

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 8 OCTOBRE 1988

LA CFDT AU CŒUR DE L'ACTION SUR L'EMPLOI



**Une priorité qui recouvre
tous nos axes
revendicatifs et passe
essentiellement par la
maîtrise de
l'organisation du travail.**



UN APPEL A L'ACTION SUR LES SALAIRES *Editorial* p. 2

ORGANISATION DU TRAVAIL
**UN ACCORD POUR
RELANCER LES
NEGOCIATIONS DE
BRANCHES** p. 3

DOSSIER
**L'EMPLOI : UN COMBAT
QUOTIDIEN ET UNE
COURSE DE FOND** p. 4 et 5



CONDITIONS DE TRAVAIL
**RENCONTRE NATIONALE
RISQUES
INDUSTRIELS** p. 6

**FIRESTONE : LES
PENDULES A
L'HEURE** p. 7

**TEMPS
DE
TRAVAIL
EN
EUROPE**

p. 8



Défendons notre pouvoir d'achat

Le Bureau National de la Fédération a décidé, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, de lancer un appel à tous les adhérents de notre Fédération.

Depuis plusieurs années les salaires connaissent un recul important. Si la lutte contre l'inflation a produit quelques résultats, ce dont nous nous félicitons, car l'inflation frappe en priorité les bas revenus, les marges des entreprises se sont nettement redressées. Les restructurations ont fait supporter l'effort principal de ce redressement aux salariés.

La CFDT, notre Fédération, se sont battues pendant toute cette période avec, comme priorité, la défense de l'emploi par la baisse du temps de travail, le développement de la formation, une nouvelle organisation du travail. Chaque année, nous nous sommes mobilisés sur les salaires, en particulier pour que soient stoppées les mesures d'atteinte au pouvoir d'achat et revaloriser les bas salaires.

Aujourd'hui nous estimons que nous pouvons aller plus loin, sans pour autant abandonner notre objectif pour l'emploi.

A une perspective inflationniste de 3 à 4% pour 1989, nous répondons : maintien du pouvoir d'achat à 4% et 1% de gains de pouvoir d'achat.

Revendication fédérale :

275 fr. pour tous au 1/01/1989

+ 2,5% pour tous au 1/07/1989

Cette revendication privilégie les bas salaires :

+ 7,1% pour 6 000 fr.

+ 6% pour 8 000 fr.

+ 5% pour 11 000 fr.

permettant ainsi de réduire les écarts et de lutter contre les inégalités.

Nous sommes tous conscients qu'une lutte pour l'emploi passe par une baisse du temps de travail, par la formation et la réorganisation du travail, mais aussi aujourd'hui, par une politique offensive, positive sur les salaires. Il n'est pas nécessaire pour cela de tomber dans des extrêmes démagogiques.

Les négociations de branches, d'entreprises, qui vont s'ouvrir, seront un moment important pour défendre et gagner notre pouvoir d'achat.

Nous avons besoin de l'action déterminante de tous les adhérents. Ils ont toute leur place avec les militants dans cette mobilisation des travailleurs (ses) qui nous permettra d'y parvenir.

PAPIER-CARTON



LES NEGOCIATIONS SUR LES EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES SUSPENDUES...

Depuis fin 86 s'est ouverte, dans le Papier/Carton (production/transformation), une importante négociation sur l'emploi.

Elle comportait 3 volets :

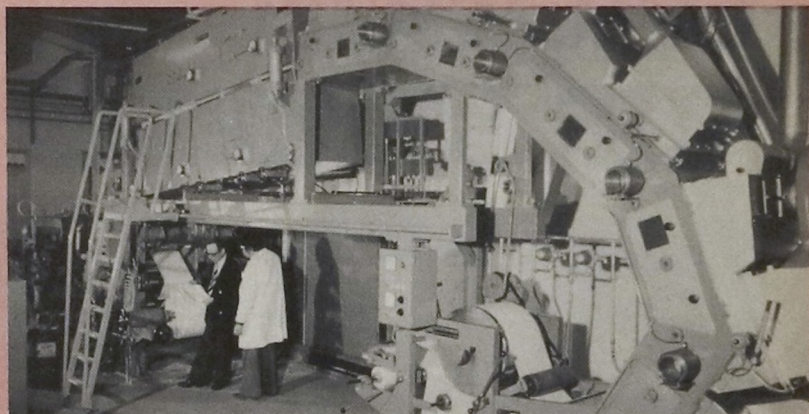
- les moyens et prérogatives de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi. Cette partie est d'autant plus importante depuis la suppression de l'autorisation administrative de licenciement ;
- l'information aux Comités d'Entreprises, les délais en cas de licenciements collectifs ;

nions du CE en cas de projet important de technologies nouvelles, plan social d'adaptation, concertation avec les travailleurs concernés, le CHS-CT, réaffirmation de l'importance de la formation, etc. Ces quelques aspects positifs masquaient des manques essentiels :

- refus obstiné de parler d'évolutions technologiques ou de mutations et non de nouvelles technologies (on le sait bien il y a plus souvent évolutions que véritablement nouvelles technologies) ;

D'autant que s'ouvrait au CNPF une négociation portant sur le même sujet. Il y était question de relancer la négociation de branche dans ce domaine !

