

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 1 AVRIL 1987

LES ADHERENTS SONT SERVIS !

Avec ce numéro d'Initiatives, c'est le courant de l'information fédérale aux adhérents, interrompu il y a quelques années, qui se trouve rétabli.

Enfin ! pourrait-on dire en songeant que lors de notre Congrès fédéral de 1984 plusieurs interventions avaient souligné l'urgence et la nécessité d'une telle presse.

Depuis, le groupe de travail, mis en place sur ce sujet par le Bureau national fédéral a rendu des conclusions qui vont dans le même sens et il restait donc à passer aux actes.

Alors oui, ce n'est pas trop tôt, mais si le pas est maintenant franchi, le plus dur reste à accomplir.

Répondre à chaque fois aux attentes de chacun des adhérents des branches du pétrole, du papier-carton, de la chimie, du verre, de la transformation des matières plastiques, de la pharmacie, du caoutchouc, ou des instruments à écrire, toutes regroupées au sein de notre fédération risque fort de demeurer impossible.

Les six bulletins annuels qui vous parviendront, comme celui-ci, encartés dans un CFDT Magazine, maintenant attribué à chaque adhérent, n'y suffiraient pas.

Mais au fil des livraisons, nous tenterons de vous tenir au courant des faits marquants de la vie de votre branche et des autres, de vous apporter des informations économiques ou statistiques et de vous faire part d'éléments de réflexion et d'analyses.....p.2



**LE TRAVAIL
EN MOUVEMENT** p.4



ARTT :
**LE RETRAIT
DE LA LOI
SEGUIN** p.7



**ACCORD
SUR
L'EMPLOI
DANS
LA CHIMIE**
p.2



CONDITIONS DE TRAVAIL
**PARLES PLUS FORT
JE N'ENTENDS PAS !**
p.6

...Les pages centrales seront ainsi régulièrement consacrées à un propos plus étendu sur un domaine clé du moment et dont la préoccupation est commune à toutes les branches.

Dans ce domaine, nous mettons l'accent sur les transformations qui modifient le travail et l'identité de l'emploi.

Le travail est en mouvement et il est capital de ne pas laisser aux seuls patrons le soin de définir l'avenir. Pourtant l'ampleur de ce qui est engagé reste souvent mal apprécié et le sentiment que les remises en cause se font d'ailleurs est répandu parmi les salariés.

C'est que les transformations ne sont pas perçues comme telles. L'introduction de changements technologiques par petites touches, l'institution graduelle et localisée de méthodes de travail, de communication et de gestions différentes, sont comprises comme la simple mise au goût du jour de l'existant.

A des degrés divers chacun peut ainsi, pour peu que l'on insiste, être en mesure de faire état de ce qui a bougé ou s'appête à le faire dans son service, laboratoire ou atelier, sans que pour autant soit saisie l'importance des évolutions et leur prolongement.

Pour qu'il en aille différemment, il faut établir le lien entre le vécu individuel, les situations de travail existant par ailleurs et ce qui se déroule au-là des murs de l'entreprise.

Notre syndicalisme est le moyen d'acquiescer cette vision élargie de ce qui se présente à chacun de façon éclatée et de mener une réflexion et une action collectives impliquant étroitement les adhérents.

Initiatives prend sa place dans cette dynamique en assurant à tous une information sur l'ensemble des réalités professionnelles de la fédération.

Autant vous dire, mais vous l'aurez compris, qu'au-delà de vous informer, notre ambition est de vous donner envie d'agir.

Chimie

Accord sur l'emploi dans la chimie

Les négociations sur l'emploi dans la chimie, engagée depuis le 23 décembre 1986, ont abouti fin février 1987 à un accord signé par la CFDT, la CFTC, la CGC et FO.

D'abord pourquoi cette négociation alors qu'existait un accord dans la branche depuis mars 1970 ? Avec la loi du 3 juillet 1986, le gouvernement a supprimé le passage obligé par l'inspection du travail : « Suppression de l'autorisation administrative de licenciement ». Le gouvernement a ainsi bousculé tout l'ensemble des dispositions existantes sur l'emploi ; des procédures individuelles et collectives devaient être reconstruites pour que les travailleurs ne se trouvent pas exposés à l'arbitraire patronal. L'accord interprofessionnel du 20 octobre 86 a instauré « les contrats de conversion » pour permettre de répondre aux mutations de l'emploi auxquelles nous sommes confrontés aujourd'hui, par contre il a réduit les délais d'information et consultation sur les projets de licenciement. Cette répercussion en cascade a imposé le renégociation de l'accord chimie de 1970, avec comme cadre l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986.

A quelle situation de l'emploi sommes-nous confrontés dans la chimie ? Depuis 1980, les entreprises de la branche suppriment 4 000 emplois par an, avec une forte accélération en 1986, environ 10 000 emplois supprimés. Les délais de 3 et 6 mois prévus par l'accord de 70, évitaient que les travailleurs ne soient rapidement licenciés (période d'attente), sans pour autant préparer au mieux leur avenir professionnel. Par ailleurs, les évolutions techniques et de l'organisation du travail pro-

voquent souvent des suppressions de postes et l'exclusion par les directions des travailleurs qu'elles jugent les moins qualifiés, sans moyens d'intervention des organisations syndicales et travailleurs.

