

## LA BOURSE OU LA VIE

53

INFOS  
ADHÉRENTS

Mai 1996



**De partout dans le monde,  
les états s'inquiètent  
d'une économie qui prospère  
sur des décombres sociaux.**

## BRANCHES

- **PHARMACIE:**  
RTT HOMÉOPATHIQUE
- **VERRE:**  
À CHACUN SON CHAMP
- **PÉTROLE:**  
GRANDES MANŒUVRES  
DANS LE RAFFINAGE
- **CHIMIE:**  
DE NOUVELLES GARANTIES  
SALARIALES

II&amp;III



## DOSSIER

**LE TEMPS  
DE TRAVAIL ET L'EMPLOI**

IV&amp;V

## CONDITIONS DE TRAVAIL

- STRESS ET TRAVAIL

VI

SYNDICALISATION /  
DÉVELOPPEMENT

- NON AU RÊVE AMÉRICAIN

VII

## ÉCONOMIE

- INÉGALITÉS EN CROISSANCE

VIII

## LA BOURSE OU LA VIE

*n soir, un soir comme les autres où les banlieusards regagnent leurs pénates, un kiosque à journaux, le journal « Le Monde » avec un titre «Le recul du chômage aux Etats-Unis provoque une chute des marchés». Et dire que l'économie libérale allait sauver le monde ! Il fallait libéraliser, déréguler, amoindrir l'intervention des Etats et les entreprises se trouveraient en capacité de parfaire notre bonheur économique et social. De partout, les grands groupes industriels et financiers se livrent à une compétition exacerbée. De partout, les concentrations, les délocalisations s'accroissent et se traduisent par des coupes claires dans les effectifs. Les Etats-Nations se trouvent démunis. Ils s'aperçoivent, enfin, qu'en ayant adhéré au modèle, ils ont perdu le pouvoir de régler les conséquences sociales des choix économiques: le chômage massif en Europe, la pauvreté de masse et la déliquescence des rapports sociaux dans les pays riches. Aujourd'hui des voix s'élèvent pour que l'économie ne prospère plus au détriment du social. Des économistes libéraux, des politiques, même aux USA, mettent en garde les entreprises. Petit à petit, les Etats-Nations prennent conscience de leur faiblesse. Reste la question d'une autre régulation à mettre en place visant au rééquilibrage des pouvoirs politiques et économiques dans le cadre d'une mondialisation. La clé du problème ne peut plus appartenir à chaque Etat, mais à tous.*

**Michel Dauchot**

CHIMIE



## ACCORD SALARIAL CHIMIE DU 15 DECEMBRE 95

1. La valeur du Point Chimie sera revalorisée, en francs constants, de +3% sur une période de quatre années.

2. Pour l'année 96 et compte tenu de l'inflation prévisible, la valeur du Point Chimie augmentera de +1,8%.

3. Durant cette même période de quatre années, les Rémunérations Annuelles Garanties (RGA) sont remises en place au bénéfice des dix premiers coefficients (K 130 à K 250) avec les valeurs suivantes pour l'année 96:

COEFFICIENT	RGA 1996
130	79 500
140	
150	85 000
160	
175	94 000
190	
205	108 000
225	
235	123 500
250	

**Smic Annuel = 75 000 F.**

### CALENDRIER DES AUGMENTATIONS DE LA VALEUR DU POINT CHIMIE

*\*Rappelons que la Valeur du Point constitue la base de calcul de l'ensemble des primes, dont l'ancienneté, panier, postés...*

01/01/96 = + 0,6 %	01/01/97 =	+ 0,5 %
01/04/96 = + 1,1 %		+ inflation 97
01/07/96 = + 0,5 %	01/01/98 =	+ 0,5 %
01/10/96 = + 0,7 %		+ inflation 98
	01/01/99 =	+ 0,5 %
		+ inflation 99
	01/12/99 =	+ 0,4 %

