

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 31 SEPTEMBRE 1992

PENSER AUTREMENT LE TEMPS

Le temps de travail est demeuré le temps dominant de nos sociétés bien qu'il ne représente plus que 12,5% du temps de vie éveillé d'une personne atteignant 73 ans.

Combien de temps faudra-t-il au nouveau temps dominant, le temps libéré du travail, pour être reconnu et structurer une nouvelle représentation sociale ?

A défaut de ce débat et d'imagination nous pouvons compter demain 4 millions de chômeurs.



BRANCHES

- ACTION EMPLOI CHEZ WATERMAN
- LES VISITEURS MÉDICAUX p. 2 et 3

DOSSIER

DÉVELOPPER LA CFDT CHEZ LES CADRES DE NOS INDUSTRIES.

p. 4 et 5

ENVIRONNEMENT

INVESTIR LE TRAITEMENT DES DÉCHETS À BULLY.



p. 6

**DÉVELOPPEMENT
TOUS SUR LE PONT.**



p. 7

● SALAIRES MINIMA ET INDICES DES PRIX

p. 8

L'avenir ?... Une question de temps

Histoire de temps sociaux et de temps dominants.

Il s'agit de grandes catégories de temps qu'une société se donne pour coordonner et rythmer les principales activités sociales auxquelles elle accorde une valeur toute particulière : temps de travail, temps libre, temps familial, temps de l'éducation etc.

L'articulation de ces différents temps est la condition nécessaire à toute vie collective, elle constitue la trame de la vie sociale, la véritable « respiration de la société ».

Les différents temps sociaux forment une structure symbolique qui s'organise autour du temps dominant, temps dont les valeurs et l'organisation pénètrent l'ensemble des autres temps sociaux qui en dépendent.

Temps sacré dans les sociétés primitives, temps religieux au moyen âge, temps de travail dans nos sociétés industrialisées, par opposition au temps libre.

Il nous reste à écrire la suite, mais l'organisation du temps est un vecteur privilégié de la mise en ordre de la société comme l'a dit Michel FOUCAULT.

Aujourd'hui nous avons gardé comme temps dominant le temps de travail, alors qu'il ne représente plus que 12,3 % du temps de vie éveillée d'une personne ayant une espérance de vie de 73 ans.

Tous nos schémas de société sont forgés autour du travail. Avant il y a l'école, pendant il faut courir, et après la chaise longue, mais on n'existe plus ! Tous ceux qui en sont exclus, ne sont rien : le drame de celui qui est au chômage. Pourtant les enquêtes de la dernière décennie sur la hiérarchie des valeurs les rééquilibrent fortement vers la sphère du privé : famille, réalisation de soi...

Combien de temps faut-il au nouveau temps dominant, le temps libéré du travail, pour être objectivement reconnu comme tel et structurer une nouvelle représentation sociale ?

Seule une nouvelle réduction-aménagement-répartition du travail peut apporter une solution durable, or c'est bloqué depuis 10 ans. La politique de l'autruche menée par tous les décideurs actuellement est un non-sens. Elle ne peut mener qu'à la déliquescence de la société : exclusions, peurs, corporatismes etc. C'est le débat qu'il nous faut engager dans la C.F.D.T. et avec les salariés.

L'EMPLOI, C'EST TROP SERIEUX POUR LE LAISSER AUX PATRONS !

A SAINT-HERBLAIN, près de NANTES, les 880 salariés de WATERMAN réalisent les stylos dont nous avons tous, au moins entendu parler, à défaut d'en posséder un, voire plusieurs. Mais les salariés n'y coulent pas tous une vie aussi bien réglée que le débit de l'encre des stylos

la reprise du marché devrait alors se réaliser. La CFDT annonce clairement qu'elle est d'accord pour négocier les modalités de cet aménagement du temps de travail. En effet, alors que l'entreprise a déjà connu, par le passé, des pertes d'emplois, la perspective d'une

sive qui sont à mi-temps ! De son côté, la CFDT continue d'intervenir auprès de la direction pour éviter une telle mesure. Elle informe les salariés des garanties qui pourraient être négociées dans un accord de modulation d'horaires. Le comité d'établissement est convoqué et les

elle fait part de mesures de chômage partiel pour les ouvriers de fabrication.

