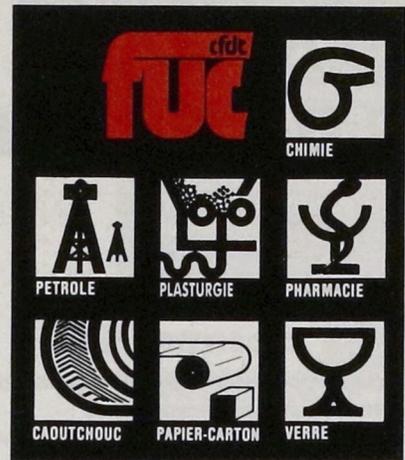


Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 32 NOVEMBRE 1992



LA CFDT AVANCE



EMBOITEZ LUI LE PAS POUR LES PRUD'HOMMES

Les résultats des élections CE 1991 place la CFDT en première place des organisations syndicales. Nous devons confirmer cette avancée le 9 décembre. En ce mois de novembre la CFDT a besoin de vous tous pour dialoguer avec les salariés.

BRANCHES

- VERS LA 5^e EQUIPE CHEZ S^t GOBAIN
- UN PLUS POUR LES SALAIRES DANS LA CHIMIE

p. 2 et 3

DOSSIER

PARTAGER L'ADHESION



p. 4 et 5

CONDITIONS DE TRAVAIL

- LA CFDT MICHELIN PERMET UNE AVANCEE SUR LE DROIT DE RETRAIT DES SALAIRES.



p. 6

DEVELOPPEMENT A RHONE POULENC DECINES.

p. 7

ANALYSE DE L'EVOLUTION DES SALAIRES EN 1991

p. 8

S'AFFIRMER CFDT POUR LE 9 DECEMBRE

Presque partout dans les entreprises couvertes par le champ de la Fédération, la CFDT progresse en voix et dans l'accès aux postes de responsabilités des manettes sociales (CE, CCE, CHSCT...). Il en est ainsi dans les groupes d'envergure internationale (Rhône-Poulenc, Solvay, SNPE, Michelin...) comme dans les entreprises plus modestes (Socar, SGN...).

Cette progression ne doit rien au hasard, elle est la reconnaissance, par les salariés, d'un syndicalisme qui fait face à la mutation profonde que vivent les salariés, apporte des propositions et sait prendre ses responsabilités en actant dans des accords de nouvelles garanties pour les travailleurs. En cela, nous sommes différents de la CGT et de FO le « non à tout » ne pèse que très peu sur les transformations actuelles et ne rend pas le meilleur service aux salariés (voir l'exemple des dockers et dans ce numéro le retard pour l'amélioration des conditions de travail des postés de Saint Gobain).

La plus forte progression est aussi, et d'abord, le fruit d'équipes qui mènent une action forte de communication et de dialogue avec leurs salariés : sur le contenu du travail, les conditions de travail, les salaires et classifications, etc. Quand tous les militants sont sur le pont avec des adhérents informés et ayant des débats privilégiés, ça décoiffe ! Ces progressions sont encore trop rares, c'est pourquoi la FUC a décidé de donner un nouveau coup de fouet à sa politique de développement. Les résultats des élections CE 1991 nous place pour la première fois devant la CGT. Nous ne devons pas cependant nous gargariser, il nous reste beaucoup à faire pour rapprocher les salariés de la CFDT. Cette brise qui pousse la CFDT, nous devons tous la conforter à l'occasion de la campagne prud'hommes en affirmant haut et fort nos idées, nos propositions, nos acquis. Tracts, affiches, dialogue dans les ateliers et dans la ville... le 9 décembre, la place de la CFDT dépend de vous.

VERRE



REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL, UNE IDEE A LA MODE

Si certains pensent que l'on piétine en matière de réduction du temps de travail deux informations venant des entreprises du verre, laissent espérer quelques avancées prochaines.

