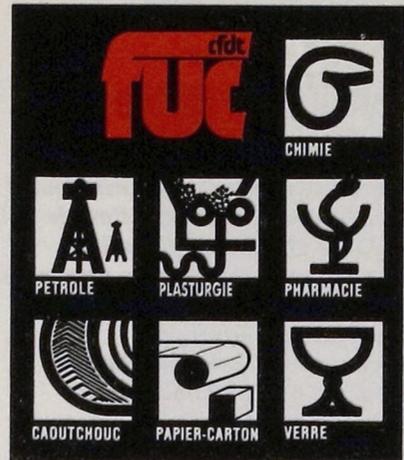


Initiatives

BULLETIN DES ADHÉRENTS DE LA FÉDÉRATION UNIFIÉE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 27 JANVIER 1992



CONGRÈS DE ROUEN



Un large consensus pour agir sur les changements du travail et forger le projet de la CFDT autour de l'approfondissement de la démocratie.

Des équipes chimie qui agissent et avancent du nord aux Pyrénées.

230 délégués motivés et prêts, à aller plus loin avec vous dans les ateliers et bureaux.

BRANCHES

• PAPIER-CARTON :
NEGOCIER ET AGIR
• MICHELIN : TOUJOURS
L'ANTIDEMOCRATIE

p. 2 et 3

DOSSIER

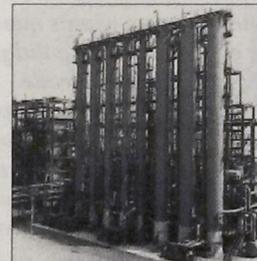
**UNE IMPORTANTE
PARTICIPATION
AU 7^e CONGRES**



p. 4 et 5

L'ENVIRONNEMENT
**AU CŒUR DES DEBATS
DES 230 CONGRESSISTES**

p. 6



**SYNDICALISATION
DEVELOPPEMENT :
UNE PRIORITE FEDERALE
A CONFORTER**

p. 7

**SALAIRES MINIMA
CHIFFRES
ET STATISTIQUES**

p. 8

1992 : et l'Europe ?

Depuis de nombreuses années tout le monde a en ligne de mire l'année 1992 : le grand marché, la libre circulation des biens et des personnes, les frontières qui tombent...

Dans les entreprises, les administrations, dans la classe politique... partout nous avons entendu qu'il fallait nous préparer à cette échéance.

NOUS Y SOMMES EN 1992.

L'Europe des multinationales, et pour partie l'Europe financière et économique, est en voie de construction ; par contre l'Europe sociale a quelques wagons de retard.

La CFDT, au sein de la CES (Confédération Européenne des Syndicats), pousse pour que cette construction s'accélère. Elle intervient également auprès du gouvernement français pour que celui-ci aiguillonne la construction de l'Europe sociale auprès des pouvoirs politiques des autres pays de la CEE.

La FUC prend également une part active dans cette action en mettant en place des comités de groupes européens dans les groupes français (ELF, Rhône-Poulenc...) en liant des liens de plus en plus étroits avec les autres syndicats européens.

Il nous faut pourtant passer à une vitesse supérieure. Bien sûr 1992 ne sera qu'une étape d'accélération, mais nous ne devons pas la louper.

« L'Europe Politique-Economique et Sociale » se fait trop attendre : en économie, face aux géants que sont les USA et le Japon ; en politique pour arrimer à la démocratie différents pays de l'Est et stopper la vague des nationalismes qui rongent certains pays (Yougoslavie) ; sur le plan social, pour contrebalancer la vague du libéralisme qui favorise l'exclusion.

Enfin, et surtout, se fait attendre l'Europe de la démocratie pour stopper la montée lancinante et de plus en plus forte des partis d'extrême droite et de leurs thèses (Allemagne, France, Belgique, Autriche...)

Vaincre la peur de l'Europe, les peurs de l'avenir exigent la construction rapide de l'Europe sur des bases saines et solides. Tout le syndicalisme européen, comme la CFDT, y a un rôle prépondérant à jouer.

PAPIER-CARTON



NEGOCIER ET AGIR

Négociations en série dans la branche : sur les salaires, sur la revalorisation du taux de cotisation de retraite complémentaire, mais aussi sur l'indemnisation en cas de maladie, où l'objectif de la CFDT est que toutes les catégories de salariés se trouvent au même niveau, face à la maladie ou à l'accident du travail.

Négociations encore en Production/Transformation sur les classifications, où, face à une grille complètement obsolète nous proposons un projet qui a été réfléchi : une grille à critères classants qui est la plus apte à répondre aux problèmes d'aujourd'hui que sont les évolutions d'organisation, de qualification, ou des changements rapides du travail.

