

chimie

UNIFIEE

Fédé Unie Chimie

CHIMIE — PHARMACIE — PLASTIQUES — CAOUTCHOUC — VERRE — PETROLE

Nouvelle Série

CPP 339.D.73

N° 34 — JANVIER 1977

**Ce plan
Barre,
quel
boulet !**



Ce dessin dû au dessinateur PIEM figure sur l'affiche
qui annonce le **cfdt magazine** SPECIAL IMPOTS.

Dès maintenant, commande-le aux responsables CFDT.

F.O.-PATRONS MEME COMBAT

**Une alliance Patrons-FO et parfois CGC
élimine la CFDT et la CGT
du Comité de Coordination chargé de la prévention
en matière d'hygiène et de sécurité.**

Chargés d'examiner les problèmes de prévention au niveau des industries, les **Comités Techniques Nationaux (CTN)** sont des organismes paritaires dans lesquels siègent les représentants des 5 organisations syndicales représentatives et un même nombre de représentants des employeurs.

Les travaux des différents CTN sont coordonnés par un **Comité de coordination**, lui aussi composé par moitié des représentants syndicaux et patronaux.

L'ensemble des CTN ayant été renouvelé en cette fin d'année 1976, ils devaient, à leur première réunion, élire leurs représentants au Comité de coordination. Comme le veut une longue tradition (depuis 1946), cette désignation devait se faire par collège séparé, c'est-à-dire que les représentants des salariés élaient leurs représentants et les représenatnts des employeurs, les leurs.

Mais il n'en fut rien et, dans pratiquement tous les

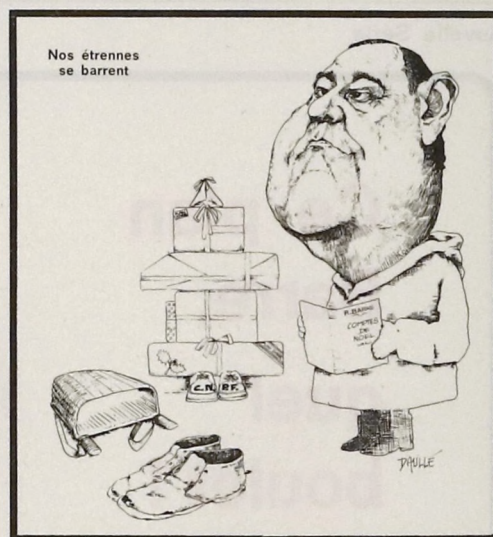
CTN (sauf celui de la chimie), on a pu assister à une coalition ; les employeurs votant pour les candidats FO, parfois CGC, contre les candidats présentés par la CFDT et la CGT. Il en fut ainsi notamment dans les CTN du caoutchouc, du plastique et du verre.

Les représentants CFDT et CGT se sont alors retirés des CTN en guise de protestation et nos deux confédérations sont intervenues auprès du Ministère du Travail pour émettre toutes les réserves quant au caractère légal de ces manœuvres.

Au moment où les problèmes d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail prennent une importance considérable dans l'opinion et la vie des travailleurs, l'élimination des représentants des deux organisations syndicales les plus représentatives montre que le patronat entend rester maître d'un levier essentiel de l'amélioration des conditions de travail, celui de la législation.

Malgré le plan Giscard-Barre
Malgré le refus patronal de négocier

**Le secrétariat fédéral de la FUC-CFDT
adresse ses meilleurs vœux
à tous les adhérents et leur famille
pour l'année 1977.**



Les enjeux de 1977

AU-DELA des « bons vœux », des « meilleurs souhaits » pour une année 1977 qui commence, il reste la réalité et, comme chacun sait, les réalités sont têtues.

En 1977, les conséquences du Plan GISCARD-BARRE vont peser lourdement sur les travailleurs. En premier lieu, **le blocage des salaires va porter un coup décisif au pouvoir d'achat**. Dans le secteur public (EGF, Charbonnages, Fonctionnaires), l'Etat-patron a déjà annoncé la couleur, les accords salariaux ne seront pas renouvelés. Dans le secteur privé, le CNPF a donné ses consignes aux entreprises pour qu'elles maintiennent les salaires à l'intérieur des normes admises par le Plan BARRE : + 6,5 % en 1977.

