

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 11 AVRIL 1989

DEFENDRE ET

RENFORCER

**NOS
CONVENTIONS**

COLLECTIVES

Ils sont
venus de
toutes les
régions
pour
défendre
les 38 h

chimie et aller plus loin dans la
réduction du temps de travail.

FEDERATION UNIFIEE DE LA CHIMIE
DEFENDRE LES 38H
**REDUIRE et MAITRISER
LE TEMPS DE TRAVAIL**



**CHIMIE LE GACHIS
CA SUFFIT** p. 2

**ACCORD SALAIRES
PAPIER CARTON** p. 3

PLASTIQUE :
Restructurations p. 3

DOSSIER
**FORMATION SYNDICALE
UNE CHANCE POUR LES
ADHERENTS** p. 4 et 5



CONDITIONS DE TRAVAIL
**ACCIDENT A ROUEN
SORTIR DE LA
FATALITE** p. 6



ACTION
**LA SECTION PENNEL
DEBAT DANS LES
ATELIERS** p. 7

**RESTRUCTURATION
CHIMIE** p. 8

Nos conventions collectives à renforcer sur le temps de travail

Le vent du libéralisme souffle bien fort sur la société, les patrons en rajoutent pour dire : « surtout aucune règle sur le social, ce sont autant de carcans pour la vie des entreprises ».

Dans ce contexte, le code du travail a laissé filer la définition, les règles sociales vers les entreprises, tandis que les Conventions Collectives (CCN) s'affaiblissent.

Ainsi, la négociation salariale de branche est dorénavant supplantée par celle de l'entreprise : augmentation générale, individuelle, intéressement... Idem pour les classifications, nombre de sociétés ont leur propre grille, tandis que la poussière s'agglutine sur celles de nos CCN.

Sur le temps de travail, les patrons voulaient nous faire le même coup : « les règles seront à définir dans les entreprises », comme cela se passe depuis 2 ans. Nous savons ce que cela veut dire : développement des emplois précaires, recours massifs aux heures supplémentaires, contraintes pour les salariés. C'est tellement plus simple !

FO, CGT et CFTC ne sont pas partants pour établir ces règles absolument nécessaires dans nos CCN.

Est-ce à dire qu'ils ferment les yeux sur la situation actuelle ? Tandis que paradoxe : la durée du travail augmente !

La CFDT a décidé de mettre un coup d'arrêt à cette situation en relançant les négociations de branches. Elle a signé un accord avec le CNPF sur l'aménagement du temps de travail.

Cet accord n'est pas applicable dans les entreprises, il est destiné à organiser les négociations dans chaque branche sur l'organisation et la réduction du temps de travail.

Il oblige les patrons :

- à faire un bilan des situations sur le temps de travail dans la branche, et des aménagements à apporter ou non ;

- à négocier sur des revendications fondamentales des salariés : réduction du temps de travail, limitation des heures supplémentaires et des emplois précaires. Evidemment, ça ne viendra pas tout seul. Nous devons obliger les patrons à négocier dans chaque branche, et à prendre en compte nos revendications : RTT et EMPLOI.

Rédaction : FUC-CFDT 26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09 - Tél. : 42.47.73.30
Photocomposition : Incidences 40.35.03.26
Impression : Rotocolor 60.07.42.82

CHIMIE



LE GACHIS CA SUFFIT !

On peut dire que la C.G.T. nous aura mis dans un beau pétrin en obtenant pour de pauvres raisons de procédures, l'annulation de l'extension de l'accord de 1982 sur l'A.R.T.T.

Nous savons tous maintenant que la Chambre Patronale n'a pas laissé passer cette trop belle occasion pour nous signifier que tout devra être renégocié d'ici juin prochain.

Elle veut toujours revenir sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (90 heures contre 130 heures dans la loi) et supprimer l'obligation de conclure un accord d'entreprise avant tout aménagement du temps de travail.

prétations unilatérales des directions d'entreprises. Demain en cas d'échec des négociations se seront les dispositions sur le temps de travail qui risquent fort de disparaître.

Peu à peu la CCN se vide de contenu et perd son sens. Cela étant, ce sont les garanties de tous et la solidarité qui cèdent le pas à l'arbitraire patronal et à l'éclatement des situations entreprise par entreprise.

C'est pour stopper ces dérives et faire aboutir nos revendications sur la durée, la maîtrise du temps de travail et sur l'emploi que nous étions rassemblés devant l'U. I. C. le 29 Mars.

prolongement de l'accord interprofessionnel qui vient d'être signé. Cet accord réaffirme le rôle central de la branche, et dit notamment la nécessité de limiter le recours aux heures supplémentaires, d'endiguer le flot des emplois précaires et de décider des contreparties, dont la réduction du temps de travail, en négociant tant dans la branche que dans l'entreprise. Autant de points d'appuis que nous mettrons à profit pour contrer l'U. I. C. et sortir de l'ornière dans laquelle nous a plongée la C. G. T. Une C. G. T. qui, généralement, refuse de signer tout accord par principe mais qui lorsqu'elle se décide, organise la re-

QUI A CASSE L'ACCORD DE 82 ... ?