** D'abord, chez BSN se discute un accord sur des **pré-retraites progressives**. Il s'agit d'ouvrir, à certaines catégories ciblées du personnel, la possibilité de travailler à mi-temps, en contrepartie de quoi, il y a embauche d'un CDI. Ces dispositions sont financées partie par l'entreprise, partie par l'Etat, le salarié conservant une rémunération proche de celle qu'il avait en travaillant à plein temps.

Cette formule semble une bonne réponse aux demandes des travailleurs postés âgés de plus

de 55 ans. C'est un nouveau chantier de négociation que les militants cédétistes du verre sont invités à ouvrir en profitant des incitations des pouvoirs publics.

** Ensuite, l'horizon se dégage pour terminer la mise en place de la **cinquième équipe**. Les salariés qui s'étaient laissés abuser par les campagnes mensongères de la CGT bloquant les négociations mesurent aujourd'hui ce qu'ils ont perdu par rapport à leurs collègues des entreprises où la CFDT a négocié un accord.

Il y a six mois, l'accord cinquième équipe négocié par la CFDT en 1985, chez SAINT-GOBAIN, sur le site de OIRY, mais combattu par la CGT vient enfin d'être signé par 4 organisations syndicales, sans la CGT. Cet

accord reprend à l'identique celui proposé 7 ans plus tôt.

Au vu de ce succès, les militants CFDT des autres sites de SAINT-GOBAIN ont repris leurs dossiers et l'on devrait bientôt parler de cinquième équipe à LAGNIEU, COGNAC

En attendant, il faut tirer les conclusions de cette affaire. En empêchant la conclusion d'un accord, en 1985, la CGT a fait perdre 105 postes de repos aux verriers de OIRY !!!

Les verriers de la CFDT peuvent engager en toute sérénité des discussions sur la réduction du temps de travail. Ils ont une excellente réponse à ceux qui oseraient les accuser de brader les acquis des salariés.

Yves LEGRAIN



« Vivement la 5^e équipe dans tout la groupe St Gobain. »



REVALORISATION DES BAS SALAIRES DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES.



« Avec la CFDT les salaires chimie grimpent. »

Notre accord « salaires » du 28/11/91 s'applique pleinement pendant l'année 1992, et on doit vérifier au 31 décembre 1992 que les salariés ont bien perçu leur Rémunération Garantie Annuelle.

Définition : La rémunération Garantie Annuelle comprend :

- le salaire de base annuel
 - le montant des primes de vacances ou 13^e mois
 - des primes spécifiques à l'entreprise. = R.G.A
- Chaque paire de coefficient dispose d'une R.G.A aux coefficients
- 130-140 la RGA est de : 73 200 F
 - 150-160 : 78 400 F
 - 175-190 : 86 800 F
 - 205-225 : 99 300 F

- 235-250 : 114 000 F.

La garantie pour chaque salarié est donc la R.G.A. + les primes conventionnelles individuelles qui suivent :

- + l'ancienneté
- + les inconvénients ou astreintes
- + les nuisances
- + les heures suppl., etc..

Le minimum hiérarchique conventionnel est très inférieur à ces sommes = exemple avec la valeur du point au 01/09/92 à 36,1055

- Mini 130 = 4 694 F soit pour l'année : 56 324 F
- Mini 150 = 5 416 F : 64 990 F
- Mini 175 = 6 318 F : 75 821 F
- Mini 205 = 7 402 : 88 819 F
- Mini 235 = 8 485 :

101 817 F

Les salariés des Industries chimiques, et surtout nos adhérents doivent comprendre la nature et les enjeux de cet accord novateur.

1) Cet accord met fin à la dérive de la valeur du point par rapport à l'indice INSEE (exemple : en 1992 + 4,8%)

2) Cet accord relève non seulement *les minima* mais aussi *des salaires réels* : c'est à dire qu'une partie des salariés (environ 10%) aura directement une augmentation de salaires grâce à l'accord (surtout dans les PME).

3) Cet accord profite à *l'ensemble des salariés* par l'augmentation des primes calculées sur la Valeur du Point (+ 4,8).

4) Cet accord de convention collective constitue *une garantie plus élevée* pour tous les salariés confrontés à des changements d'entreprise ou à des dénonciations d'accord.

