

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES-N° 2 JUIN 1987

VOUS AVEZ DIT PARESSEUX !

Dans la bataille des idées engagées,
réaffirmons l'importance de la
réduction du temps de travail pour
l'emploi.



CHIMIE :

**TRANSFORMATIONS
TECHNIQUES ET
ORGANISATION
DU TRAVAIL** p. 6



**LA PRODUCTIVITE
POURQUOI,
COMMENT (1)** p. 8

PETROLE :

L'ETAT DES LIEUX p. 2

PAPIER CARTON :

**LA CCN EN
CHANTIER** p. 3

ADHERER EN 1987

Une section en parle p. 7



Editorial

Par ses interventions, ses analyses, sa capacité de proposition, la CFDT joue un rôle central dans la période de mutation et de difficultés que nous traversons. La complexité des problèmes qui nous sont posés, l'ampleur des enjeux, ne peuvent se satisfaire de réponses simplistes reproduisant des discours élimés, et notre organisation l'a bien compris.

Cette obligation impérieuse de répondre au présent tout en pensant l'avenir, cette nécessité de ne pas se cantonner à un attentisme frileux, ne permet pas d'offrir au regard une façade lisse, polie de certitudes. Ainsi régulièrement nous mesurons combien la CFDT, sur tel ou tel sujet, après l'une ou l'autre intervention, peut apparaître décalée ou téméraire et prêter le flanc à la critique.

L'enquête d'opinion récemment réalisée ne nous dit pas autre chose en nous montrant une CFDT bien placée pour l'avenir, mais aussi manquant de dynamisme et évoluant dans le flou. Alors il est urgent de prendre le taureau par les cornes pour réaffirmer toute notre identité et modifier la perception que l'on a de nous.

L'action de notre Fédération engagée dans la réflexion de reconstruction de notre projet syndical s'inscrit fermement dans cette perspective. Dans un domaine différent et à un autre niveau, la campagne « Image de la CFDT » que vient de lancer la Confédération répond au même souci. Une série d'affiches et de bandeaux vont permettre à l'extérieur et à l'intérieur des entreprises de présenter les axes forts de notre ambition syndicale.

Mais les affiches les mieux conçues, l'affichage le plus intense, le plus renouvelé, ne seront pas suffisants pour repositionner positivement l'image de la CFDT.

La sensibilisation conjointe des travailleurs est une nécessité absolue pour un effort de fond à mener avec tenacité.

Les militants vont bien sûr être à la tâche, mais vous, les adhérents, avez comme toujours un rôle essentiel à jouer pour assurer à notre effort commun un écho profond et durable auprès des autres travailleurs. La réussite sera le résultat d'une implication de tous. Nous pouvons et devons y parvenir.



L'ETAT DES LIEUX

Le 4 décembre 1986, la FUC CFDT a demandé à l'UCSIP l'ouverture de négociations sur la grille de classifications de la CCN de l'industrie du pétrole.

Ce travail est indispensable pour plusieurs raisons :

— les classifications de 1973 et 1976 (pour les cadres) ont tenu compte d'une réalité des emplois dans notre industrie. Entre ces dates et aujourd'hui, des emplois ont disparu, des postes de travail ont été modifiés. Le système de classifications est devenu incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouvelles tâches. L'expérience montre la complexité et la difficulté de cette gymnastique ;

— depuis une quinzaine d'années, les transformations qui se sont opérées dans l'industrie du pétrole tant dans le domaine du raffinage, de la distribution que dans le domaine administratif, ont modifié les compétences requises des salariés et les recrutements ;

— en lien avec l'introduction des technologies nouvelles, les différents domaines de l'activité pétrolière ont vu d'importantes évolutions et transformations des formes d'organisation du travail.

Lors d'un exposé à la CNPE du 7 octobre 1986, la délégation patronale confirmait indirectement le constat de notre organisation.

A la réunion du 24 mars 1987, la FUC CFDT exposait les raisons de sa demande et formulait des propositions précises sur la méthode de classement et le contenu d'un accord cadre. En particulier, nous nous sommes expliqués sur notre proposition de définir des niveaux et des échelons, les niveaux étant le premier élément de classement. Pour chacun des niveaux existe une définition qui porte sur différents critères : autonomie, responsabilité, initiative, commandement... Chaque niveau comporte des échelons. L'accord

cadre que nous proposons comporte trois grands volets :

1 - Une grille de classifications.
2 - Des seuils d'accès aux échelons et niveaux, la reconnaissance de la formation professionnelles.
3 - Des droits et moyens pour suivre la mise en œuvre dans les entreprises.

La position de l'UCSIP rappelée à la deuxième réunion du 29 avril 1987 est pour le moins fermée. Les propos qu'elle a tenus en octobre 1986 sont envolés. Les transformations qu'elle décrit n'ont à ces yeux aucune conséquence majeure sur les classifications.

Pour la délégation patronale, nos discussions ne portent que sur un « toilettage et non sur la refonte de la grille ». Elle considère que le système de classement ne doit pas être remis en cause. « Il s'adapte bien à la situation et ne pose pas de problème d'application ».

Et pourtant... A Total, à la Shell, chez Elf... les directions d'entreprises modifient les classifications unilatéralement ou avec un semblant de discussions.

D'un côté du « sur place », de l'autre des modifications au coup par coup. La FUC CFDT n'a pas manqué de relever cette contradiction.

