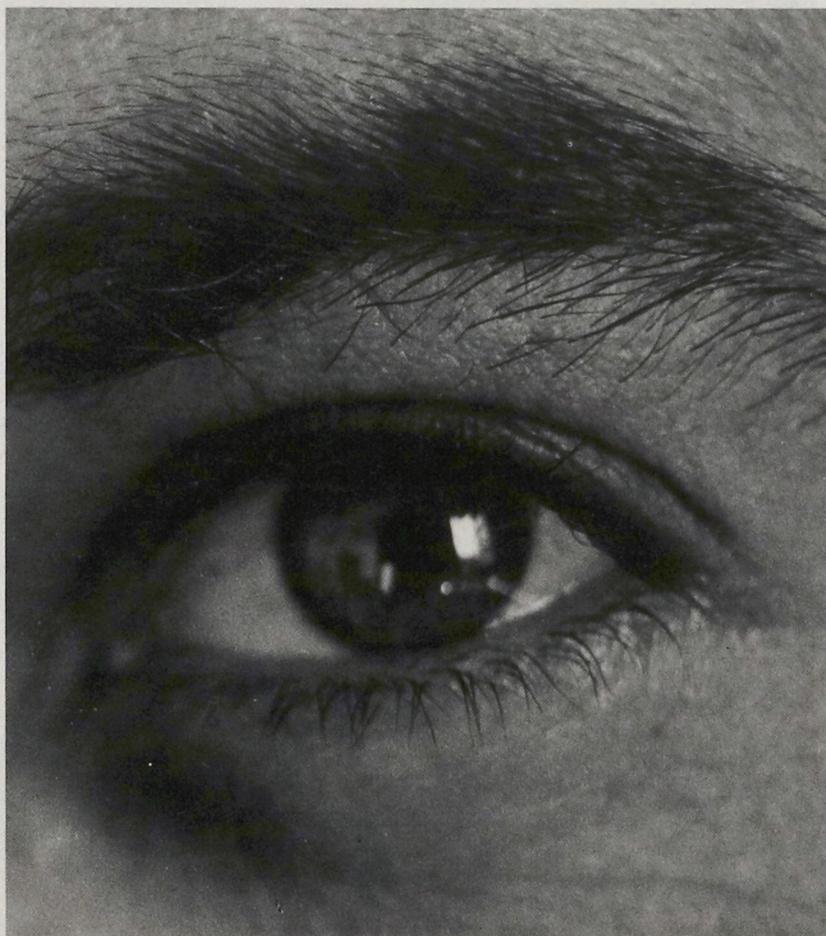
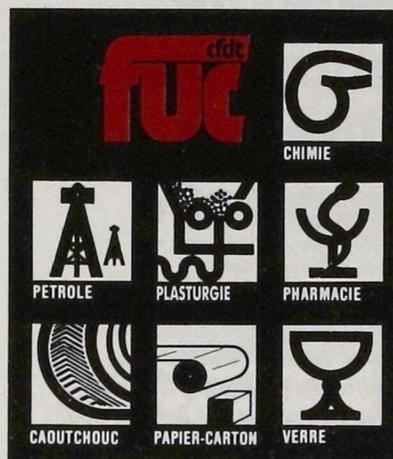


Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 26 NOVEMBRE 91



POUR L'EMPLOI OUVRIR L'OEIL ET AGIR DANS NOS ENTREPRISES

Avec les multiples portes d'entrée dégagées par la fédération : la maîtrise des changements du travail, la formation professionnelle, la réduction et l'organisation du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail, la mixité des emplois, l'environnement, etc.

BRANCHES LA POLITIQUE DU MEDICAMENT EN QUESTION



PLASTURGIE : le chantier bas salaires réouvert

p. 2 et 3

DOSSIER L'EMPLOI ON Y TRAVAILLE A LA FUC

p. 4 et 5

ETANG DE BERRE ATTENTION DANGER



p. 6

SYNDICALISATION A HUTCHINSON MONTARGIS

p. 7

UN COMITE EUROPEEN CHEZ ELF AQUITAINE

p. 8

Quand la démagogie ronge notre démocratie

Nous étions 200 000 le 14 Mai 1990 à défilé entre Bastille et République pour bien signifier qu'en France il y avait encore des hommes et des femmes pour dire « Non au racisme », « Non à l'antisémitisme ». Une réaction forte et saine à la profanation du cimetière de Carpentras. la CFDT avait alors insisté pour que cette riposte ne soit pas un feu de paille, mais au contraire, maintenue très vivace pour contribuer à stopper et éradiquer racisme et xénophobie.

Un an plus tard tout paraît oublié et, pire, les thèses de l'extrême droite, ainsi que le populisme, diffusent et gangrènent le pays.