Par contre, le « blocage des prix » n'a pas empêché les indices du coût de la vie de continuer leur vertigineuse ascension au cours des derniers mois de l'année 1976. Des prix qui montent, des salaires quasiment bloqués, cela fait forcément des bénéfices quelque part. Mais, justement, un objectif de ce plan n'est-il pas de permettre aux entreprises de reconstituer leur marge de profits...

Plus préoccupante encore est l'aggravation de la situation de l'emploi. Des secteurs industriels entiers sont menacés : sidérurgie, machine-outil, engrais, textiles artificiels, certains secteurs du verre. On annonce tranquillement la suppression de plusieurs centaines, plusieurs milliers d'emploi. Dans le même temps, on continue les restructurations, les fusions et les concentrations d'entreprises qui, nous le savons bien, se soldent toujours par des déficits d'emploi. Et ce n'est pas noircir le tableau que de dire qu'il y aura encore des fermetures de petites ou moyennes entreprises. Il ne faut pas s'y tromper, la logique du Plan BARRE conduit à cette situation, car c'est **un plan d'austérité, de récession économique** pour imposer une restructuration de l'appareil industriel français, afin de mieux répondre aux conditions de concurrence imposées par le marché capitaliste mondial. La République Fédérale d'Allemagne est souvent citée en exemple dans sa lutte contre l'inflation, mais on ne dit pas toujours que cela repose sur plus d'un million de chômeurs et de nombreuses difficultés d'emplois.

LA LUTTE POUR L'EMPLOI restera un axe prioritaire de notre action syndicale durant cette année 1977. La situation actuelle montre la justesse des analyses de notre Fédération qui, depuis plusieurs années, développe une **offensive sur l'emploi**. Dans cette lutte, chaque petite victoire, chaque petit résultat compte : obtenir l'embauche

définitive d'un intérimaire ou la réintégration d'un jeune après son service militaire, empêcher un ou plusieurs licenciements, obtenir l'embauche d'un ou plusieurs travailleurs supplémentaires pour améliorer les conditions de travail ; autant de résultats positifs qui existent dès maintenant et qu'il est possible d'amplifier demain tout en continuant à se battre pour la réduction hebdomadaire de la durée du travail et l'avancement de l'âge de la retraite.

LE REFUS DU BLOCAGE des salaires constituera le deuxième axe de notre action syndicale en 1977. Dans nos branches, les patrons refusent toujours toutes discussions sérieuses sur la question essentielle des **SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**. Sur cet aspect important du contrat collectif de travail, les patrons ont vidé les conventions collectives de tout contenu réel : les salaires mini n'ont aucune prise sur les salaires réellement pratiqués et les systèmes de classifications sont bons pour le musée, ils datent de 1945 ou de 1936. A l'abri d'une convention collective inopérente, les patrons, dans les entreprises, individualisent le salaire pour diviser les travailleurs et éviter tout contrôle, inventent des primes diverses pour faire croire qu'ils paient bien, gardent jalousement le secret sur les salaires réellement pratiqués. Un tel système favorise l'anarchie la plus complète, les inégalités de toutes sortes, laisse au patron, seul, le pouvoir de fixer le salaire d'un travailleur sans garantie ni contrôle réels. C'est inacceptable et explique notre revendication d'un **barème national de salaires et classifications**.

L'ANNEE 1977 verra aussi s'amplifier la bataille politique ; les élections municipales constituent en quelque sorte le premier round avant les « législatives », normalement prévues en 1978. Nous assistons déjà aux premières manœuvres de la Droite, telle celle récente de J. CHIRAC.

Dans cette bataille, la CFDT prendra sa place non pour relayer les positions ou l'action d'un quelconque parti politique, mais pour jouer son rôle d'organisation syndicale qui entend exprimer la volonté collective de ses adhérents, des travailleurs, qui entend aussi faire partager au plus grand nombre et faire prendre en compte ses **conceptions d'un socialisme autogestionnaire**.