VERRE



## À CHACUN SON CHAMP

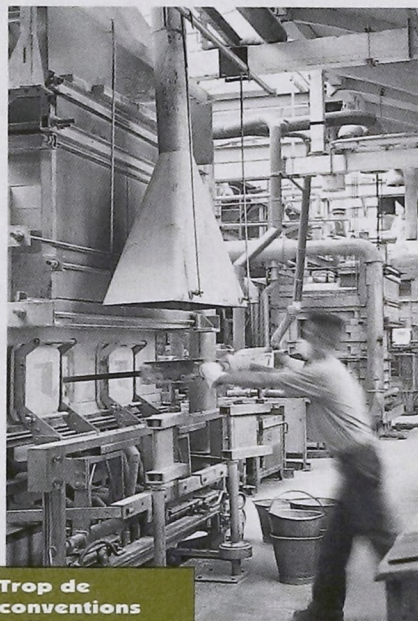
Dans le cadre de la mise à jour du champ des conventions collectives, demandée par le Ministère du Travail, les différentes Chambres Patronales du Verre verrouillent leurs champs tout en essayant de déborder sur « ceux des voisins ».

L'objectif des Chambres Patronales n'est pas de proposer un meilleur statut aux salariés du Verre, mais simplement de justifier leurs existences. Dans la branche Verre il y a aujourd'hui 7 conventions collectives nationales, ce qui est trop, d'autant plus que certains comportent aujourd'hui moins de 2 000 salariés.

Depuis longtemps la CFDT pense qu'il ne faudrait qu'une seule convention collective nationale du Verre, certains métiers étant tout de même proches les uns des autres. La Chambre Patronale du Verre à la Main ne semble pas de cet avis puisqu'elle veut créer une 8ème convention collective nationale pour les décorateurs et tailleurs de verre. Pour nous cette profession peut et doit intégrer la CCN du Verre à la Main et de la Cristallerie.

La CFDT s'opposera à la création de cette nouvelle CCN et va intervenir auprès du Ministère.

**Thierry Bettencourt**



Trop de conventions collectives dans le verre.

Corning France

PETROLE



## GRANDES MANŒUVRES DANS LE RAFFINAGE

Alliance entre Mobil et BP, désinvestissement de Total : l'industrie du raffinage entre à nouveau en période de turbulences.

Pourtant, la situation actuelle n'a rien à voir avec celle du début des années 80, quand les raffineries ne tournaient qu'à 60% de leur capacité. Il n'y a pas de surcapacité de raffinage en France, mais un écart de plus en plus important entre la structure de l'outil de raffinage, organisée pour produire des essences, et la demande croissante en gazole, dopée par les incitations fiscales. Le

discours des pétroliers sur les surcapacités masque leur refus d'investir.

Financée par l'exploration-production, cette industrie est stratégique pour qui maîtrise les réseaux de distribution. Mais aujourd'hui la part prise par les grandes surfaces lamente les bénéfices et les pétroliers privilégient l'Asie dans leurs investissements. Pour les équipes CFDT, l'urgence est d'obtenir les investissements industriels qui permettront au raffinage de s'adapter aux évolutions de la demande.

**Marc Deluzet**

PHARMACIE



## LA RTT À DOSE HOMÉOPATHIQUE



Les gains de productivité doivent servir à réduire le temps de travail.

Après la deuxième réunion sur la réduction du temps de travail dans l'industrie pharmaceutique, on peut penser que ce n'est pas dans cette branche, qui a pourtant une bonne santé économique, que viendra l'innovation en

matière de réduction massive du temps de travail.

En effet, pour le Syndicat National des Industries Pharmaceutiques, représentant les patrons, il est hors de question de toucher à la durée légale hebdomadaire de 39 H.

Pour le SNIP il faut d'abord annualiser et voir si l'on peut réduire ensuite le temps de travail. L'ensemble des Organisations syndicales estiment qu'il faut d'abord avoir la volonté de réduire le temps de travail pour créer de l'emploi, avec l'augmentation de productivité des entreprises.

Le front syndical fera-t-il changer de position les industriels dans la pharmacie. A suivre...

**Thierry Bettencourt**

### PAPIER-CARTON

Les américains SCOTT et KIMBERLY ont décidé de fusionner. Ce nouveau groupe devient le premier producteur européen de papiers domestiques. L'annonce est faite de 53 licenciements au niveau des deux sièges sociaux parisiens.

