



FEDERATION UNIFIEE DE LA CHIMIE

MAGAZINE

Initiatives

S Y N D I C A L E S

46 INFOS
ADHÉRENTS

Mars 1995

FUC ET FGE : VERS UNE FÉDÉRATION COMMUNNE

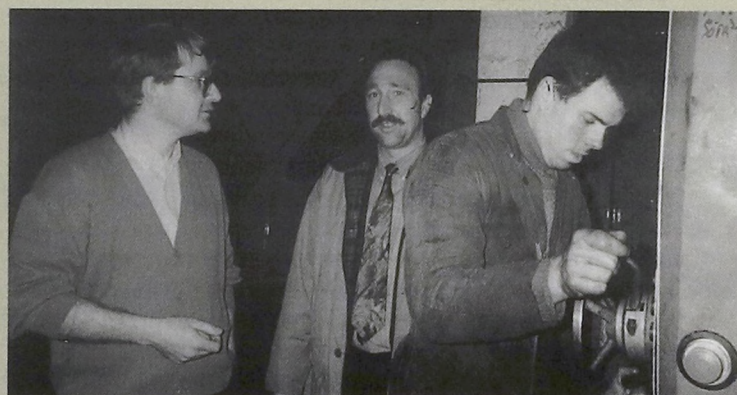
EMERGENCE

FUC
FGE

BRANCHES

- **PLASTURGIE :**
ACCORD SALAIRES
- **RÉPARTITION :**
LES CLASSIFICATIONS
À L'ORDRE DU JOUR
- **CHIMIE/PHARMACIE/PÉTROLE :**
UN OPCA COMMUN
- **FÉDÉRATION GAZ/ÉLECTRICITÉ :**
ACCORD LOCAUX POUR L'EMPLOI

II&III



DOSSIER

**L'ENQUÊTE
TEMPS DE TRAVAIL**

IV&V

CONDITIONS DE TRAVAIL

- LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

VI

SYNDICALISATION/ DÉVELOPPEMENT

- LE CONFLIT ALLIBERT

VII

ECONOMIE

- BRANCHES ET CONJONCTURE
(2^e PARTIE)

VIII

*Une page d'histoire se tourne.
Après celui de la Fuc, le Congrès
de la Fge vient de se prononcer
pour la fusion des deux fédérations.*

MARIAGE EN VUE

Il y a peu, notre congrès fédéral de Mulhouse décidait le principe d'une fusion avec la Fédération Gaz Electricité. Lors de son congrès extraordinaire du 25 Janvier 95, la FGE vient d'adopter ce même principe. Nos deux Fédérations sont aujourd'hui fiancées. A l'expérience de leur vie commune, elles ont appris à se connaître, à s'apprécier à travers la gestion du quotidien, celle des choix à faire, des principes à mettre en œuvre. Nul doute que nous allons vivre un beau mariage. Un mariage d'amour, au sens où SAINT EXUPERY l'entendait, car elles regardent ensemble dans la même direction, celle de l'avenir du syndicalisme et de la place de la transformation sociale. Un mariage d'amour, mais aussi de raison, tant l'évolution des marchés, de l'internationalisation de nos entreprises, des énergies qui nous sont communes, les rapproche. Il nous reste à réunir nos deux familles et nous saurons faire mentir le vieil adage, car le coeur peut avoir ses raisons que la raison n'ignore pas.

Michel DAUCHOT



LA RAG RECONDUITE!

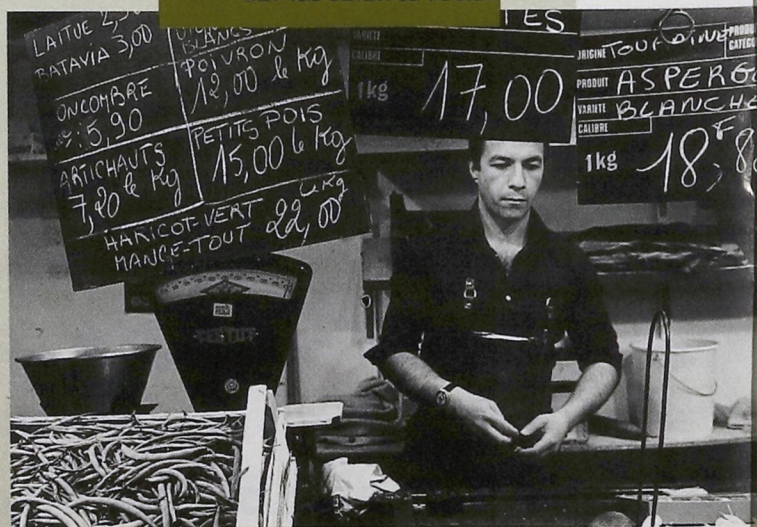
La CFDT a conclu un accord salaire dans la branche Plasturgie le 14 Décembre 94. La grille de salaires minima (SMNP) est revalorisée de 3 % au 1^{er} Janvier 1995. Les rémunérations annuelles garanties sont relevées de 3,7 % pour l'année 1995. La RAG s'établit à 75 700 au coefficient 130.