Mais les batailles électorales ne doivent pas empêcher la permanence de l'action syndicale quotidienne ; au contraire, les conditions d'une victoire politique des forces de gauche passent aujourd'hui par le renforcement de la **LUTTE CONTRE LE PLAN BARRE, POUR L'EMPLOI ET CONTRE LE BLOCAGE DES SALAIRES**.

Sécurité Sociale

Une campagne CFDT pour le droit à la santé et contre les manœuvres patronales et gouvernementales

Jusqu'ici le Gouvernement n'a annoncé que des mesures limitées (voir Chimie Unifiée n° 32). En réalité, son opération ne fait que s'amorcer et son ambition va bien au-delà. En fait, c'est tout le système actuel de garantie qui est mis en cause au profit d'un système plus adapté aux intérêts capitalistes. En gros, le projet gouvernemental et patronal est le suivant : une couverture sociale à trois niveaux.

1^{er} niveau : Pour toutes les catégories sociales, un minimum d'assistance : le minimum vieillesse, les prestations familiales, mais soumises à des conditions de ressources, les remboursements limités aux gros risques.

2^e niveau : Pour les salariés, une couverture contractuelle complémentaire, par exemple du type de celle qui est déjà négociée dans de nombreuses entreprises.

3^e niveau : Pour tous ceux qui en ont les moyens (salariés ou non), des contrats individuels d'assurance maladie et accident leur permettant de compléter leur couverture.

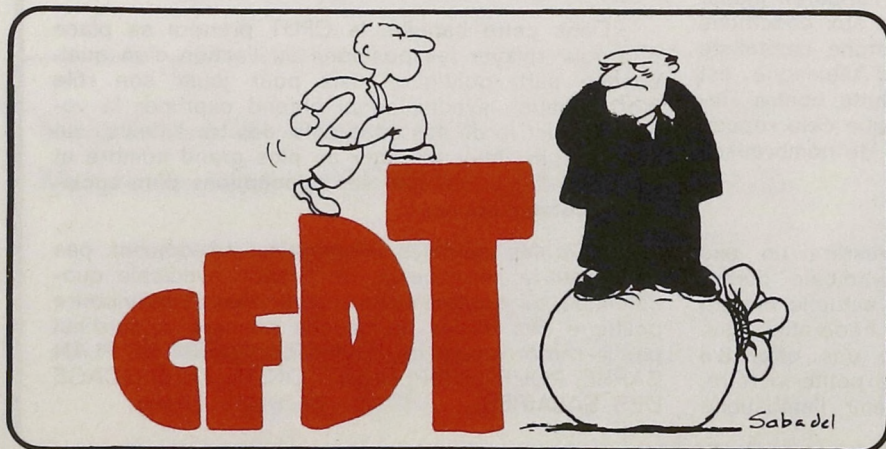
Ces objectifs sont tout à fait sérieux, d'autant qu'ils correspondent à des pratiques qui s'affirment de plus en plus.

Deux exemples :

1°) — La multiplication des systèmes de prévoyance complémentaire d'entreprise dans lesquels les assurances privées jouent un rôle de plus en plus actif et dominant.

2°) — La campagne actuelle, de plus en plus vive, des compagnies d'assurance pour placer des contrats individuels d'assurance maladie et accident. Ces pratiques ont d'abord été limitées, mais peu à peu elles s'étendent, au point de dénaturer, déjà largement dans les faits, les principes et l'application du régime commun de prévoyance lui-même.

Ainsi, le patronat a toujours combattu l'existence du régime commun et son extension, d'où les limites importantes de ce régime. Ces limites justifient des « compléments » qui, négociés entreprise par entreprise, créent des inégalités nouvelles et nombreuses. Et, enfin, tout ceci est finalement utilisé pour justifier le démantèlement du régime commun au profit du régime à 3 niveaux que nous venons de décrire.