Une proposition de FO de suspendre la négociation a été bien accueillie, et pour cause, nous ne pouvions pas attendre de la réunion avec le CNPF d'être en dessous d'où nous en étions dans le Papier/ Carton. Nous avons fait remarquer à la Chambre patronale qu'il était « désagréable » de se faire donner la



- les mesures de concertation et consultation en cas d'évolutions technologiques. L'intransigence patronale et l'absence de la CGT à des négociations n'ont pas été étrangères à un échec sur les 2 premières parties. Ce qui a pour conséquences, qu'actuellement c'est le droit commun qui s'applique.

Par contre, une négociation plus « sérieuse » a semblé s'ouvrir sur les technologies. La FUC-CFDT avait fourni un projet, dès le départ des réunions, repris que très partiellement par la Chambre patronale.

Or, le 7 Septembre 88 s'ouvrait, normalement, l'ultime réunion. Le projet patronal comportait quelques avancées : principe de deux réu-

- refus également de parler d'organisation du travail. Pourtant les évolutions dans ce domaine sont autant, si non plus, porteuses de conséquences sur l'emploi, et sur les évolutions de qualifications ;

- refus de consultations et de négociations avec les organisations syndicales pour ne connaître que le C.E. comme seul interlocuteur.

- etc.

Face à l'attitude très frileuse des patrons, comme si nous n'étions là que pour essayer de parer au pire, alors que pour nous ces questions doivent être des leviers, des moments importants d'amélioration des qualifications, de l'organisation du travail, la délégation CFDT était très réservée.

leçon par d'autres et qu'il leur suffisait d'accepter un certain nombre de nos propositions pour que le Papier/ Carton, branche où les technologies, où les organisations bougent très vite, soit une profession où la mutation permette des avancées pour les travailleurs comme pour leur entreprise.

La suite semble nous donner raison. L'accord CNPF vient d'être conclu (voir ci-contre). La CFDT va donc être en mesure de demander la reprise des négociations pour, espérons-le, conclure un accord positif pour les travailleurs et leurs représentants, en leur donnant de véritables moyens de répondre à ces défis.

Bernard DRILLON

UN ACCORD POUR AGIR DANS LES BRANCHES ET ENTREPRISES

La CFDT vient de signer l'accord sur les changements technologiques et d'organisation du travail qui constitue la première partie des négociations engagées entre les différentes confédérations et le CNPF sur un accord de méthode pour relancer la politique contractuelle dans les branches professionnelles.

C'est qu'à ce niveau les négociations ont, au fil des ans, perdu de leur contenu et de leur sens pourtant déjà bien faibles. C'est vrai pour ce qui concerne les salaires, et plus encore pour tous les domaines où les transformations du travail et de l'emploi que nous vivons imposeraient d'innover. Cette situation est pour l'essentiel le produit de la tentation patronale de la dérive vers le « tout entreprise ».

Nous savons les risques d'émiettement social et d'accroissement de l'arbitraire patronal que fait courir une telle dérive à laquelle nous opposons le renforcement du rôle des branches, l'amélioration qualitative et le renforcement des relations sociales dans les entreprises.

C'est à l'atteinte de ces objectifs que veulent concourir les négociations avec le CNPF qui visent à un accord de méthode ciblant des domaines prioritaires pour lesquels les négociateurs de branches seront invités à définir des démarches de traitement tant au niveau de la profession que des entreprises qui la composent.

Cinq volets de négociation ont été retenus, chacun devant être abordé séparément et donner lieu, le cas échéant, à accord distinct :

Le premier thème porte sur les démarches à engager pour assurer que les transformations technologiques et d'organisation du travail se réalisent dans les meilleures conditions en offrant de nou-

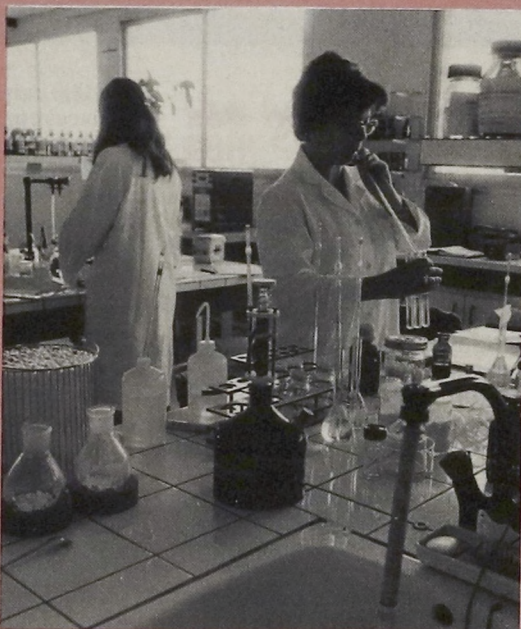
velles possibilités de répondre aux attentes individuelles et collectives des salariés.