Il s'agissait pour la CFDT de sauvegarder la mise en place de la RAG car l'accord de 92 la mettant en place se terminait fin 94. L'accord concernant la rémunération annuelle garantie est en attente d'extension par arrêté ministériel.

Ce nouvel accord reconduit le premier pour une durée déterminée de deux ans et sera revu pour l'année 96. Il restera en vigueur tant qu'un nouvel accord sur les classifications ne sera pas intervenu, classifications qui sont aujourd'hui à l'ordre du jour des réunions paritaires. Pour plus de détails sur le contenu de la RAG et la nouvelle grille des minima, contactez vos délégués CFDT.

Michel DAUCHOT

La rémunération annuelle garantie reste un moyen d'influer sur les salaires réels.





LES CLASSIFICATIONS À L'ORDRE DU JOUR

Les négociations sur les classifications se poursuivent, un certain nombre de groupes restreints se sont réunis avec le projet de permettre à chacun de préciser ses objectifs. Pour notre part nous avons mis en avant plusieurs principes :

- une grille unique, c'est à dire sans catégorie ni annexe, suffisamment ouverte pour intégrer les évolutions du travail et les nouveaux métiers.
- une grille qui reconnaisse la qualification et les compétences réellement mises en œuvre pour exercer un emploi.
- une grille fixant le cadre et les moyens de l'application dans les entreprises.
- une grille prévoyant les conditions et

les garanties d'évolution professionnelles, notamment en lien avec la formation.

- des classifications liées à une grille de salaires minima, simplifiée par rapport à l'actuelle et au plus près des salaires réellement pratiqués.

Ces logiques sont pour le moment présentes dans les premières propositions qui s'orientent sur une grille à critères classants s'articulant avec la polyvalence, la polyvalence etc.

La CFDT s'implique fortement dans cette négociation, consciente que la CCN est en danger si elle n'évolue pas et que la grille de classifications en est le cœur.

Bernadette NOUVELLOT



UN O.P.C.A. COMMUN CHIMIE-PHARMACIE-PÉTROLE

NOUS AVONS OBTENU LES AVANCÉES SUIVANTES lors de la négociation sur la mise en place de l'Organisme Paritaire Collecteur pour la Formation Professionnelle :

- Le paritarisme intégral de la collecte et de la gestion des fonds de l'OPCA.
- Le capital temps formation avec une durée de 120 H mini, financé par 0,1 % de la masse salariale.
- Une négociation par branche sur différents aspects de la formation professionnelle : apprentissage, tutorat, capital temps...

- Des statuts de l'OPCA plus respectueux du paritarisme (missions et moyens de contrôle, alternance des responsabilités). Cet accord pour la création d'un OPCA Chimie/Pharmacie/Pétrole a été signé par l'ensemble des Organisations Syndicales.

Pour la CFDT, le succès de cette négociation doit permettre de reprendre l'examen de sujets plus difficiles afin de mettre en cohérence, dans les garanties conventionnelles, le triptyque FORMATION/SALAIRE/EMPLOI.

Michel DAUCHOT



ACCORDS LOCAUX POUR L'EMPLOI

Les équipes FGE sont engagées dans la négociation d'accords locaux sur l'emploi dans le cadre de l'accord national de novembre 1993.

Ces négociations sont difficiles, particulièrement là où les directions refusent de discuter de la défense de l'emploi et de l'orientation des plans stratégiques des unités. Mais les accords locaux conclus sont aussi porteurs d'innovations sociales.