LES CHIFFRES ACCUSENT

Charges indues (en milliards de francs)

- comblement par le régime général des déficits des régimes particuliers (6,8 M)
- dettes de l'Etat patron qui ne verse pas toutes ses cotisations (1 M)
- déficit du régime des non-salariés, formation des médecins, équipement hospitalier (11,65 M)
- TVA sur les médicaments et les frais de séjour (5,5 M)

soit 25 M

Manque à gagner dûs aux arrêts de travail en raison de l'insécurité et des accidents 24 M

Profits faits par le secteur privé et notamment par les laboratoires pharmaceutiques 10 M

Dettes patronales (appelées hypocritement arriérées) 5,5 M

Manque à encaisser en raison du chômage et des bas salaires 13 M

Total 77,5 M

LES COTISATIONS : un salaire différé

Paye du mois de Novembre	Entreprise	DUPONT M	Retenues n'apparaissant pas sur la feuille de paye
	Nom du salarié	DURAND J	
■ Salaire pour 174h	4,50%	112,50	2500,00
■ Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	3,45%	86,25	13,45%
■ Assurance vieillesse	1,20%	30,00	7,70%
■ Couverture complémentaire maladie, invalidité, incapacité, décès	1,76%	44,00	1,80%
■ Retraite complémentaire			2,64%
total		272,75	2500,00
net à payer			2227,25
■ Fonds national d'aide au logement			0,10%
■ Accidents du travail			2,00%
■ Allocations familiales			9,00%
			225,00
			917,25
Total des sommes affectées à la couverture sociale		1190,00	
		dont 185,00 de couverture complémentaire	
		Part dite patronale récupérée dans les prix et moindres augmentations	

Contre la politique nucléaire du Gouvernement

La grève des camarades du CEA de LA HAGUE (Contentin) qui a duré du 16 septembre à fin novembre 1976 a posé le problème du retraitement des combustibles nucléaires et de la transformation des activités de production du CEA (Commissariat à l'Energie Atomique) en activités commerciales qui

risquent de faire bon marché de la sécurité, des conditions de travail et d'emploi.

Le film « Condamnés à réussir », réalisé par les travailleurs du CEA de cette usine montre les conditions de travail qui se dégradent et les dangers des déchets radioactifs.

LA FRANCE, POUBELLE ATOMIQUE ?

L'usine de LA HAGUE est, pour l'instant la seule usine de retraitement au monde qui pourra (peut-être !) retraiter les combustibles irradiés des centrales à eau légère réalisées ou en cours de construction. Cela risque de transformer la France en « poubelle atomique » ! Les autres usines de retraitement dans le monde ont été arrêtées.

Les assises du nucléaire, tenues à CHERBOURG les 27 et 28 novembre 1976, ont permis de lancer le débat public et d'affirmer les positions de la CFDT.

Celle-ci appelle à lutter contre le programme électro-nucléaire du gouvernement et demande un arrêt de 3 ans de toute décision de construction de centrales, étant donné les risques liés à une accélération du programme et à la privatisation de l'industrie nucléaire bénéfique pour quelques grosses industries capitalistes.

Il faut savoir notamment que les centrales à eau légère produisent des combustibles radioactifs qui sont retraités pour en sortir, en particulier, le plutonium très radioactif et extrêmement toxique dont la demi-durée de vie s'élève à 24 000 ans ! Ce plutonium est utilisable pour la fabrication d'armes nucléaires. Ces mêmes centrales rejettent, dans l'atmosphère et dans l'eau,

différents produits gazeux et liquides et notamment une énorme quantité de chaleur non récupérée. Ces centrales ne sont pas à l'abri d'incidents très graves et, lors de leur mise hors service, devront être murées pour que la radioactivité décroisse pendant de très longues années.

Le plutonium pourrait être en partie réutilisé dans les surrégénérateurs, outils très dangereux car ils contiennent 4 tonnes de plutonium et 5 000 tonnes de sodium liquide dont on ne maîtrise pas l'inflammation.

La CFDT s'élève vigoureusement contre l'implantation du surrégénérateur « Super phœnix » de 1 200 MW de Creys-Malville (Rhône), car la technique n'est pas fiable à une aussi grande échelle.

