

vités car le Comité d'Entreprise de l'usine Kuhlmann le faisait pour elle.

On dit parfois que « Villers-Saint-Paul a vécu à l'ombre de la cheminée ». Ce paternalisme d'entreprise paraissait à l'époque assez naturel.

Ainsi le 12 mars 1976, le Comité d'Etablissement a donné son accord pour entreprendre une étude relative à la construction d'un équipement socioculturel et sportif. Le Comité d'Etablissement a fourni à tous les salariés une brochure de présentation du projet et demande à chacun de s'exprimer dans un questionnaire afin de juger le projet, les coûts, la conception envisagée. Ce projet est divisé en trois tranches dont la construction est programmée sur 15 ans. La première tranche concerne une salle omnisports à deux niveaux (dont un boulodrome couvert), puis une piscine, équipement rare et très coûteux, et enfin, une grande salle d'activités multiples. Cet équipement est estimé à 1,5 milliards d'anciens francs, équivalent de quatre années de budget du Comité d'Etablissement. Le remboursement d'emprunts pour le Comité d'Etablissement doit s'étaler sur 21 ans.

C'est la première fois qu'un tel projet est porté par un Comité d'Etablissement depuis leur création en 1946. Cet équipement se justifie, selon le Comité d'Etablissement, par une amélioration des activités sportives et culturelles et par le remplacement du boulodrome extérieur par l'extension du

laboratoire de la division « Plastique ».

Finalement, seul, le bâtiment principal sera réalisé comprenant une salle omnisports, une salle de cinéma et un boulodrome extérieur. Les autres projets seront abandonnés du fait de la dégradation de la situation de l'entreprise. On multiplie les Cessations Anticipées d'Activité et les embauches diminuent.

Avec le choc pétrolier, le coût des matières premières augmentent et le site de Villers-Saint-Paul devient de moins en moins compétitif. La plate forme voit son activité se réduire, ce ralentissement provoque une vague successive de sept plans de restructuration du personnel. Le premier a lieu en 1979 et concerne les colorants. Ce plan prévoit la suppression de 507 postes dont 300 mutations et 200 CAA, des membres du personnel âgés de 57 ans  $\frac{1}{2}$  ou de 58 ans partent en décembre 1979. Les ouvriers maghrébins sont les premiers touchés par ces vagues de restructuration. Bientôt, un autre plan concerne le méthanol ou les colles urée-formol.

Les syndicats et la municipalité se mobilisent ; un appel à la solidarité est lancé et recueille 350 signatures de soutien. Les syndicats regrettent par ailleurs, que la Direction n'ait pas développée la recherche dans le secteur des colorants afin de mettre au point de nouveaux procédés. Ces investissements auraient pu avoir lieu dès 1976.

En 1979, une grève touche l'usine,