La question cruciale et l'enjeu de cette négociation reste la mise en œuvre dans les entreprises. La qualité du contenu d'un accord avec la Chambre patronale sera déterminante pour son application dans les établissements.

En effet, évaluer les degrés de responsabilité, d'autonomie, d'initiative ou de capacité de gestion des informa-

tions, n'est pas simple et exige deux conditions :

— des partenaires formés à cela ;

— un climat social qui permette une négociation au niveau de l'entreprise.

La branche Papier/Carton reste marquée par les mouvements capitalistiques d'achats ou de ventes. Pas toujours facile de voir où se situe son établissement entre fusion et filialisation. L'activité de la profession reste globalement satisfaisante, et les restructurations qui s'opèrent aux papeteries de la Couronne par exemple, sont d'abord et principalement le résultat d'une mauvaise opération financière, plutôt qu'une baisse du marché des articles de papeterie !

Les salariés font le constat de ce qu'ils vivent dans leurs entreprises : conditions de travail, avec hélas trop d'accidents graves, voire mortels, la présence de plus en plus grande d'entreprises sous-traitantes et le cortège de salariés à contrats précaires.

L'industrie papetière est confrontée au respect de l'environnement à divers titres : l'utilisation du bois

comme matière première, ou la récupération de vieux papiers et leurs traitements. Mais aussi la pollution par l'utilisation d'énormes quantités d'eau et des rejets. Pour les militants CFDT, qui eux aussi font ces mêmes constats, voient des machines se moderniser et l'utilisation de nouveaux produits. Un regard en arrière est nécessaire: plongeons nous dans l'accord que nous avons signé début juillet 1990, et voyons à sa mise en œuvre !...

« MUTATIONS TECHNOLOGIQUES ET ORGANISATION DU TRAVAIL ».

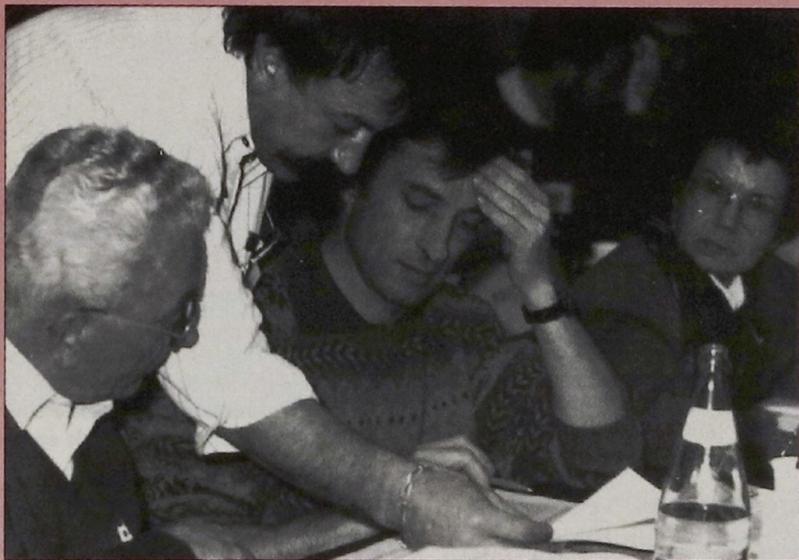
Si un tel accord a vu le jour, c'est que chacun s'accorde aujourd'hui pour considérer qu'à technologie égale, c'est le facteur humain qui fait la différence

La réflexion sur les classifications n'est pas très loin de là non plus....

Mettre en œuvre cet accord, c'est faire reculer l'arbitraire patronal et hiérarchique, en étendant la concertation et la négociation à l'ensemble des fonctionnements de l'entreprise.

Jacques CALTOT





C'EST POUR QUAND LA DEMOCRATIE CHEZ MICHELIN ?

Notre 7^e congrès a comme slogan : changer le travail et construire la démocratie.

Si nombre d'équipes ont pu faire état d'avancées ici ou là sur les priorités de l'action fédérale, il est une planète pour laquelle tout reste à faire : la planète Michelin. Certes, M. François MICHELIN peut s'enorgueillir d'être le n° 1 mondial du pneu, mais il ne peut pavoiser pour son innovation dans le social auprès de 42 000 salariés de France, ou ses 120 000 salariés dans le monde. Dans l'hexagone il demeure un des derniers potentats de l'absolutisme, de l'anti-concertation et de la marginalisation des syndicats. La démocratie chez bibendum en est restée à l'âge de pierre. Il a fallu arracher un comité de groupe 10 ans après la loi, aucune concertation sur la modernisation en cours et à venir de l'industrie du pneumatique et sur la reconversion des bassins d'emplois concernés par des fermetures, n'est possible, refus également de négocia-

tion sur les plans de formation des moins qualifiés, etc.

