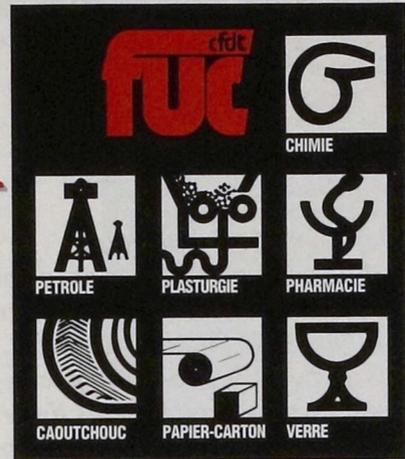


# Initiatives

BULLETIN ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N°37 SEPTEMBRE 1993



## SE BATTRE ET MANIFESTER POUR L'EMPLOI



**Septembre-Octobre. Deux mois  
d'initiatives y compris dans la Rue.  
Deux mois pour marquer notre  
détermination. Deux mois pour réussir.**

### BRANCHES

- **CHIMIE :**  
QUAND LES ENGRAIS  
DEGRAISSENT.
- **VERRE :** S<sup>t</sup> GOBAIN REUNIT  
SON INSTANCE SOCIALE  
EUROPÉENNE.

p. 2 et 3

### DOSSIER

**MANIFESTER POUR  
L'EMPLOI.**



p. 4 et 5

### CONDITIONS DE TRAVAIL

- **ENVIRONNEMENT ET  
ENTREPRISES. LA BELGIQUE  
AVANCE.**

p. 6

### SYNDICALISATION

- **L'ATOUT CFDT.**

p. 7

### ECONOMIE

**LE RAPPORT ARTHUIS**

p. 8

# MOBILISONS-NOUS!

*Depuis quelques mois les employeurs de nos branches ont rejoint la cohorte des « licenciés ». Les plans sociaux se succèdent, les invites aux départs négociés se font plus pressantes, mais il n'est toujours pas question d'envisager d'autres mesures que la baisse des effectifs pour résoudre les difficultés.*

*Face à ce qu'il faut bien appeler l'irresponsabilité sociale et économique du patronat, la FUC a décidé de réagir.*

*Le Bureau National Fédéral appelle tous les adhérents à participer à son initiative pour l'emploi prévue pour Septembre (voir dossier pages 4 et 5). Il s'agira tout à la fois de nous faire entendre sur le plan local et de marquer notre détermination par une manifestation nationale courant octobre.*

*La réussite de l'action fédérale est primordiale. Primordiale pour notre crédibilité, primordiale pour redonner espoir à tous ceux que nous sommes censés représenter. Seule une participation effective de chaque adhérent à toutes les étapes de notre campagne déterminera notre efficacité.*

*L'heure n'est pas pour les syndicats de tout attendre de la Fédération, pour les militants de tout attendre des syndicats, pour les adhérents de tout attendre des élus, pour les salariés de ne compter, sans s'impliquer, que sur les organisations syndicales.*

*L'urgence, la gravité d'une situation où des jeunes sortent, sans avenir, du système scolaire, où les salariés les plus âgés sont exclus des entreprises, demandent un sursaut collectif, un élan solidaire de tout un chacun.*

*La mobilisation est décidée.*

*La campagne est lancée.*

*Le reste ne dépend que de vous.*

*Alors, allons-y!*

CHIMIE



## L'INDUSTRIE DES ENGRAIS EN FRANCE : UNE QUESTION DE SURVIE

Malgré des réductions d'effectifs depuis des années, les difficultés de cette industrie se sont brusquement accélérées. Suppression d'un tiers des emplois en 1992 chez Norsk Hydro et aujourd'hui on annonce le licenciement du quart des salariés des sociétés Grande Paroisse et Soferti.

