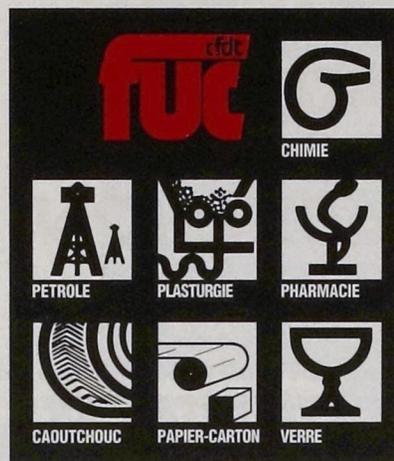


# Initiatives

BULLETIN ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N°35 AVRIL 1993



## EUROPE SYNDICALE C'EST LE PRINTEMPS



**Le 2 avril, des milliers de militants CFTD étaient à Strasbourg pour défendre l'emploi en Europe.**

**Le 15 juin, toujours en Alsace, se réunit le Congrès Européen de la chimie. L'Europe syndicale est en marche...**

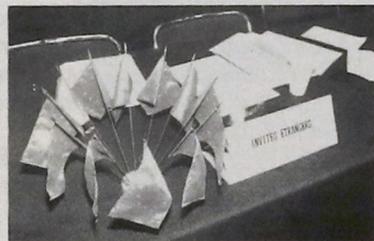
### BRANCHES

- **CAOUTCHOUC, LE TRAVAIL EN QUESTION.**
- **VERRE: UN ACCORD POUR SAUVER DES EMPLOIS.**

p. 2 et 3

### DOSSIER

- **LE CONGRES DE LA FEDERATION EUROPEENNE DE LA CHIMIE.**



p. 4 et 5

### CONDITIONS DE TRAVAIL

- **POUR UNE AUTRE IDEE DE L'ENVIRONNEMENT.**

p. 6

### SYNDICALISATION

- **LA FUC SE DOTE D'UN DEVELOPPEUR NATIONAL.**

p. 7

### ECONOMIE

- **LES PLANS SOCIAUX**

p. 8

# CHAQUE ADHERENT POUR UNE ADHESION

*La CFDT toute entière est aujourd'hui consciente que son avenir dépend de son développement. Le défi de notre redressement est jeté et la Fédération n'est pas absente de cette mobilisation. Un développeur national va d'ores et déjà aider les équipes dans les régions. Chaque syndicat, chaque liaison d'entreprise, chaque section syndicale doit mettre à l'ordre du jour la question de la syndicalisation.*

*La CFDT détient sa légitimité de ses adhérents et sa crédibilité reste proportionnelle à notre nombre.*

*La cotisation, quant à elle, demeure la marque de notre autonomie financière et détermine la hauteur des moyens affectés à l'action syndicale.*

*Les scrutins nationaux comme les élections prud'homales, les élections professionnelles dans les entreprises donnent à la CFDT une audience bien supérieure à celle de nos adhérents.*

*Il s'agit de transformer ce potentiel de confiance en acte d'adhésion. Proposer à chaque salarié de nous rejoindre est considéré comme une tâche essentielle du militant. Et si cela devenait celle de chaque adhérent ?*

*Vous qui lisez ces lignes, vous n'êtes pas forcément un militant ou une militante impliqué(e) dans les structures ni élu du personnel.*

*Peut-être adhérez-vous à la CFDT pour les idées qu'elle porte et pour l'action de ses militants dans votre entreprise sans vouloir vous impliquer plus avant.*

*Imaginons un instant, que chaque membre de la CFDT fasse partager son choix à un collègue de travail, à un ami, à un voisin. Imaginons que chacun propose l'adhésion.*

*En peu de temps, la CFDT doublerait le nombre de ses adhérents.*

*Trop souvent dans les entreprises, nous attendons que les salariés viennent à nous. Trop souvent nous oublions de valoriser nos actions. Des enquêtes le démontrent : de nombreux salariés, des sympathisants, disent ne pas adhérer à la CFDT parce que, tout simplement, personne ne leur a demandé !*

*Alors dans toutes nos branches, de la Chimie à la Plasturgie, faisons en sorte que chaque adhérent fasse une adhésion.*



## GOODYEAR, DUNLOP : LE TRAVAIL PARLE

C'est près d'Amiens, en Picardie, que se sont installés deux grands du pneumatique, Dunlop et Goodyear.