Convaincus de la nécessité de revoir les classifications (l'attitude des sociétés est une preuve supplémentaire), nous avons proposé de faire la démonstration du bien-fondé de nos propositions en pratiquant paritaire un « état des lieux » filière par filière des emplois réellement exercés dans la profession et réfléchir et proposer des éléments de définition au regard des critères retenus communément.

L'UCSIP se dit d'accord avec cette méthode. Une prochaine paritaire fin juin nous permettra de mesurer les intentions réelles des uns et des autres.

Francis Battut

Bientôt une convention collective nationale dans la production et la transformation papetière ?

Deux ans déjà que les discussions sur une Convention collective nationale production et transformation de l'industrie papetière sont engagées avec le syndicat général des fabricants de papiers, cartons et celluloses de France.

Les enjeux de cette négociation sont importants.

Le premier enjeu est de lutter contre l'éclatement conventionnel et catégoriel qui existe dans le secteur production et transformations.

Qu'on en juge !

Dans la transformation : une convention régionale Paris/Normandie qui fait office, quand cela arrange le patronat, de convention nationale.

Dans la production : une multitude de Conventions régionales inscrites sur le papier mais qui n'ont dans les faits aucune existence réelle. Pas de réunion, pas de négociation. Seule la Convention Paris/Norman

Les adhérents et adhérentes informateurs médicaux, rattachés au siège de leur entreprise exercent parfois loin de leur SSE. Il n'est pas toujours facile pour eux, de prendre connaissance des informations syndicales.

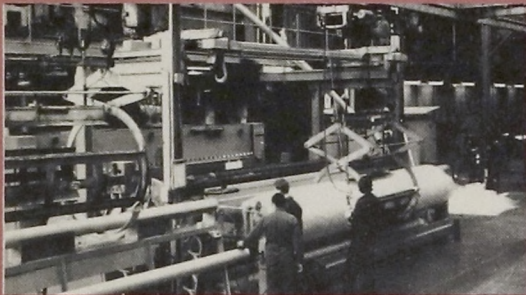
Aussi, avons-nous jugé utile de publier certaines informations spécifiques.

D'une part, les remboursements des frais professionnels, frais de voiture... (voir tableau).

D'autre part, l'action auprès de certaines institutions et ministères sur les abus de la visite médicale et la fonction des informateurs médicaux.

Dans le cadre des discussions sur les problèmes de la Sécurité sociale et suite à une intersyndicale, des rencontres sont en cours auprès des ministères de la Santé, des Affaires sociales de l'Ordre des médecins et des pharmaciens. Un texte commun est remis, rappelant le rôle véritable d'informateur que devrait avoir le visiteur médical.

La CCN en chantier



die maintient un semblant de vie contractuelle par des réunions paritaires dont les résultats sont bien maigres (depuis 1975 aucun accord sur les salaires minima ouvrier !).

Les demandes de la FUC-CDFT ont porté sur une Convention collective nationale intercatégorielle, c'est-à-dire un volet dispositions générales applicables à toutes les catégories de personnel et des avenants particuliers pour chacune des catégories. C'est dans ce sens que les partenaires sociaux travaillent aujourd'hui.

Le deuxième enjeu est la mise sur pied de véritables garanties communes à l'ensemble des salariés. En particulier sur les droits et moyens d'une présence syndicale, d'institutions

représentatives homogènes à l'ensemble de la branche. Nous avons obtenu entre autres : la présence d'un représentant syndical au CHS/CT quelque soit l'effectif, un droit à la formation économique, syndicale et sur les conditions de travail. Des garanties disciplinaires précises de protections contre les licenciements, en particulier pour les longues maladies ou accidents du travail... Tous ces droits étaient soit inexistantes, soit différents d'une région à l'autre.

Le troisième enjeu est la mise en place d'une **vie contractuelle de branche**. Les discussions sur les salaires (quand elles existent) sont éclatées dans différents lieux. Nous

avons obtenu des négociations au niveau de la branche par la même, commune à tous les salariés.

La branche constitue à nos yeux, le niveau approprié pour discuter et mettre en œuvre des cadres incitatifs pour négocier dans les entreprises sur les aspects : durée et organisation du travail, qualifications, introductions de nouvelles technologies.

La branche c'est aussi le niveau adapté pour la mise en place de véritables **lieux de concertation** pour analyser les évolutions de tel ou tel secteur, anticiper sur les transformations qui s'opèrent dans l'industrie par la mise en œuvre de plan d'adaptation, de formation, de requalification.

Nous entamons maintenant une dernière ligne droite. Des avancées sont encore possibles dans les différents avenants. Pour consolider et continuer à progresser, les équipes syndicales dans les entreprises et syndicats doivent appuyer plus fort sur la pédale d'accélérateur.

La Convention nationale c'est l'affaire de tous ! **F.B.**

A l'occasion du VII^e Congrès de l'Union confédérale des cadres (UCC CFDT), un important rassemblement d'ingénieurs et cadres sera organisé au Palais des Congrès de Paris. « Objectif 2000 », tel est son nom, permettra à 2000 ingénieurs et cadres de discuter pendant deux jours les 10 et 11 octobre 1987, sur « l'entreprise et les défis pour les cadres », et « les cadres et l'Europe ».

Des syndicalistes européens, des chefs d'entreprises, des responsables politiques participeront aux débats.

A La Villette, le samedi 10 octobre 1987 au soir, sera organisé un débat sur « Sciences et cultures de l'an 2000 ». Les cadres adhérents à la FUC sont cordialement invités à participer nombreux (avec leur épouse) à cette manifestation. Faites-vous connaître à la Fédération.