Les objectifs de la CFDT. Pour la FUC-CFDT, ces négociations devaient se traduire par une amélioration de l'accord interprofessionnel et de la loi, notamment pour les délais, des délais pleinement actifs pour rechercher des

solutions permettant d'éviter les licenciements et de préparer collectivement les contrats de conversion dans l'entreprise. Nous entendons également progresser dans la maîtrise des évolutions de l'emploi, avec un rôle et des moyens attribués à la Commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE) et, un accord sur l'évolution de l'emploi résultant des transformations techniques et d'organisation du travail.

Le contenu de l'accord pour les salariés

Les contrats conversion. L'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 a apporté un point capital avec la mise en place des contrats conversion : le salarié qui choisit le contrat conversion a droit à 70% de son salaire antérieur pendant 5 mois et bénéficie d'une formation de 300 heures. L'accord chimie a permis certaines avancées : contrats conversion accessibles à tous les salariés sans condition d'ancienneté ; délais de réflexion de 15 jours pour tous les licenciements avec en premier bilan évaluation-orientation intervenant pendant ces 15 jours ; pour les licenciements de plus de 10 salariés, le départ en contrat conversion intervient à la fin des délais prévus par l'accord, permettant un appui et une préparation collective dans l'entreprise. La mise en place des contrats et leur préparation sont un des points essentiels de l'accord, en effet aux vus des licenciements passés, il apparaît que ce sont les salariés ayant opté pour un congé conversion qui ont eu le plus de capacités à retrouver un emploi.

(cf. tableau ci-contre)

L'accord signé dans la chimie constitue une amélioration non négligeable des dispositions de l'accord interprofessionnel et de la loi, notamment pour les licenciements de moins de 10 salariés, les délais de consultation du C.E., les délais de notification des licenciements et sur les contrats de conversion.

L'accord améliore également les indemnités pour licenciement économique

pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté et pour les salariés de 50 à 55 ans.

La Commission nationale paritaire chimie de l'emploi (CNPE) détient dorénavant les prérogatives et les moyens pour devenir progressivement un outil professionnel et paritaire pour maîtriser l'évolution de l'emploi et des qualifications dans la branche. La concertation portera sur la situation économique, les évolutions techniques et l'emploi ; avec la possibilité de faire procéder à des études ; avec des moyens donnés aux organisations syndicales ; avec 5 réunions annuelles dont le contenu sera défini paritairement chaque année (étude d'un secteur : Engrais, Peintures... — Etude de l'évolution des qualifications et de la formation). La CNPE voit son rôle également précisé pour les recours lors des difficultés intervenant sur un projet de licenciements.

Des négociations vont s'ouvrir dans le 2^e trimestre 87 pour la définition d'un accord cadre sur les évolutions de l'emploi résultant des transformations techniques et d'organisation du travail. Cet accord cadre est primordial pour que les organisations syndicales et les travailleurs n'interviennent pas sur les seules conséquences des mutations, mais bien sur leur contenu et leur processus d'introduction dans l'entreprise. Il doit nous permettre de progresser dans la maîtrise des transformations des qualifications de l'organisation du travail et de l'emploi.

J. Pierre Cocault

Les différents délais de l'accord de février 1987

Projet de licenciement	Délais pour la tenue de la 2 ^e réunion CE ou DP	Date de notification du licenciement	Date du départ en contrat conversion (rupt. cont. trav)
Moins de 10 licenciements	Délais entre la réunion du CE et l'entretien individuel : 5 jours	20 jours après la réunion du CE ou DP	20 jours après la réunion du CE (avec un délai de réflexion : 15 j.)
10 à 99 licenciements	14 jours au moins 21 jours au plus	49 jours après la 1 ^{ère} réunion du CE ou DP	40 jours après la 1 ^{ère} réunion du CE ou DP
100 à 250 licenciements	21 jours au moins 28 jours au plus	60 jours après la 1 ^{ère} réunion du CE ou DP	60 jours après la 1 ^{ère} réunion du CE ou DP
Plus de 250 licenciements	28 jours au moins 35 jours au plus	80 jours après la 1 ^{ère} réunion du CE ou DP	80 jours après la 1 ^{ère} réunion du CE ou DP

La CFDT injecte ses propositions

Depuis novembre 1985, les salaires minima sont au même niveau, la Chambre patronale faisant de la modification du système d'évolution de la prime d'ancienneté un préalable à tout réajustement.

Après avoir durant des mois dénoncé avec les autres organisations syndicales le chantage exercé, la CFDT mesurant que le blocage profite aux patrons, vient de faire des contre-propositions qui constituent déjà la trame des discussions qui ont repris.

FO, la CGC se sont prononcées en faveur de ce que nous avançons et la CFTC n'est pas loin de rejoindre nos thèses. Notre projet articule les domaines de l'ancienneté, des minima et de l'évolution de carrière.

La prime d'ancienneté ne serait pas remise en cause et continuerait à évoluer mais à un rythme différent de celui des minima.

Ces derniers seraient réévalués fortement pour devenir enfin un réel outil de régulation des salaires d'embauche dont les réévaluations ultérieures prendraient en

compte l'indice INSEE, le SMIC et les évolutions moyennes des salaires réels de la branche.