La direction et la CGT se sont donc rejointes sur le terrain d'une irresponsabilité qui se traduit par 29 suppressions d'emplois, dont 13 licenciements secs !

En mai, à l'occasion des élections de comité d'établissement, la CFDT progresse de + 9 %, tous collèges confondus (+ 25 % chez les Agents de Maîtrise !). Avec cette progression, la CFDT a fait savoir qu'elle entendait bien être un interlocuteur incontournable dans l'entreprise, pour de futures négociations !

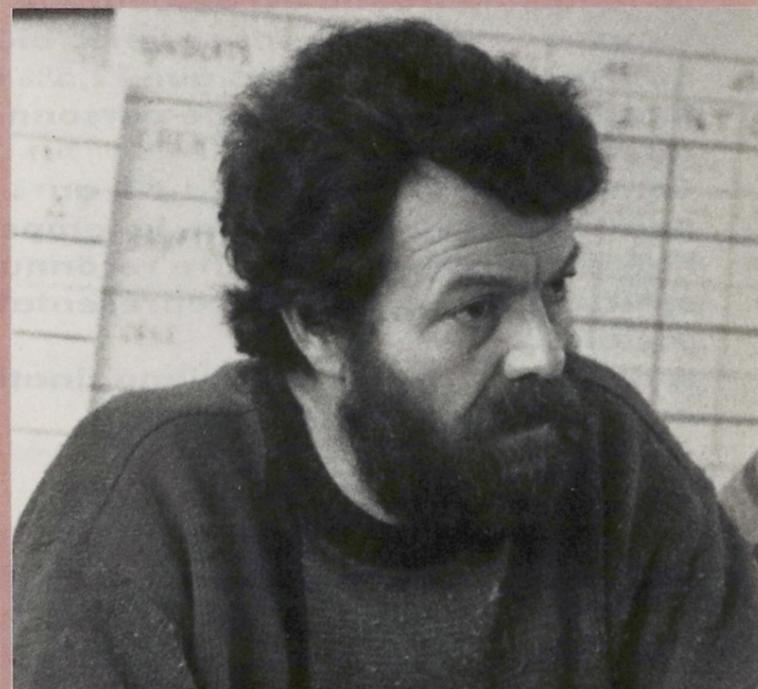
Fin juin 1992, on croit rêver : c'est le genre poussés russes, ou « quand y'en a plus, y'en a encore » ! Avec une direction qui gère « à vue » son entreprise, et encore... on a le sentiment qu'elle est en plein brouillard !

Le chef d'établissement annonce la fin du chômage partiel. Il précise même qu'il faudrait embaucher. Aussi, il propose de négocier un accord de modulation !

Pour la CFDT, il est impossible de laisser faire la direction une nouvelle fois. A Saint-Herblain, on est sûr qu'il est temps que se concrétise une gestion prévisionnelle de l'emploi.

La CFDT a vu son audience progresser ainsi que son nombre d'adhérents. Forte de ce résultat, elle va agir pour que les salariés puissent écrire eux-mêmes leur histoire.

Jacques CALTOT.



La CFDT Waterman progresse.

à plume. En fin d'année 1991, la conjoncture économique étant de la partie, les ventes n'ont pas atteint les résultats escomptés. Aussi, en mars 1992, alors que l'entreprise est en bonne santé, la direction propose, pour adapter les stocks et la production à cette situation, de négocier un aménagement du temps de travail. Il s'agit de passer de 35 à 32 heures par semaine jusqu'à la fin 1992. Le tout sans perte de salaires. Ensuite, en 1993, il suffira de récupérer les heures, car

l'organisation du travail négociée pour éviter licenciements ou chômage partiel, une gestion innovante de la question de l'emploi ne pouvait qu'avoir l'aval de la section CFDT. C'était compter sans une CGT majoritaire, qui parle alors de flexibilité et du péril que cela va entraîner. Face à ce refus de la CGT, la direction annonce qu'elle licenciera 24 salariés... La CGT ajoutant même que l'on peut commencer par les salariés en retraite progres-