5) Enfin cet accord procure aux jeunes embauchés des industries chimiques, *un salaire d'embauche garanti* à différents niveaux, alors que précédemment cette garantie était le SMIC ou un minimum ridicule !

Les adhérents CFDT se doivent de bien faire appliquer cet accord pour eux mêmes, et pour leurs collègues de travail ; et à cette occasion, ils doivent proposer aux salariés d'adhérer à la CFDT : *le syndicat* qui a des principes et des valeurs « revaloriser les bas salaires », et qui obtient des résultats.

Dominique OLIVIER

Emploi :

L'action entreprise par la CFDT dans la reconversion de Noguères a permis la réindustrialisation du bassin d'emplois avec l'apport de 650 emplois aujourd'hui.

ELF France :

L'action de la CFDT (Feyzin, Nangis...) a déjà permis l'embauche de jeunes. Des négociations continuent actuellement.

Développement :

Le STIC PARIS a réuni 100 militants sur le thème du développement le 24 septembre 1992 à Paris avec information sur la Charte des mandats. Le Nord fera de même en 1993, et votre région ?...

CHSCT :

200 questionnaires de l'enquête fédérale sont remontées à la Fédération. peut-être manquent-ils encore le votre. La FUC sera plus à même de combler vos souhaits et attentes.

SNPE :

Victoire historique de la CFDT. Depuis qu'ils existent, les délégués ouvriers à la sécurité étaient tous CGT ; ils reviennent maintenant à la CFDT qui assoit ainsi sa position majoritaire. A noter : Signature par 4 syndicats sur 5 de l'accord « Prévoyance » (CFDT, FO, CFTC, CGC).

Plasturgie :

La paritaire sur les salaires minima aura lieu le 17 décembre 1992, une ultime chance pour la Chambre Patronale et les syndicats de sortir de l'ornière actuelle où les quatre derniers coefficients sont en dessous du SMIC.



Dossier

PARTAGER L'ADHESION

Peut-on concevoir une société sans syndicalisme ? Peut-on imaginer en cette fin de 20^e siècle, notre société sans mouvement organisé des salariés, donc sans organisation syndicale ?

A de telles questions, la réponse par l'énumération de tout ce que les organisations syndicales ont conquis comme droits et garanties pour les salariés n'est pas suffisant. Les salariés, en effet, sont prêts à reconnaître ce rôle historique. Mais cela ne les convainc pas qu'il y a intérêt et utilité, pour eux, d'être adhérents aujourd'hui et demain.

Il faut plutôt se demander s'il est imaginable de faire face aux mutations en cours, au plan économique et social, dans une société où les débats et confrontations se réduiraient seulement à l'expression des hommes politiques, aux commentaires des médias et à l'émergence de mouvements sporadiques ?

Peut-on imaginer, par exemple, que les idées de solidarité entre actifs, chômeurs et retraités progressent, si les personnes ne débattent pas de ces questions, ne s'approprient pas des informations complexes, ne forment pas leur manière de concevoir le développement de cette solidarité. Pour que de tels débats soient possibles et aient réellement lieu, il faut des organisations qui en fassent la base de leur fonctionnement.

Une force pour peser et agir

C'est justement un des rôles principaux du syndicalisme d'adhérents. La vie sociale est un rapport de forces

permanent. Pour défendre les salariés et faire valoir leurs revendications, le syndicat a besoin d'être représentatif. Fort pour peser, fort pour influencer, fort pour obtenir gain de cause.

Cette force lui vient d'abord de ceux qu'il organise. Bien sûr, il y a l'élection qui permet de mesurer la représentativité, mais cela ne saurait suffire. L'adhésion est nécessaire, car elle seule donne la force réelle, la mesure de l'implantation. Un solide réseau d'adhérents dans les entreprises, les services,

les ateliers permet au syndicalisme d'être un lieu de rassemblement une force de transformation, et l'expression d'une tout autre représentativité !