C'est cette négociation qui vient de se terminer, et c'est le texte sur ce thème que la confédération a signé après consultation des Fédérations et du Bureau National Confédéral.

Pour notre Fédération, le Bureau National, après examen du texte, a donné un avis favorable. Engagés dans des négociations sur ces domaines dans le Papier/Carton et la Chimie sur la base d'un projet d'accord fédéral, nous avons pu aisément apprécier le texte proposé. Les avan-

fiés. Manquent par contre la volonté de transformer en profondeur les relations sociales courantes, la fixation précise des contreparties prévues pour tout aménagement du temps de travail, et la définition de moyens pour les négociations de branches et d'entreprises, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

Des limites réelles donc, mais au regard des difficultés que nous rencontrons dans nos branches dont le patronat est loin d'avoir accepté les dispositions interprofessionnelles auxquelles nous sommes aboutis, ce texte



cées portent sur la reconnaissance de la négociation et non plus seulement de la concertation, sur le fait que les projets courants devront également être traités et non plus seulement ceux estimés importants. Est affirmée aussi la nécessité que les aspects sociaux et humains soient pris en compte dès l'élaboration et tout au long d'un projet. La mixité dans les emplois est un objectif cité, ainsi que celui de politique de formation adaptée notamment aux besoins des moins quali-

constituera un bon levier pour engager et relancer les négociations à ce niveau.

Les négociations avec le CNPF vont maintenant se poursuivre sur les autres thèmes, et les affaires ne seront pas faciles. Mais quoiqu'il en soit, la véritable difficulté sera de donner prolongement à ces textes dans nos professions par des traductions qu'il faudra ensuite faire vivre dans les entreprises. Et là ce sera à vous tous de jouer.

Jacques KHELIF

Journées développement syndicalisation

- Toulouse : 17 et 18 Novembre
 - Lens : 9 et 10 Décembre
 - Lillebonne : 24 et 25 Octobre
 - Martigues : 1 et 2 Décembre
 - Nantes : 7 et 8 Novembre
- Cette liste est loin d'être complète, renseignez-vous pour participer à ces journées, dans votre région.

Pharmacie

- 20 participants à la semaine de recherche sur le coût du médicament, fin Septembre.
- Début Octobre : conclusion sur les négociations classifications
- Mise en place progressive de l'accord sur la formation des Visiteurs Médicaux.
- Novembre : CNPE sur l'emploi.

Caoutchouc

- CNPE EMPLOI du 12 Octobre : la baisse des emplois dans le caoutchouc, très forte de 1980 (106 000 salariés) à 1987 (78 000 salariés), se ralentit actuellement. L'action de la FUC-CFDT pour la formation et qualification des salariés du caoutchouc doit s'accroître, elle est essentielle dans notre lutte pour l'emploi.

T.m.p.

- Une session économique spécifique à ce secteur se tiendra du 5 au 9 Décembre 1988. Retenez vos places.
- Paritaire salaires : 8 Novembre.

Chimie

- Commission de branche Chimie les 27 et 28 Oct. à BIERVILLE
- Paritaire salaires : 18 Novembre.
- Action sur l'emploi à AZF Toulouse (engrais).

L'EMPLOI, UN COMBAT QUOTIDIEN ET UNE COURSE DE FOND



La défense et le développement de l'emploi sont au centre de l'action de la CFDT depuis une dizaine d'années. Cette priorité recouvre tous nos terrains d'actions et axes revendicatifs : formation et qualification, réduction et maîtrise du temps de travail, salaires, interventions sur le terrain économique, etc. Elle est fondamentale pour faire vivre au présent les principales valeurs de notre syndicalisme : émancipation, solidarité, autonomie. Elle passe essentiellement par notre maîtrise de l'organisation du travail, en sortant du taylorisme pour donner plus de responsabilité et d'autonomie à chaque travailleur dans sa vie au travail et hors travail. Chaque adhérent de la CFDT détient une place déterminante dans cette action.

Une forte mutation des emplois dans nos branches

Si nous observons en 1987 une décélération dans la diminution des emplois dans nos branches, nous avons été confrontés dans toutes les entreprises aux mutations et restructurations, avec des coupes sombres des effectifs. Moins 2% des effectifs de 1973 à 1979 (quand on nous parlait de bout de tunnel, qu'on a jamais vu venir !). Moins 12% de 1979 à 1985, où certains ont commencé à parler de modernisation. Cette forte accélération des suppressions d'emplois est assez similaire à ce qui s'est passé dans l'ensemble de l'industrie qui a perdu 14% de ses effectifs de 1979 à 1985 (voir tableau ci-contre). Les coupes sombres ont cependant été plus draconiennes dans certaines de nos branches : le Caoutchouc, moins 30% de ses effectifs, la Chimie de base.... ; tandis que la Pharmacie et la Transformation de Matières Plastiques voyaient leurs effectifs stabilisés. Aujourd'hui dans ces branches les problèmes d'emplois sont posés fortement en terme de qualification, particulièrement pour tous les ouvriers et ouvrières spécialisés.