sions sont annoncés. Lorsque les délégués demandent la venue d'un expert (cas de licenciement économique), la direction « réajuste » alors avec 5 licenciements de plus, soit 29 ! Ce n'est que vers le 10 avril 1992, que la CGT fait savoir qu'elle est d'accord pour négocier un accord de modulation d'horaires... mais c'est trop tard, la direction ne veut plus rien changer. Même, elle en rajoute, car prétextant une étude plus approfondie de la situation économique (sic !),

PHARMACIE



CCN PHARMACIE - 3 CHANTIERS !



La formation initiale des visiteurs médicaux

Il s'agit de conclure l'accord définitif après 3 années d'expérimentation, un texte qui fixera le niveau et le contenu de la formation, les modalités d'agrément et du suivi des écoles, les conditions d'examen, la remise de la carte professionnelle, etc.. Un accord qui permettra enfin de reconnaître la qualification réelle des visiteurs médicaux.

La formation professionnelle et permanente

Un dossier difficile à conclure du fait de notre attachement à l'obtention de moyens de négociation et de participation des organisations syndicales à la définition des choix et à leurs suivis. La Chambre patronale refusant d'intégrer ces éléments et se contentant de

proposer un accord définissant les principes de la formation.

Les classifications

Reprise des négociations après près de 20 ans de volonté vaine de conclure une nouvelle grille plus adaptée aux réalités du travail et prenant en compte les compétences et qualifications réelles des salariés définissant les moyens d'évolution, les modalités d'application, etc.. Une négociation qui sera longue mais que nous espérons conclure.

A ces trois chantiers s'ajoute le gros dossier salaires pour lequel nous avons demandé l'arbitrage du ministère du travail. Dans la pharmacie du pain sur la planche.

Bernadette NOUVELLOT



Papier carton :

La CFDT progresse dans de nombreuses entreprises : 81 % des voix à Kaysersberg, 51 % chez Stora à Corbehem, 81 % chez Socar à Roubaix etc. Il faudra concrétiser en adhésions et formation des équipes.

Caoutchouc :

100 militantes et militants de Michelin Clermont se sont réunis le 26 juin. Avenir de l'entreprise, situation économique et technologique fut à l'ordre du jour pour traiter de l'emploi. Un débat sur temps de travail et temps de vie a été amorcé : les sommes de temps de travail nécessaires à toute production sont réduites par les techniques. On ne peut garder nos vieux schémas, à moins de continuer à exclure, exclure... exclure.

Plasturgie :

Chateaubriant, Oyonnax, la campagne développement prend de la dynamique. Les négociations salariales d'octobre seront l'occasion de renouer de nouveaux contacts avec les entreprises où nous ne sommes pas implantés.

Chimie :

La CFDT prend le poste de secrétaire du Comité de groupe Rhône Poulenc à la CGT qui le détenait depuis sa création. Après Michelin, Solvay etc. cette prise de contrôle de la CFDT traduit une progression qu'il s'agit d'enraciner en adhésions.

Développement :

Le 16 septembre le Bureau National de notre fédération fera le bilan de notre action des 3 années écoulées et adoptera des mesures pour un engagement plus ferme de toutes les sections et syndicats dans la syndicalisation.

Europe :

La FUC multiplie les échanges et confrontation avec les syndicats européens pour donner du corps à l'Europe sociale. Un numéro spécial Europe est disponible dans chaque section : Initiatives syndicales de Septembre.

UN IMPERATIF : DEVELOPPER LA CFDT CHEZ LES CADRES 12 % DES SALARIES EN 92

Toutes nos industries n'emploient pas le même pourcentage de cadres parmi leurs effectifs salariés.

Le pétrole, la pharmacie, et dans une moindre mesure, la chimie, sont les branches professionnelles qui emploient le plus de cadres proportionnellement à leurs effectifs comme l'indique le tableau ci-dessous.