L'EDF a développé le chauffage électrique qui consomme beaucoup plus d'énergie au total qu'un chauffage ordinaire, pour justifier et rentabiliser le développement de l'énergie nucléaire.

L'agence pour les économies d'énergie lutte d'ailleurs contre le chauffage électrique.

Ce programme nucléaire signifie aussi le maintien d'une société centralisée et policière, notamment par le biais du contrôle des matières radioactives, ce que nous ne saurions accepter.

LES POSITIONS DE LA CFDT

Aussi la CFDT s'est-elle prononcée :

- contre le surrégénérateur de Creys-Malville ;
- pour un arrêt de 3 ans du programme nucléaire avec la mise en place d'un véritable débat public ;
- pour la diversification maximum des énergies, notamment le développement des énergies nouvelles (l'EGF a entamé des recherches sur l'énergie solaire, mais l'investissement dans ce domaine — 1 ingénieur et 2 techniciens — est misérable en comparaison de celui consacré à l'énergie nucléaire ;
- pour une coopération avec les pays producteurs de matières premières, gaz et pétrole notamment ;

■ pour une société moins « énergie vorace », par un débat sur l'utilité sociale des produits et un développement des services publics (transports notamment).

La FUC, consciente de la gravité des choix énergétiques qui orientent la société toute entière, met en place un groupe de travail pour élaborer une plaquette qui résumera nos positions.

Deux livres sont actuellement disponibles à Montholon-Services :

« L'Electro-nucléaire en France », fait par le syndicat CFDT de l'Energie atomique (collection Sciences), au prix de 18 F.

« Nucléaires, Energie : nos conditions », dans la collection CFDT-Informations, au prix de 5,50 F.

NOUVELLES DES BRANCHES NOUVELLES DES BRANCHES



PETROLE

FUSION ELF - ANTAR

Sur proposition de la CFDT, les Comités d'Entreprise décident d'aller en justice pour obtenir des directions l'information sur l'avenir de l'Emploi. dans la nouvelle Société.

Le 16 septembre 1976, les comités centraux des entreprises ELF et ANTAR étaient informés du projet de fusion entre les 2 sociétés. Dans la logique capitaliste, c'est une suite à la restructuration du groupe ERAP, SNPA, ELF-AQUITAINE.

Le 3 novembre 1976, les mêmes comités étaient appelés à donner leur avis sur ce projet de fusion. Il s'agit d'une obligation légale qui s'impose aux employeurs.

Entre ces deux dates, il y a eu plusieurs réunions d'un groupe de

travail commun à ELF et ANTAR pour préparer l'avis à donner. Ce groupe a rencontré, à plusieurs reprises, les directions générales des deux sociétés pour recueillir l'information nécessaire, notamment sur la question principale qui préoccupe les travailleurs, et donc les syndicats : l'AVENIR DE L'EMPLOI dans la nouvelle société.

Les directions ont remis de volumineux dossiers, beaucoup de données statistiques, mais qui renseignaient uniquement sur la situation actuelle. Les questions posées quant à l'avenir restaient sans réponse.

PAS D'INFORMATION - PAS D'AVIS DU CCE

N'ayant pas l'information nécessaire, les Comités Centraux d'Entreprises, sur proposition de la CFDT, décidaient d'engager une action en justice afin d'obliger les directions ELF et ANTAR à fournir aux représentants des travailleurs toute information sur le volume et les structures d'emploi pour l'après janvier 1977. Bien entendu, la Direction n'était pas d'accord, et le Président R.H. LEVY a tout essayé pour empêcher le vote du Comité Central qui déciderait d'aller en justice. Peine perdue, le vote fut acquis par 34 voix, contre une, celle du Président. Il n'est pas mauvais de rappeler, au passage que, dans un Comité d'Etablissement ou d'Entreprise, le Président qui est toujours le patron ou son représentant, n'a qu'UNE voix et que les décisions sont prises à la majorité. L'ordonnance de référé fut rendue

le 16 novembre 1976. Le Juge donnait raison aux organisations syndicales et aux membres du Comité Central d'Entreprise, il désignait un expert avec mission de rechercher si l'information était complète et suffisante : « attendu qu'il est peu probable que les perspectives de la fusion s'arrêtent à l'aube du 1^{er} janvier 1977, que de fait, en ce qui concerne l'emploi dans la future société... les déclarations des directions laissent envisager que des contractions d'effectifs auront des répercussions certaines ».