Entre les deux grilles, celle servant au calcul de l'ancienneté et celle des nouveaux minima, nous introduisons une liaison pour parer à toute dérive à la baisse des montants de l'ancienneté.

Enfin, et ce n'est pas le moins important, nous voulons construire un système d'évolution professionnelle et de carrière notamment pour les moins qualifiés pour qui la prime d'ancienneté est souvent le seul moyen de progression.

La forme serait celle de modules de formation adaptés aux compétences et besoins et qui seraient proposés annuellement à chaque salarié de ces catégories, avec

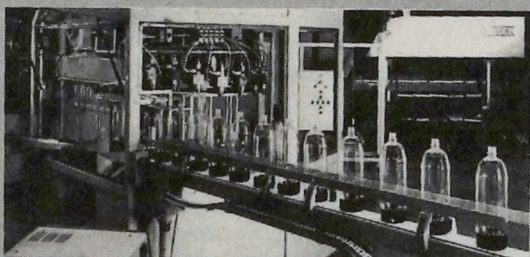
en cas de suivi, répercussion sur la classification de l'intéressé.

L'intérêt est évident pour les salariés dont l'emploi est directement menacé par la démarche d'exclusion qu'adopte, à leur égard nombre d'employeurs lorsqu'il s'agit de faire face aux changements technologiques.

Les enjeux de cette négociation qui devrait s'étaler sur plusieurs mois sont donc considérables et les discussions seront serrées.

Mais d'ores et déjà, la CFDT par ses propositions, a bousculé le jeu d'un certain patronat qui se satisfait sans difficulté du déclin des garanties de la Convention collective nationale, pensant ainsi avoir les mains libres dans les entreprises.

Jacques Kheliff



Les négociations sur l'emploi qui vont s'ouvrir le 13 mai ne se présentent pas sous les meilleurs auspices.

La Chambre patronale vient de dénoncer l'accord existant dans la Convention collective nationale, plaçant du même coup les discussions en porte à faux. Comme par ailleurs elle fait preuve depuis des mois de son incapacité à négocier, l'issue ne sera pas facile à trouver sur un dossier complexe.

Pour notre part, nous n'entendons pas nous limiter à une simple reprise des dispositions de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Nous voulons aboutir à un accord permettant une réelle maîtrise contractuelle des évolutions de l'emploi.

Répartition pharmaceutique

Un accord datant de 1969 prévoyait 48 heures de repos consécutives par semaine pour les salariés de la Répartition, incluant le samedi et le dimanche. Cet accord n'étant pas étendu, il n'obligeait pas tous les répartiteurs à appliquer cette clause.

Petit à petit, ces répartiteurs ont élargi leur part de marché et déclenché chez les autres, par réaction à la concurrence, la remise en cause de l'accord de 1969 et développé la concurrence sauvage. Cette situation a amené le CSRP à rechercher un accord de branche qui puisse être étendu pour limiter cette concurrence.

La CFDT souhaite un accord de branche qui arrête l'anarchie et l'arbitraire patronal. Sa proposition : maintien des deux jours de repos consécutifs avec possibilité de dérogations liant les nouvelles contraintes éventuelles pour les salariés à des compensations, en particulier la réduction du temps de travail, et en obligeant à des négociations d'entreprises sur la base de l'accord de branche.

Soigner sa durée du travail

Des négociations viennent de s'engager dans l'industrie pharmaceutique. La proposition de la Chambre patronale de négocier sur trois mois, à la fois l'aménagement du temps de travail, les classifications et les salaires, a étonné l'ensemble des organisations syndicales, lors de la paritaire du 6 janvier.

La CFDT était demeurée d'une négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Elle regrette que l'énorme travail fait sur les classifications n'ait pu aboutir à un accord. Elle constatait lors de cette même paritaire la volonté du SNIP de ne pas négocier sur les salaires pour 1987. La CFDT a donc non seulement accepté cette proposition du SNIP mais décidé de s'y impliquer très fortement.

La paralysie actuelle des relations contractuelles au niveau de la branche pharmaceutique a des incidences graves sur les salariés de cette branche. Elle permet que soient remises en cause sans compensations, les situations acquises, elle favorise, au nom de la diversification des entreprises, les projets de déréglementation et le développement de l'arbitraire patronal dans les entreprises. La situation actuelle de l'emploi permet aux Directions d'entreprises de faire de manière plus ou moins soutenue des pressions sur les salariés qui risquent à la fois d'aggraver la situation de l'emploi, mais aussi de grignoter petit à petit les garanties conventionnelles des salariés.

La CFDT entre donc dans ces négociations avec la

volonté d'aboutir à des accords de branche, à partir des situations réelles et pour donner aux sections syndicales des moyens pour de meilleures négociations d'entreprises et éviter l'anarchie à ce niveau.

L'industrie pharmaceutique doit faire face à différents éléments qui l'obligent à se transformer (possibilité d'entrée de produits « grand public » européens sur le marché français, recomposition au niveau mondial de cette branche, épuisement de la rentabilité de certains produits, manque de produits nouveaux), cela aura des conséquences sur l'emploi (nombre, nature), ce n'est vraiment pas le moment de rester les deux pieds dans le même sabot.

