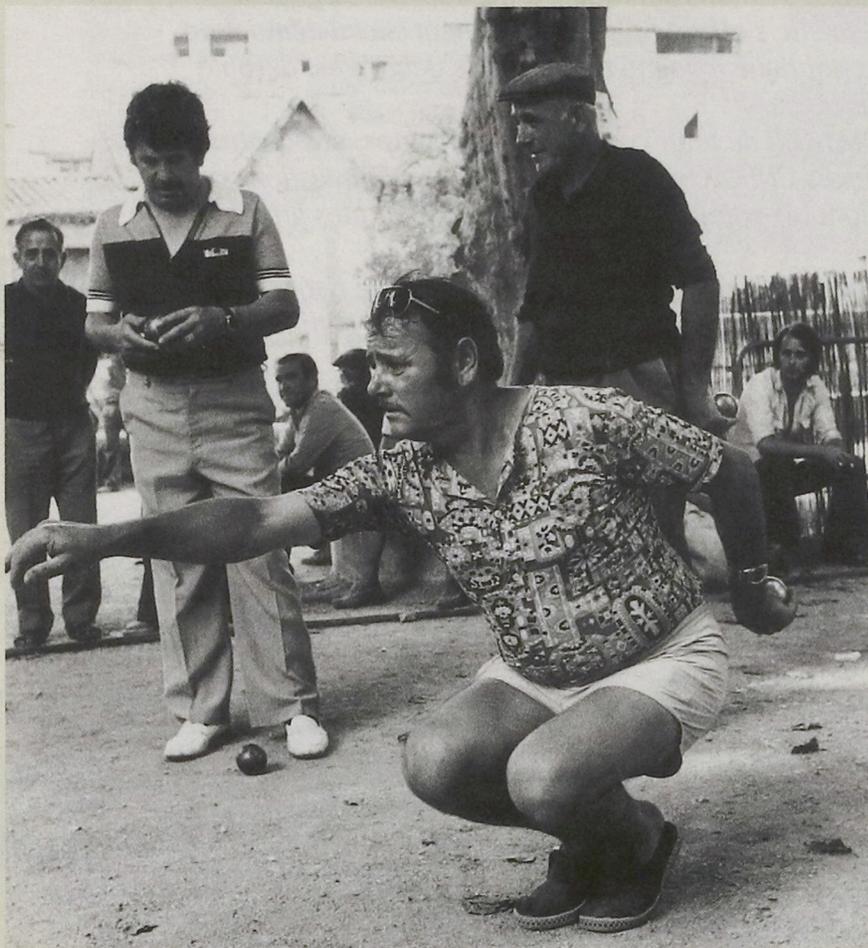


**NUAGES ET SOLEIL  
POUR LES VACANCES**

**48** INFOS  
ADHÉRENTS

Juillet/août 1995



**BRANCHES**

- **CHIMIE:**  
LA CHIMIE DANS LE MONDE
- **PHARMACIE:**  
LA MUTATION D'UNIPHAR
- **INSTRUMENTS À ÉCRIRE:**  
RENDEZ-VOUS MANQUÉ
- **PLASTURGIE:**  
TEMPS DE TRAVAIL

II&III



***Côté soleil, les salariés  
retrouvent le sens collectif  
et le politique sa crédibilité.  
Côté nuages, les comportements  
racistes s'amplifient.  
Que le soleil chasse les nuages.***

