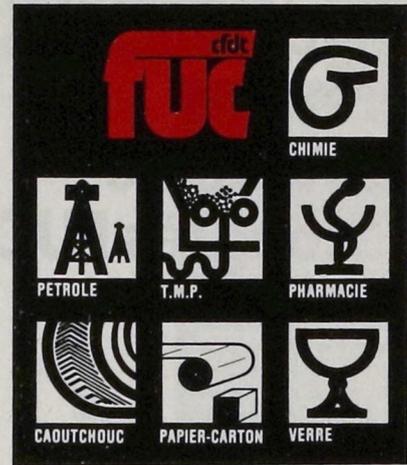


# Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 24 JUILLET 91



## L'EUROPE SOCIALE



**Cela dépend aussi de vous**

**BRANCHES**

- UN ACCORD CHIMIE SUR LES BAS SALAIRES A FAIRE CONNAITRE.
- MICHELIN : DEFENDRE L'EMPLOI, FPP, ORTT...

p. 2 et 3

**DOSSIER**



**CONSTRUIRE L'EUROPE SYNDICALE**

p. 4 et 5

**CLERMONT-FERRAND 100 SYNDICALISTES EUROPEENS REUNIS POUR COORDONNER LEUR ACTION FACE A LA MULTINATIONALE MICHELIN.**

p. 6



**SYNDICALISATION DEVELOPPEMENT**



**LE STIC PARIS EN ACTION SYNDICALISATION.**

p. 7

**CHIFFRES ET STATISTIQUES**

p. 8

# Ensemble, prendre la route du 7<sup>e</sup> congrès FUC

*Du 20 au 23 Novembre 1991, 200 délégués de vos syndicats vont fixer, à Rouen, les orientations de la fédération pour les trois années à venir.*

*Quatre années nous séparent de notre dernier congrès d'Angers, en effet notre 7<sup>e</sup> congrès a dû être repoussé d'un an pour cause de déménagement de la fédération à Bolivar en 1990.*

*Nul doute que vous ayez beaucoup de choses à nous dire sur vos accords et désaccords, sur les avancées que vous avez effectuées, comme sur les difficultés que vous avez rencontrées.*

## **DES ENJEUX IMPORTANTS.**

*Ce congrès de Rouen précèdera de quelques mois le congrès confédéral auquel la FUC entend apporter sa contribution.*

*C'est autour de la démocratie économique et sociale à approfondir que se joue l'avenir du syndicalisme français, et plus particulièrement celui de la CFDT. Cela veut dire que nous aurons à mieux définir : notre vision de l'économie de marché, la redéfinition des pouvoirs dans*

*l'entreprise avec les exigences parallèles pour le syndicalisme, le nouveau visage du contractuel et du rôle de l'Etat.*

*A Rouen nous aurons également à parfaire notre analyse et nos moyens d'action sur l'organisation du travail : émancipation des individus dans leur travail et leur vie, adhérents acteurs dans les mutations avec des pratiques participatives... C'est cela apporter notre contribution au PROJET syndical CFDT, boussole indispensable pour un syndicalisme de transformation.*

*Enfin, il s'agira de dégager les lignes forces de notre action pour 3 ans : emploi, ORTT, salaires, FPP, environnement, etc.*

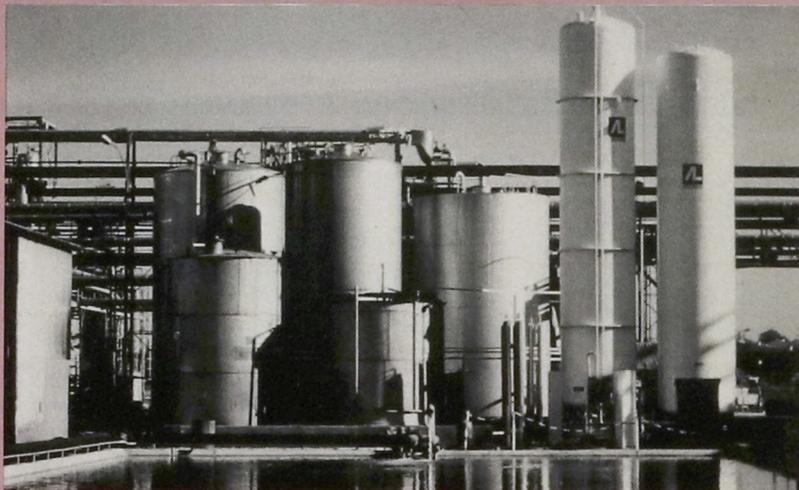
*Comme vous pouvez le voir, les enjeux de ces 4 jours de débats et décisions collectives ne sont pas minces. Il s'agit bien de les préparer ensemble.*