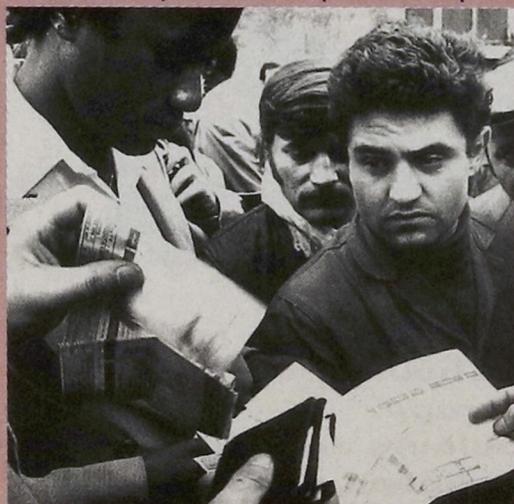
A capitaux japonais pour Dunlop, américains pour Goodyear, les deux usines ne se contentent pas d'être en concurrence, elles sont mitoyennes.

Comme toutes nos branches, l'industrie du pneu est profondément modifiée par les changements technologiques. Les métiers, le contenu et l'organisation du travail sont en pleine évolution. Juste à temps, stock zéro et qualité sont à l'ordre du jour.

Pour Goodyear, la modernisation de la production s'est traduite par 1.732 suppressions d'emplois en 1982 et 1.556 en ce début d'année 1993. La création d'une quatrième équipe a permis de sauvegarder 300 emplois.

Si d'ores et déjà les ateliers et les services connaissent un élargissement des tâches, la direction de Goodyear fait appel à un cabinet spécialisé afin d'analyser l'évolution des postes de travail. Une grille de classification est à l'étude sans que ni les salariés ni les organisations syndicales n'aient leur mot à dire.

**Un salaire correct dépend du rendement, pas encore de la qualité.**



Du côté de Dunlop, cette même modernisation entraîne également une évolution des postes de travail sans que les classifications, les qualifications, des salariés ne bougent. Les gains de productivité obtenus n'ont servi ni l'emploi ni la formation professionnelle. La seule ambition de l'entreprise consiste à inculquer à ses salariés, une culture à la japonaise !

La modernité, c'est le côté face de ces deux entreprises. Le côté pile, c'est l'archaïsme du travail aux pièces qui concerne les trois quarts des salariés de ces deux usines. Le bilan, une division des travailleurs et des salariés qui s'épuisent sur des cadences au détriment de la qualité.

Face à cette confiscation des évolutions des tâches et des métiers par les directions, les deux sections syndicales CFDT ont décidé de réagir et de s'adresser aux salariés.

Dans un premier temps, il s'est agi d'informer. Informer sur les changements en cours, informer sur les conséquences possibles, informer sur les stratégies des employeurs, informer sur les propositions de la CFDT.

Aux dispositions unilatérales, la CFDT oppose le paritarisme et la démocratie dans l'entreprise par l'implication des salariés concernés et de leurs représentants.

C'est ainsi que la CFDT revendique une définition paritaire des critères d'évaluation des salariés ainsi que la mise en place, toute aussi paritaire, d'une commission d'étude de postes. Des possibilités de recours pour chacun sont aussi exigées.

Les directions restant sourdes aux propositions de la CFDT, les sections viennent de distribuer une enquête aux salariés. Parler de son travail, répondre à cette enquête d'origine syndicale n'est pas aisé. Certains salariés sont surpris des questionnements de la CFDT, n'ayant pas l'habitude des interventions syndicales sur ce terrain.

Néanmoins les réponses sont probantes. L'élargissement des tâches, la polyvalence sont vécues positivement. Les marges d'autonomie de chacun restent insuffisantes et les besoins de formation sont importants.

Démonstration est faite : l'évolution des qualifications n'est pas reconnue par les classifications.

La dernière phase de ce travail va consister à mobiliser les salariés des deux entreprises sur les résultats de l'enquête.

La direction de Dunlop voudrait négocier une nouvelle durée d'utilisation des équipements. Il faudra qu'elle en démontre la nécessité et qu'elle reconnaisse d'abord les évolutions du travail existant.

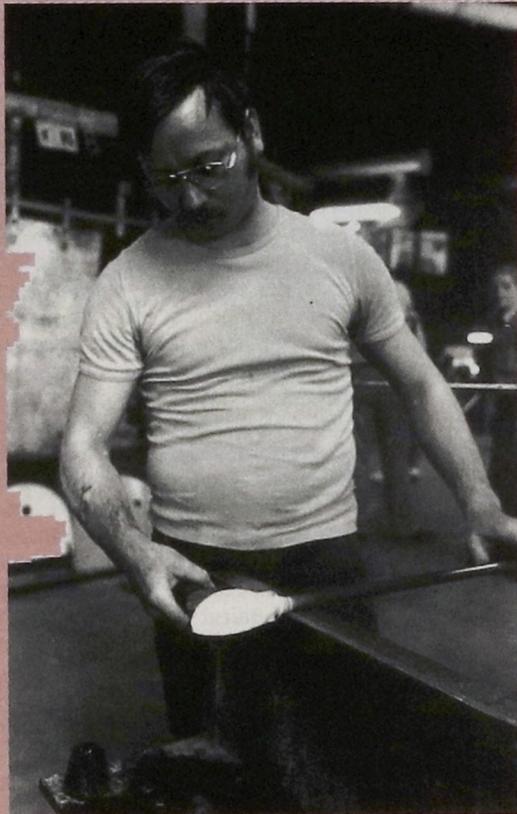
Désormais, chez les caoutchoutiers d'Amiens, rien ne sera plus comme avant.