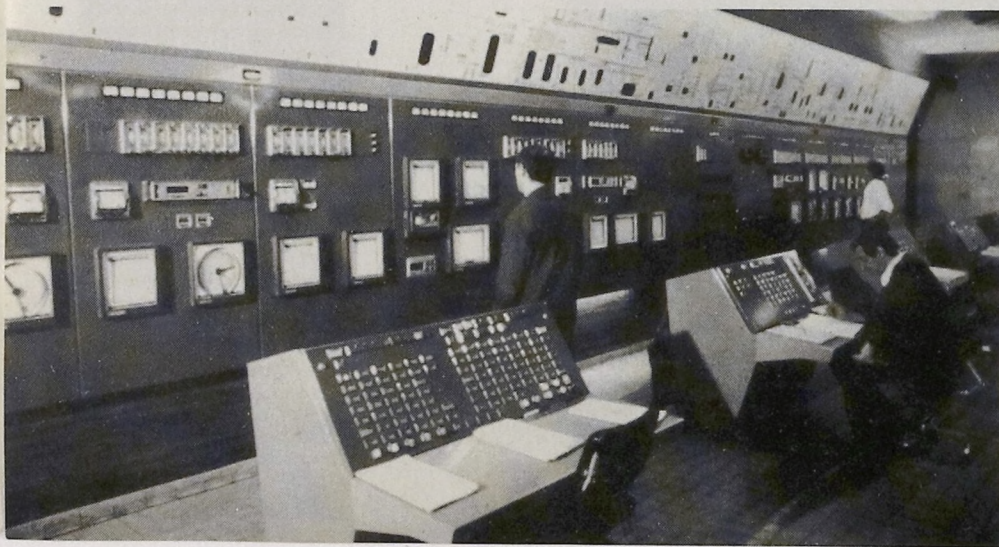
Gilberte Delvaux

LE TRAVAIL EN MOUVEMENT

Au centre des turbulences et des difficultés que traverse notre société, les problèmes de l'emploi restent essentiellement perçus et présentés sous l'angle des diminutions d'effectifs qui interviennent dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Il est aisément compréhensible qu'avec un niveau de 2 654 500 demandeurs d'emploi qui représente 11% de la population active, le chômage occupe le devant de la scène. Le souci de ce qui constitue un gâchis insupportable ne doit pourtant pas faire négliger ce qui se passe dans la coulisse et est en train de modifier le profil de l'emploi et le contenu des tâches.

*une
salle
de contrôle
d'hier...*



Les transformations multiples qui interviennent sur l'ensemble du champ du travail et de l'emploi constituent une mutation profonde dont les enjeux sont d'une ampleur considérable.

C'est notamment le cas pour tout ce qui concerne le devenir des métiers et qualifications et les modifications de l'organisation du travail. Deux domaines où existent les espaces permettant le développement d'interventions syndicales capables d'orienter les évolutions dans le sens de l'intérêt des travailleurs. Une action pour laquelle le rôle des militants et adhérents des sections syndicales d'entreprises est déterminant.

Les aléas de la conjoncture économique, le développement d'une concurrence accrue et internationale, la saturation des marchés et la diversification de la demande, poussent les entreprises à revoir leur fonctionnement et leurs modes de gestion.

Cette remise en cause de pratiques, cette recherche d'optimisation des fonctions est rendue possible par l'accélération et la nature du progrès technique.

L'arrivée massive de l'ordinateur dans les ateliers et bureaux, la mécanisation, l'automatisation des équipements de production, de conditionnement, de stockage, la robotisation de certaines tâches ou fonctions, l'informatisation de la gestion et des procédures sont les aspects dominants de la vague technologique qui déferle sur le travail.

Bien sûr la situation n'est pas uniforme et les réalités sont différentes d'une entreprise à l'autre, parfois même entre les ateliers d'un même établissement.

Mais il n'y a pas à s'y tromper, un vaste mouvement de repositionnement des systèmes de production, des métiers et des modes de gestion est en cours.

Au cœur du phénomène, l'emploi s'en trouve bouleversé. Non seulement du fait de la modernisation des machines et équipements, mais aussi par les choix des politiques de main-d'œuvre, la modification des rythmes de travail, l'extension des périmètres professionnels et la transformation des rapports de travail.

C'est la réduction d'effectifs, la précarisation de l'emploi, le développement de la sous-traitance, le recours généralisé aux sociétés d'intérim et de régie.

C'est l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements et la progression du travail posté, le développement de l'astreinte à domicile, l'instauration d'équipes de suppléance le samedi/dimanche. C'est encore l'aménagement du temps de travail pour faire coïncider organisation des périodes d'activité et fluctuation de la demande. C'est aussi l'emploi en production qui s'étend à la maintenance et au contrôle ou celui du service achats qui couvre une part de comptabilité et assure le suivi des stocks. C'est encore l'articulation étroite entre bureaux d'études, de méthodes, services de fabrication de recherche et de commercialisation.

La notion même de métier est bousculée par ce mouvement comme elle l'a été au début du siècle alors que l'industrialisation et la production en grandes séries se généralisaient. C'est ainsi que se trouve posé avec acuité la question du devenir des qualifications et de l'emploi qu'elles recouvrent. Rien n'est dans ce domaine prédéterminé. Ce sont les choix en matière d'organisation du travail et de politique de formation qui influenceront sur le volume de l'emploi et décideront si un poste mobilisant des technologies identiques sera qualifié dans telle entreprise et déqualifié dans telle autre.