*Dès Septembre, participez massivement aux débats préparatoires dans chacun de vos syndicats, et en Juillet demandez à vos militants de vous passer le dernier « Initiatives Syndicales » : l'horizon démocratique.*

CAOUTCHOUC



## LA CFDT SIGNE L'ACCORD BAS SALAIRES DANS LA CHIMIE



Les principales dispositions :

— institution de Rémunération Garantie Annuelle (RGA) dont le calcul exclut la totalité des primes conventionnelles et les primes de nuisances et d'astreinte, mais intègre les primes de vacances, de fin d'année ou 13<sup>ème</sup> mois.

Revalorisation 1991

RGA 1

coef. 130-140 = 70 000 fr.

RGA 2

coef. 150-160 = 75 000 fr.

RGA 3

coef. 175-190 = 83 000 fr.

RGA 4

coef. 205-225 = 95 000 fr.

RGA 5

coef. 235-250 = 109 000 fr.

Revalorisation de la valeur du point en supplément des augmentations générales annuelles négociées à l'UIC :

au 1<sup>er</sup> Janvier 1992 = + 2%

au 1<sup>er</sup> Janvier 1993 = + 2%

au 1<sup>er</sup> Janvier 1994 = + 1%

Durée de l'accord = 3 ans du 1<sup>er</sup> Janvier 92 au 31 Décembre 1994, avec possibilité de reconduction après une phase d'évaluation.

Les valeurs des RGA seront réévaluées chaque année en fonction de l'évolution des salaires réels (réévaluation fin 91 pour première application en 92).

Les salariés concernés.

Ce seront les rémunérations les plus faibles de chaque coefficient de 130 à 250. D'après nos estimations, cette population représenterait environ 10 000 salariés, et nettement plus après extension de l'accord à l'ensemble du champ conventionnel.

De plus, il y aura une répercussion directe pour l'ensemble des salariés sur le montant des primes (ancienneté, poste, etc.) calculée à partir de la valeur du point.

**Pourquoi la CFDT signe**

Les Rémunérations Garanties Annuelles apportent une garantie complémentaire aux plus bas coefficients de la grille, sans remettre en cause les minima conventionnels, et bénéficient aux nouveaux embauchés. Les jeunes diplômés entrant dans la chimie auront donc un salaire d'embauche garanti par la Convention Collective et non pas octroyé par leur entreprise de manière unilatérale.

La définition du contenu des RGA correspond aux exigences posées par la CFDT, à savoir qu'elle exclut les primes à caractère individuel. (ancienneté, contraintes, nuisances..)

La revalorisation du point UIC (5% en 3 ans) permet d'enrayer la dérive observée depuis 12 ans même si cela ne correspond pas aux 3 fois 3% revendiqués par la CFDT. Cet accord pour une période de 3 ans sera donc un test pour apprécier la sincérité des patrons dans la conduite d'une politique salariale motivante et cohérente. L'ensemble, améliore les garanties conventionnelles et rapproche celles-ci des salaires réels.

Cet accord illustre la volonté fédérale de faire vivre la Convention Collective en renforçant les garanties. Il faut noter que nous avons obtenu la signature de l'ensemble de la Chambre Patronale, alors que la parachimie refusait de s'y associer. La Convention Collective s'en trouve consolidée.

La suite de cet accord sera la négociation sur l'évolution de carrière pour toutes les catégories de salariés afin que chacun bénéficie d'un parcours professionnel minimum et donc de promotion.

Dominique OLIVIER



## MICHELIN : DEFENDRE L'EMPLOI

La dernière décennie a vu la suppression de 30% des effectifs MICHELIN (départs en pré-retraites, à 55 ans, et aux non-remplacements des salariés partant en retraite). La présence géographique des usines n'était pas remise en cause. Les investissements technologiques en étaient qu'au stade expérimental.