C'est la remise en cause d'un accord exemplaire qui prévoyait à la fois aménagement et réduction du temps de travail et faisait du contractuel le passage obligé. Un accord qui sert de référence au-delà de la branche chimie. Face à cette situation notre Fédération est la seule à se battre et à mobiliser pour défendre les 38 heures et renforcer la CCN.

Car dans cette affaire se sont aussi les garanties conventionnelles qui sont une fois de plus atteintes. Déjà les salaires ne sont plus négociés sérieusement à ce niveau et la grille de classification est dénaturée par les inter-

250 camarades venus de toute la France en délégation pour dire leur détermination de ne pas se laisser faire. On peut dire qu'ils ont su se faire entendre durant toute la réunion de négociation qui avait lieu ce jour là, par leurs chants et leurs slogans. Interpellée, la C. G. T., en était toute penaude.

Notre Fédération s'est encore imposée un peu plus comme le véritable interlocuteur dans cette négociation et comme en 1982 nous nous acharnons à réussir.

Déjà la Chambre Patronale a été obligée d'accepter que cette négociation s'inscrive dans le

montée du travail comme chez BSN à Masières dont les travailleurs vont passer de 36 à 39 heures !! Autant dire que l'adversité n'est pas que du côté patronal et que la tâche n'en sera pas facilitée.

Dans cette bataille l'implication des adhérents est une nécessité très forte. N'hésitez pas à intervenir auprès de votre section syndicale pour préciser votre information et faire part de vos propositions. Nous sommes tous concernés, souvent bien plus que nous le pensons et c'est tous ensemble que nous pouvons arrêter le gâchis et progresser.

Jacques KHELIF



LES RESTRUCTURATIONS ARRIVENT

Le secteur de la Transformation des Matières Plastiques est très éclaté : 3800 entreprises pour 122 000 salariés. Le développement des PME était certes beaucoup plus possible quand il s'agissait de la simple transformation.

Aujourd'hui, arriveront à tirer leur épingle du jeu, essentiellement les entreprises qui sont placées :

- sur les plastiques techniques ;
- sur une forte infrastructure technico-commerciale leur permettant de répondre aux besoins divers du marché et des clients ;
- sur une coopération forte avec une industrie utilisatrice : automobile, bâtiment, agro-alimentaire ;
- sur un investissement de recherche et développement ;

- sur un investissement **formation et qualification** des salariés.

Or, un chiffre d'affaires trop faible limite les capacités financières nécessaires à de tels investissements. Aussi assistons-nous à diverses restructurations dans la T.M. P.

Des sociétés qui veulent

Enfin, celles qui se voient intégrées par le secteur pour lequel elles travaillent, dans le bâtiment c'est le cas avec UNIMAT rachetée par LAFARGE, la mise en vente de la Société BAILLY, alors que EFISOL a été rachetée par des suisses.

Vous devez interroger



avoir leur place avant 92 : Allibert, OMNIUM Plastic... d'autres qui se renforcent dans leur spécialité : Manducher dans l'automobile, Carnaud dans l'emballage.

votre direction sur votre place par rapport à l'avenir. La FUC mettra ce point à l'ordre du jour de la CNPE du 26 Avril.

Jean-Pierre COCAULT

PAPIER-CARTON



UN ACCORD « SALAIRES » DANS LA PRODUCTION/TRANSFORMATION

Depuis 1975, il n'y avait pas eu d'accord « salaires » dans cette branche. Or, en 1988, toutes les organisations syndicales avaient signé la nouvelle Convention Collective Nationale mettant fin aux conventions régionales. Deux points essentiels avait été laissés de côté et devaient faire l'objet de négociations ultérieures : les salaires et la grille de classifications.

Une première réunion salaires avait échoué en juin 88. En octobre de la même année, 4 organisations syndicales, la CFDT, FO, la CGC et la CFTC, convenaient d'une revendication commune et demandaient une nouvelle réunion. Celle-ci avait lieu le 15 Février 1989.

Concernant le Salaire Minimum Professionnel,

la chambre patronale partie d'extrêmement bas (17,68 Frs en juin 88) proposait 19,50 Frs ;

Concernant la base de calcul des primes, nous aboutissions à 17,80 Frs ce qui représentait 4,1% d'augmentation (valeur précédente 17,10 en mars 88).

Les 4 organisations ont décidé de signer cet accord, pour plusieurs raisons.

La première est qu'il nous permet de « remettre les pendules à l'heure ». Depuis tant d'années sans accord ni recommandation patronale, la grille des salaires était tombée complètement en désuétude.

La deuxième est qu'il permet d'ouvrir les négociations classifications en ayant déjà une base salaires clairement définie.

Enfin, et c'est la raison déterminante, autant cet accord n'aura que peu d'incidences dans la production (où les salaires réels sont beaucoup plus élevés) sauf pour la base de calcul des primes, autant il va permettre de réelles augmentations dans la transformation.

La CGT quant à elle a crié à la trahison. c'est si facile... La première réunion classifications aura lieu le 21 juin. Tout un travail d'enquête nous sera nécessaire. De ce point de vue les adhérents CFDT sont directement concernés pour faire remonter les différentes réalités de travail, les évolutions technologiques et d'organisation du travail, afin que nous puissions ajuster au mieux notre projet.