10 000 suppressions d'emplois à Clermont entre 1980 et 1991, sans que soit préparée la reconversion de la ville et des salariés !

Dans quel climat se sont effectués les 189 licenciements secs (dont 2 militants CFDT) début novembre ?

Ces personnes ont reçu chez elles cette lettre laconique :

« dans le cadre du plan social, la période de volontariat étant terminée, la maison envisage de se séparer de vos services.

« Vous êtes, à partir de cet instant, autorisé à ne plus vous présenter à votre poste de travail. »

Pour ceux et celles qui ne voulurent pas partir comme des voleurs, et tenaient à saluer une dernière fois leurs collègues de travail, un deuxième choc les attendait : leurs affaires personnelles étaient déjà dans un sac poubelle, et leur ordinateur verrouillé. La « maison » payait le taxi qui les attendait dehors pour les re-

conduire à leur domicile...

En 1991, alors que l'industrie est en perpétuelle évolution, que des changements négociés s'imposent, nous constatons avec tristesse que Michelin refuse les règles démocratiques, les voix de la négociation et concertation, et dépense son énergie à affaiblir les syndicats.

La CFDT Michelin pense que les rapports direction/syndicats doivent évoluer, que les accords sont possibles si chacun y met du sien pour construire une entreprise à visage plus humain. Nous sommes pour l'approfondissement de la démocratie économique et sociale, mais ne brûlons pas les étapes, en face il y a encore des patrons style Michelin.

La CFDT Michelin et le SDIC 63 feront le maximum pour inverser le cours des choses en mobilisant les salariés.

Jean-Claude BAGEL
Délégué Syndical CFDT
Clermont
Tribune du Congrès.

Jeunes

12 jeunes adhérents et militants de la FUC se sont rendus à Berlin et Magdebourg pour discuter avec les jeunes allemands (ex-RDA) de l'Europe, de leur arrivée rapide dans l'économie de marché. Les débats ont aussi porté sur les moyens à mettre en œuvre pour stopper la montée de l'extrême droite en RFA et en France. L'Europe de 92 c'est aussi ces formes d'échanges à multiplier.

Plasturgie

Un accord important sur les classifications chez MANDUCHER. Il permet une évolution de carrière à tous les ouvriers et ouvrières de production, jusque-là cantonnés dans les coefficients 135 au 145 après 20 ans de carrière. Il est doublé d'un processus de formation pouvant s'adapter à chacun. Un accord dont devrait bien s'inspirer la chambre patronale dans les négociations actuelles sur les classifications et salaires.

Pétrole

Un nouvel accord salaire : 3,3 % sur les salaires réels pour 1991 et 5,3 % sur les minima. Pour 1992 : 2,8 % sur les réels et 2,8 % sur les minima, et clause de revoyure en octobre. RMAG portée à 83 000 F pour 1992.

Congrès

Seulement 28 femmes parmi nos 230 délégués à ROUEN. A la FUC on peut certainement mieux faire pour la représentation des salariés de nos industries où les femmes représentent 35 % des effectifs. Nous avons pourtant indiqué que nous ne brûlerions personne sur la place du marché de Rouen ! L'orchestre « Dix de Der », qui animait notre soirée viking, a été rappelé jusqu'à fort tard pour les derniers charleston, rock, etc. Entendu devant l'église St-Maclou, chef-d'œuvre d'architecture de la ville de Rouen: « C'est quand même mieux que la moquette verte de la FUC à Montholon ! »

7^e CONGRES FUC A ROUEN

Participation très importante, organisation parfaite, débats sereins et constructifs, approbation large de l'activité et des orientations proposées, le 7^e congrès fédéral a été un succès. Au centre des interventions des syndicats: l'organisation du travail, la syndicalisation/développement et le projet syndical de la CFDT.

Des militants sont venus à la tribune dire leur action et faire partager leur expérience. Dire les réussites et elles étaient nombreuses mais dire aussi les difficultés et les échecs. Au total des expressions d'une grande richesse qui ont révélé des équipes syndicales bien engagées sur les orientations décidées à Angers en 1987.

L'homogénéité des compréhensions et des démarches qui est apparue avec beaucoup de netteté s'est affirmée au regard d'orientations claires n'ignorant aucun des enjeux, n'esquivant aucune des questions posées à notre syndicalisme.