Les cadres des industries chimiques travaillent, pour près de la moitié dans les sièges sociaux (administration, commercial), pour un tiers en production et pour un bon quart en recherche-développement.

Qu'ils soient au siège de leur société ou dans un centre de recherche plutôt qu'en production, n'est pas sans importance : les premiers accorderont plus d'importance à leurs compétences car leurs responsabilités seront surtout basées sur une technique ou un métier ; quant aux seconds, ils seront surtout marqués au sein de l'entreprise par leurs responsabilités hiérarchiques qui ont tendance à les séparer de la masse des autres salariés.

Qu'est-ce qu'un cadre ?

Il est vrai qu'avec l'embauche massive de techniciens titulaires de diplômes de niveau BAC + 2, la frontière cadre-non cadre, particulièrement visible en France, tend à disparaître. Les techniciens supérieurs et les cadres ont des fonctions de plus en plus similaires, surtout en recherche et dans les sièges sociaux. De plus, certaines sociétés, filiales de grands groupes étrangers, cherchent à faire disparaître cette barrière, tandis que l'ensemble des entreprises a compris que les gains de productivité futurs reposeront sur l'ensemble des salariés et plus seulement sur les cadres.

Pourtant, chacun dans l'entreprise identifie parfaitement qui est cadre et qui ne l'est pas, qui l'est par nature (diplôme surtout) et qui a été promu. Car si la fonction de cadre est de moins en moins spécifique, le statut, lui, demeure : il est bien identifié dans toutes les conventions collectives nationales par les avenants ou les dispositions spé-



cifiques aux cadres qu'elles comportent. Classifications à critères classants, absence de prime d'ancienneté, reconnaissance des diplômes d'ingénieur sont notamment précisées clairement.

La population cadre a tendance à se crispier aujourd'hui sur ce statut, tant il est vrai que ce qui n'était pas écrit dans les conventions (augmentations individuelles, évolutions de carrière quasi garanties, accès privilégié à la formation continue...) a été plus au moins limité et, en même temps, étendu à la catégorie maîtrise-technicien.

Les cadres ont besoin du syndicalisme...

Les cadres sont particulièrement marqués par les surcharges de travail, la mobilité professionnelle, l'isolement et la compétition au sein de l'entreprise. Ils ont besoin de se rencontrer hors de l'entreprise, de confronter avec d'autres salariés leur point de vue, d'échanger des informations sur l'entreprise et sur leur activité professionnelle.

Ils commencent à être marqués fortement par le chômage, notamment les plus âgés. Eux aussi doivent se préoccuper de l'évolution de leurs compé-

tences et veiller à ce que l'organisation du travail comme les missions qui leur sont confiées, ne diminuent leur qualification.

Ainsi, les rencontres ou les colloques que nous pouvons organiser avec eux, avec la participation de spécialistes de telle ou telle question, leur apportent un « plus » professionnel. La richesse des confrontations entre des réalités d'entreprise différentes et la possibilité de replacer les transformations de leur fonctions dans un contexte plus large contribuent au renforcement de leur qualification.

La presse cadres diffusée par l'UCC (Union Confédérale des Cadres) joue le même rôle. Il est capital que les syndicats paient les timbres cadres de tous leurs adhérents cadres, afin que ceux-ci reçoivent les revues diffusées par l'UCC.

L'UCC réalise chaque année une enquête salaires dont les résultats sont diffusés en juillet.

Enfin l'UCC propose le service ouvre-boîte aux étudiants et aux jeunes cadres recherchant un emploi. Ce service leur permet de rencontrer des adhérents CFDT, cadres dans leur entreprise, afin de se renseigner sur tous les sujets qu'ils souhaitent aborder (conditions de travail, évolution de carrière, mobilité, salaires...) avant d'accepter un emploi dans la même société. Une façon d'aider de futurs cadres et de nouer

un premier contact avec eux. Un investissement-temps à privilégier pour les adhérents cadres d'une section syndicale.