**DOSSIER**  
**RACISME ET SOCIÉTÉ**

IV&V

**CONDITIONS DE TRAVAIL**  
● LES CHOIX FÉDÉRAUX

VI

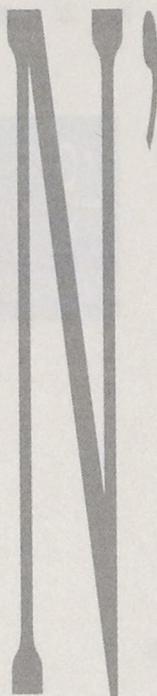
**SYNDICALISATION /  
DÉVELOPPEMENT**  
● DES ADHÉRENTS TOUT NEUF

VII

**CADRES**  
● SENS ET TRAVAIL

VIII

## LA ROSE ET LA POMME



*en déplace à RONSARD le mois le Mai n'est plus celui des roses. A leurs parfums subtils, une majorité de français a préféré le goût rustique de la pomme. Après en avoir vu de toutes les couleurs, il en faut aujourd'hui pour tous les goûts. Ainsi va la démocratie, ou du moins le choix démocratique car son exercice sera plus difficile dans une période où le nouveau Président de la République concentre entre ses mains tous les pouvoirs. Si la droite a gagné, la gauche, dans son score, s'est imposée comme une alternative reconnue dans le pays. Si la droite a gagné en se montrant moins ultra libérale, la gauche se conforte parce qu'elle s'affirme plus ouvertement social-démocrate. Et la crédibilité du politique a gagné parce que le débat s'est déroulé dans le respect des idées. François MITTERRAND a dû tenir compte, en son temps, des contraintes économiques. Jacques CHIRAC est face aujourd'hui à la question sociale, question sociale dont les enjeux ne sont pas ceux de la plus grande partie de son électorat. Si dans la rose beaucoup n'ont plus vu que les épines, le risque est grand qu'à l'avenir, d'autres ne voient dans la pomme que les pépins.*

**Michel Dauchot**

CHIMIE



## LES INDUSTRIES CHIMIQUES DANS LE MONDE

La Commission des Industries Chimiques de l'Organisation Internationale du Travail (instance spécialisée de l'ONU) s'est réunie, pour sa 11<sup>e</sup> session, du 9 au 18 mai 1995 à Genève.



La chimie mondiale doit se doter d'objectifs communs.

Une quarantaine de pays était représentée de façon tripartite par leur gouvernement, leurs industriels et leurs organisations syndicales.

Les débats ont porté sur la situation générale et les problèmes des industries chimiques et de ses salariés dans les différents pays. Un point particulier de l'ordre du jour a traité spécifiquement des questions relatives aux évolutions de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conclusion de ses échanges, plusieurs résolutions ont été adoptées concernant :

- la sous-traitance et ses conséquences pour la santé et la sécurité
- l'égalité professionnelle en particulier dans l'accès à l'emploi
- les formes de flexibilité et leurs conséquences pour les salariés
- les actions pour la protection de l'environnement
- les droits sociaux fondamentaux des travailleurs et le droit syndical.

Il faut souligner que pour cette dernière résolution, quelques pays ont manifesté leur opposition à ce texte (Chine, Inde, Pakistan..).

**Dominique Olivier**



## LE TEMPS DE TRAVAIL À LA TRAINÉ

La négociation paritaire technique concernant la durée et l'aménagement du temps de travail ne propose que 38 H en échange des trois types de modulation de la durée du travail.

Nous sommes loin des 37 H avec maintien de la rémunération demandée par la CFDT. Quant à notre revendication concernant l'épargne temps, elle n'est même pas reprise !

En fait les intentions patronales consistent à obtenir un maximum de possibilités de flexibilité, sans que des contreparties conséquentes soient offertes aux salariés et sans que nous ayons des garanties sur les applications dans les entreprises. Tout semble indiquer que nous nous dirigeons vers un échec si la Chambre Patronale de la Plasturgie ne s'engage pas plus avant.

En attendant les négociations engagées avec le CNPF sur le même sujet peuvent modifier la donne.

**Michel Dauchot**



**Pas de souplesse sur le temps de travail sans contreparties fortes.**



## UNE NÉGOCIATION POUR RIEN !

Le secteur des Instruments à écrire se caractérise par des entreprises, telles Waterman, Reynolds ou Parker qui ont une activité principale centrée sur la création et la fabrication de stylo-plumes, stylo-billes et autres crayons feutres. Pour les premiers mois de l'année, l'activité y est particulièrement soutenue, la reprise est au rendez-vous. C'est donc dans ce contexte que s'est ouvert en mai la négociation annuelle sur les salaires. Pour la CFDT il s'agit, avec une revendication «ambitieuse», de por-

ter les salaires minima au-dessus du smic ! Ambition cependant toute relative car les salaires réels sont bien au-dessus de ce niveau. Pour autant, les autres syndicats ne suivent pas et se contentent de signer un accord qui laisse deux coefficients sous le smic et ne revalorise que faiblement la prime d'ancienneté. Alors que des éléments permettaient d'envisager d'autres résultats, cette négociation fait figure de rendez-vous manqué avec le progrès social.