Bernard DRILLON

Session Europe

L'Europe, ses enjeux : économiques et sociaux.

Cinq journées organisées par l'ADEC à BIERVILLE du 19 au 23 MAI pour s'informer (l'acte unique, c'est quoi ?), réfléchir ensemble (quel espace social ?) et se donner les moyens de prendre en charge, au niveau de l'entreprise, la question européenne. Inscrivez-vous dès maintenant à l'ADEC.

Chimie

Fin du conflit COMURHEX. Après plusieurs mois d'action allant crescendo (occupation de l'usine de Narbonne en Février), un protocole de fin de conflit a été signé début Mars :

- augmentation générale salaires : 1,5% au 1/1/89 et 1% au 1/7/89 (avec talons respectifs de 150 et 100 frs) ;
- une prime de 750 frs pour tous, liée aux résultats 88 ;
- une augmentation de 100 fr. pour la catégorie ouvriers/employés ;
- le calcul de l'ancienneté sur les salaires réels.

Les 62 adhérents CFDT étaient en première ligne dans cette action, et des adhésions nouvelles sont en cours. Prochaine bagarre : la RTT.

Caoutchouc

La CFDT en hausse à MICHÉLIN Clermont.

Inscrits :	18 996	
Exprimés :	10 900	
CFDT :	44,8%	+2,3%
CGT :	39,6%	-1,2%
FO :	5,4%	-2%
CFTC :	3,64%	

Indépendants :

7,3% + 1%

La syndicalisation est également en bonne voie (15 adhésions depuis le 1^{er} Janvier) et les journées « développement » se déroulent dans les différentes usines.

Paritaire ORTT du 29 Mars : les patrons refusent de faire un bilan sur le temps de travail, FO et CGT s'attachent surtout au nombre de délégués qui doivent participer à la négociation.

LA FORMATION SYNDICALE, UN DROIT, UNE CHANCE POUR LES ADHERENTS

Actuellement, la Formation Syndicale est délivrée essentiellement aux élus (CE, DP, CHSCT...); A ceux qui interviennent dans les instances représentatives, dans les négociations face aux patrons; A ceux (souvent les mêmes) qui sont chargés de construire la sensibilisation et la mobilisation dans les ateliers et services. Il est beaucoup moins évident de parler de Formation Syndicale pour les adhérents non mandatés. Et pourtant la CFDT prône un syndicalisme de transformation de la société et d'émancipation des individus. Ce syndicalisme que veut la CFDT n'est possible qu'avec des adhérents acteurs dans leur atelier ou service, dans leur groupe d'expression comme dans leurs conversations avec leurs camarades de travail. Ce n'est qu'ainsi qu'avancent les idées et objectifs d'une organisation dans un syndicalisme qui fait « avec » les adhérents, « avec » les travailleurs et non uniquement « pour ».

La Formation Syndicale, c'est aussi un plus pour chacun d'entre nous dans son travail comme dans la société, c'est une formidable université populaire.

Les adhérents au centre de notre action

Dans votre atelier ou bureau, les salariés ont à faire face à une offensive de communication de la direction. Bulletins d'entreprises, hiérarchie formée à la communication, groupes en tout genre (cercles de qualité)... tout cela prolifère dans la plupart des entreprises.

Quels sont les éléments qui te permettent de rectifier le tir groupé de la direction auprès de tes camarades de travail? De leur apporter l'analyse et les objectifs CFDT par rapport à la situation que vous vivez? La CFDT a certes amélioré l'information aux adhérents: « CFDT MAGAZINE » et « INITIATIVES », votre bulletin d'entreprise peut être, mais cette information est-elle suffisante? La richesse de la confrontation, de l'échange est un complément indispensable à cette lecture. Les apports des militants du syndicat et de votre région chimie, des adhérents des autres sections, sont autant de vitamines, de fenêtres ouvertes sur d'autres horizons et la concrétisation sur une foule de visages et sourires de la force collective d'une organisation.



Un plus pour nos adhérents dans leur vie au travail et dans la société

Aujourd'hui, des changements s'opèrent à la vitesse grand « V » dans le travail. Chacun d'entre nous peut le constater dans son atelier, bureau ou labo. Ce sont les nouvelles technologies qui apparaissent à différents niveaux de nos interventions, s'approprient une part de notre savoir-faire manuel ou intellectuel. Ce sont des produits et des interventions qui se diversifient, qui réclament une polyvalence accrue dans l'équipe de travail. C'est la Formation Professionnelle pour l'évolution de sa qualification. Mais comment se situer quand on a quitté l'école à 16 ans et que depuis 20 ans on n'a suivi aucune formation? Il y a aussi les révisions de classifications, les changements d'horaires etc. car plus largement c'est toute l'organisation de travail qui se transforme.

De tels bouleversements interrogent, perturbent chacun d'entre nous, car cela remet en cause les équilibres acquis tant au travail que pour sa vie privée. Tout changement fait peur: « on sait ce que l'on a, on ne sait pas ce qu'on aura ». Et tout le monde a la hantise

FORMATION « P.A.V.O.T » EN 3 JOURS

1^{er} jour : Histoire de la CFDT et ses valeurs :
Emancipation - Solidarité - Autonomie.