Dans le même temps, les secteurs en développement étaient loin de créer suffisamment d'emplois pour répondre à la fois aux 760 000 suppressions d'emplois industriels (de 79 à 85) et aux jeunes arrivant chaque année sur le marché du travail. Le tertiaire a créé

440 000 emplois sur la même période ! Mais ces emplois ne se créent pas forcément dans les mêmes lieux que les bassins d'emplois concernés par les fermetures, et surtout les qualifications requises ne sont pas les mêmes que celles acquises par les travailleurs de l'industrie.

Une mutation importante également des métiers et des qualifications de nos industries

Au-delà du nombre d'emplois lui-même, nous vivons actuellement une profonde révolution des qualifications et de l'organisation du travail dans toutes les entreprises. Pour nous il s'agit d'un combat essentiel, car rien est figé sur ce qu'il peut advenir. Et nous pouvons donner plus de responsabilités et d'autonomie aux travailleurs dans des entreprises où le taylorisme était roi, où les systèmes hiérarchiques étaient très pesants. Le mouvement des infirmières actuellement et des cheminots en 86, sont là pour nous rappeler que cette aspiration à la reconnaissance des qualifications, d'un métier, est primordiale pour chaque individu sur son lieu de travail.

La qualification de tous les salariés est essentielle si nous ne voulons pas que se reproduisent des exclusions et de nouvelles formes du taylorisme. C'est aussi le moyen de s'opposer à l'utopie patronale d'une entreprise peuplée de

techniciens et ingénieurs, seuls détenteurs du pouvoir, des responsabilités et d'autonomie. Pour l'instant les patrons, dans la redistribution de l'emploi, pensent essentiellement au court terme avec la précarisation (CDD) et la mise en place des technologies, sans prendre le temps de former les salariés.

La CFDT bataille en première ligne

La FUC-CFDT, au niveau des branches comme des entreprises, s'est battue et se bat sur le terrain de la défense et de la création d'emplois. Les résultats pourraient apparaître dérisoires pour certains face à l'ampleur du problème et des enjeux posés, pourtant ils sont réels et palpables. L'addition de la multitude des actions entreprises par toutes les équipes CFDT se chiffre en milliers d'emplois sauvés ou créés et dans la transformation d'un travail moins subi.

Situer le travail accompli

- Sur la **défense des emplois existants** : avec des actions importantes à Nogueres, Toulouse, St Nazaire...

- Sur le terrain de **reconversion des bassins d'emplois**, face à des fermetures de sites ou d'ateliers (Argenteuil...) par des créations de nouvelles activités et des reconversions individuelles.

- **La Réduction du Temps de travail.** Dans la Chimie, l'accord de branche de 1982 sur les 38 h./hebdomadaires, a permis le maintien de 5 000 emplois. Dans maintes entreprises, la CFDT a obtenu la réduction du temps de travail et sa maîtrise face à des allongements de durée d'utilisation des équipements : Waterman, Fiberglas, Jeanneau, Firestone (voir p.7), etc., la bagarre pour supprimer les heures supplémentaires. Partout où la CFDT a été à l'offensive, avec des propositions portées par les travailleurs, elle a obtenu des résultats. Partout où le syndicalisme s'est placé uniquement sur le terrain de la défensive, on constate l'éclatement des statuts, la précarisation, et aucune avancée sociale pour l'ensemble des travailleurs. La FUC-CFDT est la seule organisation syndicale à demander des accords de branches sur O.R.T.T., condition essentielle pour réduire et maîtriser le temps de travail dans les entreprises.

- **La formation et qualification des salariés.** Dans la plupart des entreprises, les équipes CFDT sont à la pointe du combat sur la formation des salariés face à la révolution des technologies et de l'organisation du travail : (Péchiney Noguères, Hospital...). Il s'agit là d'un combat important puisqu'il est porteur d'émancipation pour les salariés, qu'il est le seul à même d'éviter l'exclusion que pratique le patronat, notamment pour tous les O.S.

- Obtenir la **maîtrise de l'évolution de l'emploi** dans les branches et celle de

l'organisation du travail dans les entreprises. La FUC s'est battue et se bat pour que les Commissions Nationales de l'Emploi (CNPE) soient dotées d'un rôle et de moyens permettant d'anticiper les restructurations et les évolutions des qualifications nécessaires à une profession (accord chimie 87), alors que dans la plupart des cas elles ont un rôle à posteriori, une fois que les licenciements sont prononcés.