Des membres de la droite traditionnelle, et pas n'importe lesquels, doublent les propositions de l'extrême droite par simple ambition électoraliste : un ex premier ministre parle « d'odeur » en montrant du doigt les immigrés, et surtout un ex président de la République assimile l'immigration à « l'invasion », tandis qu'il entend faire adopter la mesure du droit du sang pour l'attribution de la nationalité française. Ainsi, la politique du « café du commerce » en puisant dans les « yaka » ou « faut qu'on » les plus nauséabonds devient un programme pour certains. Ainsi ces responsables s'exonèrent dans la « démagogie » de la nécessité d'un vrai débat pour rechercher des solutions aux problèmes que pose l'immigration en « diabolisant » les immigrés comme clandestins ou envahisseurs.

Il en va du même principe quand un ministre en exercice, toutes bretelles dehors, désigne les « faux chômeurs » pour marquer son impuissance face au chômage grandissant.

Attiser les grandes peurs sociales, désigner les victimes comme coupables, sombrer dans la démagogie et le populisme, c'est grave ... très grave. Certains réagissent, mais le rejet de cette gangrène est encore insuffisant.

Le syndicalisme détient une responsabilité dans la défense de la démocratie en affirmant ses valeurs. Ces dérapages inquiétants doivent cesser pour affronter les problèmes de fond auxquels est confrontée la société française. La CFDT avec vous, avec d'autres, agira dans ce sens.

PHARMACIE



QUELLE POLITIQUE POUR LE MEDICAMENT ?

Après une série de baisses de prix et de remboursements négociés cet été, entre les industriels et les Pouvoirs Publics, dont le but était de faire baisser de 2,5% le chiffre d'affaires des laboratoires pharmaceutiques. Le gouvernement vient de faire connaître les grandes orientations d'une nouvelle politique du médicament.

Le « Plan Médicament » tient en quatre points forts :

– la création d'une agence du médicament, organisme responsable de tous les aspects scientifiques de la politique du médicament, dont les ressources proviendront de l'Etat (sous forme de subventions) et des industriels (par des redevances versées par la délivrance des autorisations de mise sur le marché).

– l'information du public et des professionnels devra viser à un « bon usage du médicament », grâce à une information plus objective des médecins et à un conditionnement mieux adapté aux prescriptions les plus fréquentes.

Par ailleurs, les pouvoirs publics s'orientent vers un plafond des dépenses de promotion (évaluées actuellement à 18% du chiffre d'affaires contre

13,5% pour la recherche).

– La maîtrise des dépenses de médicaments remboursables sera recherchée par des actions de prévention et de lutte contre le gaspillage et par la fixation chaque année d'un objectif d'évolution des dépenses de médicaments remboursables. D'autre part, cet objectif sera réparti par le Comité du médicament entre les laboratoires, par référence au niveau européen pour les produits innovants et en fonction des besoins de santé publique par les volumes (pendant les 5 premières années du produit).

– Enfin, favoriser la recherche-développement grâce à un nouveau système de fixation de prix (inspiré du modèle britannique).

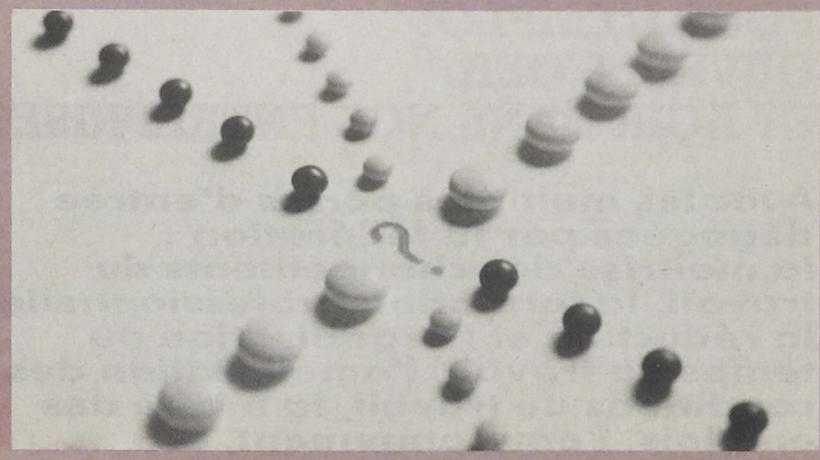
Il est trop tôt à l'instant de l'écriture de cet article pour analyser dans le détail un projet de loi qui sera éventuellement modifié sur certaines modalités techniques dans les prochains mois. Cependant, compte-tenu d'un certain nombre de problèmes réels (trop faible concentration de l'industrie face à une concurrence internationale de plus en plus vive, progression irresponsable des dépenses de médicaments en France par rap-

port aux ressources de l'assurance maladie..), il n'est que temps de prendre des décisions traitant les problèmes dans leur ensemble, de façon durable. Favoriser la recherche innovante, créer une agence du médicament et arrêter l'escalade des actions promotionnelles agressives, maîtriser les dépenses pour conserver un système performant de remboursement sont des orientations qui vont dans le sens demandé depuis des années par la CFDT.