Agir aujourd'hui...

Jouant de la situation dégradée de l'emploi et de l'aspiration grandissante à la prise en compte des particularités individuelles, le patronat veut imposer sa conception de la mutation. Il trace les nouveaux gabarits de l'emploi et demande à chacun de s'y rapporter, marquant ainsi de fait que l'alternative proposée se situe entre l'adaptation ou l'exclusion.

Lorsqu'un effort de formation existe, il ne visera souvent qu'à une simple mise à niveau de compétences pour un poste dûment repéré au risque de cantonner à nouveau des salariés dans un emploi certes modernisé, mais dont la qualification restera limitée au type de poste tenu.

Cette démarche qui ne conçoit les mutations en cours que comme une période d'adaptation à des contraintes nouvelles et vise à maintenir dans l'entreprise les rapports de pouvoir actuels, n'est en rien inéluctable.

Il nous appartient en développant la réflexion et l'action collective de sortir du face à face individuel avec les changements dans lesquels veulent nous enfermer les patrons, et de dégager les perspectives positives que nous offre la période. Il ne s'agit pas pour cela d'ignorer la spécificité des attitudes individuelles dans la confrontation aux changements, mais de l'intégrer dans le processus d'évolution pour briser le compartimentage étroit des tâches et éviter une mar-



ginalisation massive des recalés de la sélection patronale.

Il est évident que chacun de nous n'a pas les mêmes facilités pour accompagner les changements technologiques et la modification du contenu des tâches.

Des études ont ainsi établi que 40% des personnes ne parviennent pas à concrétiser la représentation graphique et abstraite transmise par un écran.

Eviter leur exclusion de l'entreprise alors que les prévisions tablent sur l'informatisation de tous les postes de travail dans les 10 prochaines années reste possible en intervenant de façon articulée sur la formation et l'organisation du travail.

Ce sont les domaines clé de la période et c'est sur eux que nous devons faire porter nos efforts.

Il nous faut agir sur les plans de formation, leur contenu, leur cohérence, pour qu'ils aillent dans le sens d'une plateforme évolutive de connaissance et pour qu'ils ne fassent pas l'impasse sur les moins qualifiés dont l'emploi est des plus menacés.

Un autre objectif à faire progresser dans ce domaine est celui d'un crédit formation individuel dont chacun pourrait aménager l'utilisation.

Il nous faut intervenir conjointement sur l'organisation du travail pour peser sur les évolutions d'effectifs et sortir, enfin, d'une parcellisation aliénante des tâches.

Evoluer vers une organisation du travail en équipes restreintes conjuguant des compétences de niveaux et d'origines différentes permettant, de ce fait, l'auto-formation, est la voie non seulement du maintien des moins qualifiés dans leur milieu de travail, mais aussi celle de leur évolution professionnelle ultérieure.

Pour assurer demain

C'est aussi le moyen d'opposer à l'utopie, répandue dans le monde patronal, d'une entreprise peuplée de techniciens et d'ingénieurs, la réalité d'une communauté de travail dont la diversité des compétences répond à la diversité des tâches. On le voit, si la formation, dont beaucoup se réclament, peut sembler un souci bien partagé, il n'y a pas pour autant identité de logique et d'intérêt et les choix d'organisation du travail sont loin d'être neutres.

Faire entendre notre différence est donc très important pour ne pas nous retrouver demain dans un monde du travail remodelé selon les seuls critères patronaux.

Notre syndicalisme doit dynamiser ses pratiques pour être à même de faire prévaloir ses vues en sachant qu'il a partout un rôle prépondérant à jouer.

C'est le cas dans les branches où se mènent des négociations dans lesquelles nous sommes moteurs pour aboutir à des accords fixant les modalités d'une maîtrise contractuelle des évolutions de l'emploi.

C'est surtout le cas dans les entreprises où nos équipes sont aux premières loges.

Mener dans chaque section syndicale notre analyse de la situation basée sur une connaissance précise des réalités pour être en mesure d'avancer des revendications construites et tenant compte des aspirations, n'est pas simple.

Les adhérents au charbon

Cela demande une action de terrain continue pour laquelle les adhérents CFDT, associés étroitement à la réflexion collective, sont un atout indispensable. Implantés dans les ateliers et bureaux au plus près des autres travailleurs, ils sont les mieux placés pour traduire le vécu de travail et générer l'implication la plus large de tous.

Les cadres adhérents sont, du fait de leur fonction, dans une position privilégiée pour peser sur les décisions au moment de leur élaboration et lors des applications qu'ils ont à en faire.

La diversité des situations de travail et des attentes particulières de chacun, l'existence du droit d'expression, la multiplication des initiatives patronales d'information dans les services et ateliers, l'importance des décisions prises en amont, font de tous les adhérents CFDT les acteurs essentiels à une action syndicale affinée.

Les réponses que nous avons à apporter aux questionnements multiples que suscite la période ne sont pas aisées.

Mais le brassage profond de l'ordre établi qui est engagé nous offre l'opportunité d'influer sur les choix pour que les équilibres qui émergeront consacrent une autonomie accrue des travailleurs.