L'expert dut reconnaître l'insuffisance de l'information, et d'exiger que les directions ELF et ANTAR communiquent aux CCE les documents complémentaires. Tout n'est pas dit, ... mais c'est un peu plus précis quant à l'avenir de l'emploi dans la nouvelle société.

LE VRAI VISAGE PATRONAL

Cet épisode de l'action menée par la CFDT face à la restructuration du groupe ELF AQUITAINE nous montre, une fois de plus, le vrai visage du monde patronal.

Dans le groupe ELF AQUITAINE, on ne refuse pas de se réunir avec les organisations syndicales, on est d'accord pour multiplier les réunions, les commissions, les groupes de travail. On a même signé des accords qui améliorent le Droit Syndical par rapport à la Loi. Enfin, on applique cette Loi, mais d'une manière très formelle. Dans cette histoire de fusion, les directions ELF et ANTAR ont retenu les apparences : consulter devient faire

une réunion, peut importe ce qu'on y dit ; informer c'est donner du papier, dire des mots, mais en aucun cas répondre aux questions précises qui obligeraient les directions à révéler une partie (bien faible) de leur stratégie d'avenir, des décisions futures. Ce serait alors s'enlever une parcelle de pouvoir. Et c'est là le vrai visage patronal, ne rien faire, ne rien accepter qui mette en cause le pouvoir patronal...

Alors, aujourd'hui, on demande au Juge, demain il faudra agir nombreux, unis et forts, pour obliger le patronat à céder.



VERRE

BSN LICENCIE A RIVE DE GIER

L'Emploi

Après la dégradation de l'emploi à BOUSSOIS S.A. (Siège, Centre de recherche, Meubeuge) et à SAINT GOBAIN DESJONQUIERES, l'usine BSN de RIVE DE GIER est atteinte par 352 licenciements sur un effectif de 1064 personnes.

Suite à des erreurs de gestion et à une concurrence importante de DURAND ARQUES, la fabrication de vaisselle-décor de cette usine serait supprimée entraînant ainsi l'arrêt d'un four.

BSN a prévu l'installation d'usines sur place (quenelles, cuves plastiques, bouteilles à oxygène) mais ces entreprises seront loin d'assurer les mêmes conditions de salaires que la gobeletterie.

A SOVIREL BAGNEAUX, le Ministère du Travail vient d'autoriser les 23 licenciements pour lesquels les travailleurs, après une lutte très dure en juin 1976 avaient obtenu un refus de l'Inspecteur du Travail. BEULLAC continue la même politique que DURA-FOUR. La direction de SOVIREL y a ajouté 200 nouveaux licenciements. Des réductions d'effectifs interviennent dans de nombreuses usines et sièges.

Les salaires

Les négociations paritaires dans la Miroiterie et le verre à la main sont jugées inutiles, du moins côté patronal. Nous recevons ou apprenons par les militants le contenu des recommandations unilatérales. Cette mé-

thode permet au patronat de retarder les autres négociations notamment celles sur les classifications.

Malgré une réaction progressive des travailleurs de SAINT-GOBAIN DESJONQUIERES, le blocage des salaires sans rattrapage est maintenu depuis 6 mois. Prenant prétexte d'une situation anormale de concurrence, BSN n'a pas appliqué la dernière recommandation de 2 % dans le flaconnage.

Les conditions de travail

Elles se dégradent notamment chez SOVIREL par la réduction d'effectifs et l'extension du travail posté, extension que l'on retrouve aussi chez BACCARAT dans le verre à la main.

Les négociations paritaires dans le verre mécanique sont bloquées. Seules des mesures du bruit et de chaleur seront effectuées dans les bouteilleries alors que nous demandons des mesures contre le bruit et la chaleur.