A Paris Tour Eiffel, l'accord retient le principe de l'accueil d'un tiers de Sans Domicile Fixe parmi les Contrats Emploi Solidarité conclus. Le centre de Franche-

Comté va créer un poste de tuteur social formé dans le cadre d'une convention avec une association intermédiaire.

A Gravelines, le partenariat avec les entreprises prestataires sera accru en contractant des marchés pluriannuels sur trois ans afin de lisser les charges et lutter contre la précarité de l'emploi des salariés sous-traitants.

Parallèlement, avec sa revendication des 32 heures, la FGE-CFDT a lancé une campagne pour que s'ouvre en 1995 une négociation sur la réduction collective du temps de travail.

Marc DELUZET

PAPIER-CARTON

Après les groupes STORA et KNP, c'est à Londres que se sont rencontrés les délégués du groupe ARJO-WIGGINS en Janvier dernier pour envisager la mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen. Une réunion placée sous l'égide de la FES-CID.

EMPLOI

Une étude l'IAURIF demandée par le Conseil Régional Ile de France, révèle que cette région a perdu 180 000 emplois en 1990 et 1993. Entre 1974 et 1992 430 000 emplois industriels ont disparu. De son côté la productivité par emploi a augmenté de 81 % ! La productivité contre l'emploi, ça existe.

EUROPE

La FUC et son homologue l'IGE CHEMIE allemande entreprennent un travail réunissant syndicalistes et chercheurs, sur l'évolution des modes de management et leurs conséquences sur la participation démocratique des institutions du personnel et ceci, à partir d'entreprises communes.

temps de travail: la fuc donne la parole aux salariés

La Fédération de la Chimie lance une grande enquête auprès des salariés de ses branches: 30 000 d'entre eux vont pouvoir donner leur point de vue.

Depuis le début de l'ère industrielle, sous la pression du mouvement social et grâce aux évolutions techniques, la réduction du temps de travail s'est imposée en permanence. En un siècle la durée du travail des salariés a été réduite de moitié. Ce n'est plus vrai aujourd'hui. Non seulement les gains de productivité ne servent plus la baisse de la durée du travail, mais ils s'obtiennent bien souvent contre l'emploi lui-même. On crée davantage de richesses avec moins de salariés pendant que le coût social et économique du non travail devient insupportable.

NI CHIMÈRE NI PANACÉE

La montée du chômage des cadres, celle des jeunes diplômés inquiètent car elles rendent universel un sort que l'on croyait réserver aux moins qualifiés. Cette incertitude du salarié est devenu également celle du citoyen. C'est pourquoi le temps de travail devient un véritable débat de société et fait fureur dans les colloques et les endroits où « l'on cause ». Les uns, nous affirment doctement qu'une réduction importante du temps de travail mettrait en péril les entreprises et l'économie du pays. Les autres, tout aussi péremptoirement y trouvent la solution de tous nos maux.

Ni nouveau dogme, ni épouvantail, la RTT reste nécessaire, mais pas suffisante pour régler le problème du chômage.

Elle ne peut se concevoir que complexe, multiforme, en lien avec l'activité du pays, celle des entreprises. Elle ne peut réussir qu'en étant abordée avec l'organisation du travail, la compensation salariale, l'impact sur l'emploi et les aspirations des salariés qui restent sans doute diversifiées selon la situation de chacun et les catégories socio-professionnelles.

UNE NOUVELLE DONNE

La relation au travail change. L'invasion informatique, le passage d'un travail sur la matière à un autre, basé sur sa représentation, la place grandissante de la communication dans ce même travail nous amènent vers un nouveau rapport au travail fondé sur la fonction.

La fin du travail prescrit brouille nos points de repères. Il devient plus difficile de discerner les liens qui unissent le travail produit et sa durée, la productivité et le temps de travail, le travail et les ressources distribuées. D'ores et déjà la place croissante de l'intéressement, de la participation dans la rémunération nous montre la distance que prend le revenu salarial à l'égard du temps de travail.

UNE ENQUÊTE INSCRITE DANS UN CAMPAGNE

La Fédération fait de l'emploi sa priorité, priorité dont le temps de travail ne peut être absent. La première étape qui s'est déroulée au premier semestre 94, consistait à distribuer des tracts dans les entreprises du champ fédéral. La seconde nous a menés à notre mobilisation nationale d'Octobre.