Cette période aurait dû être mise à profit pour dégager l'horizon social des 76 000 salariés du caoutchouc. C'est dans ce sens qu'est intervenue la C.F.D.T. auprès des patrons du caoutchouc et de la direction MICHELIN :

- demande d'étude sur l'évolution des métiers du caoutchouc (les patrons ont encore refusé lors d'une paritaire le 29 mai).
- demande d'un investissement massif de formation des « moins qualifiés ».

Nous nous sommes toujours heurtés au refus de « François MICHELIN » qui entend bien mener le devenir de la branche à même hauteur que le « Paternalisme Bib » mène ses 42 000 salariés de l'hexagone (Michelin, Kléber, Volber, pneus Laurent). Une telle politique mène tout droit vers l'exclusion des « moins qualifiés » et l'écroulement de certains bassins d'emplois.

5 000 nouvelles suppressions d'emplois ont été annoncées, et elles doivent être opérationnelles avant fin 92 : 2 432 à Clermont, 600 à Orléans, 600 à Bourges, 330 à Montceau, 180 à Vannes, etc. D'AUTRES VOIES SONT POSSIBLES.

- Investissement formation. De nouvelles ma-

chines automatisées vont intervenir aux différents stades de la confection des pneus. Elles seront moins pourvoyeuses d'emplois de production et réclameront une qualification plus importante des salariés. Cela veut dire un investissement massif dans la formation, en priorité aux « moins qualifiés », pour les nouveaux métiers du caoutchouc, comme pour l'accès à un emploi extérieur à MICHELIN.

- Investissement dans la réindustrialisation des bassins d'emplois touchés. Un siècle de paternalisme MICHELIN a enfermé Clermont-Ferrand et sa région dans la mono-industrie (30 000 emplois Michelin à Clermont-Ferrand en 1980 - 18 000 aujourd'hui). MICHELIN n'a laissé s'installer d'autres industries qu'avec parcimonie. Quelles étaient, et quelles sont les marges d'autonomie de la municipalité, des élus régionaux et de l'Etat pour penser réindustrialisation face au n° 1 mondial du pneumatique ?

Il est temps que certains prennent leurs responsabilités, une structure tripartite (syndicats, Michelin, hommes politiques et Etat) doit piloter d'urgence cette réindustrialisation avec des moyens à la hauteur des enjeux.

- Réduction et aménagement du temps de travail. 13 000 salariés de production chez MICHELIN travaillent en 3 x 8 pour une durée de travail de 41 heures de présence par semaine. Passer ces salariés à 36 heures par semaine avec aménagement du temps de travail permettrait de maintenir 2 à 3000 emplois, et d'amener les salariés MICHELIN à un même niveau de conditions de travail que les autres entreprises du pneumatique.

Défendre l'emploi est une priorité pour la CFDT, et c'est autour de ces propositions que la CFDT entend mobiliser les salariés de MICHELIN et les populations concernées.

Jean-Pierre COCAULT



## Syndicalisation/ développement

Nos efforts communs pour développer l'adhésion commencent à payer. Ainsi, après une progression de 0,6% en 1989, l'année 1990 est, elle aussi, déjà en progression sur 1989. Nous vous annoncerons les chiffres définitifs en Septembre. Ne relâchons surtout pas l'effort.

## Plasturgie

La CFDT a signé l'accord sur la fusion de l'avenant collaborateurs et ouvriers de la convention collective. Il permet certaines avancées. Les négociations sur les bas salaires vont s'ouvrir en Septembre.

## Congrès Fédéral

Du 20 au 23 Novembre à Rouen, 200 délégués de la FUC vont décider les orientations de notre fédération pour les 3 ans à venir. Vous avez certainement des choses à nous dire ! Il convient que vous veniez préparer dès Septembre ce congrès dans vos syndicats.

## Emploi

5 000 militants CFDT seront au Zénith le 12 Septembre pour mettre en avant le travail des équipes CFDT sur le terrain de l'emploi. Des sections de la FUC y présenteront leurs réalisations.

## Formation syndicale - Pavot

25-26-27 Septembre en Haute Normandie ;  
28-29-30 Octobre en Aquitaine ;  
06-07-08 Novembre à Valenciennes ;  
09-10-11 Novembre à Mournex.