Jacques Khelif

Conditions de travail

Parle plus fort, je n'entends pas

Quoi, qu'est-ce que tu dis ? C'est bien souvent de cette manière que commence une discussion entre deux salariés lorsqu'ils sont sur leur lieu de travail.

Le bruit envahit de plus en plus notre environnement, si des progrès ont été réalisés dans certaines industries particulièrement bruyantes, il reste présent dans tous les secteurs industriels et va se développant dans le secteur tertiaire (les nouvelles technologies font aussi du bruit !).

Un salarié sur trois est affecté par le bruit, un ouvrier sur deux est exposé au bruit. Un ouvrier sur quatorze ne peut pas communiquer de ce fait avec son voisin placé à deux ou trois mètres même quand ce dernier élève la voix (enquête INSEE/ministère du Travail).

Le bruit doit être considéré comme une nuisance importante, affectant l'ensemble des conditions de vie au travail et hors travail. Il est souvent la cause des surdités pro-

fessionnelles, mais aussi d'effets non auditifs tel que : fatigue, stress, irritabilité. Sur le plan économique, il a des effets sur l'augmentation de l'absentéisme, les accidents du travail, la qualité du travail.

Le bruit agit donc sur l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise, il est à la source de nombreux dysfonctionnements, de gaspillages. Le coût du bruit difficilement cernable est certainement énorme. Aujourd'hui, d'autres raisons s'ajoutent à celles exposées ci-dessus pour multiplier et renforcer l'action contre le bruit. En effet, la législation française risque d'évoluer, sous la pression

des décisions prises sur le bruit par les partenaires européens. D'une façon générale, les compte-rendus des groupes d'expression montrent que le bruit est une nuisance souvent signalée.

Il y a là une opportunité à saisir par notre Fédération afin de continuer et amplifier le travail déjà effectué dans ce domaine.

La FUC va donc engager une campagne contre le bruit dans l'ensemble de ses branches. Une session « Bruit » se tiendra les 14 et 15 mai à Bierville, elle sera le point de départ de la campagne.



Pollution des atmosphères de travail par les substances toxiques

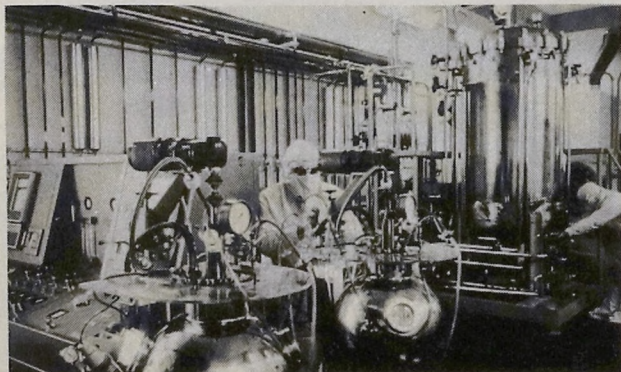
La plupart des travailleurs sont amenés à respirer des produits plus ou moins toxiques au cours de leur activité professionnelle. Une enquête nationale montre qu'environ 69% des travailleurs des secteurs chimie de base, fibres artificielles et synthétiques déclarent respirer des agents chimiques et poussières. Cette pollution des atmosphères de travail est à l'origine de maladies graves telles que cancers, bronchites chroniques, pneumoconioses, silicozes... Les statistiques de maladies professionnelles montrent que sur les 6 420 maladies indemnisées

en France, 2 200 proviennent de la respiration de produits chimiques et poussières. C'est le 1/3 des maladies professionnelles reconnues. Ces chiffres ne mesurent pas réellement l'ampleur du risque, car la législation française sous-estime le nombre de maladies liées à l'activité professionnelle. Seule une action préventive portant sur le contrôle de l'atmosphère sur le lieu de travail pourra faire évoluer positivement cette situation. Pour cela, un moyen est à notre disposition. Il consiste à faire respecter dans les entreprises les valeurs

limites d'exposition (VLE). Ces VLE s'appliquent aujourd'hui à 150 substances toxiques reconnues dangereuses pour celui ou celle qui les respire. Une VLE est donc une norme chiffrée dont le respect devrait permettre la protection de la santé des personnes exposées à des nuisances sur les lieux de travail. Si nous voulons agir efficacement, il faut donc connaître ces valeurs limites d'exposition et les utiliser, c'est ce que propose notre Fédération en lançant une campagne d'information et de sensibilisation sur les VLE au cours de l'année 1987, dans l'ensemble de ses syndicats, la prise en charge concrète s'effectuant par les militants CHS/CT au niveau de l'entreprise.

Un dossier détaillé sera disponible au cours du mois de mai. Il comportera trois grands chapitres : pourquoi une campagne, qu'est-ce qu'une VLE, application des VLE.

Pierre Bobe



Une avancée

Le 12 mai 1986, le Conseil des communautés européennes a adopté une directive qui concerne la protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit pendant le travail. Cette directive doit être transcrite dans la réglementation française. Un projet de décret est en cours d'examen et portera sur :

- droit d'information et de formation,
- droit d'appréciation et de mesures du bruit,
- droit de suivi audiométrique et aux protections,
- obligation d'examen des mesures à prendre.