**Michel DAUCHOT**



## COMPAGNIE FRANÇAISE DU CRISTAL DAUM :

*un accord difficile mais  
responsable*



« Être responsable c'est être solidaire »

La crédibilité du syndicalisme est fonction de sa capacité à assumer ses responsabilités, ce qui nécessite parfois d'assumer des choix difficiles. C'est ce qu'a su faire la section CDFT de CFC Daum afin de sauvegarder l'emploi de certains salariés et de préserver les compétences de l'entreprise en espérant une amélioration rapide de la situation.

### **Trouver une solution acceptable pour les salariés**

Dans un contexte de dévente chronique et après avoir analysé la situation avec un expert comptable (Syndex), la section CFDT a d'abord négocié des mesures de chômage

partiel, puis un plan de réduction des effectifs (90 sur 450 en 92) et finalement, la section a été contrainte de négocier un accord de baisse du temps de travail dans des conditions difficiles.

Cet accord prévoit le passage à 36 heures avec perte de rémunération modulée. Les salaires les plus faibles sont réduits de 3 %, les plus élevés de 6 %, la prime de fin d'année est suspendue pour 1993, aucune augmentation n'est prévue sur l'année.

En contrepartie, la direction maintient l'effectif sur la durée de l'accord (1 an), 60 emplois sont sauvegardés.

D'autre part, la CFDT a obtenu une semaine de

formation pour chaque salarié. Ce plan serait financé par une partie de l'exonération de la taxe professionnelle.

De plus, si les résultats s'amélioraient, les gains seraient reversés au personnel de façon uniforme.

Les salariés consultés en assemblée générale ont bien compris et accepté les arguments de la CFDT.

Mais, les militants ont découvert à cette occasion qu'un employeur pouvait modifier la durée du travail, et donc la rémunération, de façon unilatérale. Ils ont constaté que les dispositifs d'aide aux entreprises réduisant le temps de travail n'étaient plus financés depuis le premier janvier. Il y a là une incohérence des pouvoirs publics que la section de CFC Daum a dénoncé dans un courrier adressé au Ministre du Travail.

### **Un contenu à parfaire**

Cet accord ne reflète pas, loin de là, le type d'accord que nous souhaitons négocier pour réduire le temps de travail. Pour la CFDT, la réorganisation du travail et du temps de travail génèrent des gains de productivité dont une partie peut servir à compenser la perte de rémunération. Mais, cet accord montre comment l'intérêt final des salariés peut conduire un syndicalisme responsable à prendre des décisions difficiles, et relance la nécessité d'une action sur la réduction du temps au dehors des périodes de crise aiguë.

## PETROLE

Un accord rénovant les grilles de classifications du pétrole a été signé le 5 mars 1993 entre la CFDT et la CGC, côté syndicats et l'UFIP, côté patronal. Cet accord introduit des seuils d'accès pour les titulaires de CAP-BEP, de baccalauréat et de BTS-DUT; il permet des développements de carrière réguliers tout au long de la vie professionnelle.

## REPARTITION PHARMACEUTIQUE

La CFDT signe un accord de salaires pour 1993 à 2,8 %. L'ouverture de l'Europe s'accompagne de fusions, cessions, OPA dans l'ensemble de la répartition. Il faudra être vigilant sur l'emploi et les conditions de travail.

## DEVELOPPEMENT

Les réunions de régions sur le développement avec des membres du Bureau National se mettent en place. Sont déjà programmées :

- le 21 avril dans le Nord
- le 7 et 14 juin en Aquitaine
- le 8 juin en Bourgogne
- le 10 septembre en Franche-Comté
- le 21 septembre en Picardie
- le 22 septembre en Midi-Pyrénées
- le 28 et 29 septembre en Haute-Normandie
- le 5 octobre en Basse-Normandie
- le 3 novembre en Poitou-Charentes

## DES INITIATIVES POUR L'EMPLOI

Rhône-Poulenc Chimie, Atochem, Roussel-Uclaf, dans ces entreprises la CFDT a signé des accords de pré-retraite progressive qui permettront le passage à mi-temps des salariés de plus de 55 ans et parallèlement, l'embauche correspondante de nouveaux salariés dont la majorité doit appartenir à des catégories les plus exposées (chômage de longue durée, RMI, etc.). Ainsi sur les deux années à venir, Rhône-Poulenc Chimie, Atochem et Roussel Uclaf procéderont respectivement à 500 embauches, 100 embauches et 60 embauches. A noter, une Commission de Contrôle composée de syndicalistes veillera à la bonne application de ces plans et embauches.