**Dossier**

# CONSTRUIRE L'EUROPE SYNDICALE



*Le 7<sup>e</sup> congrès de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) qui s'est tenu du 13 au 17 Mai 1991 à Luxembourg, a pris des engagements essentiels pour l'avenir de l'Europe, notamment dans ses dimensions sociale et syndicale. Ces engagements concernent également les militants et adhérents de la FUC car une plus grande activité des Comités Syndicaux Européens, nécessitée par leur intégration aux fonctionnements de la CES, reposera sur la bonne préparation nationale des dossiers à traiter.*

## Les fonctionnements de la CES

Créée en 1973, la CES regroupe 40 confédérations de 21 pays d'Europe occidentale et représente 45 millions de travailleurs.

Depuis l'affiliation récente des commissions ouvrières espagnoles, la CGT française est la dernière confédération syndicale importante qui ne soit pas affiliée à la CES en raison de la divergence profonde entre ses orientations et celles de la CES (refus de l'intégration européenne) comme en raison de ses pratiques privilégiant la recherche systématique du conflit, plutôt que les progrès constants par la négociation.

— Quinze comités syndicaux européens (CSE), regroupant au niveau européen les fédérations syndicales d'un ou plusieurs secteurs, sont également membres de la CES.

Les fédérations des syndicats de la chimie et des industries diverses sont regroupées à la FESCID. Quatre organisations françaises y sont affiliées : la FUC-CFDT ; FO Chimie ; FO bâtiment, et récemment la fédération CFTC du bâtiment pour sa partie matériaux.

— Douze conseils syndicaux inter-régionaux (CSI) coordonnent, sous l'impulsion de la CES, la coopération syndicale transfrontalière.

**Le Congrès**, instance suprême, réunit tous les trois ans des délégués des confédérations et des CSE. Délégués des confédérations : 4 par pays, les plus grandes (TUC, DGB) ayant droit à un siège supplémentaire pour 500 000 adhérents.

**Le Comité Exécutif** prend les décisions entre les congrès, se réunit six fois par an, 47 membres, soit, outre le président, un membre par organisation (celles de plus de 5 millions d'adhérents ont droit à deux représentants supplémentaires), et deux représentants du comité des femmes (une vingtaine de comités fonctionnent sur des thèmes spécifiques : femmes, jeunes, conventions collectives, etc.).

**Le Secrétariat** chargé de la gestion courante, se réunit une fois par semaine. Il compte 35 personnes. Le travail politique est assuré par six personnes : le secrétaire général, le secrétaire général adjoint et quatre secrétaires politiques.

**Un Comité des Finances et Gestion Générale** se réunit avant chaque comité exécutif.

**Le Président** de la CES préside : congrès, comité exécutif et comité de finances et gestion.

**Une nouvelle étape.** La CES a déjà largement contribué à faire du social

l'un des pans de la problématique européenne en menant des batailles incessantes tant auprès des instances communautaires qu'auprès des instances nationales par l'intermédiaire des confédérations affiliées.

En tenant congrès à la veille de l'échéance du grand marché, la CES voulait franchir une nouvelle étape :

- affirmer clairement que l'Europe ne peut se construire sans UNION politique économique et sociale - former une véritable confédération fondée sur des transferts de compétences syndicales du plan national vers le niveau européen afin de permettre à la CES de représenter les affiliés, de négocier et de conclure des accords ou avis avec le patronat européen, comme avec la commission.

Grâce à la coopération d'un noyau dur d'européens convaincus : Allemands, Italiens, Espagnols, Belges et Français, un grand pas a été franchi comme en témoignent les votes :

- sur les résolutions : rééquilibrage au profit du contractuel, union politique, circulation des immigrés, bassin méditerranéen et Moyen-Orient.
- sur les nouvelles structures : secrétariat plus fort, création d'un comité de direction pour suivre les négociations courantes, intégration des comités syndicaux dans l'exécutif ;
- et sur les hommes : le nouveau secrétaire général E. GABAGLIO de la CISL (Italie) est un partisan d'une CES forte.

## Un rôle plus important pour la fescid

Désormais, pour tenir la place importante qu'ils ont gagnée dans les fonctionnements de la CES, les Comités Syndicaux Européens, comme la FESCID, doivent à leur tour franchir une étape dans leur dynamisme.