La date d'application du décret est prévue en 1989.

Toxiques

Les maladies professionnelles reconnues dues à la pollution de l'atmosphère représentent 35% du total des maladies reconnues. Les plus fréquentes sont :

Silicose : 541 cas
Asbestose : 190 cas
Affections dues aux dérivés chlorés de l'éthylène : 95 cas
Benzolisme : 71 cas.

Les maladies professionnelles dues à la pollution de l'atmosphère de travail sont en moyenne plus graves que les autres maladies professionnelles. La très grande majorité des cancers professionnels a cette origine.

Circulaires

En France : avant juillet 1982 : quelques rares règlements mentionnaient des VLE (Bromure de Méthyl, Amiante, Chlorure de Vinyl, Benzène). Depuis 1982 : l'application des circulaires du 19/7/82 concerne les branches industrielles et professionnelles qui fabriquent ou utilisent des produits toxiques. Ces circulaires concernent plus de 150 produits toxiques.

A titre de comparaison, il existe des VLE pour 600 à 900 produits toxiques en RFA, Suède, USA.

La valeur du point Chimie est de 30,0136 depuis le 1^{er} septembre 1986, et passera à 30,464 le 1^{er} juillet 1987.

Elections DP à Péchiney Noguères le 12 mars 1987 : la CFDT augmente son audience et passe la barre des 50 % des voix.

Verre mécanique

Pour l'année 1987, les salaires conventionnels (SMP) seront majorés de 1,5 %. Cette majoration sera appliquée sous la forme suivante : 0,75 % au 1.5.87 et 0,75 % au 1.11.87.

Les propositions de la CFDT étaient de maintenir le pouvoir d'achat du SMP et des salaires réels à la hauteur de l'indice des prix INSEE, avec une clause de sauvegarde en cas de dérapage de l'inflation.

Actuellement, deux négociations sont en cours dans la branche, la première porte sur la révision de la CCN, la seconde porte sur un accord d'insertion professionnelle des jeunes.

Papier carton

Des négociations sur l'emploi ont commencé, à la demande de la CFDT dans la production et transformation papetière.

Lors de la paritaire du 17 mars 1987, la FUC CFDT a précisé les objectifs de la discussion en particulier : les attributions, le rôle de la CNPE pour faire de celle-ci, un lieu de concertation approfondie sur les évolutions de l'emploi.

Les procédures d'information et consultation des Comités d'entreprise pour les licenciements économiques et les contrats conversion. Enfin, les technologies et l'emploi dans les entreprises.

Un calendrier de discussion a été fixé ; 15 avril 1987 : attributions et moyens de la CNPE ; 20 mai 1987 : procédures de licenciements, contrats conversion ; 25 mai 1987 : emploi et technologies.



La relance de la réduction du temps de travail et le retrait de la loi Seguin

Au moment de forte expansion du chômage, 2,7 millions de chômeurs, et tandis que les prévisions emploi pour 1991 tablent sur 3,4 millions de travailleurs privés d'emploi, le gouvernement a mis aux oubliettes toute dynamique de réduction du temps de travail. Ce gouvernement dit avoir comme priorité la lutte contre le chômage, mais entend le développer en donnant toutes les soit-disant « libertés » au patronat. Ainsi la suppression de l'autorisation administrative de licenciement qui devait créer 367 000 emplois, *dixit* Gattaz, a au contraire accélérer leur diminution ; les ordonnances de l'été 1986 sur les contrats à durée déterminée ont accéléré la précarité de l'emploi.

Le gouvernement veut rejouer le même coup sur le temps de travail en donnant toutes les libertés aux entreprises et au patronat. Le temps de travail des salariés devrait se plier aux seules contraintes du marché financier, sans compensation sous forme de réduction du temps de travail, sans possibilité de maîtriser le temps de travail et hors travail. La loi Dellebarre permettait une dynamique de réduction du temps de travail pour les modulations et imposait des accords de branche avec des règles permettant des points d'appui aux sections pour négocier l'aménagement du temps de travail dans les entreprises. La loi Seguin gomme toute réduction du temps de travail et en ramenant le niveau de négociation directement à l'entreprise, elle laisse toute possibilité pour l'arbitraire patronal.

Si le conseil constitutionnel a annulé en janvier l'amendement du gouvernement sur A.R.T.T., la loi Seguin n'en revient pas moins à la charge à la session parlementaire de printemps. Nous ne devons pas oublier que c'est une loi conçue selon les souhaits du patronat. Ce n'est pas une meilleure procédure parlementaire qui doit intervenir mais le retrait de cette loi. Par contre, il y a bien une nécessité de relance pour une obligation de négocier dans les Conventions collectives l'aménagement et la réduction du temps de travail.

La CFDT considère en effet que la réduction du temps de travail constitue une réponse indispensable à l'amélioration de la situation de l'emploi. Nous devons casser l'opinion trop répandue selon laquelle la réduction du temps de travail est anti-économique, casser l'idée qu'il faut travailler plus pour redresser l'économie française, alors qu'il faut travailler tous. La réduction du temps de travail devient un axe revendicatif fort dans tous les pays d'Europe.