La situation des engrais fait apparatre la combinaison de multiples facteurs négatifs pour l'emploi :

- la mise en jachère de surfaces cultivables ;
  - les contraintes des accords commerciaux et douaniers au niveau mondial ;
  - les décisions pour la protection de l'environnement ;
  - des importations sauvages à des prix de dumping venant des pays de l'Est ;
  - une anarchie des circuits de distribution ;
  - aussi la recherche de gains de productivité !
- Pour les salariés des engrais, ces éléments ne peuvent suffire à justifier leurs licenciements car ils résultent de choix politiques pris sans eux et en dehors de toute concertation.

### La lutte pour l'emploi

Le mercredi 9 juin 93, plus de 500 manifestants à Paris ont montré leur détermination à défendre leur emploi et l'activité de production des engrais en France. Ils ont rencontré successivement les directions du groupe Elf, de l'entreprise Atochem et des sociétés Grande Paroisse et Soferti. Une délégation syndicale s'est rendue ensuite au Ministère de l'Industrie, à l'initiative de la CFDT, pour présenter nos analyses et revendications.

Dans l'état actuel de l'industrie des engrais en France, la question posée est de savoir si le premier pays producteur agricole en Europe pourra conserver sur son territoire une production significative des engrais dont il a besoin. La CFDT ne souhaite pas que la France produise des engrais pour le monde entier, mais elle exige le maintien d'une production nationale conforme à nos besoins en qualité et quantité.

### Solidarité et développement

Où en est-on ? Pour la CFDT, aujourd'hui les

importations d'engrais venant des pays de l'Est, à des prix dérisoires, ne constituent en aucun cas une aide à ces pays ! En effet, si le prix de vente ne comprend pas le coût des matières premières, ajoutée à l'amortissement des installations, ajouté aux coûts salariaux et fiscaux, **cela s'apparente à du pillage pur et simple!**

La CFDT n'est pas opposée à des importations contrôlées en qualité et en quantité et respectant des prix de marché, dans ce cas les taxes antidumping prélevées pourraient être reversées dans un fonds pour le développement de ces pays.

### Ni protectionnisme, ni laxisme!

La CFDT est favorable aux échanges internationaux, aux initiatives pour le développement et la coopération mais il faut des règles négociées et des délais pour l'adaptation de chacun des partenaires ; sinon des conséquences négatives apparaîtront pour tous les acteurs de l'échange : **si le marché est incontournable, il nécessite des règles et des contraintes et pas seulement pour les salariés!**

**Dominique OLIVIER**

L'industrie Française des Engrais risque de disparaître.





## L'INSTANCE EUROPÉENNE DE DIALOGUE SOCIAL DU GROUPE SAINT-GOBAIN :

### *Des syndicalistes au travail*



Le siège social  
de S' Gobain.

Depuis plusieurs années, la direction de Saint-Gobain réunit les représentants des salariés de toutes les filiales européennes du groupe. L'an dernier un accord a été signé par la Fédération Européenne des Syndicats de la Chimie et des Industries afin de préciser des modalités d'organisation de ces réunions.

Maintenant, il s'agit d'avancer progressivement dans la voie de la négociation afin de régler au niveau européen les questions qui ne peuvent être traitées qu'à ce niveau. Le contenu et la forme de ces négociations restent à définir en privilégiant, dans un premier temps les thèmes les plus consensuels répondant aux préoccupations des salariés. Dans cet esprit il faudrait travailler dans deux directions.

\* La première part de la fréquence des accidents du travail qui varie selon

les pays d'implantation des établissements du groupe. Pour réduire cette différence les affiliés de la FESCID ont demandé une harmonisation des procédures de décompte des accidents du travail ainsi que la comparaison des dispositions préventives adoptées dans différents pays afin de choisir celles qui sont le plus favorables aux salariés.

\* La seconde direction de travail concerne les suppressions d'emplois qui touchent toutes les branches dans tous les pays. Deux demandes sont à traiter dans le cadre du groupe Saint-Gobain et au niveau européen :

D'abord la réduction du temps de travail. Tous les avis convergent, il n'y aura pas de réduction notable du chômage sans réduction du temps de travail. Le principe de cette réduction pourrait être adopté au niveau de l'instance européenne, les mo-

dalités d'application seraient à négocier par pays afin de respecter les coutumes et pratiques nationales. Cette articulation permettrait de conserver un minimum d'harmonisation entre les sociétés européennes du groupe.