L'adhérent est l'élément clef de notre syndicalisme. Cela ne signifie pas seulement que son avis doit être pris en compte, mais aussi qu'il « pèse » réellement sur la vie syndicale, la définition des positions, le choix des actions.

A partir de là, l'organisation syndicale peut être un moyen de l'autonomie des individus, un amplificateur de leurs aspirations.

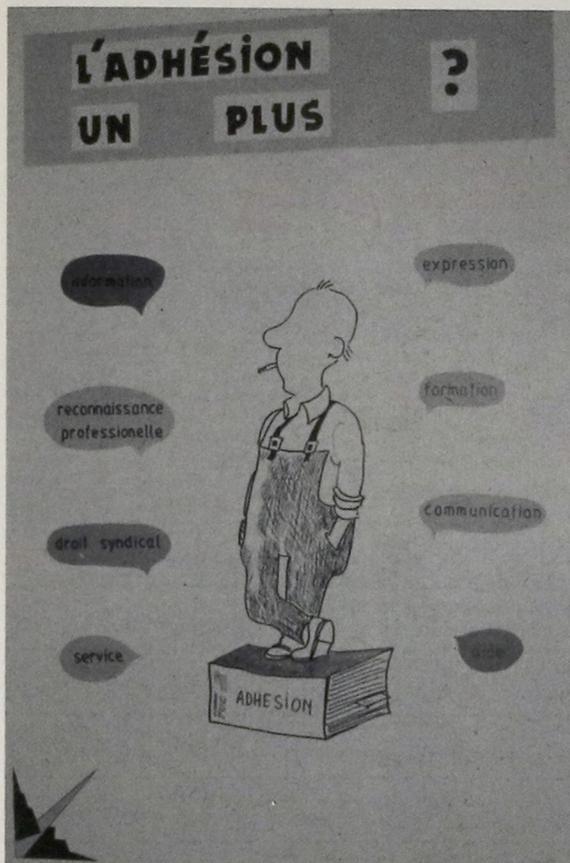
Alors pourquoi le nombre de nos adhérents ne progresse-t-il pas ? Esquignons une réponse :

Il y a des salariés qui viennent d'eux-mêmes demander à adhérer, parce qu'ils trouvent qu'il est naturel d'être adhérents dès qu'ils travaillent ou parce qu'ils peuvent ainsi avoir une certaine garantie en cas de problème. Mais ces salariés ne sont pas le plus grand nombre... Le plus souvent l'adhésion a été proposée, à un moment donné, au salarié qui est devenu adhérent.

Proposer l'adhésion

S'il n'y a pas régulièrement des militants et des adhérents qui proposent aux salariés d'adhérer, l'idée ne fait pas son chemin.





Or, proposer l'adhésion n'est pas une démarche spontanée dans la CFDT. Il y a bien sûr la timidité des autres qui fait obstacle. Mais il y a aussi des attitudes curieuses : l'adhésion ne serait, par exemple, valable que si la personne fait d'elle-même la démarche.

L'action de proposer l'adhésion ne serait qu'une sorte de racolage... Comme une pression sur le salarié à qui on forcerait la main.

Croire que proposer l'adhésion c'est exercer une pression sur les salariés, n'est-ce pas nier la capacité d'auto-détermination des salariés. N'est-ce pas considérer que les salariés de fait se font influencer, et nier ainsi leur libre arbitre ?

Proposer l'adhésion, c'est de fait reconnaître la capacité de chaque individu d'accepter mais aussi de refuser. S'adresser à un salarié en lui proposant l'adhésion, c'est le reconnaître responsable, autonome, doté d'un libre arbitre. C'est avoir une relation adulte, d'égal à égal, c'est lui reconnaître la capacité de choisir librement et lui donner la possibilité d'exercer cette liberté.

Vouloir que les salariés qui adhèrent à la CFDT soient par avance d'accord avec la CFDT, c'est de fait, mettre un préalable à l'adhésion pour une majorité de salariés dont la caractéristique est précisément de ne pas connaître la CFDT. Pour pouvoir être en accord avec la CFDT, il faut d'abord la connaître, et pour pouvoir la connaître, il faut y avoir accès.