La maîtrise de l'organisation du travail est un des enjeux essentiels de la période. La FUC-CFDT là encore est à la pointe du combat pour obtenir dans les branches (voir p.2 et 3) des accords permettant aux organisations syndicales de maîtriser le mouvement et non de le subir comme c'est le cas actuellement. Le patronat, lui, tient à conserver l'exclusive de ce terrain.

Dans les entreprises où des équipes CFDT ont investi l'organisation du travail avec les travailleurs, elles ont également fait bouger les choses.

Tout ce travail au quotidien dans nos sections, dans nos branches, ne fait certes pas la une des journaux, pourtant il est essentiel, face à l'ampleur de la mutation des emplois et qualifications. Il est usant, car face à une perpétuelle mutation, notre travail n'est jamais achevé. Dans cette course de fond l'investissement des adhérents CFDT sur le terrain de l'organisation du travail est primordial.

Une lutte essentielle pour l'avenir du syndicalisme

Aujourd'hui le syndicalisme est décrié et les travailleurs ne se bousculent pas au portillon de l'adhésion et de l'action. Leur mobilisation et adhésion se feront essentiellement sur notre capacité à réhabiliter les valeurs de notre syndicalisme (solidarité, émancipation, autonomie) et à les traduire au présent sur le terrain de l'emploi et de l'organisation du travail.

Solidarité. C'est en premier lieu sur le terrain de l'emploi que nous devons concrétiser cette valeur aujourd'hui

dans les entreprises. En effet, nous ne pouvons accepter :

- que 2 600 000 chômeurs soient exclus de la société, que le coût de cette exclusion remette en cause l'édifice de solidarité que le mouvement ouvrier a mis un siècle à construire : la sécurité sociale.

- que la dualité des statuts et la précarité deviennent une norme. Aujourd'hui 16 millions de salariés à temps plein - 2 millions à temps partiel (pas toujours voulu). Aujourd'hui 400 000 contrats à durée déterminée et des débordements sur les S.I.V.P. et divers stagiaires. Qu'en sera-t-il du statut de tous les salariés en 1995 ?

- que l'on soit mis à la trappe de la recomposition des emplois parce qu'on est « soi-disant » non qualifiés.

Emancipation. Dans la révolution en cours de l'organisation du travail, nous devons être en capacité de mobiliser sur des propositions qui permettent à tout salarié, plus d'intérêt, responsabilité et autonomie dans son travail ; en capacité également d'orienter les mouvements sur le temps de travail pour plus d'emplois et une meilleure maîtrise des salariés sur leur vie au travail et hors travail.

Autonomie. Montrer aux travailleurs en quoi notre projet d'organisation du travail et de contenu des emplois est différent de celui des patrons et de leur logique purement financière et économique, est essentiel pour développer notre capacité de mobilisation. Il en est de même pour la société où nos valeurs sont porteuses d'un tout autre avenir que ce que nous concocte libéralisme ou étatisme.

Notre lutte pour l'emploi exige que notre action ne se limite pas au coup par coup, mais soit portée par des perspectives mobilisatrices et des propositions forgées à partir de nos valeurs. Alors une course de fond l'emploi ? certainement, et nous pouvons être confiants car chaque adhérent(es) de notre organisation est un « Marathon Man ou Woman CFDT » qui fait avancer nos idées et propositions sur son lieu de travail.

Jean-Pierre COCAULT

EVOLUTION DE L'EMPLOI
DANS NOS BRANCHES ET DANS LA SOCIÉTÉ

	1973	1979	1982	1985
PETROLE	44 300	40 200	37 500	33 200
VERRE	72 300	69 700	65 600	57 000
CHIMIE DE BASE	186 000	175 000	159 000	135 000
PARACHIMIE				
PHARMACIE	154 000	159 000	158 000	169 400
CAOUTCHOUC ET TMP	229 000	221 000	210 000	197 000
PAPIER/CARTON	139 000	126 000	117 000	105 000
ENSEMBLE DES EMPLOIS INDUSTRIELS		5 592 000	5 281 000	4 830 000
EMPLOIS TERTIAIRES		6 962 000	7 262 000	7 402 000
TOTAL SALARIES		18 024 000	17 767 000	17 869 000

RENCONTRE NATIONALE - RISQUES INDUSTRIELS

Les 14 et 15 septembre, l'amphithéâtre de l'école d'architecture de Grenoble a abrité la première rencontre jamais organisée par la CFDT sur un tel sujet.

Les militants de la FUC, avec 65 présents, remplissaient à eux seuls, plus du tiers des gradins, aux côtés des « transports » et du « nucléaire » notamment.

Cette rencontre avait même un petit air international puisque deux responsables de secrétariats professionnels internationaux étaient présents : transports et ICEF Chimie. Pour cette dernière, Annie RICE a donné une très intéressante contribution à cette rencontre.