Ensuite, observant que la modernisation des entreprises est trop souvent l'occasion de réduire des emplois et de créer de l'exclusion pour les moins qualifiés, les affiliés de la FESCID veulent établir des modalités de consultation qui permettraient aux représentants des salariés de proposer des solutions les plus favorables à l'emploi.

Cet ambitieux programme conduira les syndicalistes européens du groupe Saint-Gobain à mettre en place un groupe de travail réduit afin de préparer les réunions annuelles.

Yves LEGRAIN

## RHÔNE-POULENC

Pour de pauvres raisons de procédure, la CGT demande, par voie de justice, l'annulation de l'engagement de la Direction de Rhône-Poulenc Chimie de créer 500 emplois à durée indéterminée. La CFDT, qui a arraché cet engagement, fera tout pour que ces emplois soient sauvés. En attendant, chacun appréciera l'attitude de la CGT.

## PLASTURGIE

Le 16 Juin 1993 le Journal Officiel publiait l'arrêté d'extension de l'accord de salaire signé en Décembre 1992 par la CFDT. Six mois d'attente pour l'augmentation des primes d'ancienneté, à cause de l'obstruction de FO et de la CGT. Là aussi les salariés apprécieront.

## SNPE

1 076 suppressions d'emplois sur un effectif de 4 200 salariés. La CFDT ne peut s'offusquer de la réduction des dépenses d'armement de par le monde. Par contre elle s'élève contre le manque d'anticipation de la part de l'entreprise.

La solution ne consiste pas à licencier, mais à mettre en place la reconversion des salariés et la diversification des activités de l'entreprise. En attendant la CFDT ne garde pas les deux pieds dans le même sabot : débrayage massif à ST MEDARD, proposition pour une répartition du travail différente au Bouchet, avec l'aval massif des salariés. Affaire à suivre...

# MANIFESTER POUR L'EMPLOI

**R**ien ne va plus sur le front de l'emploi ! Alors que nos industries ont déjà perdu des milliers d'emplois, de nouvelles et parfois massives suppressions d'effectifs ont été décidées chez Rhône-Poulenc, Elf-Atochem, Michelin, Pechiney, Saint-Gobain, Total.

La privatisation annoncée de plusieurs de ces groupes risque de faire prévaloir un peu plus une logique financière coûteuse en emplois. Et ces groupes ne sont pas les seuls à alimenter le cycle destructeur. Il devient même difficile de trouver une entreprise épargnée par l'une ou l'autre forme de dégraissage de l'emploi.

Que l'entreprise soit confrontée à des difficultés sur ses marchés, ait décidé de moderniser ses outils et fonctionnements, ou encore de restructurer son organisation, la cible des efforts reste la même : l'emploi.

Aujourd'hui un pas de plus est franchi puisque même les entreprises qui vont bien, licencient pour anticiper sur d'éventuelles difficultés à venir !

Au fil des années nous serons ainsi passés des licenciements, signe d'échec et souvent vécus comme tel, par ceux qui les décidaient, à une forme normale et même valorisée de gestion. Chaque jour un nombre plus important de femmes et d'hommes sont exclus de l'entreprise et vont grossir les rangs d'un chômage qui devient une longue impasse pour beaucoup.

Comme si cela ne suffisait pas, des employeurs ont recours à des pratiques indignes pour chasser encore plus vite de l'entreprise des salariés qui la servaient, pour certains, depuis vingt ans.

Enfermés dans une logique qui privilégie les facteurs économiques et financiers, les pa-

trons ont fait de l'emploi une simple variable d'ajustement. Déjà inacceptable sur le plan humain cette démarche est en plus dangereuse pour l'entreprise.