Cela s'apparente au raisonnement des employeurs qui refusent d'embaucher des jeunes sans expérience profession-

nelle, alors que pour avoir de l'expérience, il faut pouvoir être embauché !

Dans notre conception de l'adhésion, un salarié peut très bien adhérer comme « demandeur de services », et découvrir ensuite une autre motivation à l'adhésion, par exemple la dimension émancipatrice de la CFDT.

Quarante, cinquante, soixante francs par mois ou plus suivant la rémunération. Etre adhérent c'est payer une cotisation au syndicat, c'est accepter de consacrer une part de son revenu pour que la CFDT existe, agisse, défende les intérêts des salariés.

Dans ce choix, il y a, bien sûr, une certaine représentation de l'utilité immédiate de la CFDT pour soi, de la nécessité qu'existe une telle organisation syndicale dans la société française, du besoin que certaines idées soient défendues. Mais il reste toujours que, pour l'adhérent, cotiser est une dépense qu'il choisit de faire à la

place d'autres.

Le plus à l'adhérent

Réfléchir à la contrepartie de cette dépense, c'est-à-dire à ce que reçoit un adhérent en retour de sa cotisation, n'est pas un raisonnement scandaleux. La contrepartie n'est pas forcément composée d'avantages matériels. Elle est un ensemble de choses qui prouve

qu'être adhérent, c'est être différent d'un salarié qui ne l'est pas. Pourquoi, en effet continuer à verser une cotisation chaque mois si l'on a strictement rien de plus que les salariés qui eux, ne cotisent pas !

— Un salarié rencontre un problème : l'aider est peut-être, en plus du fait que c'est un de nos rôles, le moyen de lui montrer l'efficacité de l'organisation. Un adhérent rencontre un problème : il doit être sûr que l'organisation l'aidera, car il y a droit.

Cette différence dans l'aide et la défense est indispensable, sinon devenir adhérent perd une partie de son sens.

— Etre adhérent, c'est être en position clef dans la CFDT. C'est être consulté, informé différemment des autres salariés, avoir une « voix au chapitre » que les autres n'ont pas est le sens premier de l'adhésion.

Pour nous, adhérent ou militant, nous savons bien que l'adhésion se fait à la sympathie, soit d'une personne ou d'une équipe, soit dans la reconnaissance de compétences, mais aussi sur le partage d'idées, d'objectifs ou de propositions.

Ce n'est jamais le fait du hasard. C'est bien l'image que donnent les militants, la section, l'organisation qui est déterminante.

Etre adhérent, nous le vivons comme un élément positif dans notre vie de salarié. C'est un moyen d'information, de formation, de participation, la conquête d'une liberté.

Nous savons que le syndicalisme vit avec et par ses adhérents et que son existence et son identité en dépendent. Notre adhésion à la CFDT... C'est une idée à partager.

Alors demain, proposons l'adhésion à nos collègues de travail.

Jacques CALTOT



MICHELIN : LA CFDT S'IMPOSE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Les Militants CFDT Michelin ont donné un bon coup de pouce pour le Droit de retrait.

Le droit de retrait des salariés confirmé par un jugement du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

La CFDT Michelin vient de faire avancer une interprétation positive de l'article L 231-8 du Code du Travail.

En effet, la Manufacture Michelin a été condamnée pour avoir sanctionné deux travailleurs qui avaient quitté leur poste de travail à cause d'un risque d'intoxication.

Les salariés ont souligné qu'ils avaient pu penser à un produit toxique nuisible pour leur santé en l'absence de renseignement susceptible de les rassurer ; que l'information ne leur a été fournie que trois jours plus tard ; que ce produit, dénommé Protecsole (résine thermoplastique et solvant), de-

vait être employé dans des locaux aérés et porter une étiquette ; que les conditions d'une précédente utilisation du même produit dans un autre coin de l'atelier, plus éloigné des machines concernées, étaient différentes ; qu'un accident était survenu à l'occasion de l'emploi d'un produit similaire, le 12 septembre 1985, et qu'ils avaient regagné leur poste de travail après dissipation des odeurs grâce à l'ouverture des vasistas.