**Jacques Calot**



## LA MUTATION D'UNIPHAR

Après avoir perdu en 1993 l'avantage de négociations sur les salaires réels, s'engage un processus de renégociation de la grille de classification qui est devenue obsolète. L'expérience des salaires nous pousse à beaucoup de vigilance. Sur la prévoyance, un accord sur l'augmentation des garanties va être conclu avec une augmentation minime des cotisations.

L'Uniphar regroupe actuellement les syndicats : vétérinaires, réactifs de labos et le façonnage de médicaments. Les produits vétérinaires et les réactifs peuvent être considérés comme des secteurs porteurs. Le façonnage indépendant a tendance à disparaître ou à

ne plus effectuer que les surplus de production, les produits difficiles, polluants ou dangereux car les labos ont tendance à réintégrer cette activité dans l'entreprise et à sous-traiter directement avec d'autres labos.

Pour l'avenir, quel devenir aura cette petite convention qui après la phytothérapie aura perdu le façonnage ? Le vétérinaire et le réactif suffiront-ils à faire une branche ? C'est toute la question de la sous-traitance de l'industrie pharmaceutique qui est posée.

La CFDT restera vigilante pour conserver le statut des salariés couverts par cette convention.

**B. Nouvellot**

### ENQUÊTE « TEMPS DE TRAVAIL »

La période de saisie des enquêtes se termine. Celle du traitement national au niveau fédéral commence. Le groupe de travail et le comité de pilotage ont du pain sur la planche !

### MICHELIN

Lors des dernières élections DP et CE à Clermont, la CFDT obtient la majorité absolue au CE et conforte dans les deux instances sa place de première Organisation Syndicale, tous collèges confondus. Bravo les Bib !

### PAPIER/CARTON

Les négociations « salaires » engagées dans les entreprises ont souvent débouché sur des accords. Augmentations en part fixe, en pourcentage, ou différenciée selon les catégories, toute une réalité que chacun peut retrouver en consultant la « circulaire de branche ».



**La montée du racisme contemporain tient à une crise totale de notre société.**

**Le sociologue Michel WIEVIORKA nous livre son analyse et les réponses à apporter pour l'enrayer.**

*Le racisme franchit les portes de nos entreprises.*



## RACISME ET SOCIÉTÉ

**A**u sortir de la deuxième guerre mondiale et jusque dans les années soixante dix, il était possible de postuler le déclin progressif du racisme dans une société comme la nôtre. La France se vivait comme capable d'intégrer, socialement, politiquement et culturellement, l'immigration, la question juive semblait ne plus guère pouvoir être posée comme problématique depuis la découverte d'Auschwitz et la fin du colonialisme pouvait être perçue aussi comme la fin du racisme colonial.

Puis le racisme est devenu un enjeu politique décisif, instrumenté par le Front National, tandis que montaient les interrogations relatives au modèle français d'intégration. Celui-ci reposait sur trois piliers : la structuration conflictuelle de la vie sociale, à partir des rapports de travail et des formes de domination liées à l'industrie ; la volonté d'associer égalité des droits pour les individus et solidarité collective, l'une et l'autre inscrites au fronton même de la République ; une conception ouverte de la nation, définie comme constituant le cadre symbolique et culturel de la modernisation économique et politique.

### UNE CRISE EXPLOITÉE PAR L'EXTRÊME DROITE

Chacun de ces trois piliers est singulièrement affaibli aujourd'hui. La question sociale est devenue celle du non-rapport, du non-conflit qu'impliquent le chômage et l'exclusion ; l'Etat-providence, le service public et les institutions incarnant les valeurs de la République, sont en crise ; et si l'idée de Nation connaît le succès, c'est du côté de sa face la plus fermée, portée avant tout par le Front National.

Dans ce paysage renouvelé, en particulier sous l'effet de la globalisation de l'économie, de l'internalisation de la culture sous hégémonie américaine et de la construction de l'Europe, le racisme trouve lui-même des conditions hautement favorables à son expansion. L'exclusion sociale, ou sa hantise, alimentent d'une part l'exaspération des « pauvres blancs », laissés pour compte de la mutation économique, et d'autre part toutes sortes de conduites de ségrégation sociale et raciale chez ceux qui entendent dres-

ser des barrières pour rester du bon côté de la société duale. Ces processus font de l'immigration la cible première de la haine, de la peur et de l'égoïsme. La crise de la République est-elle aussi imputée à ceux qui en sont les premières victimes, et non les coupables - les populations issues de l'immigration là encore. Enfin, le sentiment d'une menace pesant sur l'identité nationale, exacerbée par diverses expressions d'une fragmentation culturelle visible dans de nombreux domaines, aboutit là encore, fantasmés et diabolisés à l'appui, à faire des populations issues de l'immigration la source de tous les malheurs.