En sacrifiant l'emploi, les patrons choisissent d'agir sur le levier le plus rapidement atteignable pour réduire les coûts. Mais ce faisant, ils détériorent les conditions de travail, portent atteinte au potentiel de compétences de l'entreprise, découragent les meilleures volontés et pénalisent ainsi les performances de l'entreprise ce qui fragilise l'emploi restant. Le cercle infernal est bouclé !

## Trop c'est trop

Il est temps de crier stop ! Et de dire que trop c'est trop !

Et que l'on ne nous fasse pas le procès de l'irresponsabilité.

L'irresponsabilité est d'attendre que le retour de la croissance règle le problème du chômage.

L'irresponsabilité est de s'interdire d'envisager un autre avenir pour le travail et l'emploi.

L'irresponsabilité est de refuser de définir d'autres régulations économiques, industrielles et sociales à l'échelon européen.

L'irresponsabilité est de se laisser dicter par les apprentis comptables d'une économie casino dont les salariés sont et seront toujours les victimes.

Toutes ces dernières années, la CFDT s'est ingénée à développer une démarche syndicale privilégiant la concertation et la négo-

*L'action demeure un élément incontournable de l'efficacité syndicale.*





# IL FAUT EMBAUCHER

*Sacrifier l'emploi c'est souvent mettre en péril l'avenir de l'entreprise.*

ciation et nous poursuivrons dans cette voie qui a permis bien des avancées.

Mais pour dialoguer il faut au moins être deux.

Or les patrons, si prompts à parler de la nécessité du dialogue, sont restés bien plus discrets lorsqu'il s'est agi de passer aux actes et les choses ne s'arrangent pas en la matière ! Tant qu'il est question d'un participatif gadget visant pour l'essentiel à faire adhérer les salariés à des choix déjà faits, ou à affaiblir le syndicalisme, les patrons déploient énergie et habileté.

Mais qu'il s'agisse de traiter sérieusement de tout ce qui concerne le champ des véritables décisions qui feront l'avenir du travail et de l'emploi et les rangs des interlocuteurs fondent comme neige au soleil !

## **L'emploi c'est possible**

Pourtant il faut le dire et le répéter, il est possible de mener d'autres politiques de gestion de l'entreprise assurant toute sa place à l'emploi !

Qu'il s'agisse de réduction du temps de travail, d'organisation du travail, de conditions de travail, de temps formation, d'insertion des jeunes, des dossiers peuvent être ouverts dans les branches et entreprises.

Au plan local, des sujets tels que la maîtrise des risques industriels, le respect de l'environnement, le devenir des bassins d'emploi peuvent aussi donner lieu à la recherche de solutions novatrices dégageant des gisements d'emplois.

Autant de pistes de moins en moins contestées y compris dans les rangs patronaux mais qui, pour être empruntées exigeront, c'est tout à fait clair, d'être imposées comme champ de concertation et de négociation. C'est le sens du rapport de force que nous voulons créer à la rentrée.

## **Mobiliser et manifester pour l'emploi**

Il est temps de faire comprendre au patronat qu'il a tort de confondre notre sens de responsabilité avec de la complaisance et notre volonté de dialogue avec de la docilité. Nous devons lui montrer que nous sommes aussi capables de faire entendre notre indignation et d'imposer à ses oreilles la pertinence de nos propositions pour l'emploi.

Pour cela, le Bureau National de la Fédération a décidé d'organiser à la mi-octobre, une journée d'action sur le thème de l'emploi.

A cette occasion nous organiserons la montée à Paris du plus grand nombre possible de militants, d'adhérents et de salariés.

Cette initiative nous permettra de réclamer avec force l'ouverture de véritables négociations sur l'emploi dans nos branches et entreprises.

Et nous ne serons pas seuls à revendiquer à cette période puisque toutes les organisations de la CFDT seront engagées dans une semaine d'action.

Le moment est donc proche où le plus important sera de réussir notre démonstration de force si nous voulons peser pour des dyna-

miques favorables à l'emploi.