L'accord dégagé sur ces bases n'en a que plus de valeur. Cela ne doit pas conduire pour autant à ignorer les nuances, critiques et désaccords qui peuvent demeurer.

Bien assurée, notre démarche collective va, tout au contraire, nous permettre d'approfondir et d'ajuster ensemble ce qui doit

l'être, de mettre en œuvre plus résolument ce nous portons pour mieux dépasser au vu des résultats de l'action les hésitations et réticences.

Des orientations pour l'action

A l'origine des débats de ce congrès se trouvent des interrogations fortes qui nous concernent tous.

Quels sont les enjeux de la période, comment y répondre, quel type de syndicalisme voulons nous faire vivre ?

C'est à ces questions que nous avons l'ambition et la volonté d'apporter des réponses. Les débats et décisions de notre congrès marquent une avancée non négligeable vers cet objectif et distinguent plusieurs volets sur lesquels porter nos efforts.

Construire la démocratie

L'ambition démocratique est au cœur de tout notre engagement dans et hors de l'entreprise et il n'existe pas de démocratie sans syndicalisme puissant et autonome.

Nous ne pouvons nous satisfaire de l'état de la démocratie dans notre pays alors que le rejet du politique, la moindre participation aux élections, la montée des extrémismes, les phénomènes d'exclusion, l'individualisme croissant et la défiance envers le fait collectif forment la toile de fond de la période.

Les problèmes de la démocratie sont notamment le fait de la distance qui s'est installée entre les citoyens et leurs représentants. Dépasser la démocratie de délégation pour aller vers une participation plus directe de chacun à ce qui le concerne directement est maintenant une urgente nécessité.

L'entreprise peut être le lieu de développement de pratiques sociales nouvelles basées sur l'implication des salariés et de leurs représentants dans les processus de décision.

Une implication et une participation faisant, de tous, des acteurs et concourant ainsi au dépassement de comportements individualistes, passifs, désabusés dans l'entreprise mais aussi au-delà.

Restée jusque là en retrait des avancées de la démocratie l'entreprise en serait transformée.

L'extension de la concertation et de la négociation à l'ensemble des fonctionnements de l'entreprise est le moyen d'assurer la modernisation réelle de l'entreprise et de franchir une étape significative dans la voie de l'approfondissement de la démocratie économique et sociale.

En retenant l'organisation du travail comme axe prioritaire d'action notre fédération a cerné les espaces de concrétisation pour cette ambition.

Changer le travail

Le contenu des tâches, les rapports de travail, les relations hiérarchiques, le nombre des emplois sont largement déterminés par les choix fait en matière d'organisation du travail.

Rien n'est prédéterminé. Les modifications en cours sur le travail et l'entreprise peuvent vider un peu plus de sens les tâches du plus grand nombre et se traduire par l'exclusion des moins performants.

Elles peuvent aussi produire un travail plus intéressant pour tous, des qualifications améliorées et reconnues, de meilleures conditions de travail et permettre d'ac-





ici interpellés conjointement pour que les choses évoluent. Les avancées qu'ils sauront réaliser ensemble leur permettront de s'adresser plus efficacement aux autres salariés qui n'en seront que plus convaincus de l'intérêt de nous rejoindre.

Le temps de l'action

A notre congrès nous avons débattu et décidé et c'est très important. Le plus dur reste pourtant à faire !

Il va nous falloir concrétiser nos ambitions et nous allons le faire dans nos pratiques quotidiennes.

Les militants d'entreprise et les adhérents que vous êtes seront les premiers artisans des succès que nous voulons inscrire dans les faits.

C'est ce que vous avez su réaliser ensemble ces dernières années qui est à la base du succès de notre congrès et de la qualité des décisions qui y ont été prises.

C'est ce que vous saurez faire demain qui est la meilleure assurance pour que notre syndicalisme réponde aux défis qui lui sont posés en traduisant au présent les valeurs et ambitions constantes qui sont les siennes.

Jacques KHELIF

cueillir ceux qui campent aux portes de l'entreprise.

Les salariés peuvent se voir proposer des démarches participatives gadget.

Ils peuvent aussi, avec leurs représentants, obtenir une concertation et une négociation véritable leur permettant d'agir sur les devenir du travail, de l'emploi et de l'entreprise.