...Et notre syndicalisme à besoin des cadres

Au milieu des bouleversements que connaissent les organisations du travail dans les entreprises, les cadres sont situés à des lieux-charnières où, avec d'autres, ils ont la possibilité de modifier durablement le contenu des tâches et les rapports de pouvoir dans l'entreprise. Dans leur activité professionnelle quotidienne, ils prennent des décisions qui sont lourdes de conséquence sur le façon dont sont conduits et bâtis les changements dans les modes de gestion de l'entreprise et d'organisation du travail. Leur sensibilisation à nos valeurs d'émancipation, de solidarité, d'autonomie et de démocratie ainsi que leur syndicalisation deviennent primordiales.

Notre volonté de les syndiquer nous conduit inmanquablement à innover et à réfléchir au contenu de l'adhésion : promouvoir de nouveaux modes d'action syndicale au sein même de l'activité professionnelle quotidienne, valoriser l'activité syndicale dans l'évolution de carrière et la qualification professionnelle.

Leur participation aux structures syndicales comme leur culture participative peuvent contribuer à donner une autre place à l'adhérent et transférer des compétences, des informations ou des méthodes qui rendront nos pratiques syndicales plus efficaces, encore davantage tournées vers l'avenir et vers les préoccupations des salariés.

Une prise en charge déjà réelle dans quelques lieux

Dans la région lyonnaise, dans une section syndicale d'un site de recherche-développement, un groupe de jeunes cadres s'est constitué pour lister les principales préoccupations des cadres : la gestion des carrières, l'organisation et la définition de son travail, la méconnaissance des compétences présentes sur le site, l'inégalité des salaires homme-femmes, l'intégration des congés maternité dans la carrière, les entretiens individuels. Il propose à tous les cadres CFDT du site de venir en débattre lors d'un dîner, point de départ d'un plan d'action pour la syndicalisation.

Dans le Béarn, une dynamique s'engage autour des salaires et des classifications des cadres. A Paris, la réflexion s'oriente prioritairement dans les sièges sociaux, sur le lien qui unit l'organisation du travail et des services d'une part, et la prise de décision, l'exercice du pouvoir, d'autre part.

Des pistes se dessinent aussi en Normandie et dans le Nord.

Le groupe fédéral cadres s'est donné comme objectif de soutenir ou de conduire ses différentes initiatives. D'autres dossiers à constituer ont été retenus : un travail sur les axes de recherche à développer dans les industries chimiques pour privilégier l'emploi et la protection de l'environnement ; le dossier des salaires et des augmentations individuelles. Une chose est sûre nous ne pouvons plus faire l'impasse sur notre développement chez les cadres.

Marc DELUZET

Branche	Nbre de salariés	Nbre Cadres	%
CHIMIE	230 000	30 000	13,4
PETROLE	75 000	15 000	20
PLASTURGIE	136 000	10 900	8
CAOUTCHOUC	75 000	4 800	6,4
PHARMACIE	77 000	15 000	19,5
P/CARTON	100 000	7 500	7,5
DROGUERIE	5 000	700	14
REPARTITION	15 200	900	5,9
VERRE	35 000	2 800	8,7
TOTAL	726 000	86 600	11,9



INVESTIR DANS L'ENVIRONNEMENT POUR MAINTENIR L'EMPLOI A BULLY

Début 1990, après un an de discussions clandestines et partisans, le ministère de l'industrie annonçait la énième restructuration de la chimie française. Le groupe ORKEM, bénéficiaire (3 milliards de bénéfiques), était éclaté. La chimie lourde était attribuée à ATOCHEM. La chimie fine à TOTAL. Après les CCE des 3 et 22 Mai 1990 d'ATOCHEM, il était confirmé, entre autre, la fermeture du Centre de Recherche Nord (CRN) situé sur la plateforme chimique de

cessé de provoquer et d'alerter les personnalités politiques, économiques et sociales de la Région pour que ces effets d'annonces ne restent pas lettre morte. Ainsi, à partir d'août 1991, sous l'aval à la fois du Préfet du Pas-de-Calais et du Sous-Préfet de LENS des réunions de travail, avec les chargés

169 de transformations - 14 300 salariés (85 personnes effectif moyen) - une localisation inter-régionale sur LENS-BETHUNE en particulier (donc près du CRN de BULLY), en fait la reconversion du bassin minier.

interrogées s'estiment impliquées par ce thème.