D'ici là, votre section syndicale va vous proposer d'échanger pour préparer cette échéance.

Soulignons une fois de plus l'enjeu que constitue la mobilisation des adhérents que vous êtes et sans lesquels rien d'important n'est possible.

Votre implication est d'autant plus nécessaire que c'est bien à l'ensemble des salariés que nous proposerons d'agir.

Sur une question telle que celle de l'avenir du travail et de l'emploi tous sont concernés. Rares sont les familles épargnées par le chômage.

L'emploi est ainsi sans aucun doute l'enjeu collectif pour lequel doivent se renforcer les liens de solidarité au sein du monde du travail.

Et c'est vous, parce que vous les côtoyez tous les jours, qui êtes les mieux placés pour parler à vos collègues de travail pour leur dire notre détermination et la pertinence de nos revendications.

Nous voulons interpeller fortement le patronat de nos professions et entreprises quant à ses responsabilités au regard de l'emploi et du chômage.

Cela ne peut laisser aucun militant, aucun adhérent ni aucun salarié indifférent car le chômage qui progresse constitue une menace pour tous.

Se mobiliser ensemble est encore la meilleure façon d'agir, de négocier et de gagner ensemble !

**Jacques Kheliff**

## **ENVIRONNEMENT ET ENTREPRISE : QUELLE PLACE POUR L'ACTION DES SALARIES ?**



*La question de l'environnement doit intégrer la politique contractuelle dans l'entreprise.*

**L**a protection de l'environnement est dans tous les discours de nos responsables politiques et industriels; le refrain est du genre : « faites nous confiance, nous prenons les mesures nécessaires ! »

A la CFDT, nous n'avons pas du tout cette conception étreinée et inefficace de la protection de l'environnement qui pour nous passe par la mobilisation et la participation des salariés et de leurs représentants. Nos camarades belges ont négocié et signé dans ce domaine un accord novateur dont voici le texte :

**RECOMMANDATION PARITAIRE SUR L'INFORMATION ET LA FORMATION DES TRAVAILLEURS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT POUR LES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE.**

« Les parties signataires sont convaincues qu'une sensibilisation permanente à la problématique de l'environnement est indispensable pour l'entreprise.

La voie correcte pour cette sensibilisation réside en une information ouverte des travailleurs et en leur formation aux questions d'environnement. La direction de l'entreprise se charge d'assurer cette information et cette formation à tous les niveaux de la hiérarchie.

Les parties signataires estiment en particulier que les organes de concertation existants, à savoir le C.E. et le C.H.S.C.T. doivent traiter les questions d'environnement au niveau de l'entreprise.

Les questions écologiques qui peuvent avoir un effet sur la sécurité et la santé des travailleurs et sur l'environnement dans l'entreprise relèvent du C.H.S.C.T.; à défaut de

CHSCT cette compétence sera assurée par la délégation syndicale.

Les questions écologiques qui peuvent avoir un effet sur l'emploi, les investissements, la sécurité du voisinage et en général sur l'avenir de l'entreprise, relèvent du comité d'entreprise. A défaut de C.E., c'est au CHSCT ou à défaut de celui-ci à la délégation syndicale de se charger de cette tâche.

Les travailleurs et leurs représentants seront consultés sur tous les problèmes d'environnement pouvant avoir des répercussions sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Parmi les thèmes environnementaux traités dans les organes de concertation, on retiendra :

- La réglementation sur l'environnement en vigueur pour l'entreprise.

- Le permis d'exploitation, y compris le rapport d'effet sur l'environnement.

- Le déroulement administratif des dossiers de permis.

- La politique menée sur le plan de l'environnement, avec un aperçu des investissements, frais et taxes imposés pour l'environnement (annuellement).

- Les modifications dans les procédés de fabrication, techniques de travail ou installations qui influencent l'environnement intérieur ou extérieur.

- Les plaintes et dérangements internes ou externes.