La presse confédérale en a rendu compte, mais il n'est pas inutile d'y revenir, pour rappeler comment la Fédération entend poursuivre son action face à cette problématique du « risque ».

Une analyse originale sur nos réalités

Ce qui a caractérisé notre attitude jusqu'ici, c'est bien la sérénité de notre regard sur le risque industriel. Nous savons que le progrès peut engendrer des « monstres » et nul n'est besoin de remonter à nos souvenirs scolaires sur la préhistoire pour savoir que ceux-ci peuvent cracher le feu ou polluer les rivières. Il en est de même de nos industries (chimique, pétrolière...). Mais nous n'ignorons pas que d'au-

tres industries savent « polluer » sans faire de bruit. Ainsi, les industries papetières ou plastiques peuvent difficilement camoufler leurs dysfonctionnements.

Une véritable politique de protection de l'environnement a moins besoin d'adeptes des « industries non polluantes » que d'industries qui ont la volonté de maîtriser leur processus de production et de s'en donner les moyens.

Notre volonté, notre exigence (vis à vis de cette maîtrise de l'outil de travail, aussi complexe et à risque soit-il), vont jusqu'à revendiquer notre part de responsabilité.

Mais qu'on nous entende bien : il s'agit de notre part de responsabilité dans l'organisation du travail et la répartition des tâches, dans l'élaboration des espaces et installations à partir du moment de leur conception.

Revendiquer ces droits rejoint la prétention de la CFDT à être acteur du changement en inscrivant l'action dans le droit fil des « droits économiques et sociaux de l'homme » (ceux dont on parle si rarement tant ils percutent le pouvoir patronal).

Agir ainsi, c'est aussi revendiquer le droit à la « santé » pour tous. La FUC tient à le souligner car cette démarche n'est pas créée dans le syndicalisme. Comme si se battre pour la santé des travailleurs et des travailleuses, en 1988, était quelque chose d'incongru dans notre civilisation industrielle et sophistiquée. Il faut s'en convaincre : la

santé est un authentique terrain de lutte syndicale.

La fédération souscrit aux propositions confédérales d'action

Edmond MAIRE, dans les conclusions de la rencontre, a souligné quelques propositions auxquelles les syndicats de la FUC ne peuvent que souscrire :

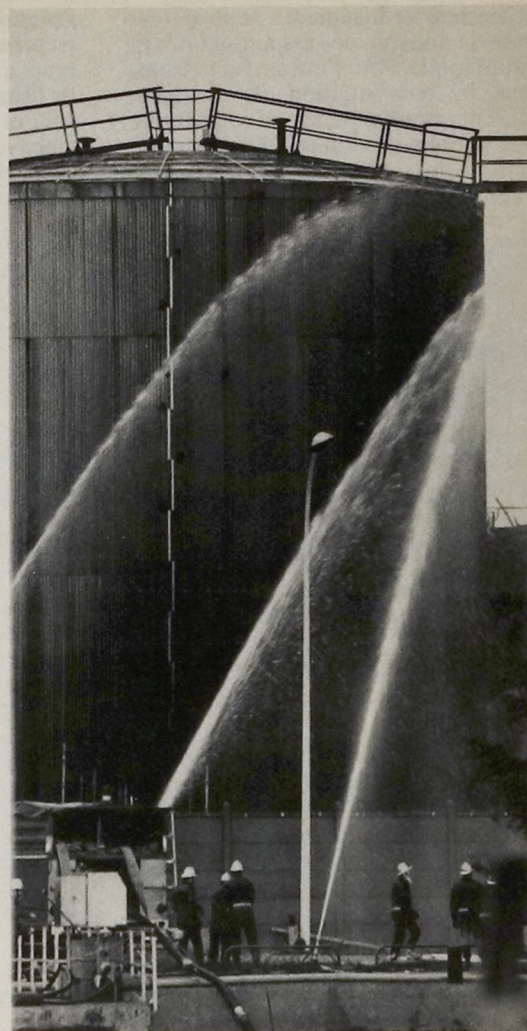
- la constitution de structures nouvelles sous forme de commissions territoriales de sites qui « suivraient » la carte des risques avec le soutien des laboratoires publics de recherche ;

- l'intégration des CHS/CT dans le processus d'élaboration et de suivi des plans de secours ;

- le suivi des déchets et la contrainte de sanctions pour les industriels délinquants ;

- l'élaboration de normes et de directives européennes donnant lieu à consultation des syndicats dans le cadre du Comité consultatif d'Hygiène et de Sécurité de Luxembourg.

Le syndicalisme ne peut qu'y souscrire à cause des compétences qu'il recèle et de l'intérêt évident qu'il a à partager autant (sinon davantage), les préoccupations que les risques encourus. La forte présence des militants Chinois ne doit pas cacher les femmes, même si leur participation est un peu limitée à



Souscrire à ces propositions, c'est engager dès maintenant l'action sur ces objectifs, tout en poursuivant ceux engagés depuis des années par la Fédération.