### CAOUTCHOUC

Le 6 Mars, première paritaire sur le temps de travail. Aucune proposition patronale sur la réduction du temps de travail. Une seule demande: une flexibilité d'organisation sans qu'aucune référence à l'accord interprofessionnel du 31 Octobre 95 ne soit faite. Il est vrai que la chambre patronale n'est pas adhérente au CNPF. Sans réelle RTT, la CFDT ne négociera aucun aménagement.

### RTT: DES ÉQUIPES SE MOBILISENT

Les négociations sur l'ARTT se multiplient dans les entreprises. Le 15 Mars l'équipe CFDT de chez Yves Rocher a organisé une journée de travail avec Jacques Danière (Président de la FUC) et Didier Fardin (ADEC) pour préparer une négociation vers les 32 h par semaine.

## Du temps pour chacun, un emploi pour tous

**Le poids sans cesse accru du chômage, mais aussi une pression syndicale qui doit beaucoup à la CFDT ont imposé aux décideurs politiques et économiques le débat sur l'exigence de réduire le temps de travail. Pourtant, l'essentiel reste à faire pour faire aboutir nos revendications. C'est le sens de la campagne d'action que nous allons mener durant ce premier semestre et pour laquelle nous comptons beaucoup sur vous, les adhérents.**

Au regard des 3 millions de chômeurs et des 6 millions d'exclus la réduction du temps de travail est la principale clé de l'emploi, mais aussi la réponse aux risques qui menacent chacun de nous. Le partage du travail se fait aujourd'hui de façon brutale et injuste entre ceux qui sont privés de travail et ceux à qui on en demande toujours plus.



La mise à contribution des salariés se fait non seulement par une ponction sur leur salaire, car le chômage coûte cher, mais s'accompagne aussi d'une dégradation de leurs conditions de travail. Le tout sans contreparties. La négociation d'une réduction massive du temps de travail est le moyen de changer la donne. Cette RTT doit permettre de créer de l'emploi et se faire, dans la plupart des cas, sans pénaliser le pouvoir d'achat. Les pistes existent pour cela. Elles conduisent notamment à la façon dont sont réalisés et affectés les gains de productivité, ainsi qu'à la question du poids et de l'utilisation des cotisations sociales. La progression du pouvoir d'achat en particulier pour les bas salaires est une priorité constante de la CFDT. Mais personne ne peut ignorer qu'un chômeur qui retrouve du travail est un consommateur dès le premier franc et que de ce fait, créer des emplois est la meilleure manière de relancer une consommation par ailleurs si nécessaire à l'emploi. C'est ce qui nous fait dire que réduire le temps de travail pour créer des emplois est un véritable investissement. Reste à convaincre avec fermeté pour obtenir que les négociations en cours aux niveaux des branches professionnelles et des entreprises aboutissent. C'est le sens de la mobilisation que nous devons réussir.

### Une campagne confédérale

La campagne d'action qui est déjà décidée conjointement avec les gaziers-électriciens de la FGE prend à présent place dans celle de notre confédération. La mobilisation va ainsi être d'une toute autre ampleur et ce ne sera pas de trop ! Toute la CFDT veut frapper fort et va y mettre les moyens. Tracts et assemblées générales dans les entreprises, signature de cartes pétition, campagne d'affi-

*Il faut nous mobiliser pour créer nos emplois.*

*Le temps de travail est devenu un problème de société.*



chage grand public et journée d'action avec arrêts de travail dans la semaine du 20 au 24 Mai. L'unité syndicale la plus large est recherchée et la réponse positive du Secrétaire Général de la CGT est un premier pas dans cette direction. Nous avons donc du pain sur la planche, mais nous ne partons pas de rien.