### REPENSER L'IDÉE DE NATION ET DE PARTICIPATION

La montée du racisme contemporain n'est donc qu'une facette d'un ensemble général de phénomènes qui traduisent l'épuisement d'une formule d'intégration de la société stricto sensu de l'Etat et des Institutions et de la Nation ; elle exprime à sa façon la crise de la modernité que vit notre pays, ses difficultés à articuler des projets de participation à la vie économique moderne, désormais planétaire, et l'affirmation d'une identité nationale qui soit autre chose qu'une fermeture nationaliste. Elle ne sera enrayerée que dans la mesure où des réponses seront apportées à cette crise, qui est totale, puisque mettant en cause, non seulement les trois sous-systèmes que forment la vie sociale et économique, la vie politique et institutionnelle et la culture (à commencer par l'identité nationale), mais aussi, et surtout, leur intégration, leur articulation.

Michel Wieviorka



*Le combat syndical c'est aussi contre l'intolérance.*

### LE SYNDICALISME FACTEUR D'INTÉGRATION ET D'IDENTITÉ SOCIALE

*Le Front National, les thèses, les actes racistes et xénophobes se nourrissent de la crise économique et de l'affaiblissement des milieux où se construisaient et se fédéraient l'identité sociale et le sentiment d'appartenance collective.*

*Le syndicalisme, de par son histoire, a tenu un rôle important de cohésion sociale. A l'heure où se développent des propos racistes ou d'exclusion dans certaines entreprises, à l'heure où des candidats CFDT aux élections professionnelles ne sont pas élus au regard de leurs couleurs ou de leurs origines, chaque adhérent CFDT se doit de dénoncer ces dérives. Mais dénoncer ne suffit pas. Il faut, avec l'aide de la section et du syndicat, discuter avec ses collègues et démontrer que les discours d'extrême droite sont faux, que les solutions proposées ne sont ni réalistes, ni envisageables au regard de nos valeurs et surtout dire comment résoudre les vrais problèmes sociaux.*

# Améliorer les conditions de travail

**Lors de notre dernier congrès à Mulhouse, nous avons actualisé nos orientations pour l'amélioration des conditions de travail. Nous allons commenter et expliciter ces choix pour que les adhérents prennent leur part dans cette action.**

### LE COÛT DES ATTEINTES A LA SANTÉ

« L'amélioration des conditions de travail ne progressera qu'avec une meilleure reconnaissance du coût des atteintes à la santé des travailleurs ». Dans un monde où les régulations économiques s'imposent, il est essentiel de chiffrer le coût des mauvaises conditions et de leurs conséquences sur la santé, et de l'imputer à son responsable qui est légalement le chef d'entreprise ; c'est le seul moyen d'obtenir des investissements pour la prévention qui soient considérés comme facteur d'efficacité productive.

Les maladies professionnelles :

« La reconnaissance et la prévention des maladies professionnelles constituent une priorité constante dont la prise en charge syndicale doit être dynamisée... ».

Aujourd'hui, près de 8 maladies professionnelles sur 10 ne sont pas reconnues, ni indemnisées car la France dispose d'un système rigide et administratif de reconnaissance de ces maladies. Les salariés ne doivent pas hésiter à questionner les membres du CHSCT, le médecin du travail ou leur médecin personnel lorsqu'une maladie ou une affection ne trouve pas d'explication en dehors du travail. La Fédération Chimie CFDT proposera à ses adhérents un carnet d'exposition aux risques professionnels afin de les aider dans cette démarche préventive.

### LA CHARGE MENTALE

« Avec la dématérialisation de multiples activités, l'action syndicale se doit de prendre en considération les contraintes et les souffrances d'ordre psychique de salariés de plus en plus nombreux (charge mentale, stress)... « La quasi-totalité des travailleurs, en bureaux, labos ou ateliers, subit des contraintes importantes en terme de charge mentale de travail ; il faut que les adhérents CFDT soient les pionniers dans l'analyse des problèmes de leur travail, et surtout il faut qu'ils s'expriment et qu'ils fassent connaître leurs souffrances, leurs malaises et leurs attentes.