Les questions de la prévention des risques industriels et de la protection de l'environnement sont liées à celles des changements du travail. Leur prise en charge ne peut être abandonnée aux seuls patrons et concepteurs techniques. Pas plus qu'aux groupes de pression locaux ou aux écologistes. Le rôle des salariés et du syndicalisme est essentiel pour que ces problèmes soient traités sérieusement sans faiblesse ni démagogie.

C'est sur ces enjeux que nous voulons peser.

Mais il faut surtout mieux réunir les conditions pour que, vous les adhérents, teniez toute votre place dans les fonctionnements de votre organisation. De nets progrès ont été faits en ce sens par nombre d'équipes. Il nous faut amplifier et généraliser ce mouvement. Les militants et les adhérents sont

RESULTATS DES VOTES DU 7^e CONGRES FEDERAL

Mandats : 2074 - Retirés : 1966

	Pour	Contre	Abstentions
Quitus	1 746	106	114
Résolution Organisation	1 910	5	51
Résolution générale	1 659	133	60
Modification des statuts	1 734	20	63

Renforcer notre syndicalisme

Le nombre de nos adhérents est une condition essentielle d'existence du syndicalisme de transformation négociée que nous voulons faire vivre.

Depuis deux ans nous sommes repartis de l'avant dans ce domaine aussi. Mais beaucoup de chemin reste à faire pour rassembler une majorité de salariés dans l'adhésion.

Nous allons pour cela poursuivre notre effort d'amélioration des pratiques qui entourent l'adhésion classique (plan de développement, multiplication des militants spécifiquement en charge de la syndicalisation, collectage, prélèvement automatique...).

Nous allons aussi chercher à explorer d'autres voies d'accès à l'adhésion telle celle du chèque syndical. Tenter aussi de progresser vers une formule d'adhésion qualifiante qui verrait l'entreprise reconnaître les compétences acquises par les adhérents qui auraient suivi une formation syndicale aux questions du travail.



L'ENVIRONNEMENT AU CENTRE DES DEBATS DE ROUEN

Ce moment de débat avec l'ensemble des 230 congressistes et des invités de la C.F.D.T. et des syndicats étrangers, constitue, au-delà des orientations générales de la F.U.C., un engagement très clair pour une prise en charge syndicale des questions d'environnement et risques industriels. La journée débute par un film sur l'incendie du Port E. Herriot à LYON ; ce film pose d'entrée les questions essentielles sur les risques industriels, la protection de l'environnement, les mesures de prévention et d'intervention, la place des activités industrielles dans les zones urbanisées (ou l'inverse), etc. La table ronde animée par un journaliste de FR3 ROUEN était composée de :

— **M. LAGARDE Roland** du Ministère de l'Environnement ;

— **M^{me} RICE Annie**, Responsable de l'I.C.E.F. ;

— **M. BOBE Pierre**, Responsable Environnement de la Confédération C.F.D.T. ;

— **M. FOURNIER Jacques**, Membre du Conseil Supérieur des Installations Classées et militant du syndicat Chimie de LYON ;

— **M. OLIVIER Dominique**, Secrétaire Fédéral chargé de l'Environnement et des Risques Industriels.

Annie RICE (ICEF) souligne le parallélisme entre le caractère transfrontalier des pollutions et le caractère international des trusts. L'implantation mondiale de l'I.C.E.F. lui permet d'agir en direction des multinationales pour préserver l'environnement et prévenir les risques industriels. L'I.C.E.F. revendique l'application des mêmes normes de protection dans tous les pays, et travaille à l'élaboration de bases de données, et à l'information syndicale sur les risques. Récemment la Conférence de MIAMI a réuni 130 délégués de 33 pays.