### La CFDT engrange les résultats

En quelques mois 5 accords interprofessionnels sur l'emploi ont été conclus et la CFDT a pris plus que sa part dans ce résultat. Cessation anticipée d'activité offerte à tout salarié totalisant 40 annuités de cotisations et âgé d'au moins 57 ans. Côté emploi, la règle est simple : une embauche pour un départ ! Création du fonds pour l'Emploi qui réoriente vers une action en faveur de l'emploi de moyens jusque là totalement consacrés à l'indemnisation du chômage. Accord du 31 Octobre 95 sur l'emploi qui affirme l'importance de la réduction du temps de travail dans la lutte contre le chômage et surtout fait obligation de négocier le temps de travail au niveau des branches tous les trois ans. Le premier cycle est en cours et donnera lieu à un bilan à la fin du premier semestre. C'est le défi de ces négociations que nous devons relever et pour lequel notre fédération est toute entière engagée.

### La Fédération à l'initiative

La fédération n'est pas en reste en matière d'initiative et de réalisation. La grande enquête fédérale menée en 1995 est la meilleure des bases que pouvaient attendre les sections syndicales pour développer leur propre action. Les réponses des salariés vous ont été communiquées et vous avez pu juger qu'elles traduisent un soutien très large à nos revendications puisque 60 % d'entre eux sont prêts à se mobiliser. C'est cette mobilisation qu'il nous faut ensemble, militants et adhérents, gagner dans les prochaines semaines.

La réunion de 600 militants de la FUC et de la FGE à Paris le 16 Février dernier a montré la capacité de mobilisation et la détermination qui existent dans nos rangs et c'est de bonne augure.

### Réussir la mobilisation

Le rapport de force qui est indispensable au succès de notre action doit s'exprimer sur l'ensemble du champ fédéral mais **il ne peut se construire que dans les entreprises.**

C'est à ce niveau qu'il est possible de donner un contenu concret à nos revendications. C'est à ce niveau que nous pouvons dire en nous appuyant sur les difficultés rencontrées dans le travail combien d'emplois manquent et dans quels services. C'est à ce niveau que nous pouvons définir avec les salariés les formes et modalités de réduction du temps de travail les plus adaptées.

Pour tout cela les adhérents sont d'un apport essentiel.

C'est vous, les adhérents, qui pouvez le mieux dire le vécu et les problèmes rencontrés dans les groupes de travail qui sont les vôtres.

- Quels sont les changements techniques, d'organisation du travail et leurs effets sur les conditions de travail et l'emploi ?

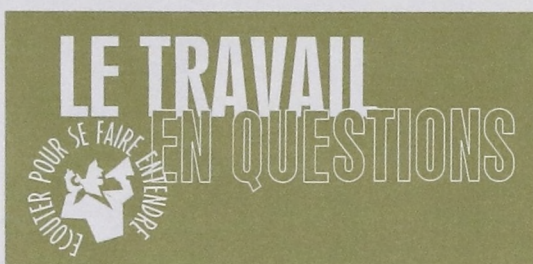
- Quelles importance et évolution du volume des heures supplémentaires et ce qui les justifie ?

- Est-il difficile, pour les postés, de prendre les repos compensateurs ? Quelles sont les possibilités d'aller en formation, de prendre les heures de délégation syndicale ?

- Quels incidents et accidents survenus ou évités ?

Voilà le travail de terrain, ce qu'il nous appartient de faire ensemble dès maintenant pour alimenter les revendications d'entreprises et de branches et réussir la journée d'action de mai. Vous allez être sollicités par les militants de votre section. Jouez pleinement votre rôle d'adhérents et la CFDT sera meilleure.

Jacques KHELIF



# STRESS ET TRAVAIL : Une enquête de la CFDT Elf Atochem

L'article 1 de l'accord Conditions de Travail de la Convention Collective stipule :

« les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort physique ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive. »

La CFDT chez ATOCHEM a décidé de contribuer à faire respecter cette disposition en s'attaquant à l'évaluation du STRESS d'origine professionnelle. Et pour cela, elle vient de lancer une grande enquête auprès des salariés dans le cadre de l'opération confédérale « le travail en question ».

### LE TRAVAIL EN QUESTIONS ou la parole donnée aux SALARIÉS

La CFDT au plan national lance une grande enquête « Le travail en questions », enquête sur l'évolution du travail, son sens, sa place dans la vie des travailleurs et plus généralement dans la société.