### LA PARTICIPATION DES SALARIÉS

« Dans nos actions de prévention et d'amélioration, nous donnons la priorité à une transformation globale des situations de travail. Nous privilégions des démarches participatives dans lesquelles les salariés contribuent à la définition de l'organisation de leur travail et donc de ses aspects sécurité et santé... ».

Chaque adhérent CFDT se doit de réfléchir avec ses collègues, avec des délégués sur l'organisation du travail et ses conséquences : qu'est-ce qui va, qu'est-ce qui ne va pas ?

Il est possible d'élaborer collectivement des réponses aux problèmes posés et les remarques et suggestions des salariés sont alors irremplaçables et incontournables parce que basées sur des réalités. Nos adhérents peu-



A mauvaises conditions de travail, mauvaise productivité

vent, avec l'aide de la section syndicale, développer des compétences sur l'analyse et la compréhension de leur travail pour l'améliorer.

### L'EMPLOI

« La lutte pour l'amélioration des conditions de travail est intimement liée à celle pour l'emploi... ». Nous refusons les concepts de productivité qui ne prennent en compte que le ratio CA/salarié. L'optimisation des conditions de travail qui peut aller de pair avec celle de la productivité exige le maintien ou le développement d'emplois qui facilite le fonctionnement de l'entreprise (l'huile des rouages), comme l'analyse et l'optimisation de l'organisation du travail, les études ergonomiques, la protection de l'environnement...

### CONCLUSION

En résumant à l'extrême nos conceptions, on pourrait dire que l'amélioration des conditions de travail contribue à la productivité globale de l'entreprise, que cette optimisation exige des emplois non comprimés et même « facilitateurs » (analyse, prévention, formation etc.). Que chaque adhérent CFDT regarde son travail et cherche à l'optimiser pour lui, pour la collectivité et pour l'emploi de tous ! A noter : les panneaux d'affichage dans l'entreprise doivent mentionner les noms et numéros de téléphone des membres du CHSCT, du médecin du travail et de l'inspecteur du travail.

**Dominique Olivier**

## **Des adhérents tout neufs!**

**Après l'annonce par le Ministère du Travail de la première place obtenue par la CFDT aux élections des comités d'entreprises, c'est la CGT elle-même qui a fait savoir que la CFDT la devançait maintenant en nombre d'adhérents.**

Nous n'en sommes pas restés là puisque la progression de la CFDT dans son ensemble s'est confirmée en 1994. L'audience de la CFDT, sa place, la syndicalisation et le développement ne sont pas de vains mots. Avec un nombre d'adhérents qui progresse de 6,34 % sur une année, le développement est réel.

### **FAIRE MIEUX ENCORE**

Pour autant ce chiffre global cache des résultats inégaux. Alors que des fédérations continuent leur progression, pour ce qui nous concerne à la FUC, le résultat n'est pas à la hauteur de nos objectifs. Notre progression était de 5,9 % en 1993, elle n'a été que de 3,5 %

en 1994. Certes cela n'est pas négatif puisque nous avons continué à gagner en nombre d'adhérents, mais nous n'avons pas atteint l'objectif que nous nous étions fixé.

Un regard plus précis au niveau des régions et des syndicats montre des résultats inégaux et révèle que toutes les équipes n'ont pas encore vraiment inscrit le développement comme la démarche incontournable pour réaliser notre ambition d'un syndicalisme d'adhérents.

Cette année le Bureau National de la Fédération affiche comme objectif de voir tous les syndicats terminer positivement l'année 1995, et que cela se traduise au niveau fédéral par une progression de 6 %.

L'objectif fixé, il nous revient à chacun, là où nous sommes, de contribuer à le réaliser.

Est-il utopique que demain chacun d'entre nous propose à l'un de ses collègues de travail de le rejoindre au sein de la section CFDT? On multiplierait alors l'effectif des équipes syndicales par deux!

Depuis 1993 de nombreux adhérents sont arrivés, issus de sections syndicales existantes dans nos syndicats. D'autres ont grossi les rangs de la CFDT par le biais de la création de nouvelles sections. Une réalité que nous avons mesuré à travers l'opération « valises nouvelles sections ». Elles sont ainsi plus de 70 à avoir été ainsi répérées.