Instruments à écrire

La pointe est un peu sèche dans les négociations en cours sur les classifications. Seuils d'entrée trop bas pour les diplômés et par contre responsabilités excessives aux différents niveaux et coefficients sont les points durs depuis le début des discussions. La Chambre patronale n'ayant, jusque-là, pas apporté de réponse sérieuse à nos revendications, les chances d'aboutir à un accord demeurant faibles alors que la grille actuelle est de plus en plus inadaptée.

Répartition pharmaceutique

Le texte de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail proposé par la Chambre patronale s'il contenait des aspects positifs, ne pourrait être accepté en l'état. Une commission mixte se tiendra fin juin au ministère du Travail ce qui reporte la décision en juillet.

Informateurs médicaux

INDEMNITES KILOMETRIQUES DES VISITEURS MEDICAUX AU 9 MARS 1987

(Application de l'article 1 de l'accord collectif du 28 avril 1986 et du protocole d'accord du 28 avril 1986).

Voiture d'une puissance fiscale égale à	Barème général		Barème supplétif	
	Montant A1	Montant B1	Montant A2	Montant B2
3 CV et au-dessus	1,5126	0,6855	1,9876	0,5626
4 CV	1,8354	0,7455	2,4205	0,6651
5 CV	2,0798	0,8288	2,7541	0,7311
6 CV	2,1851	0,8001	2,9241	0,7071
7 CV et au-dessus	2,4605	0,9040	3,3069	0,7676

FRAIS DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE DES VISITEURS MEDICAUX AU 9 MARS 1987

2^e et 3^e alinéas du paragraphe B de l'article 20 annexe V.M. abrogés, remplacés par :

- 2^e Autres secteurs : 281,00 F par jour passé hors du domicile.
- 3^e Paris - 78-91-92-93-94-95 et autres secteurs : 70,25 F par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le V.M. précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

VOUS AVEZ DIT PARESSEUX ?

Extravagance dangereuse, la réduction du temps de travail ? C'est ce dont tentent de nous persuader les propos fallacieux qui alimentent une véritable bataille d'idées dont l'enjeu est l'opinion. Le tout au mépris des réalités historiques et du bon sens.

Dans un livre paru dernièrement, le PDG de chez Gringoire Brossard, tente de démontrer que tous les maux de la société française d'aujourd'hui résultent d'une France paresseuse où les Français ne travaillent pas suffisamment. Des journalistes, des économistes comme F. de Closets, A. Minc, emboîtent le pas de ce discours et vont jusqu'à déclarer qu'aujourd'hui pour redresser la société, il faudrait travailler 45 heures payées 40.

Un discours dangereux car comme tous les discours simplistes, il se propage facilement d'autant que le gouvernement y est sensible. Un discours qui peut remettre au goût du jour de vieilles idées du genre : « les chômeurs sont des fainéants », « les Français des tire-au-flanc

Que peuvent penser trois millions de chômeurs d'un tel discours, ils sont certainement d'accord avec une chose, il faut travailler plus, « plus », oui mais « plus » nombreux, seule façon de ne pas tomber dans la paresse forcée.

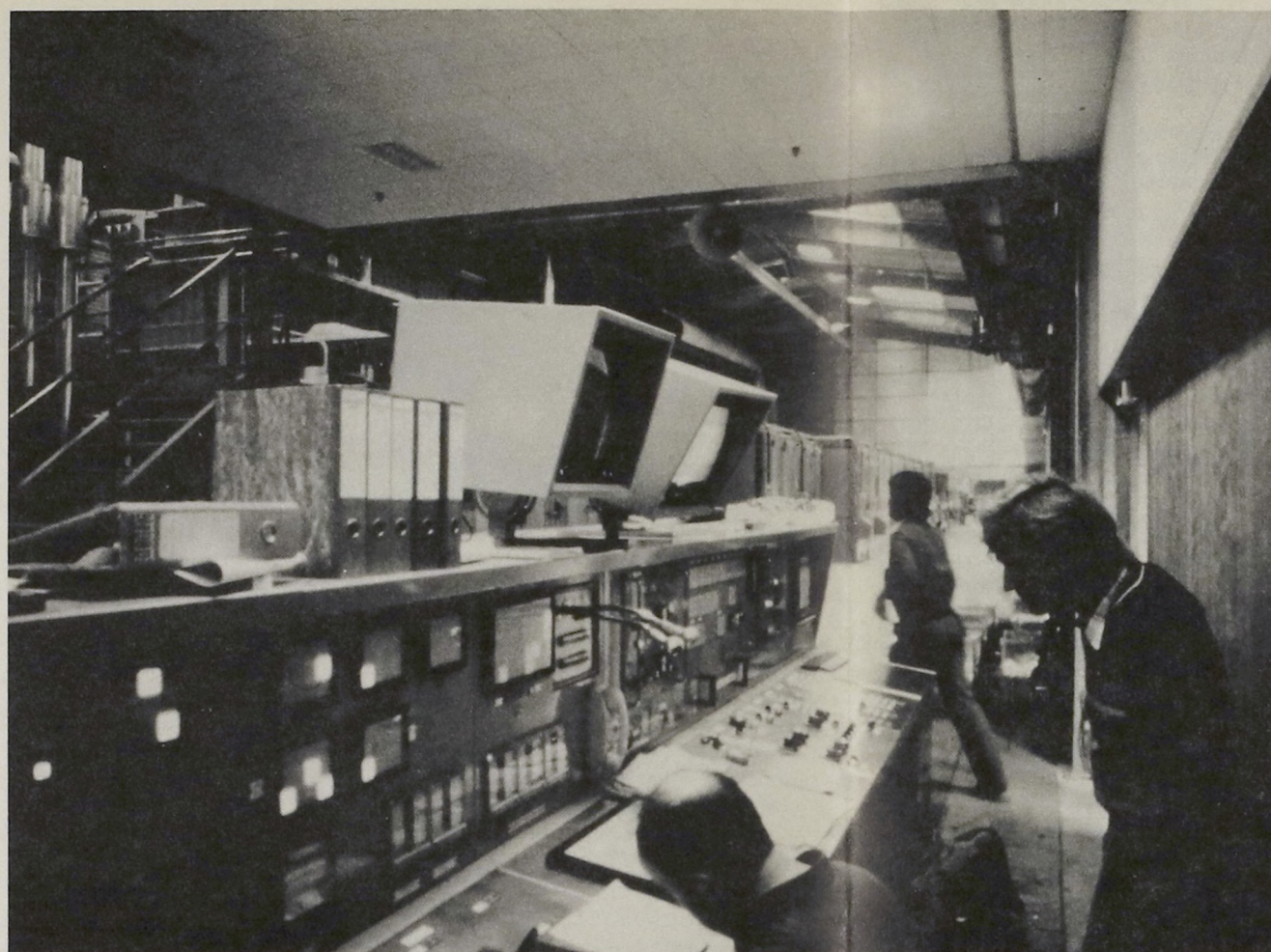
La paresse, source de retard économique, de modernisation, n'est pas celle que l'on croit, c'est celle de ceux qui ne veulent rien changer, de ceux qui refusent de regarder l'ensemble de la société avec toutes ses dimensions, de ceux qui ne pensent qu'au profit immédiat à l'économie à court terme.