La FESCID qui est l'un des derniers CSE agréé par la CES a déjà engagé cette évolution.

Constituée en 1988 à partir des organisations européennes affiliées à l'ICEF (Fédération Internationale de la Chimie, de l'Energie et des Industries diverses) qui fonctionnaient en tant que coordination régionale, la FESCID s'est dotée d'un statut lui permettant de prendre certaines décisions, au nom de ses affiliés, dans ses relations avec les instances patronales, syndicales ou communautaires.

Pour garantir la collégialité de ses fonctionnements, condition préalable à un transfert de pouvoir, la FESCID s'est dotée, en 1990, d'un comité directeur de 9 membres (le président, les 2 vice-présidents, le secrétaire général, ainsi que les 5 présidents des comités sectoriels) dont la FUC fait partie.

Progressivement la FESCID organise ses méthodes de travail passant de l'échange général d'informations à l'établissement de véritables dossiers aboutissant à la position commune des



affiliés qui est plaidée auprès des instances communautaires. Ce fut le cas dernièrement sur des dossiers concernant la pétrochimie, la pharmacie ou le recyclage du PVC.

Sur un plan plus politique, le Comité Exécutif de la FESCID a arrêté une plate-forme commune définissant les positions à faire valoir auprès des directions lors de la création des Comités Européens d'Entreprise. Cette plate-forme sert déjà aux militants de Pechiney, Rhône-Poulenc, ELF ou Saint Gobain, pour conduire les négociations visant à mettre en place une instance européenne. Sans attendre la directive qui rendra cette démarche obligatoire, les militants des entreprises ayant des filiales dans plusieurs pays d'Europe peuvent également s'appuyer sur le document de la FESCID pour ouvrir des discussions avec leur direction.

Cependant, il reste encore beaucoup de travail à faire avant que la FESCID ne puisse porter au sein de la CES des positions sur tous les domaines qui lui sont spécifiques : environnement, risques industriels, sécurité et produits toxiques, travail posté... Ce travail nécessitera plus de moyens, notamment financiers, au niveau de la FESCID. Mais il dépendra surtout de la qualité du travail préparatoire réalisé par chacun des affiliés.

Il faut donc que les **adhérents et militants CFDT intègrent la préoccu-**

**tion européenne dans leurs réflexions et décisions d'action**, que ce soit au niveau de la section d'entreprise, de la liaison de groupe ou de la commission de branche.

C'est un nouvel état d'esprit qui s'acquiert progressivement, ainsi qu'en témoignent plusieurs actions récentes : la CFDT Michelin qui réunit les militants de tous les pays d'Europe concernés par la restructuration (voir page suivante) ; la CFDT Solvay qui renseigne les collègues belges sur les conditions d'utilisation d'un produit dangereux ayant causé un accident mortel ; la CFDT ELF qui rencontre les camarades anglais de la raffinerie rachetée par leur entreprise....

C'est à partir d'actions très concrètes de ce genre que vont pouvoir s'élaborer, dans les commissions de branche, des positions plus générales qui serviront à définir les orientations à défendre dans nos instances syndicales européennes.

C'est à partir d'actions de ce genre que chaque adhérent peut contribuer à la construction de l'Europe Sociale.



Yves LEGRAIN

## L'Emploi au cœur de l'Europe

Colloque de la Fescid



Clermont-Ferrand - 4/15 avril 1991

## L'EUROPE SOCIALE EN CONSTRUCTION CHEZ MICHELIN



A l'initiative de la FESCID (Fédération Européenne des Syndicats de la Chimie), et répondant à l'invitation de la CFDT, 100 syndicalistes des entreprises européennes Michelin se sont réunis les 4 et 5 Avril à Clermont-Ferrand.

Une ville et une région où le « paternalisme » Michelin et la mono-industrie qu'il a engendrée, font peser aujourd'hui les plus grandes incertitudes face à l'avenir.

Ces journées de travail ont été consacrées à l'EMPLOI et l'ECONOMIE chez Michelin (70 000 salariés en Europe). Les syndicalistes allemands (10 000 salariés pour 4 usines), Espagnols (10 900 salariés pour 4 usines), Italiens (8 700 salariés pour 6 usines), Anglais (3 900 salariés pour 4 usines), Hollandais (800 salariés pour 1 usine) et les cédétistes français (35 000 salariés pour 17 usines), ont été confron-

tés aux mêmes exigences de la part de l'entreprise Michelin pendant la dernière décennie (80-90) : la réduction drastique des effectifs, 20 à 35 % suivant les pays.