2^e jour : L'analyse de la société aujourd'hui, de la mutation, les problèmes qui nous sont posés.

3^e jour : Comment résoudre les problèmes posés en avançant nos objectifs et valeurs ?

que cela se termine par une exclusion, en terme d'emploi ou de mise sur voie de garage.

Pourtant cette mutation peut aussi être source de progrès et d'enrichissement. Pour que cela aille dans ce sens, il est nécessaire que chaque travailleur se situe positivement et fasse valoir ses droits et ses ambitions. D'autres références, analyses, objectifs que le « moule » ou « projet » d'entreprise délivré par la direction sont absolument nécessaires.

Une telle opportunité n'est pas offerte à tous les travailleurs, seuls les adhérent(e)s et militant(e)s peuvent acquérir ce plus et peser sur la construction de l'avenir. Dans le contexte de forte mutation que nous vivons, l'acquis de la Formation Syndicale prend toute sa valeur.

La formation syndicale : université accessible à tous

Aujourd'hui, la Formation Syndicale est délivrée quasi exclusivement aux élus et mandatés. Et pourtant, s'il y a un domaine auquel l'adhésion donne droit à la CFDT, c'est bien celui de la formation.

Au-delà de la construction de l'action, la formation ça sert aussi à sa culture personnelle à la construction de sa personnalité et c'est là qu'elle s'adresse aux adhérents comme aux militants. Adhérents à la CFDT, c'est un plus par rapport aux autres travailleurs. L'adhésion ce n'est pas seulement le paiement d'une cotisation pour soutenir l'organisation ou pour être mieux défendu et informé. C'est bénéficier et contribuer à ce que la CFDT apporte en matière de pensée, d'analyse, de propositions, de projets, de culture, etc. Si l'adhérent en bénéficie par l'information et le dialogue avec les militants, il peut en profiter encore plus par la Formation Syndicale.

Le mot FORMATION n'est pas toujours bien perçu et renvoie souvent à des images scolaires ou à des contraintes professionnelles. Il est souvent accompagné d'une assimilation à « études », « notes », « diplômes », etc. voire pour la Formation Syndicale à l'endoctrinement. Mais la formation telle que nous la concevons à la CFDT c'est tout autre chose.

S'il existe une part d'apprentissage, d'acquis de connaissance en droit, en économie, en histoire, en politique... il y a tout autant, de par la pédagogie et les objectifs, de place réservée aux débats, aux dialogues, au travail de groupe, à la communication... C'est là qu'est toute la différence. La formation que la CFDT dispense lie l'acquis de connaissance avec l'acquis d'éléments directement liés à l'affirmation de la personnalité.

Il n'y a ni jugement, ni note, ni diplôme, ni niveau d'entrée. Chacun y vient, y tire ses besoins, ça lui appartient, ça

sert en plus au collectif s'il est militant. Venir se former à la CFDT, c'est s'offrir du temps pour soi, c'est s'accorder des parenthèses dans sa vie et aussi tout au long de sa vie, c'est sortir du boulot, télé, dodo pour se donner le temps de forger sa personnalité et enrichir sa culture.

La formation est un droit pour tous les salariés, et la formation dans la CFDT est un droit pour tous les adhérents, peu le savent! Peu en profitent! Et pourtant une chance unique existe à ce niveau. Une chance d'évolution, de prise de conscience, d'épanouissement, autant d'acquis qui permettent à chacun de se situer différemment dans la vie, dans le travail, dans la société en général.

Tout individu, riche de culture, sachant s'exprimer et développer des idées, construire des arguments, bien dans ses convictions et valeurs, est un individu qui, face aux problèmes du travail et dans la vie, est plus fort, plus à même de gérer les situations et de faire respecter sa dignité et ses droits.

- Pouvoir s'exprimer dans le droit d'expression ou les cercles de qualité, ou ailleurs à tous les niveaux de l'entreprise, face à la hiérarchie, avec les autres travailleurs...

- Pouvoir analyser et comprendre son environnement pour construire des propositions;

- Approcher la Formation Professionnelle sans complexe, sans crainte et avec des idées.

- Pouvoir travailler collectivement avec l'équipe, le service, etc.

- Pouvoir, quel que soit son niveau de départ, valoriser ses compétences, sa qualification, et imposer leur reconnaissance;

- Et bien d'autres choses.

Voilà tout un tas de situations que la Formation Syndicale peut permettre d'aborder et de vivre sans difficultés. LA FORMATION SYNDICALE, UNE CHANCE POUR LES ADHERENTS. OUI!

Bernadette NOUVELLOT

CE QUE NOUS PROPOSONS :

- Des sessions sur la CFDT, son histoire, ses objectifs ;
- Des sessions sur le travail, son organisation, et ses évolutions ;
- Des sessions sur les conditions de travail et environnement ;
- Des sessions économiques ;
- Des sessions sur la communication.