La principale inquiétude de la FUC se situe au niveau de l'emploi, notamment pour les visiteurs médicaux, les salariés de la production et de la distribution pour lesquels une action tendant à la baisse des volumes aura des conséquences évidentes à court et moyen terme, notamment dans les laboratoires qui n'exportent pas.

Il sera nécessaire d'anticiper et d'accompagner ces évolutions inéluctables, et pour les pouvoirs publics d'être à l'écoute de la CFDT et des salariés de la pharmacie à travers les groupes de travail mis en place et dans lesquels nous entendons intervenir.

B. NOUVELLOT





PLASTURGIE : ENFIN L'OUVERTURE DU CHANTIER BAS SALAIRES.

Depuis 1986, la FUC-CFDT demande l'inflexion de la politique salariale dans la branche Plasturgie. Les bouleversements d'organisation du travail et technologiques ont en effet rendu totalement inadaptée et dépassée la grille des salaires minima et de classifications de la profession. En 1986 ce chantier avait été enterré du fait que la chambre patronale n'a pas voulu mettre en place un système paritaire sur l'évolution de carrière minimum des salariés de la plasturgie en face d'une évolution différenciée de la prime d'ancienneté, alors que la prime d'ancienneté est bien souvent la seule évolution de carrière (salariale) de la majorité de 70 000 salariés cantonnés dans les coefficients 135 - 145 - 155.

Pour la FUC-CFDT, il n'est pas question de lâ-

cher la proie pour l'ombre et elle revendique la mise en place de textes conventionnels nécessaires à une évolution de carrière réelle et maîtrisée dans les entreprises. Ces textes conventionnels devront préciser le rôle et les prérogatives des salariés et des syndicats dans cette évolution de carrière :

- des critères qualitatifs définis paritairement dans la branche et les entreprises ;
- une commission paritaire d'étude de postes dans les entreprises ;
- des possibilités de recours pour chaque salarié.

Lors de la première paritaire, les patrons ont fait la sourde oreille à notre demande. Nous reviendrons à la charge lors de la paritaire salaires du 6 Novembre, mais également lors de la paritaire sur les certificats de qua-

lification permettant de valider les acquis de la formation professionnelle, car il s'agit bien de la même démarche : permettre aux salariés, par la FPP, par les évolutions de plus en plus rapides de leur qualification, d'évoluer dans un éventail plus large des coefficients et des salaires.

Pour les salaires minima, la FUC-CFDT a demandé une première étape de revalorisation de 10% de la grille actuelle. Les patrons font une proposition de plus 11,5% au coefficient 130 (5 540 frs), et de plus 4% au coefficient 185. Nous attendons l'avis des sections et de tous les adhérents pour aller plus loin. Le tract fédéral est également à distribuer auprès des salariés afin de les informer des enjeux de cette négociation.

Jean-Pierre COCAULT.

Zénith

Le 12 Septembre, 270 militantes et militants de la FUC étaient présents au rassemblement CFDT pour l'emploi. L'équipe de Péchiney Noguères a présenté son action sur la reconversion d'une usine de 800 salariés, quasiment fermée aujourd'hui. Il y a du punch et de l'imagination pour l'emploi à la CFDT !

7^e congrès

La préparation du congrès de Rouen bat son plein dans les syndicats et régions chimie. Nos 200 délégués côtoieront une quinzaine de syndicalistes européens : italiens, espagnols, allemands, belges ; mais aussi des représentants des pays de l'Est : tchèques et hongrois. Une place sera faite aux instances syndicales internationales : FESCID et ICEF.

Caoutchouc

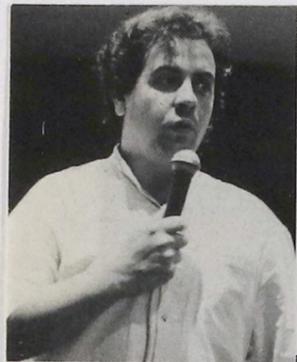
La CFDT a signé le 3 Octobre un accord sur la formation des membres de CHSCT dans le caoutchouc. Cet accord devrait faciliter la participation des militants CFDT aux formations de l'ACTIFE. L'amélioration des conditions de travail souvent difficiles, devrait suivre. MICHELIN : La CFDT détient le siège de secrétaire du comité de groupe Michelin (46 000 salariés : Michelin, Kléber, Volber, Pneus Laurent) qui s'est réuni pour la première fois en Septembre.

Papier/Carton

Les négociations sur les indemnités en cas de maladie et sur les classifications se poursuivent avec Jacques CALTOT, le nouveau secrétaire fédéral chargé de cette branche.

Accidents

La recrudescence des accidents dans la chimie cet été, et actuellement, nous rappelle l'urgence pour les équipes CFDT (dont les CHSCT) à se former sur « les risques industriels ». Notre intervention et notre action n'en auront que plus d'efficacité dans ces entreprises à risques.