Le travail change, parfois vite, très vite. Sa place dans la vie des gens s'est modifiée et tout le monde en parle. La télévision, la radio, les journaux, les experts et les responsables politiques nous abreuvant de discours contradictoires ou loin des réalités.

Et nous les salariés ! quand pouvons nous donner notre avis ? pas souvent ! nous sommes pourtant les premiers concernés.

C'est pourquoi la CFDT lance cette grande enquête qui a pour objet de savoir comment vous vivez les évolutions du travail, quelles sont vos aspirations, vos attentes et peut-être aussi vos craintes. Ce que vous souhaitez changer, les petites choses qui vous gâchent la vie ou les transformations plus importantes qui vous paraissent nécessaires dans les années à venir.

Dans ce cadre général, la CFDT ATOCHEM a donc choisi de défricher les problèmes relatifs au STRESS.

### LE STRESS DANS LA VIE PROFESSIONNELLE : UNE REALITE A CERNER

On entend beaucoup de choses sur cette question : « c'est la vie moderne qui veut ça », « il manque des effectifs, alors on court sans cesse », « c'est la vie familiale qui déteint sur le travail » ou le contraire, « on a peur du chômage, on accepte n'importe quoi ».

La question du stress au travail est certes complexe mais elle est réelle. Nous avons tous, un jour, fait cette réflexion « cela m'inquiète, je n'en dors plus la nuit » ou encore « si ça continue dans cette ambiance je donne ma démission ». Les manifestations du stress sont diverses : c'est quelquefois de la rancœur, du découragement, du pessimisme ou au contraire de l'agitation, de la surexcitation ou une boulimie professionnelle.

Les médecins eux-mêmes constatent que les salariés présentent des affections inexplicables, consomment des somnifères, des calmants ou picolent un peu trop.

Alors la réponse facile est de prétendre à une sensibilité personnelle excessive, à des problèmes familiaux ou à un comportement irresponsable. A coup sûr, on ne fera rien avancer avec de telles remarques !

Il est évident que la modernisation des entreprises, l'informatisation et la dématérialisation des activités alourdissent la composante psychique ou mentale de la charge de travail et provoquent des situations de stress.

Pour autant, nous ne prétendons pas que seul le travail génère du stress. Il faut donc essayer d'en apprécier la composante professionnelle ; c'est tout l'objet de cette enquête !

### UNE ENQUETE SYNDICALE SUR LE STRESS

Beaucoup de spécialistes se penchent sur les questions du stress. Des consultants, des experts, des méde-

cins du travail aussi s'en préoccupent. Alors, pourquoi des syndicalistes qui en plus n'y connaissent rien ?

Si de nombreuses études sur le stress existent, elles n'ont pas toutes les mêmes objectifs. Dans certains cas, il s'agira d'améliorer la productivité d'une équipe, de garantir la vigilance d'opérateurs ou de prévenir des comportements qui affecteraient la sécurité d'une installation. Quelquefois, il s'agit de soigner les gens, de les traiter pour qu'ils supportent le stress.

Pour nous, syndicalistes, représentants du personnel, il s'agit de remonter aux causes professionnelles du stress dans un but d'amélioration générale des conditions de travail. Essayer d'attaquer les causes du stress qui résident souvent dans l'organisation du travail et dans les relations de travail et non pas traiter seulement ses conséquences.

Les suites de l'enquête consisteront à définir avec les salariés des revendications et à conduire des actions pour combattre le stress à la source et pour améliorer nos conditions de vie et de travail.

Quant à notre compétence, ça va ! l'important étant de savoir ce qu'on ne sait pas, et bien, nous avons commencé par améliorer un peu nos connaissances et pour le reste nous avons pris conseil auprès de personnes qualifiées.

Après quelques jours de formation et sur la base d'une quarantaine d'entretiens avec des salariés, nous avons élaboré un questionnaire d'enquête. Celui-ci sera présenté aux salariés en tête à tête et non pas distribué, afin de respecter la rigueur propre à une enquête. Les réponses sont évidemment confidentielles et seront exploitées avec toutes les garanties d'anonymat.