### Coordonner notre action en Europe.

Aujourd'hui le marché et les productions se mesurent à l'échelle européenne, sinon mondiale. Ces mouvements entraînent maintes restructurations et spécialisations des sites de production. Tous les syndicalistes présents ont fait état des évolutions technologiques qui sont en passe de sortir du stade expérimental pour rejoindre le stade opérationnel. Comme ils ont souligné les nouvelles contraintes du « juste à temps » et la volonté de

Michelin de passer certaines fonctions vers la sous-traitance.

Face à la stratégie Michelin, la FESCID a décidé d'engager une action commune et coordonnée avec, bien sûr, comme première priorité, l'emploi. Ce n'est pas une mince ambition face au peu de cas que fait Michelin envers les partenaires sociaux (antisindicalisme souligné maintes fois dans les interventions des syndicalistes européens), mais la FESCID entend relever le défi, et parvenir dans les années qui viennent, à la création d'un comité de groupe européen Michelin. Il en existe chez Rhône-Poulenc, St Gobain, Pechiney, ELF, et en création chez BASF et Bayer. La CFDT a souligné qu'il faudra du temps pour y parvenir ; « le comité de groupe français imposé par la loi de 1982, n'est toujours pas créé ». Cependant, aucun doute

n'est permis, la ténacité et la qualité du travail de la FESCID sauront s'imposer face à l'intransigeance Michelin.

La FESCID entend construire l'EUROPE SOCIALE (emploi, réduction du temps de travail...) et bien contrecarrer la vision purement économique et financière de l'« Europe François Michelin ».

Tous les syndicalistes étrangers, Franco BISE-GNA pour la FESCID et

Victor THORPE pour l'ICEF, ont salué à la fois l'accueil de l'équipe CFDT de Clermont, et la qualité du travail de ces 2 jours. Un travail qui a nécessité le recours à dix interprètes. Cette réunion a également été reprise dans la presse locale et les journaux nationaux. Il nous faut maintenant persévérer dans cette construction de l'action syndicale européenne chez Michelin.

Jean-Pierre COCAULT



# PLUS QUE DES MOTS POUR LE STIC PARIS

**U**n brin d'histoire : 28 octobre 1913, les statuts du « Syndicat des Travailleurs des Produits Chimiques », sont déposés à la Préfecture de la Seine. Ce qui est aujourd'hui le Syndicat des Travailleurs des Industries Chimiques région parisienne (STIC), vient de naître.

78 ans plus tard, le STIC est un des plus gros syndicats du privé de la CFDT, le plus important de la FUC. Géographiquement, il couvre 7 départements (75-91-92-93-94-95-78). Sa particularité, c'est l'adhésion des Visiteurs Médicaux (80% des adhérents de cette profession sont rattachés au STIC Paris). Début 1991, le STIC se compose de 170 sections et 50 implantations (sections syndicales de moins de 5 adhérents), auxquelles s'ajoutent une centaine d'isolés.

**Le choc :** alors que le nombre de sections et d'implantations augmente, le nombre de timbres chute vertigineusement en 10 ans (- 50% entre 78 et 88). Une des conséquences évidentes, le nombre des permanents suit la même pente (passage de 4 à 2). Il en va de même du potentiel militant dans les entreprises.

**Les réactions :** le congrès du STIC de juin 88 définit la syndicalisation/développement et l'organisation du travail/qualification, comme axes majeurs, et s'engage à y consacrer du temps et des moyens.

Une étude sur les sections montre des équipes militantes en constante réduction, dont la pratique est essentiellement orientée vers le fonctionnement des institutions et qui vivent quasiment comme des sections « autonomes » d'entreprises.

Un contrat de plan de travail est signé fin 88 entre la FUC et le STIC avec ciblage de « sections pilotes » pour l'enclenchement du travail.

## Le travail de l'apuifuc

Le STIC engage un développeur à temps plein pour une période de deux ans avec l'aide financière de la Fédération, de la région et de la Confédération. Il a pris ses fonctions le 1er mars 1991. Son rôle est principalement « technique » (aide à la méthode et accompagnement du travail des sections syndicales).