Il s'agit aujourd'hui de connaître l'avis des principaux concernés, les salariés, qui n'ont guère la possibilité de prendre la parole. C'est l'occasion pour la CFDT de comprendre ce que sont leurs aspirations, leurs réticences et leurs doutes sur ce sujet. L'enquête est aussi un outil pour qu'une communication s'installe entre les militants et les salariés sur les questions liées à la réduction du temps de travail.

Toutes les entreprises ne sont pas choisies, ni tous les salariés ne sont interviewés.

Il nous faut un panel représentatif de l'ensemble des branches de la fédération, des catégories socio-professionnelles, des types d'entreprises, des lieux d'implantation, des hommes et des femmes etc.

Et il nous faut surtout au delà des militants et adhérents toucher les salariés.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL: UNE QUESTION DE VOLONTÉ

Nombre d'experts s'accordent à dire qu'une réduction générale et massive du temps de travail aurait un effet positif sur l'emploi. Elle permettrait d'améliorer les conditions de vie. Passer moins de temps à travailler, avoir plus de temps libre, représentent depuis toujours un objectif majeur pour le progrès social. La

FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CFDT

CFDT
FUC

Réduire le temps de travail

ifeas
Institut d'intervention
de formation et d'études
pour l'action sociale

Enquête

alternatives
économiques

Mensuel d'information
critique sur l'actualité
économique et sociale

La parole
aux salariés

IRIS
Unité de recherche
associée au CNRS
- Paris Dauphine -

Enquête nationale chimie

ENQUÊTE ELABORÉE PAR

ifeas

Institut d'intervention
de formation et d'études
pour l'action sociale

alternatives
économiques

Mensuel d'information
critique sur l'actualité
économique et sociale

Réduction du
Temps de travail

IRIS

Unité de recherche
associée au CNRS
- Paris Dauphine -

La réduction du temps de travail est aujourd'hui au centre d'un large débat public. Cette enquête offre aux salariés la possibilité d'exprimer leur opinion sur le sujet. Elle est réalisée en même temps dans plusieurs centaines d'entreprises. L'objectif est d'obtenir une "photographie" de ce que pensent réellement ceux qui sont principalement concernés par la réduction du temps de travail.

Ce questionnaire vous donne la parole

Une dizaine de minutes suffit pour répondre.
Les résultats seront transmis à ceux
ayant répondu à l'enquête.

réduction du temps de travail est souvent présentée, aujourd'hui, comme devant s'accompagner soit de baisses de salaires, soit de réorganisations contraignantes des horaires.

Pourtant, rien ne s'impose en la matière. Des sources de financement existent pour garantir un revenu disponible équivalent. Il reste possible de trouver des formules négociées qui ne dégraderaient pas les conditions de vie tout en tenant compte des contraintes de l'entreprise.

L'histoire du syndicalisme nous montre que son action sur ce thème a payé. La diversité des changements du travail, celle des situations de travail et des approches individuelles, nous amènent à porter un regard plus fin sur les conditions à réunir pour que nos revendications sur le temps de travail prennent un élan collectif et mobilisateur.

La parole est aujourd'hui aux salariés. Sachons les rencontrer. Sachons les écouter. Ils ont sans doute beaucoup à nous dire.

Michel DAUCHOT

Accidents du travail: moins nombreux mais... plus graves

Depuis des mois, tous les spécialistes se félicitent de la baisse des accidents du travail, ce qui signifierait un progrès dans la prise en charge de la prévention. Nous pensons que cette appréciation est erronée car la baisse d'activité enregistrée en 1993 a modifié considérablement le cadre des conditions de travail en réduisant certaines contraintes ainsi que le recours aux statuts précaires.

Parallèlement, de nombreuses entreprises ont mis en place des politiques de réduction artificielle de leur accidentabilité. On a vu ainsi fleurir de multiples concours pour afficher des périodes les plus longues possibles sans accidents.

Si nous sommes favorables aux opérations qui concourent à la mobilisation des salariés pour la prévention, a contrario, nous rejetons les campagnes patronales qui visent à réduire ou même à escamoter les conséquences de véritables accidents du travail (non déclaration, reprise anticipée du travail, etc.).

Nous attirons l'attention de chaque salarié, de chaque adhérent sur les dangers de l'acceptation des pratiques patronales décrites ci-dessus.