# LE PROCHAIN CONGRES DE LA FESCID

*L'IDEE EUROPEENNE EST AU CŒUR DE LA REFLEXION FEDERALE. STRASBOURG DONNERA L'OCCASION A LA FUC DE FAIRE VALOIR SES IDEES POUR UNE FESCID A LA LEGITIMITE INCONTOURNABLE.*

Le prochain congrès de la Fédération Européenne des Syndicats de la Chimie et des Industries Diverses (FESCID) qui se tiendra à Strasbourg les 15 et 16 juin s'inscrit dans un contexte contradictoire. Alors que les partenaires sociaux se sont vus reconnaître des droits nouveaux et importants dans le protocole social annexé au traité de Maastricht, c'est un euro-scepticisme général qui domine.

Pour se saisir de ces nouveaux droits, le deuxième congrès de la FESCID devra trai-

ter de l'organisation de la négociation dans le cadre européen et donc de la nécessité pour les organisations nationales de déléguer un minimum de pouvoir à la structure européenne.

## **La FESCID, une jeune fédération au bilan positif**

Le comité de coordination des questions européennes qui avait été constitué dans le

cadre de l'ICEF (la Fédération Mondiale de la Chimie) s'est transformé en 1989, en une véritable fédération européenne, la FESCID. Depuis, la FESCID a réalisé un travail conséquent et significatif dans deux domaines: la consultation et l'intervention auprès des instances européennes et la mise en place d'instances européennes de consultation dans certains groupes.

- Lors de la préparation de directives ayant des incidences sur l'activité des secteurs couverts par la FESCID, les instances techniques de la communauté consultent parfois les différents comités sectoriels afin de recueillir les avis et les propositions des organisations syndicales.

Ces consultations permettent aux organisations syndicales de donner leur avis aux instances européennes sur les conséquences sociales de textes à l'étude ou en vigueur. Dernièrement, les comités sectoriels sont intervenus auprès des instances communautaires à propos du recyclage du PVC, de l'écotaxe, des importations en provenance des nouveaux producteurs du Moyen-Orient, de l'industrie pharmaceutique européenne et de la restructuration dans le secteur des engrais.

- L'action de la FESCID s'est également concentrée sur la mise en place d'instance européenne dans les entreprises ayant des filiales dans plusieurs pays d'Europe afin de pouvoir engager, dans le cadre européen, une forme de consultation entre organisations syndicales et directions. A terme, ces instances devraient pouvoir conduire des négociations dans chaque groupe à dimension européenne.

Dans nos secteurs, deux accords de ce type ont déjà été négociés et mis en place chez

Le Palais de l'Europe à Strasbourg





La FUC agit pour donner une dimension européenne aux négociations.

Elf et chez Saint-Gobain. Des discussions sont en cours chez Rhône-Poulenc, Pechiney et Total. La FUC insiste beaucoup auprès de ses partenaires européens pour qu'ils obtiennent également des directions de leurs groupes nationaux la négociation d'accords semblables, des négociations sont menées actuellement par nos homologues allemands avec les directions de Bayer et de Continental.

### Les thèmes du prochain congrès

Si le chemin parcouru depuis 5 ans est perceptible et conséquent, le trajet qui reste à faire est encore bien long et les problèmes à résoudre sont de plus en plus délicats. Au vu de ces 4 années de fonctionnement la FESCID devra faire confirmer explicitement par ses affiliés la nature du mandat qui lui est confié afin de conduire des négociations à l'échelon européen.

Pour garantir un minimum de cohérence sociale, des négociations sur les questions de l'entreprise et du travail doivent être organisées au niveau européen que ce soit dans un cadre interprofessionnel, sectoriel, ou dans les groupes européens. Il faut pour cela que les partenaires soient organisés au niveau européen.

Coté patronal, la situation est difficile car il n'existe pas de véritable organisation européenne en capacité de conduire des négociations au nom des différents patronats nationaux. Les organisations patronales nationales des différents secteurs de la chimie, du caoutchouc, du verre, du papier ont bien mis en place des structures au niveau européen afin de défendre leurs intérêts auprès des instances communautaires. Mais lorsque la FESCID a cherché à contacter ces organisations afin d'échanger sur différentes questions liées à la construction de l'Europe, la réponse a toujours été fuyante et négative. Le prétexte étant que ces orga-

nisations patronales européennes ne sont pas mandatées pour discuter avec les organisations syndicales européennes.