Une vision limitée qui ne mène qu'à la régression qui nie toute évolution sociale et culturelle.

Ne pas laisser s'installer un tel discours, porter en permanence la nécessité de progrès qui lie le social, l'économie et le culturel. Voilà bien une des grandes ambitions de la CFDT.

Edmond Maire disait récemment : « La réduction du temps de travail doit être l'élément constitutif d'un projet dont l'objectif est le chômage zéro et l'augmentation du temps libre... C'est un pari sur l'intelligence et un pari sur l'intelligence n'est jamais perdu d'avance... ».

Chômage zéro car une société ne peut progresser que si chacun y est autonome. Temps libre car synonyme de culture, loisirs, santé... Chômage zéro, temps libre. Voilà les maîtres mots de la modernisation.



Réduire le temps de travail, un enjeu de société

La réduction du temps de travail ne suffit pas, nous en sommes conscients, si l'on veut en même temps améliorer la productivité et la qualité, il faut nécessairement lui adjoindre l'aménagement, afin de permettre une meilleure utilisation des outils de production et de meilleurs services. Mais l'aménagement ne peut se concevoir que lié à la réduction du temps de travail, car seul ce couple lie emploi et production. Mais ce n'est pas suffisant, l'économie passe aujourd'hui par la qualité des produits et des services, pour cela, il faut des salariés motivés à un travail bien fait et qualifiés pour le faire. C'est toute l'organisation du travail qui est à revoir, une organisation du travail qui prenne en compte la qualification et l'autonomie des salariés et qui nécessite aussi de revoir la formation initiale et professionnelle...

Temps de travail, aménagement, organisation du travail, qualification, formation.

Un immense chantier pour le syndicalisme, un espace pour l'imagination et la créativité, de véritables perspectives de changement et de progrès.

Autre espoir de société que celui proposé par ceux qui reculent pour avancer.

La R.T.T. depuis un siècle, la preuve par l'histoire

En France, il y a actuellement **21 400 000 personnes occupées. Il y a un siècle, on l'oublie parfois, leur nombre était sensiblement le même (21 300 000 en 1900) pour une population de presque deux fois moindre qu'aujourd'hui.**

Une réalité surprenante qui amène au moins 3 constats :

1. L'énorme croissance de ce siècle contrairement aux idées reçues n'a pas eu d'effet sur le nombre d'emplois ;
2. La croissance a toujours été accompagnée d'un sous-emploi depuis la fin du 19^e siècle et comparé à l'évolution de la population active, le nombre d'heures travaillées a toujours été inférieur au volume d'heures nécessaires pour que chacun travaille.
3. L'évolution s'est faite essentiellement par une très forte réduction du temps de travail (moitié dans tous les pays industrialisés) et aussi par une meilleure régénération.

Ces constats démentent pour le moins tous ceux qui prétendent qu'une reprise

de la croissance favoriserait automatiquement la création d'emplois.

Pour confirmer, faisons un jeu : Si depuis la fin du 19^e siècle on n'avait pas réduit le temps de travail de chacun, où en serions-nous du chômage, en considérant bien sûr que la population aurait augmenté dans les mêmes proportions (5 millions d'habitants et que nous ayons une productivité égale :

Dans les années 1890, la durée moyenne annuelle par travailleur était de 3 100 heures.

Si en 1987 cette durée était toujours la même, combien de personnes auraient un emploi aujourd'hui ?

$$\frac{\text{Durée annuelle totale 1987}^*}{3\ 100} = 12\ 500\ 000$$

(*21 400 000 x 1 800 h moyennes annuelles 86)

Or, en France, il y a 21 400 000 personnes qui travaillent.