- 42 % avouent ne pas être au courant des recherches dans ce domaine.

Un effort de diffusion d'informations et d'expériences est donc souhaité sur ce thème, afin, concernant la maîtrise technologique, de favoriser le rapprochement de partenaires potentiels (recherche associative, partenariat, relation avec les labos) et, concernant l'environnement, être en capacité de dialoguer de façon suivie avec d'autres professions, institutions ou groupements concernés par ce problème.

Un plus pour la Plasturgie du Nord

Outre la rentabilité, l'amélioration de la qualité arrive en seconde préoccupation car au travers des réponses des entreprises il est possible de sentir un certain embarras : la préoccupation de l'environnement.

En effet, au regard d'un sondage récent (assises régionales de la plasturgie)

- 65 % des entreprises

La balle dans le camp d'ELF

Alors les plastiques : un pas vers la valorisation ?

C'est du moins ce que

prétend la communication interne d'ELF ATOCHEM, dans un numéro spécial Sécurité Environnement

« ... ces déchets (plastiques) sont en fait un potentiel de matière et d'énergie, potentiel qu'ELF ATOCHEM entend exploiter en s'associant à diverses opérations de récupération et de traitement... »

Aujourd'hui, la CFDT, les salariés d'ELF ATOCHEM, les acteurs décisionnels de la Région Nord, s'inquiètent de voir perdurer un tel écart entre les assurances, les engagements de M. PUECHAL, PDG du groupe, et l'inertie rencontrée sur le terrain.

Nous invitons ELF ATOCHEM à sortir de sa frilosité légendaire, le temps n'est plus aux « gazouillis intellectuels » et aux querelles stériles avec les pouvoirs publics, mais à l'action concrète en faveur de l'emploi. La CFDT, dans le Nord, à Elf, à la FUC s'emploiera pour cette conversion utile pour la plasturgie du Nord et ses emplois.

Frédéric DECARNE
Région Chimie NORD



Le traitement des déchets pour assurer l'avenir de la Plasturgie

BULLY/MAZINGARBE, qui employait 255 chercheurs.

En juin 1990, ATOCHEM devant la presse régionale annonçait... « ATOCHEM a pour objectif de parvenir, en pleine concertation avec toutes les instances concernées, à un projet de conversion du Centre avant le 31 décembre 1990 ».

...« Par ailleurs, pour contribuer à l'expansion de la région, ATOCHEM est chargée d'apporter son aide à la création de 200 emplois »...

L'action de la CFDT

Depuis cette date, l'Union Régionale Chimie CFDT, en lien avec la liaison ELF Aquitaine CFDT n'a

de missions de la Préfecture, vont se tenir sur la reconversion du CRN et sur l'avenir même de la plateforme, la finalité étant de réunir autour d'une même table tous les acteurs de ce dossier (élus, représentants des pouvoirs publics, la DRIRE, par exemple), industriels et la CFDT bien entendu, quisqu'à l'initiative de cette action.

Nos propositions sur la reconversion du CRN portent sur la valorisation et le recyclage des déchets industriels et matières plastiques, cela pourrait conduire à la création d'un G.I.E. de recherche en association avec des entreprises de plasturgie de la région.

Notons, à cet effet, que la plasturgie dans le Nord, c'est :

- 200 entreprises dont

Les équipes CFDT du Nord s'emploient pour cette reconversion de Bully





Le bureau national fédéral du 16 Septembre sera consacré à cette priorité.

PLUS QUE JAMAIS, LE DEVELOPPEMENT, CONDITION DE NOTRE AVENIR !

C'est avec une énergie renouvelée que nous abordons cette rentrée de septembre. Les vacances ont permis de se déconnecter du quotidien du travail, de changer les habitudes. Alors, c'est avec un œil neuf que nous regardons l'année qui commence... et nous sommes remplis de bonnes résolutions.