Le jugement précise : « Il n'était donc nullement besoin pour les demandeurs de s'assurer, par eux-mêmes expérimentalement, de la toxicité ou de l'innocuité d'un produit qui provoquait déjà certains symptômes allergiques et ce, d'autant moins qu'aucun rensei-

gnement vraiment digne de foi ne permettait raisonnablement de calmer leur inquiétude.

C'est donc à juste titre qu'ils ont exercé leur droit de retrait, avec d'autant plus de mesure et de circonspection qu'ils ont constamment suivi une conduite idoine objectivement exempte de fantaisie, en reprenant leur travail après une aération efficace et sans même attendre de recevoir une information plus complète avant la fin de l'équipe de nuit.

Les demandes de paiement de salaire peuvent donc être accueillies. Il serait en outre inéquitable de laisser à la charge des demandeurs les frais de déplacement et de constitution de dossier, qu'ils ont exposés à l'occasion de l'instance,

et qui peuvent être évalués à 300,00 F pour chacun d'eux ».

Un plus pour le droit de retrait

Conclusion : Les salariés et particulièrement nos adhérents doivent connaître précisément les possibilités qu'offre le droit de retrait :

Le droit de retrait a été institué dans un but de prévention, c'est-à-dire avant qu'un accident ne se matérialise. Mais rien n'empêche qu'il s'exerce après un accident, lorsque l'employeur n'a pris aucune mesure immédiate et que d'autres salariés restent exposés au même risque grave.

Bien sûr, l'utilisation du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une

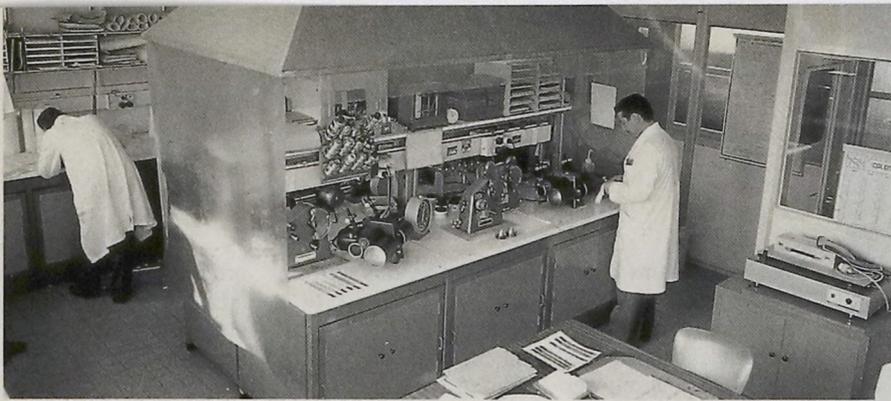
nouvelle situation de danger.

Une fois le danger signalé à l'employeur, ou à son représentant, oralement ou par écrit, le salarié est protégé contre toute sanction ou retenue de salaire.

Le jugement de Clermont-Ferrand précise avec finesse, la notion de risque : « L'exercice du droit de retrait se conçoit concrètement comme la réaction appropriée à la détection objective d'anomalies suffisamment graves pour induire une idée de danger et inciter à s'éloigner... »

Les salariés peuvent être directement les meilleurs protecteurs de leur santé et sécurité pour peu qu'ils connaissent leurs droits !

Dominique OLIVIER



EFFORT DE DEVELOPPEMENT A RHONE-POULENC DECINES

A Rhône-Poulenc Décines, près de Lyon, la Société de recherche-développement compte 880 salariés dont 810 techniciens, agents de maîtrise ou cadres. Une moyenne d'âge très élevée, 45 ans, en particulier chez les OETAM, ce qui traduit bien l'arrêt des embauches dans ces catégories depuis une dizaine d'années. A remarquer d'autre part, une mobilité non négligeable chez les jeunes Ingénieurs et Cadres.