Prochainement dans votre région, la session « P.A.V.O.T » (Pratiques, Ambitions, Valeurs, Organisation, Transformation - Voir encadré précédent).

Si vous voulez en savoir plus sur le contenu des formations fédérales, demandez à votre responsable de section le « INITIATIVES SYNDICALES N° 10 D'AVRIL 89, un numéro exclusivement consacré à la Formation Syndicale.

LES DROITS QUE VOUS DONNE LE CONGE-EDUCATION :

- Le congé-éducation, un droit pour tous ;
- Le patron ne peut s'y opposer (sauf cas de force majeure) ;
- Les pertes de salaires sont prises en charge sur le budget 0,08/1000, ou sur le budget formation du CE, ou par la section ou le syndicat auquel vous êtes adhérent.

COMMENT VENIR EN FORMATION :

- Adresser-vous aux responsables de la section.
- Déposez une demande de congé-éducation auprès de votre employeur (voir « Initiatives syndicales n° 10 »)



ACCIDENT A ROUEN SORTIR DE LA FATALITE

Sur le site GRANDE PAROISSE à GRAND QUEVILLY, le Jeudi 23 Février 1989, un très grave accident entraîna la mort de deux salariés d'une entreprise extérieure.

Les faits

L'atelier d'ammoniac AM2 DE 1 000 T/jour était en fonctionnement normal quand fut détectée une fuite d'un mélange de gaz à très forte teneur en Hydrogène.

Le gaz a cet endroit de l'installation a une pression de 250 bars, il fallait donc intervenir.

Pour ce genre d'intervention, la Société a depuis longtemps recours à une entreprise spécialisée « PRESTO-FUITE », c'est eux qui ont été chargés du travail sur l'installation en marche.

Le chapeau de vanne Fuyard avait déjà été resserré en Décembre 1988 puis avait été traité par la société « PRESTO-FUITE » a trois reprises, la fuite se rétablissant assez rapidement entre les interventions.

C'est au cours de la quatrième intervention que les gougeons de fixation du chapeau de la vanne ont cédé et que l'Hydrogène s'enflammant instantanément a carbonisé sur place les deux opérateurs.

L'incendie a été maîtrisé en 20' par les moyens internes à l'Etablissement. Les moyens de secours extérieurs, alertés dès l'origine du sinistre n'ont pas eu à intervenir.

L'enquête

Le CHS-CT a immédiatement fonctionné, mais ses investigations ont été limitées par les impératifs de l'enquête judiciaire, cela pose une fois de plus la question de la li-

mitation des prérogatives des CHS-CT dans les moments les plus graves.

Cependant, après plusieurs réunions, le CHS-CT a réussi à établir un arbre des causes et déduit un certain nombre de mesures curatives à appliquer dans des délais variables.

- Remplacement des vannes par des robinets soudés

- Réévaluation de la nécessité de l'instrumentation concernée

- Vérification de l'ensemble du matériel soumis aux pressions.

- Modification des interventions de l'entreprise spécialisée.

L'analyse de cet accident fait apparaître des dérives dans le temps.

L'action de la Direction de ces dernières années a surtout porté sur la réduction des effectifs ; le nombre des emplois supprimés a été fixé arbitrairement pour rétablir rapidement une situation financière catastrophique.

Le départ de salariés par mesure d'âge a entraîné une perte de savoir considérable, savoir qui n'a pu se transmettre faute d'avoir repensé l'organisation du travail en fonction du nombre des salariés restants et entrepris à temps les formations nécessaires.

L'état actuel des effectifs ne permet pas de faire fonctionner l'entreprise dans de bonnes conditions. Pressé par les événements, la tendance générale conduit à s'écarter de plus en plus des consignes, les situations dangereuses finissent par se créer.

Le site de GRAND QUEVILLY est classé à haut risque et, au delà des consignes strictes de sécurité qu'il faut rétablir, il est urgent que des orientations soient prises

si l'on veut pouvoir envisager un avenir à ce site.

La formation et la qualification des salariés sur le site, comme pour ceux qui interviennent à partir d'entreprise extérieure, est primordiale quand on manipule des produits et installations dangereux. Cet investissement de l'entreprise est absolument nécessaire. Comme est nécessaire d'obtenir une organisation du travail, avec un nombre d'emplois suffisants, permettant de garantir une sécurité maximum pour les travailleurs eux-mêmes et l'environnement. Trop de directions d'entreprises chimiques ont sacrifié ces éléments essentiels pour la sacrosainte productivité et des résultats financiers de court terme. La C.F.D.T. se doit de rappeler partout que l'industrie

l'autorisation d'exploiter de la Préfecture.

Visiblement la question de l'environnement avait été sous-estimée et les questions posées par les différents organismes consultés, les normes des rejets imposées, sont de nature à contraindre l'entreprise à mieux contrôler et maîtriser ses rejets. Le développement futur de la plateforme, donc l'avenir des 1400 emplois, dépendent des solutions adoptées et des assurances qui seront données pour l'environnement.

La C.F.D.T. en fait un axe central pour les années à venir. Pour cela, elle créera une commission environnement dans le cadre du C.E.