A bientôt pour les résultats !

**Dominique OLIVIER**

## LE REVE AMERICAIN, NON MERCI!

En 1989 Scott-Paper, entreprise multinationale papetière spécialisée dans les papiers domestiques s'installe près d'Orléans, à Saint Cyr en Val. Pour le département c'est une aubaine, et la promesse des dirigeants américains de créer quelques 1200 emplois fait rêver les responsables politiques de la région... et les chômeurs.

Pour faciliter l'arrivée de l'industriel une aide de 80 millions de francs lui est allouée. L'établissement se spécialise dans la fabrication de papier toilette. Mais une fois la phase de démarrage dépassée, un premier bilan met en évidence que la promesse en terme d'emplois est loin d'être réalisée.

En 1992, après trois années de fonctionnement le site ne compte que 360 salariés. « Et la situation ne va pas s'améliorer » me précise Pierre qui est délégué syndical. « A l'époque je n'étais pas syndiqué, il n'y avait pas de syndicat dans l'entreprise ».

Pendant les deux années qui suivent, tous les départs ne sont pas remplacés. Ce qui fait qu'en 1994 l'effectif est de 250 salariés, et « s'ajoute » à cela quelques 40 licenciements.

C'est en 1993/1994 que disparaît le « rêve américain ». Finies les promesses d'embauches et de développement de l'emploi, les conditions de travail se sont détériorées.

### Il faut réagir et s'organiser.

Les élus du Comité d'entreprise de l'époque laissent pourrir les choses et ne pensent qu'à préserver leur propre emploi.

Cela ne peut plus durer. Il faut réagir, et pour cela s'organiser. Alors Pierre va à l'Union Départementale CFDT d'Orléans, où il rencontre Patrice le métallo devenu permanent syndical qui, et ceux qui le connaissent ne me contrediront pas, ne se départit jamais de sa bonne humeur et de son humour.



Le développement est une lutte noble de l'action syndicale.

Après réflexion, Pierre et sept salariés adhèrent à la CFDT. Il est nommé délégué syndical. Patrice assure le lancement de l'équipe en juin 1994.

La pression est alors mise sur les élus non syndiqués. En septembre des élections anticipées sont organisées pour combler les démissions parmi les élus. La CFDT obtient les 3/4 des sièges.

Neuf mois plus tard en juin 95 les élections vont permettre aux salariés de confier tous les postes à l'équipe CFDT. La section syndicale compte alors quelques 60 adhérents.

Mais avant d'en arriver là, la Direction a fait ses choix pour l'entreprise. Elle annonce qu'elle va fermer la ligne des produits pliés. « Le papier toilette en feuilles pliées n'est pas un produit d'avenir ». Le Comité d'établissement s'oppose à un tel choix car cette fabrication est celle qui donne les meilleurs résultats financiers. Et ce n'est pas l'annonce de l'installation d'une machine qui doit fabriquer un nouveau produit qui modifie l'avis du Comité.

### La machine est réinstallée !

L'équipe syndicale va alors rencontrer les élus locaux et régionaux, rencontrer l'inspecteur de travail et décider d'actions de débrayages.

C'est un ensemble d'éléments qui vont peser, mais ce sont aussi les acheteurs de la grande distribution qui réagissent et obtiennent des indemnités pour retard de livraisons car les sous-traitants ne parviennent pas à livrer dans les délais impartis. Alors la Direction réinstalle la machine qu'elle avait entièrement démontée!

Aujourd'hui les effectifs sont de 178 salariés et la production continue. L'équipe syndicale s'est aussi occupée de l'application de l'accord classifications. Il a permis de revaloriser de nombreux coefficients et des rappels de salaires de 1000 à 4500 francs ont été versés à quelques 120 personnes.

« Nous suivons les choses de près, d'autant plus que notre Direction, à qui nous avons posé la question de la réduction du temps de travail nous a répondu qu'elle ne voulait pas être un laboratoire social ».