Apprendre pour mieux agir

S'il y avait une leçon à tirer de cette rencontre, c'est bien celle qui a trait au constat de nos insuffisances.

- comment faire pour prendre en charge les risques ?

- comment faire pour gérer le risque ?

- comment faire pour gérer l'accident (quand il survient) ?

- comment faire... ?

une foule de questions nous interpelle. Nous qui prétendons « mettre le progrès scientifique au service de la justice sociale » ;

- comment faire pour

tenir les deux bouts de la chaîne ?

Il est pourtant urgent que le mouvement syndical et les institutions représentatives des travailleurs (notamment les syndicats du site et les CHS/CT), soient associés davantage au traitement de ces questions.

Sur ces points, la rencontre de Grenoble aura été particulièrement positive.

Loin de « cracher dans notre soupe », nous utiliserons les travaux de ces deux journées comme des tremplins.

Ils seront sources d'informations, et thèmes de formation. Ils seront générateurs de militants mieux armés.

Le combat syndical contre la pollution, pour la qualité de l'environnement, pour la santé, a de beaux jours devant lui.

Pierre BOBE -
Raymond JUIN

Dans cette entreprise du Nord de 1 700 personnes, la section CFDT sentait venir le vent de la mutation - restructuration auquel sont confrontées actuellement maintes équipes syndicales. Pour mieux comprendre et agir, la section a décidé d'aller exposer son problème à la région Chimie. Des yeux d'horizons différents, cela permet de mieux appréhender le paysage, et cela donne de l'air par rapport aux seules lunettes de verre fumé par son entreprise.

Dans ce début 1986, la région Chimie Nord vient de tenir une journée de débats sur l'organisation et la réduction du temps de travail. Les 60 militants et militantes présents décrivent la multitude des mouvements sur le temps de travail à laquelle ils sont confrontés dans les entreprises du Nord. Suite à cette journée, les responsables de la région Chimie Nord ont décidé la mise en place d'un contrat de plan de travail FUC-Région qui puisse permettre d'aider 5 sections à avancer sur le terrain de la maîtrise et réduction du temps de travail. La FUC, elle, doit en tirer les éléments pour une démarche d'action et des outils. Les copains de FIRES-TONE ont compris rapidement que cet apport de l'organisation (confrontation, analyse, propositions, moyens, dynamique) leur était indispensable pour affronter la mutation FIRESTONE.

On retrouve 6 militants de la section aux huit journées de travail que comporte sur un an la réalisation de ce contrat de travail FUC-Région.

Dans un premier temps, la section élabore sa propre analyse de ce qui se passe chez eux pour la restituer aux travailleurs. FIRESTONE restructure sa fabrication de pneus au niveau européen, Béthune se voit attribuer les pneus tourisme, par contre le poids lourd va ailleurs ; des investissements, gestion des stocks mini, etc. Les salariés sentent que l'atelier poids lourd va fermer (suppressions d'emplois ?).

Fin 1987, la CFDT délivre son analyse ; « ok pour la modernisation, mais pas n'importe comment. Elle interpelle les travailleurs. « L'emploi, l'organisation du temps de travail, ça nous intéresse pas qu'un peu !! Cela nous concerne directement pour notre vie au travail et hors travail... Cela concerne directement le nombre d'emplois en 88. On peut en discuter... Non ! avant que la direction nous impose tout ». Telle est la teneur des 2 tracts distribués fin 1987 aux 1700 salariés, qui ne les jettent pas à la poubelle.

Le travail indispensable des adhérents et militants pour débattre avec les travailleurs

A Firestone, la jeune équipe CFDT ne représente que 16% des voix, contre 30% à la CGT, 20% à FO, 7% à la CFTC, le reste en abstentions. Mais tandis que la CGT fait l'autruche et FO



Firestone Béthune : la CFDT met les pendules à l'heure

La section analyse la mutation Firestone avec la région Chimie

le sourd par rapport à la mutation, la CFDT a donné son analyse et interroge les travailleurs. C'est dur, quand il n'y a que six militants et militante, de faire toutes les différentes entrées d'équipes. Mais leur action est payante, le débat s'engage début 1987 dans l'usine. Le patron qui comptait faire sa cuisine tout seul et mettre salariés et syndicats devant le fait accompli, est pris de court.

La CFDT élabore une fiche enquête proposant diverses hypothèses pour le travail le samedi avec réduction du temps de travail de 39 h. à 36 h. (4 équipes sur 6 jours au lieu de 3 équipes sur 5 jours). Une centaine de questionnaires remontent à la section avec des propositions des salariés, mais surtout le débat s'instaure dans les ateliers, autour du café, avec les adhérents et militants CFDT. La CGT rattrape le train en marche en cassant du sucre sur le dos de la CFDT, mais les travailleurs rappellent que l'organisation du temps de travail, leur avenir, ça les intéressent. Enfin la direction, qui provoque un CE express, fera glisser rapidement le débat sur les salaires. En effet, à Firestone les salaires sont pour partie au rendement, et du fait de la réduction du temps de travail c'est un sujet d'actualité brûlante.