- Le compte-rendu annuel condensé et simplifié à propos des déchets, des eaux résiduaires, des émissions de bruit et dans l'air. Ces thèmes pourront être examinés tant sur l'initiative de l'employeur qu'en réponse aux questions des travailleurs ou de leurs représentants.

Priorité sera donnée à l'information sur la politique globale de prévention prenant en compte l'ensemble de la problématique de l'environnement.

L'information sera diffusée d'une manière appropriée, ouverte, accompagnée des explications requises. La documentation relative à l'environnement disponible dans l'entreprise pourra être consultée par les mandataires des organes de concertation moyennant respect de la confidentialité.

Afin de sensibiliser chacun à ces problèmes, les directions d'entreprises fourniront à tous les collaborateurs de l'entreprise, une formation spécifique relative aux problèmes d'environnement. Cette formation sera évaluée à termes réguliers au sein des organes de concertation appropriés.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment expressément que la direction de l'entreprise est compétente et responsable en dernier ressort en matière de politique environnement.

Pourquoi un tel texte n'est-il pas en vigueur aujourd'hui dans nos entreprises et dans nos conventions collectives ?

Si nous voulons que nos entreprises fassent des progrès importants dans le respect de l'environnement, et cela est nécessaire et urgent, il faut obtenir pour les salariés des droits spécifiques pour dynamiser la protection de l'environnement.

**Dominique Olivier**

# L'ADHERENT : L'ATOUT CFDT !

**S**eptembre et la rentrée, c'est l'occasion pour les écoliers de tout effacer, de repartir à zéro, avec cahiers et cartables neufs !

Pour les adhérents et les militants que nous sommes, il n'y a rien à effacer, on reprend le cours des événements.

L'actualité à la « Une » en cette période de rentrée c'est l'emploi, et son contraire : le chômage.

Le nombre de chômeurs, malgré toutes les mesures prises depuis de nombreux mois, n'en finit pas de grossir... jusqu'où ?

Construisons-nous une société ségrégationniste, composée de ceux qui ont un emploi et de ceux qui le cherchent, désespérément ?

A la CFDT, nous disons qu'il faut réinventer le temps, pour vivre et travailler autrement. « Nous vivrons ce que nous changerons. »

Au-delà du slogan, qui dit bien ce qu'il veut dire, il nous faut passer du discours aux actes, obtenir des résultats. Il est clair que pour les actes, ce sont les militants et les adhérents CFDT qui sont en premières lignes, qui seront maîtres d'œuvre...

Le rapport de force : la CFDT le détient de sa compétence, de son autonomie, du nombre de ses adhérents et de l'ampleur de son champ d'action.

Champ d'action qui est dans et hors de l'entreprise, au niveau des branches professionnelles, mais aussi de l'interprofessionnel et des grandes institutions.

Rassemblés au sein de la CFDT, nous avons la volonté de transformer la société et le travail pour une plus grande démocratie, une plus grande justice sociale, pour qu'émancipation et solidarité ne soient pas que des mots. Et la section syndicale dans tout cela ?

Au niveau de l'entreprise, il y a le délégué syndical et les différents élus dans les instances : délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT. C'est là, la partie visible de la section.

Au-delà des élus, la CFDT fonde sa légitimité et son autorité sur le nombre de ses adhérents. Elle s'appuie sur la capacité de la section à être une force de proposition.

La place et le rôle de l'adhérent sont essentiels au sein de la section, au sein de l'orga-

nisation. C'est bien ce rôle d'adhérent-acteur qui concrétise ce que nous appelons le syndicalisme d'adhérents.

L'adhérent n'est donc pas un salarié ordinaire !