La CFDT, majoritaire depuis de nombreuses années, compte aujourd'hui 42 % des voix. Une CGT, présente aussi dans l'établissement, est en perte de vitesse avec 16 %, une CGC qui fait un certain travail avec 27 % et une CFTC qui a vu le jour il y a cinq ans, affiche 15 %.

Des 150 adhérents (dont 25 cadres), une cinquantaine est impliqué dans le Conseil de la section. Une solide équipe d'animation qui, elle aussi suit la moyenne d'âge de l'établissement et commence, de ce fait, à demander pour certains de ses membres la possibilité de souffler un peu.

La section est aujourd'hui le pilier central du nouveau syndicat de l'est lyonnais (SELTIC) qui compte 15 sections et 330 adhérents.

Au niveau de l'établissement, il est prévu le départ de 50 salariés d'ici à la fin de l'année, sans compter les conséquences pour l'emploi que pourrait entraîner le regroupement annoncé des deux centres lyonnais. Alors, cet état des lieux, bien que très incomplet, a suffi largement pour que la section se penche sur son avenir et mette en œuvre un plan d'urgence, afin de retrouver une relève d'adhérents et de militants capables de pérenniser l'action CFDT.

Le « top départ » est donné le 15 novembre 1990, et des objectifs sont fixés :

- avoir un contact avec tous les nouveaux embauchés ; faire un suivi de tout adhérent muté ou rattaché, contacter tous les anciens adhérents, compte tenu de la tâche, un développeur est mis en place pour coordonner l'action de l'ensemble des élus.

- la mise en œuvre de ce travail commence par la constitution d'un dossier d'accueil. Il contient une lettre de bien-

venue, une liste de tous les élus « L'équipe CFDT », le livret d'accueil fédéral, et celui de l'UCC quand il s'agit d'un Cadre. Il s'y trouve aussi le dernier « CFDT magazine » et un bulletin d'adhésion.

- le courrier aux anciens adhérents est suivi d'une rencontre individuelle.

- organisées sur les heures d'informations payées, des réunions de 7 ou 8 cadres se font dans l'entreprise.

- des contacts sont pris avec les salariés perçus comme sympathisants.

Pour ce qui est du suivi de l'expérience, la section a ouvert un cahier de « syndicalisation » où est résumé le contenu des rencontres. Celles-ci durent entre 1 heure et 1 heure 30 et il est proposé à chaque interlocuteur de le considérer comme un adhérent à part entière durant une période de 6 mois. Ce qui implique pour la section d'envoyer à ces « adhérents en herbe » la même information qu'à tous les adhérents.

Après 18 mois, un premier bilan chiffré des 40 anciens adhérents recontactés, 2 ont réadhéré. 90 entrevues ont eu lieu et 30 personnes reçoivent le courrier adhérent. 18 ont rejoint la section CFDT, dont 10 cadres.

Afin d'enraciner ces adhésions et de mieux responsabiliser ces nouveaux adhérents, une formation expérimentale sur 2 jours s'est tenue à partir du module « Pavot ». Elle était animée par Bernadette Nouvellot, Secrétaire Fédérale, et Adria Houbairi de la Région Chimie.

En prolongement de ce travail de syndicalisation, une réflexion a été réalisée par un groupe de jeunes cadres, nouveaux adhérents, avec pour objectif :

- comment intéresser les Cadres à l'action syndicale et en particulier à l'action de la CFDT ?

Lors d'un dîner-débat qui s'est tenu le 15 septembre dernier avec l'ensemble des adhérents cadres, les propositions du groupe de travail ont été débattues. Au travers de ses adhérents Cadres, la section CFDT aura participé le 16 octobre 1992 à Lyon au colloque « Entreprise et Environnement : responsabilité des cadres ».

L'expérience sort de l'entreprise.

Section du même syndicat, la section HOSPAL démarre une expérience i-

dentique, la volonté et l'enthousiasme de l'équipe font qu'ils ont déjà obtenu des résultats.