Coté salariés, il existe une Confédération Européenne des syndicats, la CES, qui peut traiter des aspects inter-sectoriel et des Fédérations professionnelles, la FESCID pour la chimie, afin de traiter des aspects sectoriels et des questions d'entreprise. Toutefois, il reste encore des progrès à accomplir pour que ces organisations syndicales européennes conduisent véritablement des négociations au nom des affiliés.

Pour que la FESCID négocie il faut que ses affiliés définissent des orientations communes sur des objectifs revendicatifs communs et il faut que la FESCID reçoive un mandat explicite pour s'engager au nom des affiliés. Or les positions ne sont pas encore homogènes sur ces deux points, c'est pourquoi le comité des questions contractuelles soumettra un texte au congrès afin d'obliger les affiliés à se prononcer clairement.

En l'état, tout le monde est d'accord pour dire que les négociations de niveau européen ne doivent pas remettre en cause celles de niveau national; tout comme nos CCN ne remettent pas en cause les accords d'entreprises plus favorables.

Les Britanniques sont les plus réticents à cette idée de négociation au niveau européen à la fois parce que leur système de relations sociales est basé sur un contractuel fort au niveau des entreprises et non du secteur ou du pays et en raison de leur conception d'une Europe aux prérogatives réduites.

Les Nordiques sont «prudents» et ne veulent pas que cette négociation les prive d'avantages, qu'ils estiment plus substantiels, obtenus dans le cadre de leur coordination nordique (Danemark, Suède, Norvège et Finlande).

Les Allemands seraient assez bien disposés si les dispositifs mis en œuvre n'affaiblissaient pas leurs négociations sectorielles ou régionales.

FO fait bande à part en étant la seule organisation à refuser d'évoquer dans les thèmes de discussion toute forme de consultation sur les stratégies des entreprises en matière de politique industrielle ou de gestion des emplois.

Enfin, la FUC se retrouve assez bien avec les Italiens et les Espagnols, toutes organisations confondues, pour fixer dès ce congrès les thèmes à privilégier dans ces «négociations» de niveau européen et nous sommes prêts pour cela à donner mandat à la FESCID.

Pour tenir compte des priorités revendicatives très différentes selon les pays on pourrait dans un premier temps se contenter d'accords cadres assez généraux, traitant de thèmes assez facilement consensuels comme la sécurité, l'environnement ou la formation professionnelle.

Quant au mandat donné à la FESCID, il serait, dans un premier temps, ponctuel et limité à un thème précis. L'expérience dira comment cette démarche pourrait être généralisée.

La FUC a déjà prévu dans ses statuts la procédure permettant de donner un mandat ponctuel à la FESCID sous le contrôle du BNF. Cette procédure a été utilisée lors de la signature des accords mettant en place les comités européens de Elf et Saint-Gobain.

En conclusion, on peut voir que les enjeux de ce deuxième congrès de la FESCID sont hautement politiques et déterminants. La délocalisation de l'usine Hoover vient à point pour rappeler aux syndicalistes européens l'urgence de trouver des procédures de négociations communes. La FUC travaillera pour qu'au congrès de juin prochain les chimistes de la FESCID soient capables de dépasser leurs intérêts nationaux et contribuent à la construction de l'espace social européen.

Yves LEGRAIN

## **LA PLACE DES SALARIES ET L'ACTION DE LA CFDT**



L'environnement et l'activité humaine sont inséparables.

Aujourd'hui, tous les partis politiques se sont repeints en vert, de la Ligue Communiste au Front National, tous se réclament de convictions écologistes; n'est-ce pas un peu suspect?

On connaît aujourd'hui les résultats désastreux pour l'environnement des régimes nationalistes ou totalitaires des pays d'Amérique du Sud et d'Europe de l'Est.

On connaît aussi les pollutions très graves provoquées par des décisions patronales à courte vue et par des politiques gouvernementales complices ou irresponsables depuis des dizaines d'années en France.

Quant aux écologistes eux-mêmes, que défendent-ils?

Est-ce La Vraie Nature que l'homme n'a jamais connu puisqu'il n'a cessé de la modifier, de l'utiliser?

Est-ce une Ecologie Profonde qui vous interdit de toucher à un moucheron, à la place d'une pierre ou

à un arbre mort?

S'il s'agit de protéger une nature humanisée dans l'intérêt des femmes et des hommes d'aujourd'hui et de demain, alors la CFDT est depuis longtemps de ce combat.

Quel est le seul syndicat à avoir présenté une critique argumentée du Tout Nucléaire?

Quel est le syndicat à avoir mis en cause les limites et les contradictions du progrès industriel et scientifique?

Et plus près de nous, qui a revendiqué l'intervention des représentants du personnel sur les questions d'Environnement dans les CHSCT? Et bien c'est la CFDT!

Pour autant, la CFDT n'est pas une organisation écologiste car notre conception du monde ne se limite pas aux questions d'environnement; il n'est pas possible de traiter séparément la protection de la Nature et les questions de l'emploi ou du développement des pays d'Afrique

ou d'Asie. De même, nous n'acceptons pas les impasses du genre:

- non aux décharges sauvages, et en même temps;

- non aux centres de traitement des déchets!