Nous aurions donc **8 900 000 emplois de moins.**

De plus, si l'âge de la retraite n'avait pas été abaissé, si la scolarité n'avait pas été prolongée, il y aurait **27 800 000 actifs** au lieu de **23 900 000** aujourd'hui (chômeurs compris dans actifs), d'où une différence de **3 900 000.**

On peut donc dire qu'en un siècle, la réduction du temps de travail tant journalière qu'annuelle et sur la vie entière, a évité de compter aujourd'hui près de 13 000 000 de CHOMEURS.

Avec des « SI » on peut dire n'importe quoi diront certains, c'est vrai, on ne sait pas ce qu'aurait été ce siècle si nous avions continué à travailler 3 100 heures par an.

Mais une chose est évidente et incontestable, le temps de travail a été réduit en même temps que la population augmentait, ce qui confirme bien ce que nous disions plus haut, la croissance n'est pour rien à la création d'emplois (autant de travailleurs au début du siècle), seul le temps libéré par la réduction a permis au plus grand nombre de travailler.

Pour réduire rapidement le temps de travail : réduire les heures supplémentaires

Plus de 20 000 000 d'heures supplémentaires effectuées **chaque semaine** dans le secteur privé et public.

Un exemple, en 1986, sur une semaine du mois d'octobre :

- 2 225 000 (12% des salariés) ont travaillé entre 40 et 44 heures ;
- 1 243 000 (7% des salariés) 45 heures et plus ;

Ce n'est pas exceptionnel, c'est habituel.

Il y a en France, pratiquement autant de salariés qui travaillent 44 heures hebdo et plus que de chômeurs indemnisés. A cela s'ajoute l'utilisation abusive du chômage partiel qui représente 1 270 000 heures hebdo indemnisées à 50% par l'UNEDIC.

C'est absurde, d'un côté des salariés qui travaillent 44 heures et qui payent, en proportion, leur cotisation chômage et impôt, de l'autre des chômeurs qui ne touchent presque rien et qui ne produisent rien.

Bernadette Nouvellot

Le coût du chômage

Selon l'UNEDIC en 1985 (dernier chiffre connu).

Pour 2 750 000 demandeurs d'emploi et seulement 16 510 000 indemnisés :

Le coût était de 126 milliards de francs.

= 2,7% de la richesse créée en France cette année-là

= 5,1% de l'ensemble des salaires et cotisation'.

126 milliards comment ?

43,2% en indemnités de chômage ;

10,9% manque à gagner d'impôts ;

45,9% manque à gagner cotisations sociales.

Soit l'équivalent d'un mois de revenu annuel des ménages.

Un gâchis financier qui ne règle rien.

Une solution ! Utiliser cet argent pour créer des emplois et réduire le temps de travail.

Négociation sur les transformations techniques et d'organisation du travail dans la chimie

Dans la chimie comme ailleurs, se multiplient les transformations qui concernent les techniques ou les méthodes de gestion. Aujourd'hui, il devient plus évident que la modernisation ne soit pas seulement une affaire d'investissements techniques. Tout autant, si ce n'est plus encore, l'attention doit être accordée à la dimension sociale et humaine : le contenu et l'organisation du travail, l'évolution des métiers et de la qualification. On parle ainsi de plus en plus de l'importance des « ressources humaines », de la formation...

Pourtant, quel décalage entre les discours tenus et les actes vraiment réalisés dans les entreprises !

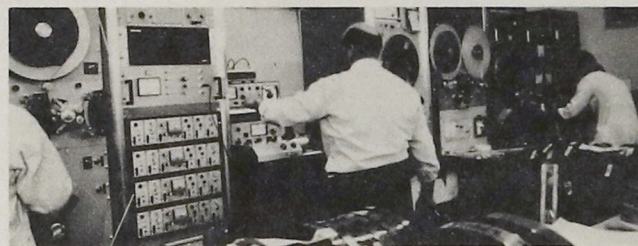
Les projets sont essentiellement conçus à partir de données techniques et financières et les aspects sociaux sont négligés. La formation est engagée dans le sens d'une simple adaptation à l'outil et non dans celui du développement de la qualification. L'information et la consultation sont réduites et tardives...

Sous peine de courir à un échec qui se traduirait par des effets négatifs pour les travailleurs mais aussi pour les entreprises, il est nécessaire qu'une autre politique de l'emploi soit engagée pour préparer l'avenir, maîtriser les évolutions dans le sens de l'amélioration des qualifications et compétences des travailleurs.

Pour aider cette évolution au niveau des entreprises des procédures et objectifs d'information et de consultation doivent être fixés dans la convention collective nationale. C'est cette négociation sur « l'évolution de l'emploi résultant des transformations techniques et d'organisation du travail » que notre fédération chimie CFDT a recherchée et obtenue au niveau de la branche chimie.

Il ne s'agit pas de tirer des conclusions hâtives, mais on doit bien constater un changement d'attitude du côté patronal.

Jusqu'ici la chambre patronale avait marqué des réticences face à notre demande de négociation. Maintenant elle déclare avoir modifié sa position, elle considère que « cette négociation arrive au bon moment » et doit être abordée « avec sérieux et intérêt puisque le problème est important, tant pour les



salariés que pour les entreprises, c'est une question de leur survie et développement ».

Pour notre part nous avons été les seuls à ne pas nous contenter de déclarations générales mais nous avons aussi présenté un projet précis.