Une vingtaine de sections syndicales ont été contactées et plusieurs autres

sections se sont manifestées spontanément.

Ces sections syndicales ont de 1 à 30 adhérents et font parties d'entreprises de 100 à plus de 2000 salariés. Elles représentent toutes les branches fédérales. Nombre d'entre-elles sont des sièges sociaux, surtout des bureaux et des services administratifs, informatiques, ingénieries... avec leurs revendications spécifiques.

Les catégories professionnelles des entreprises sont très fluctuantes mais la plupart se situent avec un fort pourcentage de techniciens et agents de maîtrise et parfois, une majorité de cadres (60 à 70%).

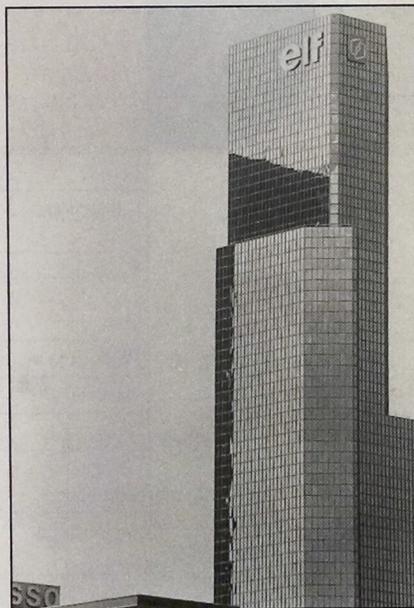
Dans toutes ces entreprises, la CFDT a une bonne audience. Malgré tout cela, le travail n'est pas facile pour les militants. Certaines sections syndicales restent sur le constat que les salariés ne veulent pas adhérer : par peur (du patron !), par manque d'efficacité des syndicats (mais que font-ils eux ?), qu'il n'est pas nécessaire de faire des adhérents (on se débrouille bien seul).

Un autre obstacle au démarrage du travail, c'est d'accepter qu'un extérieur à la section (le développeur), mette le doigt sur les problèmes de fonctionnement (non tenue des réunions, pas de trésorier, pas d'ordre du jour, pas d'objectif donc pas de plan de travail). Le développeur n'est pas là pour porter un jugement mais aider.

## Des sections volontaires

Les sections syndicales du STIC s'engagent avec le développeur pour différentes raisons :

- le super militant de la section va quitter l'entreprise et soudain, on se rend compte qu'il n'y a personne derrière ;
- les militants présents ne représentent qu'une partie des salariés de l'entreprise (pas de cadres, ni d'employés...);
- la section syndicale est uniquement composée de femmes ;
- les militants n'ont jamais appris à fonctionner en collectif et n'ont participé à aucune formation de l'organisation ;
- tous les militants sont frappés par le plan social (pré-retraites), et il n'y a aucune relève prévue ;
- la section syndicale a un objectif mais ne sait pas comment le mener à terme ni où trouver des conseils.



Pour certaines sections syndicales, l'objectif est clair :

- éviter que le désert syndical s'installe, donc trouver des adhérents et peut-être de futurs militants ;
- avoir des représentants élus dans toutes les catégories du personnel ;
- autour d'un problème de mutation de l'entreprise, solliciter, faire participer les salariés, les impliquer dans l'action sur les propositions de la CFDT et repérer de nouveaux militants ;
- redéfinir le rôle du CE, des DP, ne plus se limiter à être un gestionnaire des œuvres sociales.

## A suivre

Il n'est pas pour le moment question de parier sur le nombre d'adhérents futurs. L'objectif prioritaire est d'aider les sections syndicales à fonctionner de façon autonome et efficace avec un plan de développement. Et elles ont progressé en 1989 et 1990 puisque le STIC est en hausse de 8% sur ces 2 ans ! Mais pour l'année 1993, nous avons tous un grand espoir. Que les militants et adhérents soient très très nombreux pour souffler les 80 bougies du STIC Paris.

Et 80 ans pour le STIC, ce n'est pas « sucrer les fraises » mais plutôt une nouvelle jeunesse : 4 fois 20 ans !