L'accroissement du nombre et la forfaitisation des repos compensateurs a été obtenu à SAINT-GOBAIN EM-BALLAGE.

L'action

Des actions ont été lancées chez SAINT-GOBAIN DESJONQUIERES, à BOUSSOIS SA.

Un certain nombre d'usines ont marqué la quinzaine d'action fédérale par des arrêts de travail, des débats et des cahiers de revendications.



PLASTIQUES

SODIP à MEYZIEU (Rhône) Nouvelle victoire des travailleurs

Entreprise de Transformation de Matières Plastiques, 850 salariés dont environ 600 femmes, filiale de Rhône-Poulenc Industrie. 70 % de la production des reins artificiels.

Dans cette entreprise, il existe périodiquement des luttes importantes :

- 1970 : 21 jours de grève
- 1971 : 15 jours de grève
- 1975 : 5 jours de grève
- 1976 : 12 jours de grève

aboutissant à des résultats importants sur :

- les salaires,
- le 13^e mois,
- les conditions de travail,
- la protection maladie.

L'assemblée générale du personnel du 20 octobre 1976 décide de démarrer, à compter du 3 novembre à 6 h., des grèves reconductibles. La CFDT majoritaire, mais en unité d'action avec les autres organisations de l'entreprise, joue un rôle déterminant à toutes les phases du conflit et c'est après 12 jours de grève que les travailleurs décident de reprendre le travail avec les résultats suivants :

- **Maintien du pouvoir d'achat :**
- + 2 % au 1^{er} novembre 1976,
- + 2 % au 1^{er} janvier 1977,

en avance sur les indices. Cette avance sera refaite en cours d'année au moment du rattrapage des indices. Pour l'année 1976, l'augmentation des salaires sera de 16 %.

- **Progression du pouvoir d'achat :**
- 150 F de prime au 1-02-77,
- 50 F de prime au 1-09-77,

les parties se reverront sur ce point au mois d'octobre 77.

- **Prime de transport :**

- Augmentation de 10 % au 1-11-76.

- **Prime exceptionnelle :**

- Paiement égal à 1 journée de travail pour tous les salariés et ceci en rapport avec le jour férié du 11 novembre.

- Application des recommandations patronales de la CCN-TMP pour le calcul de la prime d'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté :**

- Au-delà de 9 ans d'ancienneté, 1 % par an jusqu'à 20 ans.

- **Paiement des ponts :**

- 2 ponts par an entièrement payés et non récupérés.

- **Licenciement pour maladie :**

- Plus de licenciement pour longue maladie pour les salariés de plus de 60 ans.

- Pour tous les salariés, toute absence de moins de 6 mois pour opération grave, accidents corporels hors de l'entreprise, longue maladie reconnue par la sécurité sociale, n'entraîne plus un licenciement.

- Pour les absences supérieures à 6 mois et pour les mêmes raisons, consultations du CE.

- **Œuvres sociales du CE :**

- La direction passera par étape d'un financement actuel de 0,40 % à 1 % au 1-01-78.



PHARMACIE

Début janvier, des camarades de l'industrie pharmaceutique, de la droguerie et de la répartition pharmaceutique vont travailler sur LA SOCIALISATION DU MEDICAMENT.

— Quelques pistes de travail : une politique de la SANTE, en quoi cela concerne les travailleurs du médicament ?

— Comment faire garantir l'emploi de tous les travailleurs du médicament en cette période de restructuration de l'industrie pharmaceutique, y compris en cas de nationalisation de ce secteur ?

— Quels droits revendiquons-nous pour les travailleurs et les Organisations Syndicales, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail et l'organisation de la production et du travail (dont les problèmes de l'information médicale et de la distribution) ?

De cette session, il sortira peut-être une brochure sur LA SOCIALISATION DU MEDICAMENT, instrument de travail pour toutes les SSE sur ce thème.

RATTACHEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE CHIMIE :

Devant le refus de négocier du SNIP, même face au Ministère du Travail, nous entamons avec la CGT la dernière phase de la procédure de médiation.