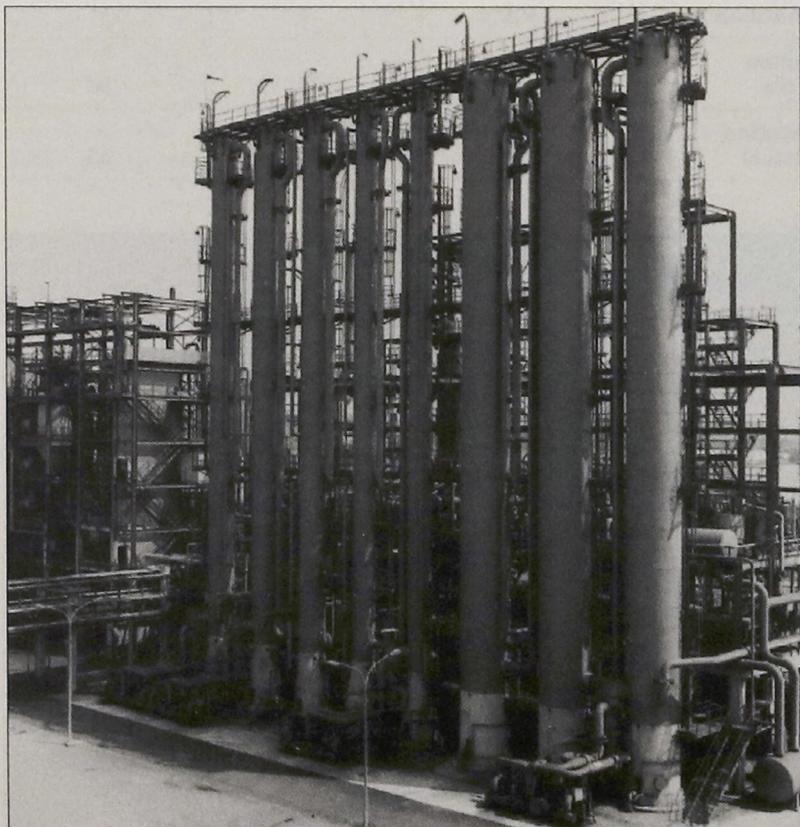
Roland LAGARDE (Ministère) attire l'attention sur l'analyse du « global change » : à savoir que la planète ne peut plus absorber sans conséquence et sans réaction les pollutions et les dépenses énergétiques. Cette notion renvoie à celle d'un « développement soutenable » : c'est-à-dire un développement industriel et économique placé entre le zéro et la surconsommation actuelle.

Parmi les conséquences probables, il faut noter la disparition de près de la moitié des produits que nous consommons habituellement. L'accélération particulière d'une Europe de l'environnement impose à la France une attitude dynamique et offensive sous peine de subir la loi du plus fort dans ce domaine... Une remarque importante : les syndicalistes n'ont pas la confiance des populations pour la protection de l'environnement.

Pierre BOBE (Confédération CFDT) pointe la contradiction entre un consensus apparent sur l'écologie et des divergences importantes sur les valeurs de référence et sur les choix de société. La C.F.D.T. rejette la position de simple groupe de pression (ou lobby) et situe

Jacques commente la mise en place de la « collecte Incidents Accidents » dans la région Rhône-Alpes CFDT : cette base de données syndicales doit permettre une meilleure prévention des accidents industriels, et alimenter la réflexion fédérale sur les réformes réglementaires à exiger dans ce domaine.

Dominique OLIVIER (FUC) présente les analyses fédérales sur les questions d'environnement avec deux objectifs indissociables : la préservation de la santé des salariés dans et hors de l'entreprise et la pérennisation des emplois dans nos industries. Il rappelle qu'un chapitre important de la Résolution Générale est consacré à nos orientations et engagements d'action dans ce domaine.



ses prises de positions dans une réflexion d'ensemble sur la société. Parmi ses préoccupations, la C.F.D.T. met l'accent sur les enjeux sociaux, et les démarches démocratiques dans la prise en charge des questions d'environnement.

Jacques FOURNIER (Conseil Supérieur des Installations Classées) rappelle que ce débat important en plein congrès est le résultat de plus de dix ans de travail syndical persévérant sur les risques industriels en premier, et ensuite sur la protection de l'environnement. Il montre la difficulté de l'action syndicale à partir de deux législations qui s'ignorent : le Droit du Travail et le Droit des Installations Classées.

La gestion du **risque** et de l'**emploi** est une gymnastique inhabituelle pour les syndicalistes.

LE DEBAT avec les congressistes s'est traduit par des dizaines de questions intéressantes sur :

- la place du syndicat dans la réglementation de protection de l'environnement ;
- les problèmes posés par les déchets industriels ;
- la compatibilité entre activités industrielles, emploi et non pollution ;
- les menaces d'une « dictature écologique » ;
- le risque de délocalisation des industries dangereuses et polluantes...

La demi-journée n'a pas suffi à traiter l'ensemble des interrogations, mais la sensibilisation des principaux responsables et acteurs de la FUC est une réalité, et le travail des prochaines années fera le reste.

Dominique OLIVIER

QUATRE ANNEES D' ACTIONS... ET L' AVENIR ?

1987

La FUC décide de faire du développement et de la syndicalisation un des axes prioritaires. Pour ce faire, elle confie ce dossier à un groupe de travail animé par un secrétaire fédéral.

Angers :

Présentation d'un rapport spécifique. Débat du congrès et chapitre dans la résolution. Rappel du contenu du rapport.