Il a choisi de payer une cotisation, cela ne peut pas être déconsidéré et lui donne des droits : la CNAS et la caisse de grève, le soutien juridique et la prestation de soutien. Le droit à l'information avec « CFDT Magazine » et « Initiatives », et c'est là, le minimum. Mais le rôle de l'adhérent ne se réduit pas au paiement de la cotisation. L'adhérent est la cellule essentielle, c'est lui, avec d'autres, qui fait la section syndicale et au-delà toute l'organisation.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ? L'adhérent doit pouvoir agir dans l'organisation syndicale (dans sa section en l'occurrence). Il est le trait d'union entre les délégués et l'ensemble des salariés, en quelque sorte, il est le « pouls » de l'atelier ou du service. Il est aussi celui qui peut, si la section a tendance à « s'endormir » ou à se reposer sur elle-même, la réveiller et susciter des débats, lui redonner vie.

Outre l'information qui est un droit, les adhérents ont à être consultés.

En effet, c'est bien à partir de l'adhérent que doivent se construire les positions de l'organisation. Il est donc logique de bien connaître leurs aspirations.

Partant de cette consultation des adhérents, la section syndicale peut vraiment bâtir et élaborer une meilleure politique revendicative.

Le fonctionnement de la section est donc essentiel et revêt une importance primordiale !

Si les délégués sont les militants actifs de la section, ils ne peuvent pas pour autant se dispenser d'organiser régulièrement une assemblée générale des adhérents. Cette assemblée n'est pas une simple réunion d'information, c'est bien la façon d'établir une discussion collective entre tous les adhérents de l'établissement.

Réunir les adhérents de la section est une nécessité. Marier l'individuel et le collectif, c'est toucher du doigt ce que solidarité veut dire. Notre ambition, clairement affichée, de construire la démocratie passe par des « travaux pratiques » dont l'adhérent occupe la place incontournable !

Jacques Caltot

*Dans sa conception, la CFDT donne une place particulière à l'adhérent.*



# LE RAPPORT ARTHUIS : Une réflexion sur les délocalisations

**D**ans la série « que faire pour l'emploi », la commission des Finances du Sénat vient de rendre une étude sur le thème de la délocalisation hors de France, plus connue sous le nom de son rapporteur : « Le rapport Arthuis ». Brillant dans son analyse, ce travail est plus embarrassé quant aux solutions à apporter au phénomène des délocalisations encouragées aussi bien par les entreprises que par les administrations ou même par les consommateurs qui veulent consommer au moindre coût. Qu'entendre par ce mot de « délocalisation ». Une définition percutante est donnée : « il s'agit pour le gestionnaire de fabriquer là où

asservies et mourant de faim dans des usines avant l'adolescence (50 000 morts d'enfants de moins de 12 ans au Pakistan en 1991). Le mouvement de délocalisation va en s'accéléralant et touche tous les secteurs. Il constitue un véritable engrenage du « toujours plus ». Trois générations de ce phénomène peuvent être identifiées. La première a touché les secteurs de grande consommation du type textile, habillement, horlogerie... La seconde s'est attaquée aux services informatiques (par exemple, le télétravail et la saisie de données informatiques). La troisième concerne le savoir faire lui-même, et la délocalisation du « hardware ».

La France même serait particulièrement mal placée pour résister à ce phénomène. Le poids des prélèvements obligatoires (de 43,8 % contre une moyenne CEE de 39,9 %) et la taxation tous azimuts de la masse salariale grèvent fortement la compétitivité des entreprises.