Alors,... allons-y !

Il y a juste trois mois, en juin dernier, la confédération a annoncé une progression de + 2,32 % pour 1991, du nombre de ses adhérents. Après + 0,65 en 1989 et + 3,65 % en 1990, c'est là le signe d'un développement qui se poursuit. On ne peut que s'en féliciter.

Pour notre Fédération, par contre, il n'en est pas de même. Si nous aussi, nous avons inscrit des résultats positifs en 1989 et 1990, en 1991 nous stagnons. Ce résultat tombe là, comme un couperet. Il est global, sans nuance, et nous appelle à réagir, à nous poser la question : pourquoi un tel résultat pour notre Fédération ?

Nous avons lancé, en janvier 1990, une campagne syndicalisation/développement pour faire face à la diminution continue de nos adhérents depuis plusieurs années d'une part, et aussi parce que pour nous, le syndicalisme doit être un syndicalisme qui repose et existe par ses adhérents.

Six mois plus tard, en juin 1990, se mettait en place la campagne « Puissance 100 », pour une action de restructuration des équipes syndicales, afin de retrouver dynamisme, efficacité et adhé-

rents. Nous avons alors créé une nouvelle race de militants, les Apuifuc, ayant pour tâche de diagnostiquer « l'état de santé » de la section et ensuite d'aider l'équipe à redéfinir objectif et plan de travail.

Ambitieux programme et néanmoins réaliste !

Depuis lors, chaque deux mois, nous avons pu lire dans les précédents numéros d'Initiatives, des articles et témoignages d'une activité réelle de sections ou de syndicats et les résultats obtenus en matière de développement. Toutes les régions ou branches professionnelles ont été, à un moment donné, mis à la Une de ces articles. le Nord avec Lestrem, Boussois ou Socar. La Bourgogne avec KODAK. Le Centre avec Hutchinson. La région Rhône-Alpes avec ELF à Feyzin, le SLIC avec le Centre de Recherches Rhône-Poulenc. La région Parisienne avec Raja et la SGN etc...

Alors, pourquoi ce résultat constaté en juin 1992 ?

Pour reprendre un exemple déjà cité, nous sommes dans la situation où les nouveaux adhérents sont comme l'eau que l'on ajoute dans la baignoire, afin de mieux la remplir. Mais négligents, nous ne tenons pas compte des fuites ! En effet, nous avons mis en avant les résultats et avancées que nous pouvions constater, tant en nombre d'adhérents ici ou là, mais aussi au niveau des résultats aux élections professionnelles.

Nous avons focalisé notre attention sur ces résultats qui entraînent bien dans

notre campagne, même si par ailleurs on pouvait noter la difficulté à augmenter le nombre de nos Apuifuc.

En revanche, nous n'avons pas mis l'accent sur les « fuites », les démissions ou les départs, voire même : nous ne nous en sommes pas souciés.

Il nous faut alors réfléchir à cette question : pourquoi donc des adhérents quittent-ils l'organisation. Ils étaient adhérents et un jour ils partent... Leur demande-t-on pourquoi, quelles sont leurs raisons ? Si dans une équipe de football ou de basket un joueur décide de ne plus jouer, on lui demanderait alors les raisons qui motivent son départ.

Pourquoi ne le fait-on pas avec l'adhérent qui décide de quitter l'organisation. Pourquoi ne se pose-t-on pas cette question du départ ?

Tous les efforts et tous les signes qui ont traduit meilleurs fonctionnements et adhésions nouvelles n'auront donc pas suffi « au minimum » à équilibrer tous les départs.

Le choix que nous avons fait d'un syndicalisme de transformation nécessite notre renforcement, *notre indispensable renforcement*. Le nombre de nos adhérents est une condition essentielle d'existence du syndicalisme que nous voulons faire vivre.

Tout le monde en est-il conscient ?

La syndicalisation et par là même, le développement, c'est avant tout une action volontariste.



Les Apuifuc, une action à démultiplier.