Dossier

L'EMPLOI, ON Y TRAVAILLE A LA FÉDÉRATION

Le rassemblement du 12 septembre 1991 a donné à la CFDT l'occasion de recenser toutes les initiatives syndicales en faveur de l'emploi.

La FUC ne concentre pas sur un thème revendicatif magique ses préoccupations pour l'emploi, par contre dans ses orientations politiques et objectifs d'action elle donne la priorité à l'emploi avec des portes d'entrée multiples : la maîtrise des changements technologiques et organisationnels, l'amélioration des conditions de travail, la protection de l'environnement, la mixité des emplois, la formation professionnelle etc..

L'organisation du travail

Cette priorité politique depuis plusieurs années traduit la volonté d'agir en amont de l'ensemble des problèmes posés aux salariés et aux entreprises. Dans ce sens, il est possible d'anticiper certaines évolutions, de préparer les formations nécessaires, de favoriser les mobilités etc.. La défense de l'emploi

est toujours au rendez-vous de cet investissement en combattant :

– les exclusions des moins qualifiés, des moins mobiles, des plus vieux. En caricaturant, on pourrait présenter deux modèles opposés :

– Michelin pour le refus de toute concertation/négociation sur la modernisation : des charrettes au coup par coup et des bassins d'emplois saccagés. – Péchiney pour l'accompagnement avec de réels succès des changements techniques et organisationnels : préparer les salariés 5 ans à l'avance, à un changement de métier et s'occuper de la réindustrialisation du bassin d'emplois ou une usine est fermée.

Actuellement dans nos branches, il existe trois accords pour la prise en charge des changements du travail : dans la chimie, la pharmacie et le papier carton. Ces accords ne demandent qu'à être traduits dans la réalité par des accords complémentaires d'entreprises, ou par des actions concrètes d'application. (Accord Péchiney sur l'organisation du travail). Les outils existent. Nous pouvons travailler pour l'emploi et son évolution autrement qu'en comptabilisant les coupes sombres et FNE.

L'ORTT

Depuis quelques années nous sommes convaincus que la réduction uniforme et autoritaire du temps de travail ne constitue pas le meilleur moyen de traduire en emplois l'activité ainsi dégagée. Nous sommes favorables à des avancées négociées et adaptées à chaque activité. Il en va ainsi des accords de branche (la chimie en 82 et 89) et des accords d'entreprises (Waterman) qui peuvent concilier efficacité

économique, réduction d'horaire et emplois. En particulier, les dispositions concernant la modulation (pourtant si décriée) sont de nature à garantir la stabilité d'emplois permanents et à limiter le nombre d'emplois précaires. Dans ce domaine, des expériences plus nombreuses devraient venir encourager cette stabilisation de l'emploi à durée indéterminée.

A l'opposé, la mise en place d'équipes de fin de semaines ne semble pas favoriser durablement l'emploi car elle crée une catégorie de salariés marginaux.

Elle peut encourager indirectement les pratiques de double emplois ou de travail au noir. La lutte des Michelin Cholet est à ce titre exemplaire.

La FPP

Dans ce domaine, l'action principale en faveur de l'emploi est sa consolidation en élevant la qualification des salariés pour une meilleure aptitude aux emplois de demain. Cette action est particulièrement cruciale pour les caté-

gories les moins qualifiés, car il en va de leur maintien en activité. L'accord dans la Plasturgie traduit notre volonté de maintenir les emplois des OS confrontés à une modernisation technique très importante.

Une brochure fédérale et des stages de formation existent pour mettre en capacité les équipes syndicales de faire des propositions pertinentes dans leur entreprise. En étant offensifs sur la FPP, nous sommes des acteurs efficaces pour le maintien des emplois et l'insertion des jeunes en entreprise.

Égalité professionnelle

Quand on sait que le chômage touche beaucoup plus les femmes que les hommes, il est évident que toutes les actions en faveur de l'égalité professionnelle ont une répercussion positive pour l'emploi.

Le premier résultat est encore macroscopique, plus les femmes travaillent, plus le rapport actifs/inactifs augmente et cela signifie une activité plus importante (à population constante) qui génère de la croissance, donc de l'emploi. Le deuxième résultat plus près du terrain est de valoriser la formation initiale et professionnelle des jeunes filles et des femmes. A quoi cela sert-il de former des jeunes filles si certaines activités leurs sont interdites.

Le travail salarié féminin induit de nouveaux modes de consommation, et appelle le développement de services nouveaux : tout cela peut et doit créer des emplois.

La contribution fédérale s'est manifestée par l'élaboration d'un projet d'accord égalité professionnelle à disposition des branches ou sections, et par une action contre l'interdiction du travail de nuit des femmes.

La Cour Européenne de Luxembourg vient d'ailleurs de donner raison aux salariées et à la FUC sur cette question.