LE CONSTAT

Nous observons depuis quelques mois une augmentation du nombre d'accidents du travail qui surviennent le plus souvent dans des conditions où leur prévention était connue. De multiples sections syndicales nous signalent que les patrons demandent fréquemment aux salariés accidentés de poursuivre par tous les moyens leur activité professionnelle. Si ces dispositions ne sont pas forcément illégales, elles comportent néanmoins quelques risques pour les salariés concernés et traduisent souvent de la part des directions une

volonté de camoufler ou de minimiser les conséquences des arrêts de travail liés aux accidents du travail.

Par ailleurs, ces dernières années ont été marquées par des accidents industriels très graves qui auraient pu tourner à la catastrophe majeure. Les concours de sécurité ou le camouflage des accidents paraissent bien futiles lorsqu'un accident industriel provoque à lui seul six ou sept morts et la destruction de toute une usine.

Du côté des maladies professionnelles, la situation n'est guère brillante car les salariés payent aujourd'hui l'acharnement des patrons à minimiser les risques des atteintes à la santé. Ainsi, l'asbestose, maladie professionnelle souvent mortelle liée à l'amiante, est en train de décimer une génération de salariés exposés à l'amiante dans les années 60 et 70.

LES SALARIÉS ONT UN RÔLE À JOUER

La vigilance et la maîtrise des risques sont des apprentissages essentiels de tout citoyen, de tout salarié; il s'agit d'une capacité à détecter et à traiter une situation donnée de risques potentiels ou avérés.

Cela signifie donc qu'il incombe aux salariés de refuser la banalisation des situations de danger. Pour cela, il faut utiliser la procédure du droit de retrait qui permet à un salarié de quitter son poste de travail en cas de danger grave et imminent; aucune sanction ne peut être prise contre lui par l'employeur.

Le signalement systématique des incidents et leur analyse préventive peuvent être pratiqués quotidiennement même dans des cas apparemment anodins.

Enfin, en cas d'accident du travail, il faut absolument remplir immédiate-

ment une déclaration officielle et recenser les témoins éventuels ou les éléments de preuves afin de prévenir toute contestation de l'employeur ou de la Sécurité Sociale.

Pour ce qui concerne la reprise du travail, nous déconseillons aux salariés et particulièrement à nos adhérents d'écourter la durée prévue de l'arrêt de travail car la guérison complète est de loin préférable pour éviter les rechutes ou complications.

*Dans nos industries,
l'accident demeure un
danger potentiel*



DEVELOPPER LA PREVENTION ET AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL: OUI!

CAMOUFLER LES ACCIDENTS OU INCIDENTS ET FAUSSER LES STATISTIQUES: NON !

Dominique OLIVIER

Allibert Grenoble : du conflit à l'adhésion

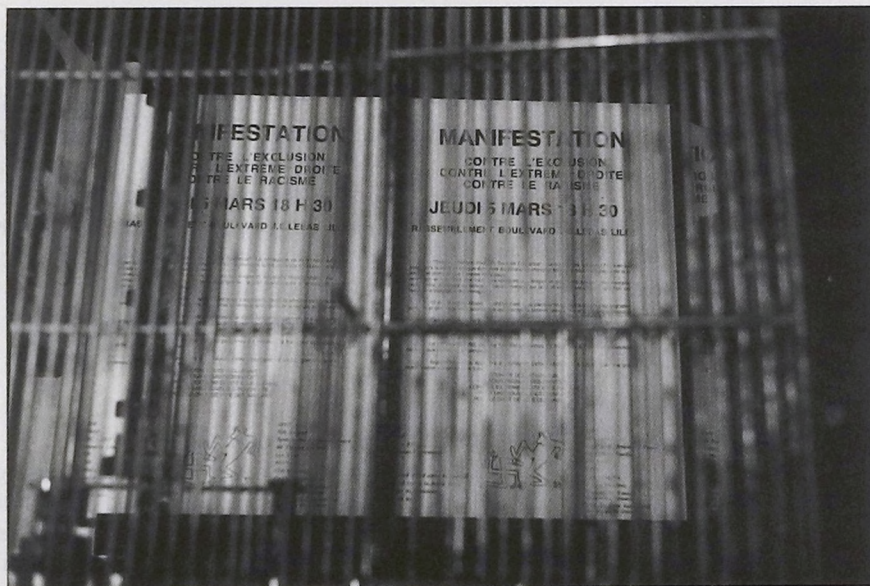
Ln novembre dernier, il y a tout juste trois mois, les délégués de l'usine Allibert située à Grenoble reçoivent le Livre Blanc de la Direction Générale du Groupe. Elle y brosse sa vision de la situation et les perspectives sont clairement rédigées : « face à une forte baisse du marché de l'ameublement plastique, et ce depuis quatre ans, il faut passer à une phase de restructurations ». Pour la Direction la « solution » consiste à répartir les activités industrielles de production entre les usines de Grenoble et de Voreppe d'une part, et de faire partir « ailleurs » 150 personnes sur les 630 que compte ce site régional. La Direction propose de créer autour de Grenoble des activités industrielles et de services avec des partenaires externes.

