous sommes là en face d'un exemple précis de ce que peut apporter un rapport de forces potentiel.

UNE SITUATION SOCIALE INTERESSANTE

Sur certains points, nous retrouvons une situation relativement proche de la situation française... le capitalisme ne peut pas avoir plusieurs visages.

C'est le cas par exemple de l'écart qui existe entre minis et réels (20 %) entre salaires masculins et féminins

(29 %). Sur d'autres points par contre, il semble que le poids de l'organisation syndicale à travers les conseils d'entreprises ait réussi à apporter un certain nombre d'améliorations que nous n'avons pas en France. C'est le cas notamment pour tous les problèmes liés à la garantie de l'emploi et de la rémunération soit en cas de fermeture d'entreprise, de restructuration et des mutations qui en résultent, de réductions momentanées d'horaires, etc.

Au niveau de la sécurité, il semble aussi que le problème soit plus avancé qu'en France. C'est dès sa conception que la machine fait l'objet de recherches concernant la sécurité. La prévention semble donc être une préoccupation plus importante que la réparation. La disparition du salaire au rendement semble être aussi en bonne voie bien qu'il subsiste encore dans le caoutchouc et la fabrication de petits objets.

DES PREOCCUPATIONS COMMUNES

Tout cela ne signifie pas que nos camarades allemands aient réglé tous les problèmes. Nous avons pu constater que sur un certain nombre de revendications nos préoccupations se trouvaient être communes.

Sur les conditions de travail par exemple, le problème se pose dans des termes semblables entre nos deux pays. En particulier, le fait que ce soit au niveau de l'entreprise que cette question doit être examinée. Sur le travail posté, des réductions importantes d'horaires ont eu lieu pour revenir de 56 heures à 40 heures sans perte de salaire, la poussée pour descendre au-dessous de cette limite n'est pas très forte mais les allemands sont très intéressés par nos propositions sur les aspects sociaux, familiaux et médicaux de ce genre de travail. Ils nous ont dit aussi être contre l'allongement des week-ends au détriment de la durée journalière de travail.

Préoccupation commune sur les salaires et la hiérarchie. Bien que l'échelle hiérarchique soit moins ouverte qu'en France, ils ont déjà été amenés à faire des combinaisons d'augmentations en somme fixe et en pourcentage.

Préoccupation commune enfin, les difficultés qu'ils rencontrent pour syn-

dicaliser les cadres et pénétrer de façon massive dans les sièges sociaux.

DES POSSIBILITES D'ACTIONS COMMUNES

Outre l'échange d'information, les deux délégations ont aussi tracé les grandes lignes de ce que pourraient être leur action dans le cadre de l'ICF : participation active aux conseils mondiaux permanents des grandes firmes multinationales et soutien en cas de conflits importants dans l'un ou l'autre pays.

Plus concrètement encore, l'IG CHIMIE et la FUC-CFDT vont rester en contact étroit sur le problème actuel de l'absorption de Roussel Uclaf par Hoechst. Une rencontre entre les militants des deux entreprises est déjà prévue dans le courant du mois de mars.



... und wenn unser Bart dreimal um den Tisch gewunden ist, kommen die Arbeitgeber und bringen uns eine Gehaltssteigerung.

et quand sa barbe aura tourné 3 fois autour de la table, les employeurs viendront, et sans syndicat décideront de l'augmentation.