Conditions de travail et environnement

L'action en faveur de l'emploi est souvent en filigrane car l'analyse des conditions de travail et leur amélioration s'opposent souvent à la diminution des effectifs, mais les actions sont difficiles et peu voyantes.

L'amélioration des conditions de travail joue un rôle essentiel dans le caractère attrayant au nom d'une profession. Ainsi aujourd'hui le secteur du BTP est gravement handicapé par une image négative dans la population alors que des emplois sont disponibles en grand nombre.

Pour notre part, nous attirons régulièrement l'attention des Chambres Patronales et des directions pour qu'elles améliorent l'environnement de travail afin de faciliter le recrutement. De manière plus directe, l'amélioration des conditions de travail, la prévention

des risques industriels et la protection de l'environnement exigent le développement de nouvelles activités, de nouvelles disciplines qui nécessitent de nouvelles formations et donc des *Emplois nouveaux*

L'économie

Cet axe de la politique fédérale, à rapprocher de la priorité organisation de travail, est tout à fait essentiel pour la défense et le développement de l'emploi.

La vigilance des militants syndicaux, les questions pertinentes en C.E., le regard critique sur les comptes et résultats, tout cela concourt à préserver les emplois existants, et quelquefois à développer l'entreprise.

Par l'expérience, nous savons que certains choix sont arrêtés au regard de considérations technocratiques alors que la prise en considération du facteur humain ou d'une dynamique sociale aurait favorisé des décisions différentes et plus favorables à l'emploi.

Ainsi dans les industries de process comme le pétrole, ou la pétrochimie et la chimie de base, que signifient des réductions d'effectifs quand la masse salariale est inférieure à 10% du chiffre d'affaire ? En posant cette question, nous recevons la première interrogation : quelle est l'organisation du travail *pertinente, efficace et respectueuse des emplois* ?

Les contrats de Gestion Prévisionnelle des Emplois (GPE), sans apporter de solution miracle, peuvent orienter très utilement les politiques de formations de l'Etat, ou des entreprises et donc finalement conforter et développer l'EMPLOI.

L'action internationale

Mais où va se nicher l'emploi ? Et bien, son devenir est décidé quelquefois en dehors de nos frontières. Bien sûr, les lois du marché sont là avec leurs contraintes de délocalisation, de restructuration etc.. Mais il y a aussi l'ensemble des réglementations internationales au niveau mondial ou européen. Dans ce domaine, la FUC agit pour la défense de l'emploi en prenant en compte les intérêts des pays en voie de développement, et en préférant l'extension de garanties collectives au mot d'ordre de « produisons français ». Ainsi récemment nous avons du prendre position sur un projet de traité de libre échange avec les Pays du Golfe, et nous devons analyser les conditions d'activités de l'industrie pharmaceutique en Europe à partir de 1993.

La structuration syndicale internationale à laquelle la CFDT participe, est aussi un moyen de favoriser l'emploi en sachant que cette fois, il n'est pas seulement *hexagonal* mais au moins européen voire mondial.

Dominique OLIVIER



Pour l'emploi la CFDT en a pas mal... Développons-les.

ETANG DE BERRE : ATTENTION DANGER !

Lorsque l'on traite de ces réalités que sont l'environnement, la pollution, le risque industriel majeur, il faut géographiquement greffer à ce qui était « un des plus beaux étangs d'Europe », les sites industriels de Lavera/Martigues et de Fos-sur-Mer.

Forte présence d'industries à risque

Ça représente quoi ? Le site Shell/Berre l'Étang, la raffinerie Total à la Mède, le site Lavera avec la raffinerie BP France,

faut pas faire l'impasse sur les métaux de La Solla et d'Ascométal, ni d'EDF Ponteau et St Chamas. (Référendum du 6 octobre).

Pratiquement toutes les entreprises sont « sites classés Sévés », de telles zones industrielles ne sont pas sans engendrer des nuisances.

Depuis longtemps les militants CFDT de l'USICEB agissent dans les entreprises (CHSCT-CE), à l'extérieur, et ce en lien avec l'URI PACA, auprès des organismes concernés, des pouvoirs publics et politiques.

Les derniers incidents/accidents, nous démontrent

Pollution atmosphérique : brièvement, en Août 91, la cote d'alerte (1) fixée par l'OMS a été atteinte et dépassée 230 fois en concentration d'ozone, 78 fois en concentration de dioxydes de soufre (SO₂).

Pollution de l'eau : les tonnes de poissons morts fin Août, début Septembre, nous ne croyons pas que ce soit dû uniquement à la situation climatique exceptionnelle.

Risques industriels : c'est l'incident du vapocraqueur de l'Aubette (site Shell/Berre) du 22 Février 90 où l'on a frôlé une véritable catastrophe (nuage de gaz énorme),

les fumées, et il y en avait ! On déplore 4 blessés, dont un brûlé grave. Ce sont également les multiples accidents sur le site de Lavera dont plusieurs mortels.