PAS DE DECISION SANS NEGOCIATION

Pour l'équipe CFDT le projet tel quel est à refuser en bloc. Certes il faut moderniser l'entreprise et tenir compte des réalités économiques. Les mesures qui prévoient un déménagement à 20 km et l'annonce d'un sur-effectif de 150 personnes qui doivent quitter l'entreprise sans qu'aucun plan social soit envisagé, doivent être repoussées avant que la moindre procédure ne s'engage. Si des décisions doivent être prises il faudra qu'elles soient accompagnées d'engagements satisfaisants pour les salariés. Pour la CFDT, pas un emploi ne doit être perdu.

Pour l'équipe syndicale il faut montrer qu'on n'acceptera pas n'importe quoi. La grève est décidée le vendredi 9 décembre 1994. Le poste de garde de l'entrée principale est occupé, le lendemain toute l'activité est bloquée.

Il va falloir cinq jours de grève pour qu'une négociation s'ouvre entre la Direction et l'équipe CFDT de l'entreprise qui a été soutenue tout au long du mouvement par les militants du syndicat et de l'Union Départementale



La grève reste encore un moyen d'imposer la justice sociale

de l'Isère. C'est au terme d'un face à face tendu et d'une discussion, âpre qui va durer cinq heures que des garanties sont obtenues pour les salariés en cas de procédures de reclassement.

Le paiement des journées de grève est obtenu avec l'assurance qu'il n'y aura pas d'heures supplémentaires pour récupérer les journées de travail perdues, car le mouvement s'est déroulé à un moment où il y avait du boulot dans les ateliers.

C'est aussi la décision d'arrêter les poursuites car la Direction avait saisi la justice dès le début du conflit. De plus, la tenue de réunions d'information pour les salariés est gagnée.

UNE GREVE CREATRICE DE LIEN SOCIAL

« On a vu à quoi sert le syndicat », c'est ce que plusieurs salariés ont résumé à l'issue de ces cinq journées, lors du rassemblement du personnel à la cafétéria de l'établissement autour d'un pot « au champagne » pour fêter l'événement.

L'équipe CFDT, forte d'une vingtaine d'adhérents, n'en est pas restée là.

Une telle mobilisation ainsi que la conduite de l'action tout au long de ces cinq journées, l'analyse qui en était faite chaque jour, le travail en commun mené avec le syndicat Chimie, la région chimie et l'Union Départementale ont montré une CFDT à l'écoute des salariés, démocratique, sachant prendre ses responsabilités et obtenant des résultats.

Toute une ambiance, tout un contexte qui ont fait que les militants ont proposé aux salariés mobilisés dans l'action, d'adhérer au syndicat CFDT et de rejoindre la section syndicale de l'établissement.

Une démarche tout à fait réussie puisque l'équipe CFDT compte aujourd'hui 71 adhérents, et cela va continuer. Des adhésions faites au PAC, un moyen supplémentaire d'assurer la CFDT de son choix !

Pour Jean-Paul, Secrétaire du syndicat chimie, ces adhésions viennent aussi confirmer le fait que la CFDT a obtenu tous les sièges lors des dernières élections, mais aussi gagné un procès qui condamne la direction pour infraction au Code du Travail.

Jacques CALTOT

BRANCHES ET CONJONCTURE

(suite et fin)

La croissance n'est pas une fin en soi. F. Mitterrand: Vœux aux français, janvier 1995.