La situation aujourd'hui

Du fait du passage en 4 équipes sur 6 jours, 220 emplois ont été maintenus à Béthune, il n'y a pas eu d'exclusion. 900 salariés travaillent 36 h par semaine au lieu de 40 h avec le même salaire (une partie intéressement/mensuel faisant le joint). La polarisation sur les salaires n'a pas permis d'avancer sur le terrain de l'organisation du travail et du temps de travail. C'est un terrain que la section compte investir dorénavant. Depuis fin 1987, la section conforte la formation de ses militants (sessions régionales et fédérales). Les adhérents et militants Firestone sont convaincus qu'ils vivront ce qu'ils changeront, en construisant avec le temps leur action. Une modernisation d'accord, mais avec les travailleurs et sans mettre au placard les ambitions de la CFDT, au contraire.

Jean-Pierre COCAULT

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

LA DUREE DU TRAVAIL EN EUROPE

En 1984, trois pays seulement, la Hollande, l'Angleterre et le Danemark avaient un temps de travail hebdomadaire moyen et réellement effectué, notablement inférieur à 36 h (tableau 2).

Si la réalité observée diffère sensiblement des normes légales ou conventionnelles, c'est en raison des heures supplémentaires particulièrement fréquentes dans la population masculine.

En France et en Belgique, plus de la moitié des salariés travaillent réellement moins de 39 h par semaine, alors qu'en Grèce et au Royaume-Uni, 32% et 24% des salariés travaillent plus de 46 h par semaine (tableau 3).

La comparaison entre les pays où ces statistiques sont disponibles du nombre moyen d'heures réellement travaillées dans une année (cette mesure tient compte des différentes formes de congés), confirme la position de la Belgique en retrait sur les autres pays, alors que le Portugal se distingue par un nombre d'heures plus élevé (tableau 1).

La dispersion du temps de travail entre les différents secteurs couverts par la FUC ne dépasse pas 5%, exception faite du Portugal (tableau 1).

REMARQUES

Ces données datent de 1984 (dernières statistiques disponibles), elles ne peuvent donc traduire les effets des différentes actions lancées pour réduire le temps de travail (Actuellement, en Allemagne par exemple).

Les avancées sur le terrain de la réduction du temps de travail se feront dans des propositions et une action commune du syndicalisme européen.

Yves LEGRAIN

D : Allemagne
I : Italie
B : Belgique
F : France
NL : Hollande
L : Luxembourg
UK : Gde Bretagne
IRL : Irlande
DK : Danemark
GR : Grèce

Cette page a été rédigée avec l'aide de l'ADEC. L'ADEC organise des stages de formation économique, réalise des études et aide les CE à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine économique.
Tél. : 16-1 48.74.97.41.



Tableau 1

NOMBRE MOYEN D'HEURES REELLEMENT TRAVAILLEES DANS UNE ANNEE, EN 1984 (Etablissements de plus de 10 salariés)						
	D	F	I	B	DK	P
Industrie	1 692	1 682	1 728	1 537	1 740	1 948
Raffinage	1 712	1 571	1 796	1 636	1 714	2 163
Verre	1 706	1 653	1 712	1 590	1 720	1 848
Chimie	1 718	1 673	1 746	1 516	1 723	2 108
TMP	1 692	1 663	1 708	1 572	1 708	1 741
Caoutchouc	1 649	1 651	1 698	1 605	1 704	1 978
Papier Carton	1 712	1 680	1 707	1 581	1 724	1 933

Tableau 2

DUREE MOYENNE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE REELLEMENT EFFECTUEE											
Heure/semaine	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DK	GR	Moyenne
TOTAL	40,5	40,3	39,1	37,2	40,3	40,2	36,6	43,5	35,5	42,2	39,2
Homme	43,3	43,1	40,6	41,6	42,5	41,8	42,3	46,5	39,4	43,6	42,3
Femmes	36,0	36,3	36,0	28,5	36,2	37,2	28,6	36,6	30,6	39,7	34,0

Tableau 3

TEMPS DE TRAVAIL REELLEMENT EFFECTUE (% DE SALAIRES SUIVANT LA DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE)											
Pourcentages	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DK	GR	Moyenne
Moins de 36h00 par semaine	7,5	16,0	15,0	18,0	11,0	10,0	28,0	16,0	27,0	24,0	16,5
36 à 39h00 par semaine	10,0	43,5	15,0	12,0	46,0	1,5	22,0	5,0	4,0	8,0	21,0
Plus de 39h00 par semaine	82,5	40,5	70,0	70,0	43,0	88,5	50,0	79,0	69,0	68,0	62,5