Le dernier incident « connu » date du 10 Septembre 91, suite à une coupure EDF (explosion transfo), le site de Lavera, Total La Mède, Fos sur Mer, presque toutes les usines pétrochimiques sont arrêtées. **Nuage de chlore** sur Lavera, 2 salariés sont placés sous assistance respiratoire. La direction de Naphta minimise le risque et la situation dans sa déclaration.

Le service communication de Total déclare que les émanations sont non toxiques et sans conséquences pour l'environnement ! Sans parler des nombreux incidents dont nous n'avons pas eu connaissance parce que « non déclarés », voire camouflés.

sation du travail, le risque industriel majeur, la sécurité, l'environnement, le traitement des déchets. Il s'agit d'enfoncer le clou dans les entreprises pour la transparence des informations dans les CHSCT, les CE, etc. De continuer l'action sur les conditions et l'organisation du travail (travailler autrement, produire autrement) en s'inscrivant dans la démarche CFDT pour pérenniser l'EMPLOI.

La protection de l'environnement et des sites passe nécessairement par des investissements nouveaux dans nos industries, créateurs d'emplois nouveaux. Ca passe aussi, pour les militants CFDT, par une prise de conscience plus importante dans ce domaine, dans et hors de l'entreprise, car la qualité de la vie des populations riveraines nous intéresse, d'ailleurs très souvent ne sommes-nous pas aussi des riverains ? Enfin, avec la région chimie PACA et l'URI PACA, continuons l'action pour que nous soyons reconnus comme des interlocuteurs et des acteurs sociaux incontournables pour siéger dans les différentes structures ou institutions qui traitent de l'environnement.

N.B. : Les entreprises pétrochimiques du pourtour de l'Étang de Berre, c'est 8000 salariés. Nous disons qu'il faut que nos militants CHSCT et CE participent à l'élaboration des plans environnement d'entreprise. Un groupe de travail fonctionne et travaille sur ce thème en région chimie PACA, il devra s'étoffer et apprendre à exploiter et valoriser ses travaux.

Pour le syndicat :
Mimi RAMBAUD
Pour l'USICEB :
Patrick BRUNEL

(1) 150/200 microgrammes par M3 pour l'OZONE
350 microgrammes pour le dioxyde de soufre.



BP chimie, Naphta chimie, etc. Fos sur Mer avec Atochem, la raffinerie Esso, la S.P.F. (ex ICI) maintenant 100% Shell, l'air liquide, DPF, SPSE, ARCO.

Tout ceci fait partie du champ d'action du syndicat USICEB et de la région chimie URISIC CFDT PACA, mais il ne

avec force tout le travail à faire, aussi bien sur l'environnement/ pollution que sur les risques industriels majeurs ; la nécessité d'intervenir avec plus de pugnacité encore sur les conditions de travail, l'organisation du travail dans nos entreprises, sur le respect des normes, sur la sécurité.

heureusement cette masse gazeuse n'a rencontré ni source de chaleur, ni flamme.

Plus récemment c'est l'explosion du tuyau (pipeline) d'éthylène du 30/05/91 (site Shell), on ne sait toujours pas trop ce qui a « brûlé » dans le bâtiment de stockage et donc ce qui est parti avec

L'action de la CFDT

Face à cette situation qui s'aggrave, le syndicat, en lien avec la région chimie et la région interprofessionnelle, s'inscrit dans la démarche suivante : formation des équipes sur les conditions et l'organi-



L'usine Hutchinson SNC, située à Chalette S/Loing près de Montargis dans le Loiret, est l'usine la plus importante du groupe Hutchinson avec 1500 salariés, dont 380 femmes, 300 ETAM et 80 cadres.

Leader européen dans la fabrication des raccords caoutchouc de technologie avancée, l'usine travaille essentiellement pour l'automobile, joint de porte, joint de pare-brise. On y fabrique aussi du pneumatique vélo et moto ainsi que des feuilles caoutchouc, des rondelles conserves, des plaques et manchons d'isolation.

La section qui vivait depuis des années, a redémarré fin 1990 quand un déclin s'est produit avec des anciens militants reprenant la gâche et des adhérents du 2ème collège venus nous épauler, qui par leurs conseils ont su motiver la section. Dès les élections au Comité d'Etablissement de novembre 1990, la section double sa représentativité, et sur sa lancée, double le nombre de ses élus aux élections des délégués du personnel au mois de Mars 1991, avec pour la première fois un élu titulaire et un suppléant au 2ème collège. Une CGT implantée depuis toujours à Hutchinson, soutenue par une municipalité PC, devant la montée spectaculaire de la section CFDT, les insultes pleuvent sur nos militants, les mensonges, la démagogie, rien y fait, la section poursuit sa marche en avant. Les mentalités des salariés changent, et la CGT reste loin derrière. Nous continuons par des tournées d'ateliers et par l'information (un tract mensuel sur un point chaud et précis).