Nous souhaitons aboutir à un accord de branche qui fixe des procédures et des objectifs pour les négociations d'entreprise. Cela doit permettre une intervention préventive engagée le plus tôt possible, pas seulement à l'occasion des « grands » projets technologiques mais aussi pour les différentes évolutions techniques et d'organisation du travail.

Concernant l'information et la consultation, ce sont :

— d'une part des droits à renforcer pour que les organisations syndicales et institutions représentatives du personnel puissent remplir leur rôle. Cela passe par une information plus précise concernant le contenu des projets et son suivi. C'est encore la discussion d'un « plan d'adaptation/qualification » qui porterait sur l'organisation du travail, les qualifications, la

formation, la rémunération, les conditions de mutation...

— D'autre part des droits d'information et de consultation pour les travailleurs directement concernés. On ne peut en effet en rester au niveau central de l'entreprise ou de l'établissement, les questions doivent être aussi abordées au niveau des secteurs impliqués. Avec l'aide du comité d'établissement et du CHSCT les salariés doivent pouvoir apporter leurs éléments

formation, la rémunération, les conditions de mutation...

Concernant les objectifs nous distinguons 3 aspects : la formation et qualification — l'organisation et conditions de travail — les mutations et l'emploi.

— La formation doit être considérée comme un investissement aussi important que ceux concernant la technique. Elle doit être conçue dans le sens d'une amélioration de la qualification. Nous proposons que chaque salarié bénéficie d'un droit sous forme d'un crédit cumulable au long de son activité professionnelle...

— L'organisation du travail doit pouvoir être abordée par les intéressés pour rechercher les formes les plus positives pour la qualification, le contenu des tâches, l'autonomie et les rémunérations...

— Pour l'emploi et les mutations des garanties doivent être apportées et ce particulièrement pour les salariés les plus âgés... Cette négociation ne fait que commencer, nous reviendrons sur son avancée dans le prochain bulletin.

Christian MARQUETTE

Caoutchouc

Les négociations qui ont débuté le 13 mai sur la sécurité de l'emploi s'annoncent difficiles. Pour la CFDT les moyens doivent être définis pour assurer une véritable maîtrise contractuelle des évolutions de l'emploi. Cela passe par le rôle et les moyens de la CNPE, des règles conventionnelles sur les transformations techniques et de l'organisation du travail. Les deux autres volets concernent la nécessité de prévoir des délais de licenciements suffisants pour traiter sérieusement les dossiers et limiter au minimum les pertes d'emplois et des garanties pour des contrats de conversion offrant de réelles perspectives d'emploi.

La prochaine réunion est fixée au 2 juillet.

Pharmacie

Les négociations se poursuivent sur le problème des classifications dans l'industrie pharmaceutique. La volonté du SNIP est « d'aboutir sur un contenu souple permettant l'adaptation aux métiers d'ici 10 à 15 ans ».

Pour notre part, nous voulons un accord qui permette : l'évolution de carrière des salariés prenant en compte le potentiel de chacun, la formation initiale, les acquis de la formation permanente, l'expérience, et qui reconnaisse la polyvalence.

Plastiques

La Chambre patronale accepte de négocier comme nous l'exigeons de la formation et de l'évolution de carrière des moins qualifiés. Il s'agit là d'un pas important dans une négociation difficile puisque traitant aussi de l'évolution de la prime d'ancienneté et de la revalorisation des minima de branche. Plastifaf, le fonds d'assurance formation de la branche est chargé de dégrossir le dossier sur la formation avec l'aide d'experts extérieurs.

Prochaine rencontre le 3 juillet.

Dès sa création en 1971, la section syndicale CFDT de l'usine Michelin de Cholet a voulu que le syndicalisme existe par un nombre toujours plus grand d'adhérents.

Comme partout, il y a eu des temps forts et des périodes de « basses eaux » dans la motivation de l'équipe militante pour susciter l'adhésion.

Moins d'adhérents

Depuis 1971, nous avons connu **progrression** et **érosion** du nombre d'adhérents, bien que majoritaires aux élections DP et CE.

Renouvellement des militants

Avec un « turn-over » important de militants, exemple : depuis 1971, 83 militants ont accepté un mandat de délégué du personnel et **ne sont plus** dans l'équipe des 20 élus en 1987.

La boîte n'embauche plus

L'entreprise n'embauche plus depuis 7 ans. Il y a eu deux plans de licenciement et un troisième est en gestation.

Le déclic :

Depuis quelques mois, nous enregistrons des adhésions nouvelles. Ce n'est pas le résultat d'un coup de baguette magique, ni d'une solution miracle.

Une multitude d'éléments...

ont contribué à ce résultat.

1. Tout d'abord, l'information particulière et régulière aux adhérents par la parution d'un *Bulletin mensuel*, dont la rédaction est sous la responsabilité d'une équipe qui en ordonne, selon une méthode précise, sa réalisation.

La réalisation de ce bulletin est assurée par :

— le bureau de section, pour les articles de fond,

— les responsables DP, CE, CHS/CT, désignés après chaque réunion pour faire un compte rendu,

— les militants de la section pour les « flash » d'information relatant la vie des ateliers ou un problème plus vaste.

2. L'information aux travailleurs par tracts et affiches originales en utilisant au maximum des idées de pub du moment.

3. Un plan de fonctionnement régulier de la section syndicale qui prévoit entre autre la réunion tous les premiers lundis de chaque mois, des élus DP, CE, CHS/CT, DS, RS. On y débat des questions essentielles qui se posent dans l'entreprise. Le point « syndicalisation » y est systématiquement abordé.