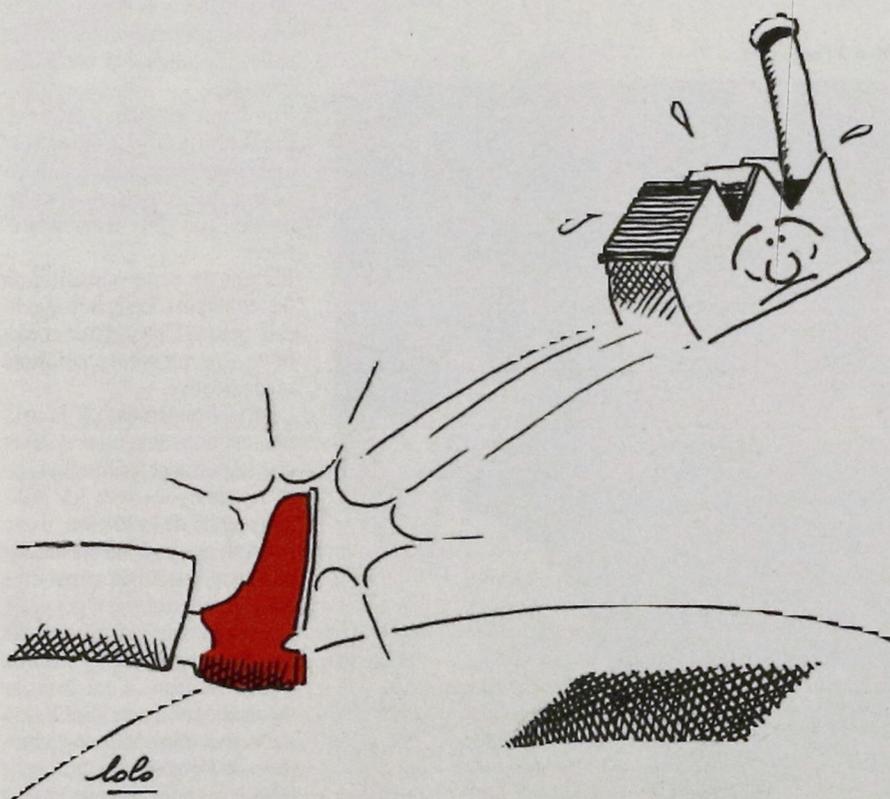
Même s'il est difficile d'établir un lien mécanique entre délocalisations et emploi, de fortes présomptions incitent à le faire.

Face à cette vision dramatique (et peu chiffrée) que propose le rapport ? Plusieurs mesures sont envisagées au nombre desquelles une réforme des prélèvements pesant sur les entreprises, la création d'un label européen et une riposte communautaire.

On peut se demander si ces réponses sont suffisantes.

Relativisons d'abord l'ampleur du phénomène des délocalisations pour la France ou du moins précisons le chiffre. Le danger, en effet, du tableau dressé dans le rapport est de conduire tout droit au réflexe du protectionnisme. Selon le Monde du 6/07/1993 « le quart du PNB français dépend directement du commerce international, les importations de l'Extrême-Orient et d'Europe centrale n'en représentent que 7 %. Le chiffre est faible, à l'image des investissements hexagonaux dans les pays à faible coût de main d'œuvre (4 %). Par ailleurs, la France est la quatrième puissance exportatrice mondiale : elle parvient à valoriser ses produits à l'extérieur et à équilibrer sa balance commerciale. Il n'en reste pas moins que les emplois les moins compétitifs disparaissent. Ne vaudrait-il pas mieux « plutôt que de remettre en cause les avantages tirés de l'échange mettre en œuvre une politique industrielle plus dynamique et de se montrer plus solidaires » à l'égard de ceux qui subissent de plein fouet la concurrence internationale ? Veut-on « choisir l'emploi » comme le proposait le rapport préparatoire au XI<sup>e</sup> plan ?

**Nathalie Dyonet**



c'est le moins cher et de vendre là où il y du pouvoir d'achat ».

L'Asie, les pays du Maghreb et maintenant les Pays de l'Est sont les terres d'élection de ces productions à bas coût. Selon l'auteur, ces actes de « pirateries » appauvrissent l'Europe sans même enrichir le tiers-monde et de citer l'exemple de ces tapis venant du Pakistan réalisés par des petites mains de moins de 12 ans

Dans nos secteurs, les exemples ne sont pas difficiles à trouver : des bateaux Jeanneau se font en Pologne, les engrais à l'Est et la saisie de données des commerciaux d'un grand groupe chimique en Inde. Selon le rapport, pourraient suivre : les produits chimiques de base, les matières plastiques courantes (Inde-chine-Pays de l'Est) et la pétrochimie (Arabie-Saoudite).

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