Quand nous avons identifié un problème, il faut rechercher et proposer une solution sinon c'est de l'agitation stérile.

### **Environnement et santé**

Pour la CFDT, c'est la première des motivations car les atteintes à l'environnement ont d'abord des conséquences néfastes sur la santé des salariés (explosion, incendie, nuage toxique).

Ensuite, ces pollutions menacent les populations voisines qui sont souvent les mêmes salariés.

Enfin, les dégradations de l'environnement mettent en cause le cadre de vie des hommes et des femmes d'une région et altèrent leur qualité de vie

par exemple lorsqu'une rivière est interdite à la baignade où la diversité biologique des espèces n'est pas respectée.

### **Environnement et emploi**

Cette question intéresse au premier plan, les salariés surtout dans nos industries généralement polluantes et dangereuses.

La solution n'est pas dans la suppression des emplois avec l'élimination de nos activités, mais ce n'est pas un plus de continuer à polluer.

Nous proposons de définir des objectifs de réduction des nuisances, avec des moyens appropriés et des délais; et nous pensons que le progrès technique et scientifique peuvent nous permettre d'atteindre un niveau élevé de protection de l'environnement. Mais il faut une méthode pour atteindre ces objectifs.

Parmi nos désaccords avec les écologistes, un point majeur concerne les modalités de prise de décision: on ne peut pas imposer brutalement des fermetures d'usines au seul prétexte de leurs nuisances, pourquoi les salariés feraient-ils les frais de l'inconséquence de leurs patrons. Nous pensons que les salariés sont des acteurs irremplaçables dans la protection de l'environnement mais il faut les convaincre, les informer, les former et les rendre plus responsables.

### **Des solutions de compromis indispensables**

Entre le mépris pour l'environnement, et la perfection intégrale, il y a une marge énorme pour concilier l'activité humaine avec la protection optimale de la nature. Devant les problèmes qui se posent, il faut donc trouver des compromis pour des activités industrielles respectueuses de leur environnement. Le discours actuel dans nos entreprises sur la qualité doit intégrer la dimension environnement: zéro défaut, oui mais aussi zéro atteinte à l'environnement. De même, les notions de productivité souvent restrictives devraient comporter des éléments traduisant le coût de la non pollution. En conclusion, nous proposons aux salariés de se mobiliser avec la CFDT pour la protection de l'environnement, pour leur santé, l'avenir de leurs enfants mais aussi pour garantir leur emploi. La protection de la nature ne peut être confisquée par les seuls écologistes, c'est une affaire de société dans laquelle chaque citoyen peut être un acteur responsable.

**Dominique Olivier**

# DEVELOPPEMENT : CHANGEMENT DE BRAQUET !

**V**oilà maintenant plus de deux ans qu'*Initiatives* consacre au moins une page à la syndicalisation et au développement dans chacun de ses numéros ! Dans la plupart des cas, il s'agit de relater une expérience de pratique syndicale qui a produit des résultats en terme d'adhésion. Toutes les régions, ou presque, ont témoigné ici ou là, et preuves à l'appui de la progression de la CFDT !

Et pourtant... au niveau national les résultats fédéraux ne sont pas à la hauteur des succès que nous enregistrons ici et là. Les ré-