**Josette MEHAT,  
APUIFUC à Paris.**



SALAIRES MINIMA DANS NOS CONVENTIONS COLLECTIVES				
CONVENTION COLLECTIVE	SMP Sal. horaire coef. 100	VP Valeur et mens. 40 h	Formule de calcul des salaires minima mensuels 40 heures K est le coefficient	date d'application
Chimie		33,95	$33,95 \times K$	01.03.91
		34,4267	$34,4267 \times K$	01.09.91
			Mise en place de la R.G.A. :	01.01.92
			(130 - 140) = 70 000 F	01.01.92
			(150 - 160) = 75 000 F	01.01.92
		(175 - 190) = 83 000 F	01.01.92	
		(205 - 225) = 95 000 F	01.01.92	
		(235 - 250) = 109 000 F	01.01.92	
Pétrole	21,9872	37,1585	$(37,1585 \times K) + 0,9323 \times (880-K)$	01.02.91
Caoutchouc	17,63	30,41	Du K130 au K190 = $5\,400 + 6,30 \times (K-130)$ K supérieur à 190 = $30,41 \times K$ (accord FO)	20.04.91
Verre mécanique	17,58	30,5892	$(30,5892 \times K) + 611,784 \times \frac{(880-K)}{755}$ Rémunération annuelle garantie : 70 000 F - année 1986	01.03.90
Verre à la main	18,66	30,41	$0,0869 \times (K-115) + 30,41 \times 169,65$	01.04.91
Miroiterie		28,10	$28,10 + 0,0816 (K-100) + 0,0410 (K-275)$	01.03.91
Pharmacie		33,19059	$(33,19059 \times K) + 20,74 \times (200-K)$	01.09.91
Droguerie pharmacie		31,269	$RMMGK = K \times 31,269 + 7,212 \times (350-K)$	01.10.91
Répartition	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 $18,116 \times K + 6,375 (150-K) + 2,657 \times (200-K) + 4,022 \times (250-K)$			01.10.90
Plasturgie	Du K130 au K 185 = $4\,970 + 24 \times (K-130)$ K supérieur à 185 = $6\,290 + 29,15 \times (K-185)$			01.11.90
Photographie profession		28,20	$28,20 \times K$	01.04.91
		28,48	$28,48 \times K$	01.07.91
Instruments à écrire		36,10	$36,10 \times K$	01.01.91
		36,40	$36,40 \times K$	01.03.91
		37,10	$37,10 \times K$	01.10.91
Papier carton			Production/Transformation O.E.T.A.M. : 21,19 base calcul prime 19,42 Cadres : 37,90 primes incluses	01.01.91 01.01.91
Navigation de plaisance		21,30	Salaire mensuel de démarrage de la grille : 5 306 F	01.03.90
		21,51		01.07.90
		21,85		

REVALORISATION DU SMIC			
Taux horaire (F)	Evolution (%)	Salaire mensuel (F)	Date d'application
28,48	2,30	4 831,64	01.06.88
28,76	1,00	4 879,13	01.07.88
29,36	2,10	4 980,93	01.03.89
29,91	1,90	5 074,24	01.07.89
30,51	2,00	5 176,03	01.04.90
31,28	2,5	5 306,66	01.07.90
31,94	2,10	5 418,63	01.12.90
Moyenne forfaitaire : 169 h et 65/100 par mois.			

	EVOLUTION DES PRIX				
	1989	1990		1991	
base 100 en 1990	Indice des prix	augmentations en %	Indice des prix	Augmentations en %	Indice des prix
Janvier	174,7	+0,3	180,7	+0,4	187,1
Février	175,2	+0,2	181,1	+0,2	187,4
Mars	175,7	+0,3	181,7	+0,1	187,6
Avril	176,8	+0,4	182,4	+0,3	
Mai	177,5	+0,2	182,8		
Juin	177,7	+0,2	183,1		
Juillet	178,2				
Août	178,5	+0,6	184,7		
Septembre	178,9	+0,5	185,7		
Octobre	179,7	+0,5	186,7		
Novembre	180,0	-0,2	186,4		
Décembre	180,2	-0,1	186,3		

Rédaction : FUC-CFDT 42.02.42.09  
47/49 av. Simon Bolivar. 75950 Paris cedex 19  
Réalisation : Incidences 49.88.18.54