4. Le cahier de section où tout débat, toute remarque, remarque, réflexion et bien sûr, **décision** sont mentionnés. C'est un moyen de suivi **important**.



Adhérer à la CFDT ... en 1987

L'EXPERIENCE D'UNE SECTION SYNDICALE

Sur le précieux cahier de section

... Nous avons inscrit en face du nom de chaque militant, les noms des travailleurs qui lui sont proches géographiquement et que lui, militant CFDT estime sympathisants.

Après de nombreux essais, des méthodes diverses préconisées, et qui n'avaient produit que peu de résultats, nous avons décidé de recourir à la bonne vieille méthode du carnet de relation.

Donc, tous les mois, la « réunion de section » aborde avec un temps convenable, la syndicalisation, et fait le point sur les travailleurs ciblés.

Il ne s'agit pas de culpabiliser les militants, mais de :

Créer un climat qui parle de l'adhésion d'une autre façon qu'en regardant le bout de nos godasses.

Nous faisons beaucoup de choses avec et pour les travailleurs, mais nous n'exploitions pas nos réalisations.

Nous voulions que les travailleurs comprennent d'eux-mêmes la nécessité de se syndiquer et qu'ils viennent d'une façon spontanée. Tous les militants de l'entreprise ne sont pas encore délivrés d'une telle conception.

La démarche de repérage,

de provocation au débat, de propositions à l'adhésion dans les ateliers est le déclic qui a permis de concrétiser, et donc de rendre efficace tous les moyens mis en œuvre par la section.

Seuls quelques militants, et plus spécialement l'un d'eux, se souciaient auparavant de l'adhésion syndicale.

La nouvelle démarche

a provoqué un délégué du personnel qui, lui, a interpellé un délégué syndical pour que l'on rédige un argumentaire pour répondre aux questions des travailleurs. A question simple, réponse claire et non pas simpliste et un argumentaire-appui a été créé.

Autre décision importante,

la tournée d'atelier obligatoire pour tous les élus DP, CE CHS/CT, dans la première ou deuxième semaine de chaque mois par groupes de deux ou trois militants. Cette incitation volontariste ne gommant pas les tournées habituelles des uns ou des autres.

L'objectif de cette première tournée étant la présence régulière près des travailleurs et le débat sur la syndicalisation.

Le mot de conclusion sera celui de Janick, un délégué du personnel, qui a proposé et conquis l'adhésion à la CFDT de huit travailleurs : « **Pour l'adhésion, l'important c'est de vraiment s'en occuper** ».

LA PRODUCTIVITÉ

Les salariés sont de plus en plus fréquemment confrontés aux questions liées à la productivité.

Soit l'employeur cherche à lier une partie des rémunérations, une réduction du temps de travail aux gains de productivité à réaliser dans l'entreprise.

Soit l'entreprise cherche à améliorer sa productivité pour réduire ses coûts de production, afin d'être plus compétitive ou d'améliorer ses résultats financiers.

L'amélioration de la productivité est regardée avec méfiance par certains qui y voient la résurgence des « cadences infernales » ou qui, trop souvent, constatent que productivité rime facilement avec licenciement.

D'autres, au contraire, voient dans la recherche des gains de productivité un élément de modernité représentant une garantie pour l'avenir de l'entreprise et des emplois ainsi que la possibilité de promouvoir une organisation du travail différente ou de réduire le temps de travail.

La lecture des comptes rendus de CE, d'accords d'entreprises ou le discours des militants montrent que de nombreuses difficultés sont rencontrées par les salariés pour comprendre et aborder les questions de productivité.

Les quatre thèmes abordés dans cet article peuvent aider à clarifier le débat.

I - De quoi parle-t-on ?

Le plus souvent, on parle de la productivité du travail, c'est-à-dire du rapport entre la production, évaluée en nombre de pièces, tonnages, surface, et la quantité de travail évaluée en nombre de salariés.

$$\text{Productivité du travail} = \frac{\text{nombre de pièces}}{\text{nombre de salariés}}$$

Mais, le nombre ou le poids des pièces produites ne tient pas compte de la qualité ni de la complexité de celles-ci. De même, le nombre de salariés ne reflète pas le temps de travail qui peut varier suivant les entreprises.

D'où la possibilité de définir une productivité du travail en valeur.

$$\text{Productivité du travail en valeur} = \frac{\text{valeur de la production}}{\text{activité (nb. d'h.} \times \text{nb. de salariés)}}$$

La valeur de la production d'une entreprise s'évalue à partir de la valeur ajoutée, c'est-à-dire du chiffre d'affaires (production vendue) moins la valeur des produits fournis par d'autres entreprises et utilisés pour la production (matières premières, énergie, produits finis = consommations intermédiaires).

Il est plus délicat d'exprimer la quantité de travail en termes monétaires, masse salariale, car cette dernière varie suivant la qualification et l'ancienneté des salariés.

Les comptables nationaux, l'INSEE et de nombreux économistes utilisent un critère de productivité horaire apparente du travail = valeur ajoutée / nombre d'heures de travail

Ici, la productivité n'est qu'apparente parce que le critère ne tient pas compte de la performance des machines, laquelle influe sur le temps nécessaire pour réaliser une production donnée.