MOTIVER LES MILITANTS

A la suite d'Angers, il a été décidé d'axer le 1^{er} volet de notre action sur la sensibilisation des militants, en partant du principe que sans eux, rien ne peut se faire. Pour cela :

— réalisation de deux journées régionales sur syndicalisation/développement en 1998-1989-1990 (40 sessions tenues - 600 militants) ;

— « Initiatives Syndicales », numéro spécial de novembre 1988 sur syndicalisation/développement ; plusieurs débats du BNF et CNF avec un accent particulier mis sur les rentrées de timbres, venues d'intervenants extérieurs, etc. ;

— une campagne d'affiches (« Faire ») et une campagne auprès des visiteurs médicaux.

Bilan de ce premier plan de travail

De cette étape, nous avons tiré un premier bilan au BNF 1989, qui faisait clairement apparaître que la motivation des militants, surtout celle des responsables de structures, était atteinte. Par contre, la mise en place de plans de développement restait rare.

Il a alors été décidé que cette aide devait venir de militants extérieurs à la section, consacrant l'essentiel de leurs temps mili-



tants à cette activité. Militants formés à cette fonction, soutenus et suivis par la Fédération et les responsables des régions chimie.

En janvier 1990 la campagne « Puissance 100 » comportant six axes (100 sections à l'action) :

- mise en place d'animateurs de puissance 100, les APUIFUC ;
- bref spécial développement pour soutenir cette action ;
- plaquette d'accueil aux adhérents en lien avec la confédération ;
- chartes des mandats ;
- argumentaire pour les militants (à venir) ;
- formation des responsables de syndicats.

Toutes les choses réalisées et en action aujourd'hui. ET L'AVENIR ?

Une nouvelle étape de développement

Les années 92-93-94 doivent être normalement les années de la multiplication de nos efforts faits depuis 87. Mais l'expérience nous le prouve, nous ne devons pas lâcher l'accélérateur car comme chacun le sait, qui n'avance pas recule.

Où porter nos efforts ?

Poursuivre le travail engagé sur la motivation des militants, la structuration des équipes, l'évolution des pratiques.

Quatre axes :

- multiplier le nombre d'« APUIFUC » ;
- développer la formation syndicale (PAVOT, organisation du travail, ortie, etc.) ;
- développer la compréhension des objectifs fédéraux sur les changements et l'organisation du travail afin de donner un plus grand sens à l'action militante sur l'adhésion ;
- fidéliser les adhérents : développer le PAC, leur faire une information spécifique, développer des pratiques participatives, les consulter régulièrement, sortir les adhérents de l'anonymat, etc.

Développer l'adhésion en lui donnant un attrait spécifique. Nous avons à plusieurs reprises dans nos débats, abordé le sens de l'adhésion vu du côté des salariés, en nous demandant « pourquoi des salariés adhèreraient-ils à la CFDT » ? Un certain nombre d'idées a été avancé.

« L'adhésion obligatoire et statutaire », les « acquis du syndicalisme pour les seuls adhérents », etc. Quoi qu'il en soit, si nous voulons dépasser la seule adhésion militante de



soutien ou de sympathie, nous devons intéresser les salariés au syndicalisme, en leur offrant un plus qualitatif et individuel.

Un plus qualitatif professionnel et individuel

Cette réflexion part de la nécessité de concilier l'adhésion avec la profession ou le travail afin que le salarié, en adhérant trouve un intérêt direct dans sa vie professionnelle, au-delà de ce que sont les grands acquis collectifs de l'action syndicale (CCN, salaires, accords, etc.). Tout le travail fait à la FUC autour de l'organisation du travail nous a conforté dans cette voie.

Il est clair que les changements du travail modifient profondément la relation du salarié à son travail, qu'un certain nombre d'initiatives patronales tentent d'associer les salariés que ces derniers dans ce mouvement sont hésitants, inquiets et isolés. Cela est certainement l'occasion pour que le syndicalisme soit opérationnel sur ces changements du travail et réponde directement aux attentes de chacun :

— offrir aux adhérents des formations leur permettant de mieux se situer dans l'entreprise, dans le travail : communication, relations sociales, expression, maîtrise des conditions de travail etc. ;

— aider les adhérents à préparer par exemple : les entretiens de fin d'année, les demandes de promotion ;

— aider les adhérents à définir leurs besoins de formation professionnelle ;

— apporter aux adhérents des informations spécifiques sur leurs métiers, et la société.

Parallèlement, nous devrions développer des droits aux adhérents :

— droit à la formation et à l'information ;

— voire reconnaissance de ces formations dans leurs qualifications ;

— expérimentation du chèque syndical dans l'esprit de tremplin à l'adhésion ;

— évolution du droit syndical pour les militants, reconnaissance de leurs compétences et moyens de contrôle de leur évolution professionnelle.