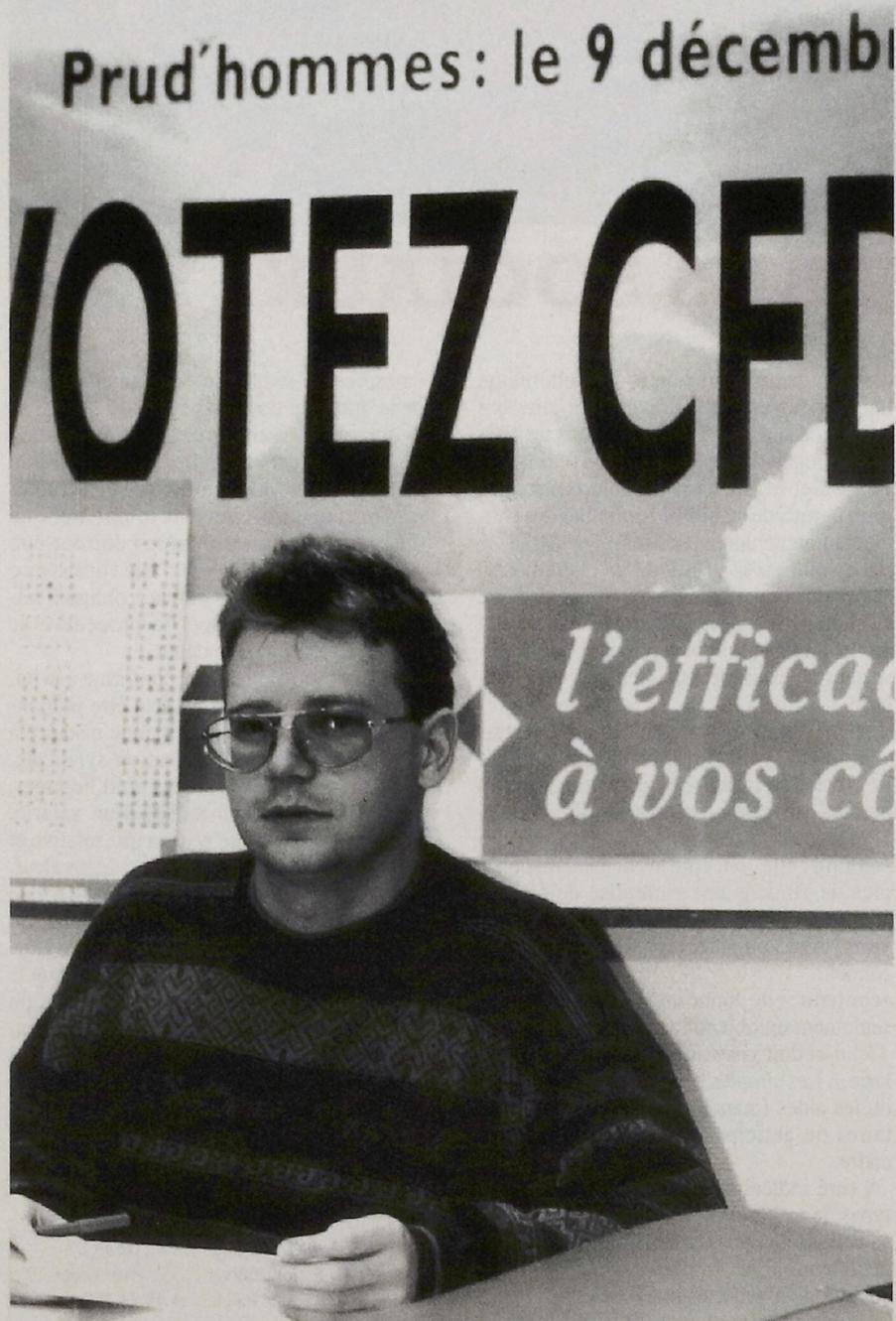
sultats affichés dans nos colonnes, bien que réels et positifs n'en demeurent pas moins marginaux... dans la mesure où ils ne font pas école.

Le nombre d'adhérents qui nous quittent demeure supérieur au nombre d'adhérents qui nous rejoignent.

Nous sommes donc là confrontés à un problème majeur car le syndicalisme qui est le nôtre, est le syndicalisme d'adhérents !

Un syndicalisme qui place l'adhérent au centre de son activité, instaure une participation qui fait que l'adhérent « pèse » réel-

« Didier Fardin, le développeur national fédéral »



lement sur la vie syndicale. Etre plus nombreux pour être plus représentatif, pour influencer, pour être un acteur légitime.

Tel est le sens de notre syndicalisme d'adhérents. Cela passe donc par notre renforcement !

C'est pour cette raison que le Bureau National de la Fédération a décidé qu'il fallait changer de braquet dans notre action pour la syndicalisation. Notre ambition, nos objectifs nécessitent un travail plus large, plus efficace qui exige l'implication de tous et de toutes les structures.

Pour ce faire, la commission fédérale pour le développement travaille régulièrement et associe les responsables de régions. Celles-ci ont travaillé à la réalisation de cartes industrielles et syndicales pour ensuite se fixer des objectifs concrets de développement.

Avec l'arrivée d'un développeur national, la Fédération met les « moyens » et entend réaliser sur une plus grande échelle, en y impliquant syndicats et régions, un travail entamé par les APUIFUC à partir de 1989.

« Aider les régions, les syndicats à renouer avec le développement ». Vaste programme pour le développeur national qui vient de prendre ses fonctions.

Construire un plan de développement, mettre en place des moyens pour que cela se réalise, assurer le suivi des opérations, telle est la tâche du développeur national.

Préparer les « rencontres sur le développement », avec les régions en lien avec les responsables du Bureau National, là encore le développeur national va répondre présent !

Pour autant, n'allez pas croire que la Fédération a trouvé le superman du développement. Cela n'existe pas ! Il s'agit tout simplement (!) d'aider les équipes à poursuivre ou à démarrer un travail sur le développement.

Les résultats qui ont été enregistrés dans des sections syndicales, dans des syndicats, toutes ces expériences que vous avez pu lire dans ces pages, tout cela est réellement reproductible là où la section syndicale piétine dans son action, ou même régresse dans ses résultats.