En Juillet 1991 la nomination des membres CHSCT se solde par un cuisant échec pour la CGT qui perd la majorité, et par la même occasion la CFDT prend le secrétariat du CHSCT. Depuis à peine un an, la section CFDT passe de 13% à 34% des votes au détriment de la CGT qui perd 20%.

Une équipe soudée et homogène

L'équipe CFDT, dynamique, continue sa progression, aussi bien en nombre d'élus, qu'en nombre d'adhérents, **multipliant par 5 le nombre de nos adhérents en huit mois**. Une équipe soudée, homogène, avec 5 élus titulaires, dont 1 élu au 2ème collège en DP, 2 élus titulaires au CE et 4 élus au CHSCT. Les nouveaux élus sont envoyés en formation, pour plus d'efficacité, afin de se préparer à assumer les nouvelles responsabilités d'organisation majoritaire auprès des adhérents et de tous les salariés dans l'entreprise. Si pour l'instant la priorité de la section c'est l'entreprise, nous nous préparons à prendre des responsabilités au sein des instances CFDT. Déjà un élu d'Hutchinson SNC siège à la commission de

branche caoutchouc. Depuis Mars 1991 la section CFDT tient une permanence en ses locaux tous les



HUTCHINSON MONTARGIS, LA CFDT AVANCE

lundis de 13 h. à 16 h. où tous militants, adhérents, et tous les salariés sont reçus avec le sourire pour tous renseignements. Notre section travaille toujours avec l'esprit syndical et démocratique au sein de l'entreprise auprès des salariés, afin de pouvoir mieux les informer face aux labyrinthes des difficultés dans les tâches de tous les jours, à l'usine ou en dehors de celle-ci. Si l'on remarque aujourd'hui une progression de la CFDT, ce n'est certainement pas un hasard, mais plutôt grâce au dynamisme des militants CFDT au sein de la section Hutchinson Chalette. La CFDT a toujours respecté ses engagements dans les orientations qui sont les nôtres, avec le but de toujours éviter de tomber dans l'abîme de la démagogie mensongère que mènent certaines organisations syndicales.

La section est tournée vers l'avenir

Demain nous voulons la majorité au Comité d'Etablissement et le secré-

riat, travailler dans les commissions, les développer et en créer de nouvelles pour la plus grande satisfaction des salariés. Progresser dans les élections des délégués du personnel pour faire avancer les choses, les salaires, les conditions de travail, et développer l'emploi. Progresser encore dans le CHSCT par la formation des élus afin que les salariés puissent travailler dans de bonnes conditions et en toute sécurité. Demain vers l'épanouissement des salariés dans leur vie de travail et de tous les jours. Demain c'est aussi la formation de tous les militants CFDT afin qu'ils soient plus à même pour dire ce qu'est la CFDT, et s'investir dans les instances fédérales et confédérales. Demain c'est vivre mieux, plus libre avec des salaires décents, avec du temps pour s'occuper des enfants et de soi-même. En trois mots, prendre le temps. C'est peut-être utopiste, mais la section CFDT Hutchinson SNC le sent comme cela

Section CFDT Hutchinson
SNC Chalette
Paul FOURNIER - Délégué Syndical.



COMITE EUROPEEN DANS LE GROUPE ELF AQUITAINE



Pour la première fois dans les secteurs de la chimie, un accord vient d'être négocié et signé visant à mettre en place une instance européenne d'information et de consultation dans le groupe Elf Aquitaine.

Cet accord est important au regard des principes qui l'inspirent, et constructif au regard de son contenu.

Les principes

Les organisations affiliées à la confédération européenne des syndicats (la C.E.S.), et la CFDT en particulier, ont la volonté de développer la dimension sociale dans la construction européenne. Toutes les actions permettant de nouer un dialogue en ce sens avec les organisations patronales et les instances européennes, doivent être favorisées. Mais, au niveau général et sectoriel, les représentants patronaux sont plutôt réticents à nouer de tels contacts.

Par contre, les relations évoluent progressivement au niveau des entreprises. Celles-ci reconnaissent la nécessité d'assurer la même information à tous les salariés de quelque pays qu'ils soient et dans certaines entreprises, l'idée d'une concertation transnationale fait son chemin. Pour aider les militants à négocier la mise en place de structures assurant l'information et la concertation, la Fédération européenne des syndicats de la chimie et des industries diverses (F.E.S.C.I.D.), a adopté, sur pro-

position de la FUC CFDT et de l'IG Chemie, un texte d'orientation précisant les grands principes à respecter et la démarche à suivre pour mettre en place ces « conseils européens d'entreprises » (ce texte est disponible sur demande à la Fédération, Tél. 42.02.42.09).