« Nous reprenons l'enquête RTT de la fédération. Et bien sûr demander l'avis à nos adhérents pour les suites à donner, car pour nous ce ne sont qu'eux qui peuvent prendre les décisions ».

Et pour les enveloppes qui sont sur le bureau? Pierre me répond qu'elles serviront à envoyer le prochain courrier personnalisé aux adhérents.

Jacques Calot

# INÉGALITES EN CROISSANCE

**Notre société produit chaque année davantage de richesses mais voit la pauvreté augmenter dans ses rues et ses banlieues. La crise sociale que nous traversons est une crise de la solidarité où les gagnants estiment ne pas avoir de compte à rendre aux exclus.**

La moitié des salariés français gagnent moins de 8.500 francs nets. Si ce chiffre est important à connaître, il ne décrit pas précisément la réalité des revenus. Sur les 19 millions de salariés, 1,1 million gagnent plus de 25.000 francs mais surtout 2,75 millions gagnent moins du SMIC, soit 5.000 francs nets. Le dixième des salariés les mieux payés (au delà de 17.000 francs nets) gagnent environ 3 fois plus que le dixième des salariés les moins payés (en dessous de 5.400 francs nets). Il est à noter que cet écart sur les dix dernières années ne s'est pas véritablement accru.

Comment alors expliquer l'accroissement des inégalités que chacun repère autour de lui? Plus que les données précédentes, il nous faut constater que les pauvres deviennent plus pauvres et les riches plus riches. C'est aux deux bouts de l'échelle des revenus que se créent aujourd'hui les inégalités.

## Les patrimoines explosent

Les riches deviennent de plus en plus riches. En effet, il ne s'agit pas de considérer simplement les revenus salariaux mais aussi les patrimoines. Or, une récente enquête de l'INSEE fait apparaître que 10% des ménages français (les plus fortunés) détiennent 50% des patrimoines.

Ces inégalités de patrimoine très importantes se traduisent au quotidien par des inégalités de revenus, qui proviennent du capital placé en actions, obligations ou placements financiers divers.

Un autre phénomène porte une charge symbolique très forte : l'augmentation des très hauts salaires, renforcée par des formes de rémunération atypiques comme les stock options. Dans



La justice sociale, c'est une autre répartition des richesses.

cette société marquée par le chômage, les détenteurs des compétences les plus pointues et rares voient leurs revenus s'envoler.

## Les inégalités se cumulent

A l'autre bout de l'échelle, les pauvres deviennent de plus en plus pauvres et de plus en plus nombreux. Cette augmentation de la pauvreté est bien sûr la conséquence du chômage mais elle révèle combien les inégalités se cumulent les unes les autres, sans concer-ner simplement les revenus.

La perte d'un logement s'ajoute souvent au chômage. Les failles de notre système de protection sociale concernent d'abord la couverture maladie des plus faibles et les inégalités augmentent pour les soins des plus mal couverts.

Le système éducatif ne réduit plus les inégalités entre les différents groupes sociaux. Un jeune issu d'un milieu modeste a une chance sur dix d'être mieux diplômé qu'un enfant de cadre ou de chef d'entreprise.

Les inégalités relatives à l'emploi et à l'éducation conditionnent toutes les autres. Elles se répercutent au quotidien sur l'accès au logement, sur la

santé et l'espérance de vie, sur les loisirs, sur la possibilité de partir en vacances...

## Repartir les richesses

Le développement des inégalités révèle la crise des mécanismes de diffusion collective des richesses produites. La politique salariale en direction des bas salaires est toujours aussi nécessaire mais elle ne suffit plus. C'est au delà de l'entreprise qu'il faut agir par une réforme de la fiscalité, de la protection sociale et du système éducatif.

Plus qualitativement et plus symboliquement, de plus en plus nombreux sont ceux qui pensent qu'il est possible de s'en sortir seul. Le sentiment que nous sommes liés entre salariés, entre concitoyens ou entre groupes sociaux s'est amoindri. Ce sentiment a un nom : la solidarité. Le syndicalisme qui s'est bâti sur cette valeur a un rôle particulier à jouer dans la réduction de toutes les inégalités.

Marc Deluzet