Les sections, les adhérents CFDT doivent développer des initiatives

- pour réduire la durée effective du temps de travail avec des formes adaptées à leur secteur et répondant aux aspirations des salariés,
- lier tout aménagement à une réduction du temps de travail,
- limiter les heures supplémentaires en favorisant la récupération en temps...

J-Pierre Cocault

Inflation et indices de prix

Le calcul de l'inflation pose deux types de problème :

— d'abord, il faut préciser les prix que l'on veut mesurer car il n'est pas question de les mesurer tous ;

— ensuite il faut déterminer la période sur laquelle on veut calculer l'inflation.

En ce qui concerne les prix à la consommation, voici comment l'INSEE procède. Sont d'abord exclues certaines dépenses,

soit parce qu'il ne s'agit pas de consommation mais d'investissement (achat de logement, grosse réparation) ou d'opération de réparation (primes d'assurance, intérêts d'emprunts, salaires d'employés de maison), soit parce que cela pose des problèmes statistiques trop ardues (dépenses d'hospitalisation, jeux de hasard, pompes funèbres, transports aériens, location de voitures sans chauffeur...). Restent environ 80 % des dépenses des ménages.

L'INSEE choisit alors une population de référence (les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé) et observe la façon dont cette population répartit ses dépenses. 295 postes de consommation sont ainsi déterminés : depuis le pain à la redevance télévision, en passant par les réunions sportives, le ramonage, l'achat d'imperméables, de sauces ou de sirops (la liste exacte des postes figure dans le *Bulletin mensuel des statistiques*, édité par l'INSEE, et est reproduite dans l'indispensable petit livre de J.-P. Piriou, *L'Indice des prix*, aux Editions La découverte. La structure des dépenses observée (qui est réajustée tous les ans) permet alors de pondérer les changements de prix relevés dans un échantillon de points de vente (environ 30 000) et pour un échantillon de variétés représentatives du poste. 180 000 prix sont ainsi relevés chaque mois par 250 enquêteurs.

Trois catégories de corrections peuvent prêter à critique :

— la pondération, qui consiste à tenir compte de l'importance que représente un produit dans les dépenses effectuées, devrait varier selon la catégorie sociale et la localisation géographique. Les dépenses de logement ou de transport n'ont pas la même importance en région parisienne ou en province ;

— lorsque qu'un produit est renouvelé il est difficile d'isoler l'effet « qualité » de l'effet « prix » ;

— enfin, les produits frais doivent faire l'objet d'un traitement spécial tenant compte de la saisonnalité.

Le deuxième problème consiste à déterminer sur quelle période calculer. La question n'est pas si oiseuse qu'il paraît. Ainsi, en décembre 1985, l'indice des prix à la consommation était au niveau 160,3 contre 153,1 un an plus tôt : soit + 4,7 % de hausse (160,3 divisé par 153,1 moins 1). Ce premier mode de calcul est en glissement. Mais en fait la hausse enregistrée en janvier 1985 (+ 0,5 %) a pesé durant 12 mois sur les prix de 1985, alors que celle enregistrée en décembre 1985 (+ 0,1 %) durant un mois seulement. Autrement dit, pour avoir une appréciation plus exacte des conséquences de la hausse sur le pouvoir d'achat, on est amené à pondérer les hausses mensuelles enregistrées par le nombre de mois écoulés : la hausse de janvier 1985 pèse douze fois plus que celle de décembre 1985. On peut ainsi calculer la hausse en moyenne : l'indice moyen ainsi pondéré s'élève à 156,8 en 1985, contre 148,2 en 1984. La hausse moyenne est donc de + 5,8 %. Le calcul en moyenne donne un résultat plus élevé que le calcul en glissement lorsque le rythme d'inflation ralentit, ce qui est le cas actuellement.

REVALORISATION DU SMIC			
taux horaire (F)	Evolution (%)	Salaire mensuel* (F)	date application
25,54	2,56	4 332,87	1.05.85.
26,04	1,96	4 417,69	1.07.85.
26,59	2,10	4 511,00	1.06.06.
26,92	1,24	4 566,98	1.07.86.
27,57	2,4	4 667,26	1.03.87.

* Moyenne forfaitaire : 169 h et 65/100 par mois.

EVOLUTION DES PRIX					
Base 100 en 1980 *	1985	1986		1987	
	Indices des prix*	Augmentations en %	Indice des prix*	Augmentations en %	Indice des prix*
Janvier	153,9	+ 0,1	160,4	+ 0,9	165,2
Février	154,7	— 0,2	160,0		
Mars	155,8	+ 0,3	160,4		
Avril	156,9	+ 0,4	161,0		
Mai	157,7	+ 0,2	161,4		
Juin	158,3	+ 0,3	161,9		
Juillet	158,9	+ 0,1	162,1		
Août	159,1	+ 0,1	162,3		
Septembre	159,3	+ 0,4	162,9		
Octobre	159,8	+ 0,2	163,3		
Novembre	160,1	+ 0,1	163,5		
Décembre	160,3	+ 0,1	163,7		
Moyenne mensuelle	157,9		161,9		

Rédaction-Diffusion-Administration :
FUC-CFDT 26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09 - Tél. 42.47.73.30
Directeur de publication :
Christian Marquette
Imprimerie : IPCC 48.40.15.34.