Le contenu

Les militants CFDT de Elf se sont appuyés sur ce texte pour conduire, avec beaucoup d'obstination, de longues négociations avec leur direction ; négociations auxquelles participait la FESCID. Progressivement, les négociations ont réussi à faire intégrer dans le texte de l'accord, la quasi totalité des principes jugés essentiels par la FESCID :

– l'instance a des compétences d'information et de concertation dans les domaines économiques, financiers, et sociaux (emploi) ;

– l'instance complète les missions des organes nationaux déjà existants sans se substituer à eux ni porter préjudice aux différents droits des salariés et de leurs représentants ;

– l'instance est composée de représentants du personnel des différentes filiales des pays de la CEE et de l'AELE.

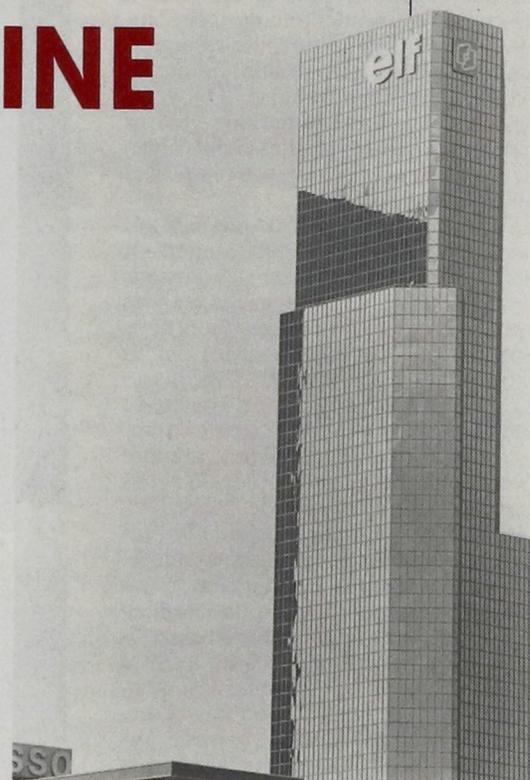
– l'instance se réunit au moins une fois par an, élit un secrétaire qui fixe l'ordre du jour avec le président. Les participants peuvent se faire assister par un expert et or-

ganiser une réunion préparatoire. Les frais sont pris en charge par la société d'appartenance, les débats sont assurés en traduction simultanée.

Cet accord est conclu à titre expérimental et un bilan sera fait après chaque réunion.

La CFDT a obtenu que l'accord soit signé par la FESCID au nom de toutes les organisations affiliées et de celles dont la confédération adhère à la C.E.S. soit 23 organisations. Pour confirmer le caractère européen de cet accord et conforter la légitimité de la FESCID, la FUC CFDT a considéré que la seule signature de la FESCID suffisait à engager toutes les organisations européennes affiliées, qu'elles soient étrangères ou françaises. Mais FO, comme la CFTC, n'ont pas voulu suivre cette démarche qui consacre un transfert de compétences vers le niveau européen et, ces différentes fédérations ont signé l'accord dans une rubrique nationale où apparaissait également la CGC qui pourtant avait déjà imposé sa représentation européenne groupusculaire (la FICCIA). La CGT a refusé de signer mais siègera tout de même...

En dépit de ces péripéties révélatrices d'une certaine immaturité dans la conception de la construction européenne, cet accord représente une excellente base de départ pour les salariés et militants du groupe Elf ainsi que pour les militants des groupes Rhône-Poulenc,



Péchiney et Saint Gobain. Dans ces dernières entreprises, les directions organisent déjà des réunions européennes mais se refusent à consigner ces pratiques dans un accord négocié et surtout limitent les prérogatives de l'instance à un simple rôle d'information générale.

Pour généraliser la mise en place d'instances européennes d'information-concertation, il faut organiser la pression permanente sur les directions des groupes concernés. Cette pression devant être coordonnée au niveau européen, la C.E.S. a choisi d'aider matériellement les militants de certaines entreprises test, à se rencontrer et à mettre au point une tactique commune envers leur direction. Ainsi, les militants d'Unilever, Solvay, Henkel, Akzo se sont récemment rencontrés à Maastricht. Ceux de Michelin ont or-

ganisé eux-mêmes une telle rencontre à Clermont le printemps dernier.

La commission européenne étudie actuellement une proposition de directive visant à imposer la mise en place de structures transnationales de concertation à toutes les entreprises ayant plusieurs filiales dans la communauté.

Vaut-il mieux attendre cette contrainte légale ou bien anticiper dès aujourd'hui en ouvrant les discussions ?

Ceux qui disent vouloir développer ces relations contractuelles seront jugés à la réponse qu'ils donneront à cette question.

Yves LEGRAIN

Rédaction : FUC-CFDT
42.02.42.09
47/49 av. Simon Bolivar.
75950 Paris cedex 19
Réalisation : Incidences
49.88.18.54