### **LES ADHÉRENTS ONT DES DROITS**

Être adhérent donne un statut, et chacun doit être à même de le mesurer. C'est bien sûr recevoir le magazine, car l'information est le premier droit,

le premier service à l'adhérent. Ce sont aussi les informations fédérales: le bulletin à l'adhérent, Bref-Chimie, Initiatives Syndicales ou les circulaires de branche auxquelles s'ajoutent les informations du syndicat ou de la région interprofessionnelle.

Chaque adhérent reçoit des responsables de sa section des informations plus spécifiques qui traitent des réalités de l'établissement.

« Droit d'être informé, droit d'être consulté et de participer à la vie de la section syndicale », c'est bien là la base de notre fonctionnement. Ne pas respecter cela, c'est déjà trahir « quelque part » la CFDT.

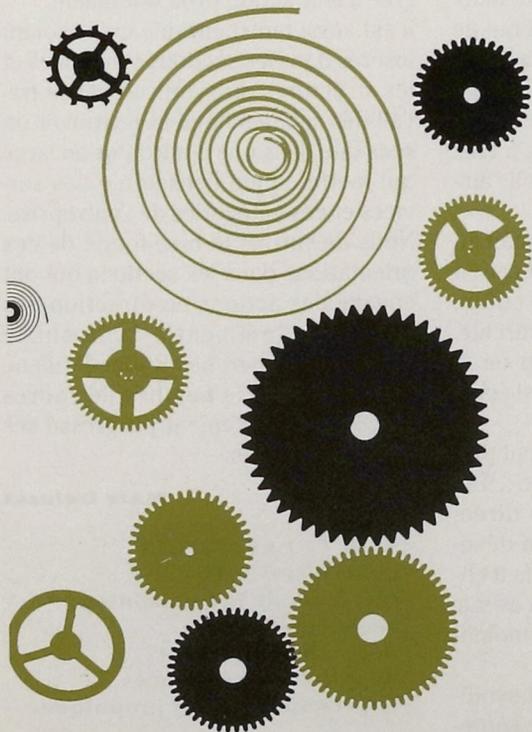
Être adhérent c'est aussi le droit à la formation syndicale. Une formation pour mieux connaître la CFDT, y être à l'aise et agir avec elle. Une formation pour mieux comprendre ce qui se passe dans l'entreprise ou dans la société, et qui permet à chacun de pouvoir participer à l'élaboration des décisions de l'organisation.

Où qu'il se situe, la formation de l'adhérent est un droit, un droit légal. Chaque salarié peut ainsi partir 12 jours en formation, dans le cadre d'un congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) qui s'apprécie selon la taille de l'établissement.

Développer la CFDT pour être plus nombreux, plus fort, plus représentatif et développer une démarche de formation syndicale pour acquérir une compétence en même temps qu'une solide culture syndicale. Voilà deux priorités qu'il nous appartient de conjuguer afin d'être pleinement les acteurs des transformations que nous voulons réaliser.

**Jacques Caltot**

Chaque adhérent est un rouage de la CFDT

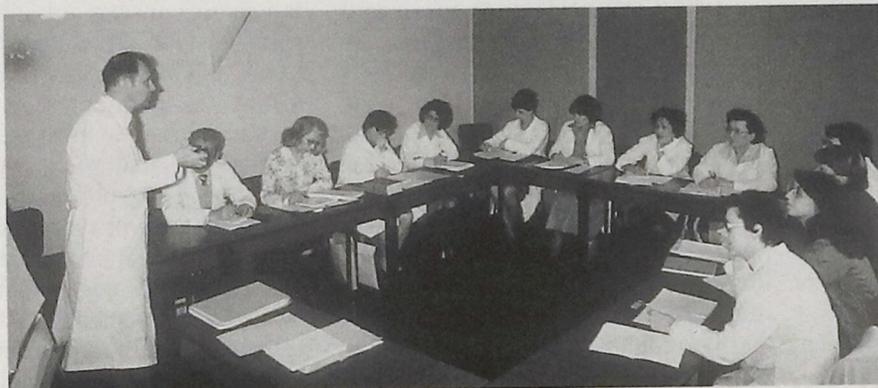


# Le travail a toujours un sens

**F**ace au développement de la concurrence internationale, à la prise en compte des besoins des clients, l'entreprise transforme profondément ses organisations de travail. Des groupes de travail de plus en plus autonomes se mettent en place et la multiplication de micro collectifs conduit à celle des objectifs et des stratégies au sein de la même entreprise.