LA CFDT a de l'avenir avec vous tous, de plus en plus nombreux.

Bernadette NOUVELLOT

Chiffres et statistiques



SALAIRES MINIMA DANS NOS CONVENTIONS COLLECTIVES				
CONVENTION COLLECTIVE	SMP Sal. horaire coef. 100	VP Valeur et mens. 40 h	Formule de calcul des salaires minima mensuels 40 heures K est le coefficient	date d'application
Chimie		35,1152	$35,1152 \times K$	01.01.92
		35,6070	$35,6070 \times K$	01.02.92
		35,1055	$35,1055 \times K$	
			Mise en place de la R.G.A. :	
			(K 130 - 140) = 73 200 F	1992
		(K 150 - 160) = 78 400 F	1992	
		(K 175 - 190) = 86 800 F	1992	
		(K 205 - 225) = 99 300 F	1992	
		(K 235 - 250) = 114 000 F	1992	
Pétrole	22,4958	38,0179	$(38,0179 \times K) + 0,9538 \times (880-K)$	01.09.91
Caoutchouc	18,03	31,09	Du K130 au K190 = $5\,522 + 6,42 \times (K-130)$ K supérieur à 190 = $31,09 \times K$ (accord FO)	01.11.91
Verre mécanique	17,58	30,5892	$(30,5892 \times K) + 611,784 \times \frac{(880-K)}{755}$ Rémunération annuelle garantie : 70 000 F - année 1986	01.03.90
Verre à la main	18,40	32,70	$0,0558 \times (K-115) + 32,70 \times 169,65$ pour K < 205	01.12.91
Miroiterie		28,90	$28,90 + 0,0832 (K-100) + 0,0418 (K-275)$	01.11.91
Pharmacie		33,19059	$(33,19059 \times K) + 20,74 \times (200-K)$	01.09.91
Droguerie pharmacie		31,269	$RMMGK = K \times 31,269 + 7,212 \times (350-K)$	01.10.91
Répartition	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 $18,116 \times K + 6,375 (150-K) + 2,657 \times (200-K) + 4,022 \times (250-K)$			01.10.90
Plasturgie	Du K130 au K 185 = $4\,970 + 24 \times (K-130)$ Inchangé en cours de négociation K supérieur à 185 = $6\,290 + 29,15 \times (K-185)$			01.11.90
Photographie profession		28,20	$28,20 \times K$	01.04.91
		28,48	$28,48 \times K$	01.07.91
Instruments à écrire		36,10	$36,10 \times K$	01.01.91
		36,80	$36,80 \times K$	01.03.91
		37,30	$37,30 \times K$	01.10.91
Papier carton			Production/Transformation O.E.T.A.M. : 21,19 base calcul prime 19,42	01.01.91
		38,47	Cadres : primes incluses	01.06.91
Navigation de plaisance		21,30	Salaire mensuel de démarrage de la grille : 5 306 F	01.03.90
		21,51		01.07.90
		21,85		

REVALORISATION DU SMIC			
Taux horaire (F)	Evolution (%)	Salaire mensuel (F)	Date d'application
28,76	1,00	4 879,13	01.07.88
29,36	2,10	4 980,93	01.03.89
29,91	1,90	5 074,24	01.07.89
30,51	2,00	5 176,03	01.04.90
31,28	2,5	5 306,66	01.07.90
31,94	2,10	5 418,63	01.12.90
32,66	2,30	5 540,76	01.07.91
Moyenne forfaitaire : 169 h et 65/100 par mois.			

EVOLUTION DES PRIX					
base 100 en 1990	1989	1990		1991	
	Indice des prix	augmentations en %	Indice des prix	Augmentations en %	Indice des prix
Janvier	174,7	+0,3	180,7	+0,4	187,1
Février	175,2	+0,2	181,1	+0,2	187,4
Mars	175,7	+0,3	181,7	+0,1	187,6
Avril	176,8	+0,4	182,4	+0,3	188,2
Mai	177,5	+0,2	182,8	+0,3	188,7
Juin	177,7	+0,2	183,1	+0,2	189,1
Juillet	178,2			+0,4	189,8
Août	178,5	+0,6	184,7	+0,2	190,2
Septembre	178,9	+0,5	185,7		
Octobre	179,7	+0,5	186,7		
Novembre	180,0	-0,2	186,4		
Décembre	180,2	-0,1	186,3		

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