Cette commission, en lien étroit avec le CHS-CT devra suivre tous les rejets de l'usine, liquides, solides et gazeux, et faire



chimique n'est pas une industrie banale.

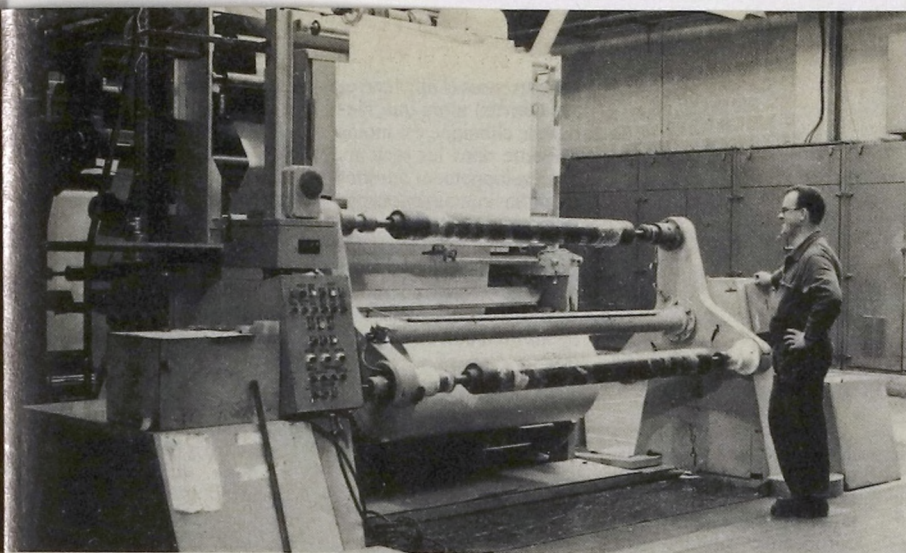
L'environnement et la sécurité à mieux prendre en compte

Une construction de nouvelles installations d'acide nitrique et d'ammonitrate a récemment mis en évidence l'importance du poids de l'environnement sur le développement industriel de la plateforme. Il y a eu d'énormes difficultés pour obtenir les permis de construire délivrés par la Mairie et

des propositions pour réduire ces rejets, mêmes en dessous des limites légales.

Elle devra également trouver les formes d'un dialogue avec l'extérieur, services de surveillance, et population riveraine. Des habitudes ont été prises qu'il faut changer. C'est aussi cela, se battre pour l'emploi. D'autant que le secteur de l'environnement et de la sécurité devrait être créateur d'emplois dans chaque entreprise chimique.

La Section
GRANDE PAROISSE



MAITRISER ET REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL, UN TERRAIN D'ACTIONS MULTIPLES.

Pennel et Flipo à Roubaix.

Entreprise familiale créée en 1924 à Roubaix dans la pure tradition du patronat paternaliste du Nord.

Les innovations sociales d'après guerre furent nombreuses, mais en 1975, l'entreprise est reprise par le groupe Prouvost (textile), une direction de choc remettant constamment en cause les acquis sociaux.

De 1978 à 1981, Prouvost emploie la méthode des « Williot ».

- un dépôt de bilan en 83 ;
- licenciement de 50% du personnel ;
- arrêt d'un grand nombre de fabrications ;

- reconsolidation financière au détriment du social et des investissements.

Effectifs :

1972 : 1200 salariés ; 1975 : 1000 salariés
1982 : 900 salariés ; 1989 : 450 salariés

L'activité :

- des tissus techniques enduits de caoutchouc (réservoirs, bateaux pneumatiques « zodiac ») ;

- de la toile cirée et des produits automobiles (habillage de portières et sièges, tapis de sol...).

La CFDT représente 33% aux dernières élections avec 7 militants, la CGT 50% et la CGC 17%.

Dans le cadre du 2^e contrat Plan de Travail région Nord et FUC sur l'organisation et réduction du temps de travail, la section PENNEL ET FLIPO trouve un terrain d'action depuis plus de 6 mois.

Analyser collectivement l'avenir de Pennel.

En acceptant d'échanger avec d'autres sections sur modernisation, modification de l'organisation du travail, les militants de PENNEL mettent à jour l'analyse de leur entreprise.

- Selon la direction, vu les très bons résultats actuels, il ne devrait pas y avoir de problèmes immédiats.

Pour la CFDT : l'avenir est menacé !

A ce jour, l'essentiel de la production est concentré sur la toile cirée, (40% du marché français), avec 50% du chiffre d'affaires total.

- Très peu d'investissements ;
- moins de 2% du CA pour la recherche et le développement (certaines entreprises 12%).

- PENNEL ET FLIPO pourra t-il passer le cap de 1992 en toute tranquillité ?

La CFDT, en Octobre 1988, décide de passer à l'offensive pour sauvegarder l'AVENIR. La décision est prise de sensibiliser le personnel.

Un tract est distribué par l'ensemble de la section. Les militants se répartissent les différents secteurs pour relancer le débat avec les salariés sur cette question.

Le débat dans les ateliers.

Du débat avec les travailleurs ressort que la première préoccupation est le SALAIRE (25% de perte de pouvoir d'achat depuis 81).