sont plus des symptômes de la crise que des réponses adaptées. Comment casser la spirale infernale qui conduit à baser la productivité exclusivement sur la suppression des effectifs, à détruire l'emploi, à exporter hors de l'entreprise des coûts propres à l'entreprise ? Comment faire pour que l'économie sorte des choix financiers à court terme pour être à nouveau au service des hommes et du social ?

nir les cadres qui résistent à ces dérives, pour un projet syndical qui travaille sur ce qui fait fondamentalement leur identité et leur fonction. Car il n'est pas vrai que la technologie conduise forcément aux suppressions d'emplois ; il n'est pas vrai que l'entreprise doive ignorer ses missions de formation et de développement local ; il n'est pas vrai que la démocratie dans l'entreprise dégrade la compétitivité.



Les cadres d'aujourd'hui sont en recherche d'un sens à leur fonction.

Les cadres eux-mêmes n'échappent pas à cette diversité et à cet éclatement croissant : cadres experts, animateurs, organisateurs, ou cadres de recherche, commerciaux, financiers, informaticiens... Mais, au delà de cette diversité, tous sont affrontés à la multiplicité des objectifs et aux conflits de stratégies.

## CRISE DE SENS ET DE PROJET

Car, au moment où cela devient de plus en plus complexe et difficile, une des premières fonctions des cadres reste de tracer des perspectives, d'ouvrir des problématiques, de définir des objectifs et des orientations. Tel est sans doute le ciment commun à tous les cadres. Tel est aussi ce qui est en crise et provoque aujourd'hui ce que les médias appellent le malaise des cadres.

Ce rôle de producteur de sens et de projet est en crise dans l'ensemble de notre société et particulièrement dans l'entreprise. Il est en crise parce que les modalités de gestion des entreprises et des cadres s'opposent à son épanouissement. Et les fameux « projets d'entreprise », malgré leur titre,

Comment les richesses humaines de l'entreprise peuvent-elles servir à l'insertion des jeunes et à la qualification des territoires ?

Avant tout, ce qui fait le malaise des cadres, c'est cette impossibilité dans laquelle ils se trouvent aujourd'hui de pouvoir s'exprimer publiquement et librement sur ces questions, d'y trouver des réponses, fussent-elles hors normes, pour donner un sens à leur travail et à celui des équipes qu'ils animent.

Quand il n'y a plus de sens à donner au travail, il ne reste que l'intensification du travail pour diminuer les coûts, que l'autocensure face à la hiérarchie, que l'individualisme forcené au service d'évolutions de carrière aussi échevelées que décevantes.

Projets d'entreprise, management participatif, gestion du temps..., les modes et les gadgets que les directions s'échinent sans succès à développer ne sont que des solutions techniques incapables de définir un avenir collectif capable de susciter la mobilisation des salariés.

Il y a donc place pour un projet syndical qui se donne pour tâche de sou-

## UNE ACTION SYNDICALE QUOTIDIENNE

Quand des cadres négocient avec les salariés et leurs représentants les plans de formation, quand ils impliquent le CHSCT et les délégués syndicaux dans les changements technologiques et organisationnels, quand ils permettent une libre expression de leurs collaborateurs, quand ils font de l'emploi un facteur de compétitivité, ils assurent avec d'autres, une véritable fonction de transformation sociale.

Pour cela, nous devons multiplier le nombre des adhérents cadres et leur proposer une action syndicale conçue comme une action quotidienne intégrée à leur action professionnelle.

Il est aussi indispensable qu'ils soient insérés dans les sections syndicales et les structures du syndicat, car le travail des salariés ne peut retrouver un sens que dans une confrontation large qui mette en jeu l'ensemble des services et des catégories de l'entreprise. Nous mesurons le bien-fondé de ces orientations dans les sections qui ont engagé des actions en direction des cadres, notamment à Lyon sur le centre de recherches Rhône-Poulenc de Décines où le nombre de cadres syndiqués a fortement progressé ses dernières années.

Marc Deluzet

N° de CPPAP: 729b73

ISSN: 003955621

Direction de la Publication:

Jean-René Masson

Rédaction: FUC CFDT

Réalisation: Incidences

Impression: Avenir graphique.