Mais pour cela, l'action de la seule Fédération ou des Apuifuc est insuffisante. La syndicalisation correspond à une ambition et à un projet, il convient donc de prolonger les décisions et le travail entrepris par quelque-uns et alors d'engager une action, un mouvement qui impliquent toute les structures de l'organisation.

Le développement est une dynamique à inscrire dans chaque section car nous ne pouvons en rester là !

Renouvelons nos pratiques syndicales, nos relations avec les adhérents, avec les salariés. Créons une tout autre présence sur le terrain pour une tout autre efficacité.

Le développement, c'est possible !

A nous de jouer.

Jacques CALTOT.

Chiffres et statistiques

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		36,1055	36,1055 × K Mise en place de la R.G.A. : (K 130 - 140) = 73 200 F (K 150 - 160) = 78 400 F (K 175 - 190) = 86 800 F (K 205 - 225) = 99 300 F (K 235 - 250) = 114 000 F	01.09.92 01.01.92 01.01.92 01.01.92 01.01.92
Pétrole		39,6756	(39,6756 × K) + 0,9954 × (880-K)	01.09.92
Caoutchouc	18,03	31,09	Du K130 au K190 = 5 522 + 6,42 × (K-130) K supérieur à 190 = 31,09 × K (accord FO)	01.11.91
Verre mécanique	18,75	32,6250	(32,6250 × K) + 611,719 × $\frac{(880-K)}{755}$	01.10.92
Verre à la main	18,40	32,70	0,0558 × (K-115) + 32,70 × 169,65 pour K < 205	31.12.91
Miroiterie		29,77	29,77 + 0,0853 (K-100) + 0,0428 (K-275)	01.07.92
Pharmacie		33,19059	(33,19059 × K) + 20,74 × (200-K)	01.09.91
Droguerie pharmacie		32,246	RMMGK = K × 32,246 + 7,438 × (350-K)	01.08.92
Répartition	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 19,334 × K + 7,260 (160-K) + 2,837 × (200-K) + 4,291 × (250-K)			01.10.92
Plasturgie	Du K130 au K 185 = 4 970 + 24 × (K-130) K supérieur à 185 = 6 290 + 29,15 × (K-185)			01.11.90
Instruments à écrire		37,30	37,30 × K	01.10.91
Papier carton			Production/Transformation O.E.T.A.M. : 21,19 base calcul prime 19,42 Cadres : 38,47 primes incluses Cartonnage O.E. 20,10 AM : 20,55 Caches 36,80	01.01.91 01.01.91 01.01.92 01.01.92 01.01.92
Articles			Fabrication Salaire minima mensuel : 5 655 F	01.03.92
Papeterie			Distribution : 20,20	01.09.91
Navigation de Plaisance		21,62	Salaire mensuel de Demarrage de la grille : 5 306 F	01.11.90

REVALORISATION DU SMIC			
Taux horaire (F)	Evolution (%)	Salaire mensuel (F)	Date d'application
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	2,50	5 306,66	01.07.90
31,94	2,10	5 418,63	01.12.90
32,66	2,30	5 540,76	01.07.91
33,31	2,00	5 629,39	01.03.92
34,06	2,30	5 756,14	01.07.92
Moyenne forfaitaire : 169 h et 65/100 par mois.			

EVOLUTION DES PRIX					
	1990	1991		1992	
base 100 en 1980	Indice des prix	augmentations en %	Indice des prix	Augmentations en %	Indice des prix
Janvier	180,7	+0,4	187,1	+0,3	192,6
Février	181,1	+0,2	187,4	+0,3	193,1
Mars	181,7	+0,1	187,6	+0,3	193,6
Avril	182,4	+0,3	188,2	+0,3	194,1
Mai	182,8	+0,3	188,7	+0,3	194,6
Juin	183,1	+0,2	189,1		
Juillet		+0,4	189,8		
Août	184,7	+0,2	190,2		
Septembre	185,7	+0,2	190,7		
Octobre	186,7	+0,4	191,4		
Novembre	186,4	+0,3	192,0		
Décembre	186,3	+0,1	192,1		

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