SOMMAIRE

FO-PATRONS

même combat

page 2

EDITORIAL

Les enjeux de 1977

page 3

SECURITE SOCIALE

La campagne CFDT

Les chiffres accusent

Les cotisations :

un salaire différé

page 4

CONTRE

le tout nucléaire

page 5

NOUVELLES

DES BRANCHES

pages 6-7

1^{er} CONGRES

Syndicat USICEB

page 8

« CHIMIE UNIFIEE » - Rédaction-Administration : 26, rue de Montholon, 75439 PARIS - Cedex 09 - Téléphone : TRUdaine 92.03 - C.C.P. 2037 44 Paris - Le gérant : J. Moreau - Imprimerie Artésienne : 34 bis, rue Mongolfier, 62800 LIEVIN - Tél. (21) 28.27.53.

1^{er} Congrès

du syndicat chimie de l'étang de Berre

Le premier congrès constitutif du syndicat USICEB (Union des sections de l'industrie chimique de l'Etang de Berre CFDT) qui s'est tenu à Chateaufort les Martigues les 26 et 27 novembre 1976 a été un succès. Plus de 80 militants y étaient présents, représentant une quinzaine de sections, soit plus de 1 200 adhérents.

Un véritable débat démocratique s'est instauré durant ces 2 jours, qui a permis :

— de préciser et d'adopter les nouveaux statuts. Ceux-ci revêtaient une importance particulière puisqu'il s'agissait de dissoudre les syndicats d'entreprise actuels et de les transformer en sections d'entreprise adhérentes à l'unique syndicat : l'USICEB,

— de confronter et de faire le bilan de diverses pratiques syndicales dans les sections,

— d'adopter une politique financière ainsi que le budget du syndicat. Il fallait en fait, à partir de la cotisation de l'adhérent, dont le taux en 77 représentera 0,7 % de son salaire (0,8 % pour les cadres), définir les parts permettant :

- le fonctionnement du syndicat
- le fonctionnement normal des sections
- l'aide aux sections en difficulté et la création de nouvelles sections,
- de dégager des axes d'orientation en matière d'action pour les 3 années à venir. On peut citer :
 - la coordination et le soutien des luttes
 - une meilleure utilisation du potentiel de militants et des moyens matériels
 - la valorisation des acquis des luttes, etc.

En outre, 5 commissions de travail ont été créées :

- la formation syndicale,
- l'information syndicale,
- la commission CE,

— la commission postés,

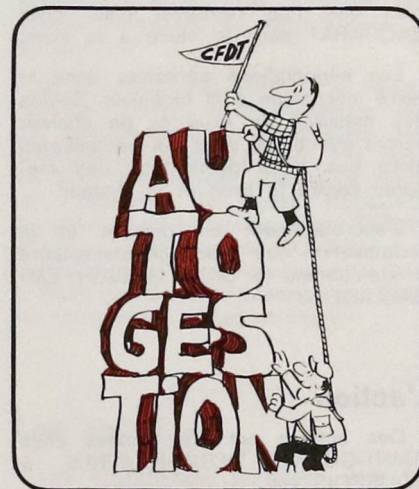
— la commission CHS et conditions de travail.

Dès maintenant, la confrontation entre les militants des différentes sections, à travers ces commissions, doit permettre :

— une meilleure analyse des conditions de travail et d'emploi qui se poursuivra à travers les enquêtes menées suite à la plateforme interfédérale CFDT-CGT,

— la confrontation des revendications, notamment pour les postés,

— l'amélioration des moyens d'information,



— le développement de la formation des syndiqués,

— l'utilisation des œuvres sociales du CE au service de l'action syndicale, et la revalorisation du rôle économique des CE.

— le développement de l'action dans les CHS.

Afin de permettre aux travailleurs d'avancer vers le socialisme autogestionnaire, les 26 et 27 novembre 1976, les militants CFDT de la chimie autour de l'Etang de Berre, ont forgé, en créant le syndicat USICEB, une arme efficace pour l'action.

C. PATRUNO

Secrétaire Général du Syndicat