La reprise semble vouloir se confirmer, la très grande majorité des acteurs, observateurs et analystes de la vie économique s'accordent pour dire que l'année 1995 pourrait connaître une croissance de l'ordre de 3%. Concernant le deuxième semestre de l'année 94 nous constatons une bonne tenue des industries de biens intermédiaires fortement représentées dans nos branches. L'ensemble des économies d'Europe occidentale évolue de manière synchrone. Ce qui est très positif quand deux tiers des exportations françaises ont pour destination les douze pays qui constituaient la communauté européenne avant son récent élargissement à trois nouveaux membres. Deux ombres viennent cependant noircir ce tableau: La consommation des ménages qui reste faible et qui contribue ainsi à entretenir une certaine prudence chez les investisseurs. Et bien sûr le chômage, car l'emploi n'est pas le principal bénéficiaire du redémarrage économique.

CAOUTCHOUC

L'augmentation des prix des matières premières mise à part, l'année 94 semble se terminer de manière assez positive pour ce secteur qui a connu une nette progression des commandes à partir de la fin du premier semestre, notamment du fait de la forte augmentation des commandes étrangères. Les transformateurs de caoutchouc industriel ont aujourd'hui des carnets de commandes remplis en moyenne pour 6 semaines de travail et leurs ventes du mois de novembre marquaient une stabilisation ou une progression pour 80 % d'entre eux. Mais le mois de novembre s'est en revanche révélé

assez mauvais pour les fabricants de pneumatiques qui avaient déjà enregistré une baisse des ventes assez inattendue au mois de juillet. Cela n'a pas empêché Michelin, l'entreprise phare du secteur, de renouer avec les bénéfices au premier semestre et de porter sa participation dans les pneumatiques Kléber à 98,5 % à la fin décembre.

PÉTROLE

Les cours du brut ont enregistré une petite remontée en fin d'année, du fait de la conjonction d'une baisse inattendue des réserves de produits pétroliers aux Etats Unis (forte consommation due à la vague de froid) et de la situation en Algérie qui suscite quelques inquiétudes sur les marchés (membre influent de l'OPEP, l'Algérie exporte 308.000 barils de brut par jour). Mais il ressort de la rencontre informelle de Carthagène du mois de septembre entre les principaux producteurs et consommateurs de pétrole, que le prix moyen du brut devrait rester stable, autour de 16 \$ le baril en 1995. Les compagnies pétrolières françaises traversent une période assez morose. Les handicaps du raffinage sont accentués par les évolutions de la consommation, plus favorables aux produits distribués par les grandes surfaces et par les nouvelles taxations du budget 95. La production française de pétrole a très légèrement progressé en 1994 : + 1,4 % à 2,79 millions de tonnes. Les activités de recherche et de production restent pour leur part assez déprimées en France : Selon le ministère de l'industrie, les investissements d'exploration ont chuté de 26 % et ceux de production ont également perdu 7 % en 1994. Un point plus positif, l'activité de forage a connu une légère reprise après avoir atteint en 93 son plus bas niveau depuis trente ans.

CHIMIE

Industrie cyclique par excellence la chimie, après avoir connu un recul généralisé sur l'année 93, a enregistré un net redémarrage dès le premier semestre, qui s'est confirmé sur le reste de l'année 1994. Ceci est une tendance généralisée, mondiale européenne et française, qui s'est enclenchée par un mouvement de reconstitution des stocks soutenu puis relayé par une réelle reprise de la croissance de la consommation. Les industries françaises ont enregistré pour leur part une forte progression de leur production, avec une mention spéciale pour la chimie de base et les productions intermédiaires qui constituent par ailleurs un excellent indicateur de conjoncture générale de toute l'industrie. Les échanges internationaux jouent un rôle extrêmement important dans cette reprise, les exportations et les importations avaient augmenté de plus de 11 % au premier semestre et dégageaient sur cette période un solde des échanges positif de 18,4 Milliards. Cependant les prix sont restés assez bas en 1994. Mais un léger raffermissement, sensible depuis le mois d'octobre dernier, laisse augurer une véritable reprise pour 1995.

Didier FARDIN

*Cette page a été rédigée par 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.
(44.84.86.59*

N° de CPPAP: 729b73

ISSN: 003955621

Direction de la Publication:

Jean-René Masson

Rédaction: FUC CFDT

Réalisation: Incidences

Impression: Nouvelles

Imprimeries Champenoise, (NIC)