La section décide de se ressaisir des salaires en popularisant la revendication FUC.

Ce n'est pas un abandon de la question sur l'AVENIR, mais la priorité de la motivation des salariés oblige. La section réalise plusieurs tracts sur les salaires, organise des tournées d'ateliers, débats avec les travailleurs, avec plusieurs arrêts de travail (2 h. en fin de poste) correspondant aux souhaits majoritaires des travailleurs.

La revendication CFDT paraît plus crédible que le SMIC à 6000 fr ou les 1000 fr. d'augmentation de la CGT, majoritaire.

Devant l'ampleur de la mobilisation (85% des ouvriers), la direction a cherché à casser le mouvement, avec la baisse d'activité, elle fait arrêter nombre de machines, et effectue une opération nettoyage et peinture.

Elle attribue, devant la pression, des primes allant de 1250 à 3000 fr. pour 85% des ouvriers.

Pour la CFDT, il a fallu suspendre le mouvement et présenter aux travailleurs la nécessité d'agir dans les périodes de fortes charges, plutôt que d'attendre les négociations de fin d'année.

DE CE CONTACT SUR LE TERRAIN, LA CFDT RETROUVE UNE CREDIBILITE qu'elle avait perdue. En 1985, lors de l'application de l'accord classifications caoutchouc elle avait dû faire face à l'attaque conjointe direction-CGT, car l'application faite par la direction remettait en cause certains acquis.

Les questions sur l'avenir, sur l'organisation et la maîtrise du temps de travail, redeviennent d'actualité face à l'offensive de la direction.

Celle-ci, s'appuyant sur la position rigide de la CGT, développe la sous-traitance, le transfert des productions vers sa filiale belge (située à 30 km), prétextant une meilleure souplesse de la législation belge (temps de travail, facilité du chômage partiel...).

UNE OCCASION POUR LA CFDT DE DEVELOPPER SES REVENDICATIONS :

- l'application réelle des 39 heures payées 40 pour tous ;

- possibilité de cumul de la 40^e heure afin d'obtenir un crédit congé supplémentaire ;

- heures supplémentaires, récupération à 1,5 fois le temps de travail effectué ;

- de réelles négociations, et création d'une commission spéciale sur l'organisation du temps de travail.

La CFDT Pennel retrouve le tonus.

Dans la construction de ces actions, la section, les militants, retrouvent une réelle pratique de l'action dirigée vers les salariés. Convaincre d'abord les salariés pour créer le rapport de force pour faire bouger la direction sur nos revendications.

Cela nécessite un travail de section important, mise à niveau de tous les militants : information, analyse, propositions, revendications, et formes d'actions, ainsi que la mise dans le coup des adhérents.

Imprégnée de cette dynamique, la section PENNEL a fort à faire dans la période où les négociations CNPF, caoutchouc, sont utilisées dans l'entreprise par la CGT pour dénigrer l'action de la CFDT.

Pour la CFDT : **PERMETTRE AUX SALARIES DE MESURER LES ENJEUX DE CES NEGOCIATIONS** est primordial. Aussi : infos fédérales, circulaires de branche, articles de presse, affiches, alimentent en permanence le débat des salariés.

La Section PENNEL ET FLIPO.

COUP D'OEIL SUR LA CHIMIE : RESTRUCTURATION ?

Les nationalisations de 1982 visaient à corriger 4 handicaps :

- La taille insuffisante des grands groupes et la faiblesse du réseau des P.M. E..

- La rentabilité médiocre du fait de coûts de production élevés et de l'absence de taille critique.

- Une internationalisation insuffisante.

- Un effort de recherche inférieur à celui des principaux concurrents.

Depuis 1982, la chimie Française a réorganisé et rationalisé ses structures de production tout en améliorant de façon sensible son développement international ; l'ampleur de ces actions a conduit aux bons résultats constatés récemment (voir « Initiatives N° 10)

Restructuration..... bis ?

La nécessité d'une nouvelle restructuration du secteur de la chimie a été de nouveau évoquée et fait, en partie, l'objet d'une mission d'étude confiée par les Pouvoirs Publics à LE FLOCH-PRIGENT.

Au cœur de ces réflexions, on retrouve à la fois le problème de la taille insuffisante des entreprises chimiques françaises, la nécessité de poursuivre un développement international, et la composition du portefeuille d'activités des entreprises.

Un problème de taille

En dépit des restructurations de 1982 et d'une croissance soutenue, les groupes chimiques français n'occupent toujours qu'une place modeste dans le classement mondial (tableau). Or, un chiffre d'affaire trop faible limite les capacités d'une entreprise à réaliser de nouveaux investissements que ce soit en fabri-

cation, commercialisation ou recherche.

Certains, réclament donc une nouvelle étape de restructuration en rassemblant les grandes entreprises françaises dans un seul pôle chimique.

Cette proposition répondrait peut-être au problème de la taille mais, on l'a vu par le passé, ces fusions s'accompagnent de restructurations sur les sites et de réduction d'emplois importantes.

De plus un repli franco-Français serait contradictoire avec la nécessité de conquérir de nouveaux marchés à l'étranger. Pour y parvenir, les industriels doivent installer les services commerciaux voire des ateliers de production dans les pays où ils veulent se développer.