Ces quelques éléments schématiques montrent qu'il est difficile de comparer en valeur absolue la productivité de plusieurs entreprises. Par contre, la variation de la productivité d'une entreprise au cours des années (taux de croissance) permet de comparer les efforts de cette entreprise à ceux de ses concurrents.

Suivant les objectifs poursuivis, on peut évaluer la productivité de facteurs de production autre que le travail. Ainsi, le financier ou les investisseurs étudient la productivité du capital = valeur ajoutée / capital fixe productif ; leur objectif étant d'obtenir la plus forte valeur ajoutée pour le plus faible capital investi.

Plus généralement, pour mesurer l'efficacité globale du processus de production, on mesure la productivité globale des facteurs =

$$\frac{\text{Production}}{\text{Volume (travail + capital + consommation intermédiaire)}}$$

Les numérateurs et dénominateurs étant exprimés en valeur.

En conclusion, pour parler clairement de productivité, il faut d'abord définir les facteurs évalués et l'unité de mesure utilisée sachant que le choix des facteurs n'est pas neutre et dépend des objectifs poursuivis.

II - Pourquoi chercher à augmenter la productivité ?

Améliorer la productivité revient à réduire la quantité de facteurs consommés pour la production (travail, consommations intermédiaires, capital) et donc, à réduire les coûts de production. ceci permet soit de réduire le prix de vente des produits, soit d'augmenter le profit réalisé par l'entreprise.

La réduction du prix de vente est l'une des voies qui permet aux entreprises d'être compétitives (l'autre voie étant l'amélioration de la qualité des services). En abaissant ses prix de vente, grâce à des gains de productivité, l'entreprise peut gagner ou maintenir des parts de marché national ou international. Une compétitivité insuffisante entraîne l'arrêt et la délocalisation des productions et, de plus, contribue au déséquilibre des échanges internationaux en favorisant les importations au détriment des exportations.

La réduction ou l'augmentation limitée des prix, contribue également à l'amélioration du niveau de vie ou permet l'accroissement de la consommation, ce qui, secondairement, contribue à augmenter la production.

La baisse des coûts de production obtenue grâce aux gains de productivité, permet à l'entreprise d'accroître son profit.

Ce dernier aspect du problème amène à se poser la troisième question suivante.

III - Comment partager le fruit des gains de productivité conservés dans l'entreprise ?

Les gains de productivité conservés dans l'entreprise représentent un supplément de valeur ajoutée.

La simple justice voudrait que les fruits récoltés reviennent à ceux qui les ont produits. Dans les faits, le partage s'opère surtout en fonction du rapport de force entre les différents partenaires sociaux.

Schématiquement, la valeur ajoutée dégagée dans l'entreprise sert à :

- rémunérer les salariés ;
- financer les investissements directement ou par des emprunts ;
- payer les impôts à l'Etat ;
- rémunérer les actionnaires.

L'augmentation de la valeur ajoutée permet, en théorie, d'augmenter la part de chacun. Dans les faits, c'est l'occasion de faire évoluer le partage en faveur de l'un ou de l'autre.

Là encore, aucune règle théorique de partage ne peut être définie. Mais on voit bien les limites d'un déséquilibre au détriment de l'un ou de l'autre :

— privilégier la rémunération du capital revient, soit à faire pression sur les rémunérations avec des conséquences en matière sociale et à terme, sur la consommation, soit à réduire les investissements, ce qui entraînera un vieillissement de l'outil industriel et, à terme, une perte de compétitivité ;

— privilégier la rémunération des salariés limitera les investissements soit directement, soit en détournant de l'entreprise des actionnaires s'estimant insuffisamment rémunérés.

Dans le raisonnement ci-dessus, le terme rémunération des salariés représente la résultante de nombreux éléments : les salaires avec toutes leurs composantes (ancienneté, qualification...) ; le nombre des salariés, mais également le temps de travail. Admettons que la réduction du temps de travail entraîne une réduction proportionnelle de la production et donc de la valeur ajoutée, on peut alors concevoir qu'une partie des gains de productivité dégagés servent à compenser le manque à gagner. cette démarche a été suivie avec succès par plusieurs entreprises.

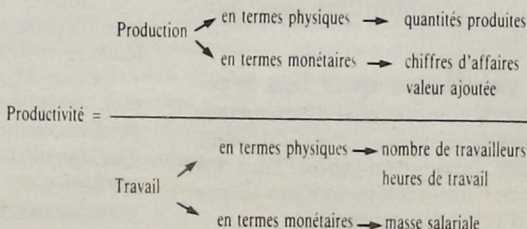
En fait, les marges de manœuvre varient selon la façon de réaliser les gains de productivité et, la discussion qui naît à propos du partage doit s'étendre aux conditions, selon lesquelles les gains de productivité seront réalisés.

Le prochain article tentera de cerner les différents facteurs sur lesquels il est possible d'agir et cherchera à montrer que pour briser la relation productivité / réduction des emplois, il faut relier gains de productivité et croissance de l'entreprise ou du Produit national brut selon une véritable stratégie de l'emploi.

Cette page a été rédigée avec l'aide de l'ADEC et s'inspire d'un ouvrage indispensable : « La productivité » A.-M. Gronier — Edition Hatier - Série Initiation.

L'ADEC organise des stages de formation économique, réalise des études et aide les CE à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine économique.

T. : 16.1.48.74.97.41.



Rédaction
FUC-CFDT 26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09 -
Tél. : 42.47.73.30

Imprimerie : IPCC 48.40.15.34.