Retrouver le chemin de l'adhésion, cela appartient à chacun d'entre nous. Faites le point dans vos sections. Où sont les nouveaux adhérents, où sont les anciens ? Quelles sont les perspectives de développement au regard des résultats aux élections professionnelles par exemple. Avec les militants responsables de la section et les copains du syndicat prenez les moyens de dépasser cette torpeur qui semble envahir les équipes quand on parle de syndicalisation. Le développement est le résultat d'une action spécifique. Le développeur national est là pour aider les équipes régionales à renouer avec la réussite ! C'est une chance à saisir !

Jacques CALTOT



« Le bon plan, c'est des gains de productivités qui servent l'emploi ».

# LES PLANS SOCIAUX

**L**es plans de licenciements économiques massifs annoncés par de grandes entreprises se banalisent : moins 1 200 emplois chez Pechiney, moins 800 chez Perrier, moins 480 chez Kodak...

Ils sont « loin d'être toujours accompagnés de garanties indispensables aux salariés » soulignait encore tout récemment l'ex-ministre du Travail, Martine Aubry.

Force est de constater que les licenciements économiques ne sont plus l'ultime recours quand tout va mal, mais un mode habituel de gestion de l'emploi, même lorsque tout va bien. Ils deviennent la sanction a priori d'un futur incertain et d'une anticipation sur des gains de productivité, tout à fait réels, qui seront réalisés non sur l'innovation de produit, mais sur l'innovation de procédés toujours poussée plus loin et par la même destructrice d'emplois. L'emploi reste en 1993 la première des variables d'ajustement des entreprises.

Quelques chiffres pour s'en convaincre : l'année 1992 a enregistré 500 000 licenciements économiques. Leur moyenne mensuelle a considérablement crû entre 1991 et 1992 (+ de 11 % sur un an). L'UNEDIC, l'assurance chômage, est malade du chômage. Elle accuse un déficit de 23,9 milliards de francs cumulés pour 1991 et 1992. La durée moyenne du chômage, si elle regresse quelque peu entre 1992 et 1991 reste très importante : de 337 jours contre 357 jours auparavant. Les remèdes ont un effet limité même si on peut noter que les politiques pu-

bliques menées en faveur des chômeurs longues durées ont tenu leur pari : elles ont permis de sortir 768 000 personnes du chômage longue durée, soit 33 % de plus qu'en 1991. Cet effort considérable pourtant à juste permis de stabiliser le nombre des chômeurs longue durée (900 000).

Une solution se profile alors clairement à l'horizon : la meilleure façon de ne pas être au chômage est de ne pas être licencié ou du moins d'engager le plus possible l'entreprise dans un effort de reclassement réel du salarié.

Les nouvelles dispositions du code du travail art L 321-4.1 du code du travail modifié, votées en catimini à l'occasion d'une loi portant « diverses mesures d'ordre social » vont en ce sens. Trois points sont à retenir : - **champ** : elle concerne les licenciements de plus de 10 dans une entreprise de 50 personnes au moins sur une période de trente jours. Avec ou sans représentants du personnel.

- **contenu** : elle donne un contenu et non plus seulement un objectif au plan social.

Celui-ci doit viser au « reclassement du salarié ». Les simples mesures de pré-retraites ou les aides financières aux départs volontaires ou anticipés n'entrent pas dans ce cadre.

A titre indicatif, le législateur cite quatre types de mesures :

- « - actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise
- créations d'activités nouvelles
- actions de formation ou de conversion

- mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ».

- **Contrôle et sanction**. L'administration (directeur départemental) est investie d'un rôle de contrôle de conformité. Deux critères sont retenus par la circulaire ministérielle du 29 janvier 1993, les mesures doivent être « clairement adaptées » et d'une consistance réelle ». Le constat de carence oblige l'employeur à recommencer la procédure de consultation depuis le début.

Si le plan social n'est pas conforme à la loi, il est nul. Cette nullité ne peut être prononcée que par le tribunal de grande instance à la demande d'une organisation syndicale, d'un CE ou d'un conseil des prud'hommes, suite au recours individuel d'un salarié. Dans ce cas, la nullité ne sera que relative et ne bénéficiera qu'au seul salarié demandeur.

Ces mesures donnent enfin, après la loi de 1989 qui impose l'idée du plan social, du corps au droit de l'emploi. On passe de l'organisation du droit du licenciement sur le plan procédural à l'émergence au droit d'un reclassement individuel. Toutefois on peut regretter que ces nouvelles obligations faites à l'employeur soient des obligations de moyens et non de résultats. L'engagement n'est certainement pas assez contraignant.

Nathalie Dyonet

Rédaction : FUC-CFDT 42 02 42 09  
47/49 av. Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19  
Réalisation : Incidences 49 88 18 54