L'Europe, tremplin pour l'internationalisation

Les capacités d'investissements des entreprises chimiques françaises ne leur permettraient pas de réaliser toutes les implantations étrangères par acquisitions.

La recherche d'accords de coopérations réciproques, que ce soit en recherche, en production ou en commercialisation, permettrait l'extension des zones d'activité en se dégageant des contraintes de financement.

Des démarches de ce type ont déjà été engagées par certains groupes qui ont ainsi réussi à atteindre une taille critique mettant leurs moyens en commun : Atochem et BP Chimie pour la production de Propylène, Atochem et l'Air Liquide pour celle de peroxyde d'hydrogène.

Le développement de tels accords de coopération entre sociétés de différents pays européens permettrait à celles-ci de poursuivre leur développement dans le cadre d'une concurrence « organisée » ; coordon-

nées au niveau européen, de telles démarches pourraient être des éléments d'une politique industrielle européenne orientée vers la conquête du marché mondial. Ils nécessitent des échanges syndicaux plus importants au niveau européen.

Redeployer les gammes de produits

Les entreprises chimiques françaises tiennent encore des positions importantes pour certains produits de la chimie de base fortement

concurrents (l'éthylène et ses dérivés) alors que l'industrie chimique est moins présente dans les secteurs en développement qui sont les moins concurrents par les nouveaux producteurs : chimie fine, produits d'application, spécialités. C'est à un véritable redéploiement sur ces nouveaux créneaux qu'il doit être procédé.

Anticiper les évolutions de l'emploi

A la différence de 1982, le problème principal n'est plus de gérer le repli d'une industrie mais plutôt de voir comment la redéploier en saisissant un maximum des opportunités offertes : marché international, nouvelle demande, nouveaux produits, nouvelles procédures de coopération.

En réussissant un tel redéploiement, offensif, l'industrie chimique devrait conforter ses emplois pour l'avenir. Cependant cette évolution entraîne des bou-

versements dans la nature des emplois (voir Initiatives N° 10).

Une concertation permanente des directions avec les syndicats doit s'instaurer pour que cette évolution se fasse dans l'intérêt des salariés. Chaque projet de développement, de changement d'activité, de délocalisation doit inclure dès sa conception les moyens d'une véritable politique de l'emploi et des qualifications.

Un accord cadre posant les principes d'une telle concertation a été signé avec le C.N.P.F. Depuis 1987 la F. U. C. insiste auprès de l'U.I.C. pour obtenir une négociation sur ce sujet, l'accord cadre est pour nous une occasion de repartir à la charge.

Yves LEGRAIN

Cette page a été rédigée avec l'aide de l'ADEC.

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

Tél. : 16-1.48.74.97.41.

LES 30 PREMIERS GROUPES CHIMIQUES MONDIAUX (*)

		Chiffre d'affaires 1987(**)	Chiffre d'affaires 1981(**) (2)	rang mondial EN 1981	
1	BASF	RFA	25 636	12 211	4
2	Bayer	RFA	23 664	14 977	2
3	Hoechst (1)	RFA	23 545	14 928	3
4	ICI	GB	20 989	10 565	5
5	Du Pont (2)	USA	17 601 (5)	15 791	1
6	Dow Chemical	USA	13 377	8 733	6
7	Ciba-Geigy	CH	12 422	7 260	9
8	Montedison	I	11 920	5 755	15
9	Shell (2)	NL-GB	11 707 (5)	7 544	8
10	Rhône-Poulenc	F	10 564	6 200	12
11	Akzo	NL	8 804	5 867	14
12	Mitsubishi Kasei (3) (4)	J	7 965	3 150	26
13	Elf Aquitaine (2)	F	7 961	3 158	25
14	Montanso	USA	7 639	5 894	13
15	Exxon (2)	USA	7 177 (5)	8 449	7
16	Sandoz	CH	7 075	-	-
17	Union Carbide	USA	6 914	6 581	11
18	Solvay	B	6 784	4 087	18
19	Roche Sapac		6 071	-	-
20	EniChem	I	5 324	-	-
21	Norsk Hydro (2)	N	5 266	-	-
22	DSM	NL	5 088	4 008	19
23	Merk & Co	USA	5 061	2 930	31
24	Pfizer	USA	4 920	3 000	29
25	BP (2)	GB	4 640 (5)	2 968	30
26	Shewa Denko (4)		4 516	-	-
27	Grace, WR	USA	4 515	3 042	28
28	l'Air Liquide	F	4 413	-	-
29	Sumitomo	J	4 262	2 670	37

Source : Chemical Insight - Septembre 1988 (pour CA 1987)

(*) Les groupes UNILEVER, PROCTER et GAMBLE, HENKEL et COLGATE, bien qu'ayant une activité chimique importante, n'ont pas été pris en compte dans ce classement.

(**) Milliards de \$

(3) Exercice clos au 31 janvier 1988

(1) Sociétés détenues à 50% exclues

(4) Données consolidées

(2) Activité chimie seule

(5) Chiffre d'affaires inter-groupe exclu