En ce qui concerne la formation « nouveaux adhérents », compte tenu du premier bilan, il est probable que l'expérience sera renouvelée et élargie au niveau du syndicat.

La section tire un bilan :

Le fait de prendre du temps pour venir discuter avec un délégué, en salle syndicale, de la syndicalisation, et ceci durant son temps de travail, voilà une satisfaction. Et c'est à plus de 95 % que les salariés ont accepté. C'est déjà un grand succès ; à cela une ouverture d'esprit, une curiosité et une attention toute particulière des participants vis à vis de la question syndicale, cela rend très optimiste quant à l'avenir et brise d'une certaine façon le mythe de l'individualisme des jeunes. Même s'il reste encore beaucoup à faire pour transformer ces sympathisants en adhérents ; le plus grand nombre apprécie la qualité du dialogue



et de l'accueil de la CFDT... Et s'en souviendra en temps voulu. Autre satisfaction : la sensibilisation, au sein de la section, des militants au problème de la syndicalisation, ne serait-ce que par le fait que la question est évoquée chaque semaine en Bureau.

A noter aussi la plus grande prise en compte de la syndicalisation des Cadres, grâce aux réflexions des jeunes nouveaux adhérents.

Les difficultés sont pointées :

- La centralisation de l'essentiel des contacts par le développeur, sur qui les autres militants ont tendance à se reposer, ce qui diminue l'ampleur des contacts potentiels à réaliser.

- Le temps important à dégager pour préparer et réaliser les rencontres.

En guise de conclusion : pas d'exemplarité, mais cela démontre que le syndicalisme d'adhérents n'est pas un mythe. Il s'agit d'y croire, puis de se mettre au boulot et de retrouver les chemins de rencontre et du dialogue avec les salariés de nos entreprises.

Jean ABELA
(Rhône-Poulenc Décines),
Jacques CALTOT
(Responsable Fédéral
du développement).



ANALYSE DES SALAIRES 1991

Le ralentissement de l'activité économique française s'est accentué depuis 1989, même si l'évolution générale reste positive. Selon l'INSEE, le produit intérieur brut (le PIB mesure la production intérieure quelle que soit la nationalité des producteurs) est passé de 5 735 milliards de francs en 1988, à 6 787 milliards en 1991, soit une progression en volume pour l'année 1991 de 1,2 % (contre 2,2 % en 1990). Il faut remarquer que ce taux reste supérieur à celui des pays

de l'OCDE réunis qui est de 0,8 % et qu'il est conforme à la moyenne CCE (1,3 %).

Globalement, la répartition des fruits de la croissance en 1991 avantage surtout les salariés. La masse totale de la rémunération des salariés croît de 1,5 % en 1991 par rapport à l'année précédente, alors que celle du capital baisse de -1 %. Toutefois, en valeur, la croissance de la rémunération totale salariale marque le pas en 1991 de façon importante.

Nous reprendrons ici les grandes conclusions du dernier rapport du Centre d'Etudes des Revenus et des coûts pour retracer l'évolution des rémunérations.

Selon le ministère du travail, le taux de salaire horaire brut aurait crû de 4,1 % en 1991. Des différences peuvent être repérées selon les secteurs d'activité. Toutefois (voir tableau), on observe que l'industrie du verre, du papier, du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques ont enregistré durant cette dernière année des hausses inférieures à la hausse moyenne du taux de salaire horaire. Une forte hausse, est par contre observable dans le secteur de la chimie de base. Ces disparités sectorielles reposent la question de « l'égalitarisation » des fruits de croissance entre les secteurs riches et les secteurs pauvres.

Contrairement à la tendance observable les années précédentes, il apparaît que dans un même secteur les cadres bénéficient plus, selon le CERC, des hausses salariales que les autres catégories socio-professionnelles alors que dans le même temps leur taux de

chômage va en s'accroissant.

Deux autres conclusions du rapport du CERC doivent retenir l'attention, toutes deux vont à l'encontre des idées reçues. La première a trait aux primes. Entre 1989 et 1991 on constate qu'il n'y a pas accroissement de la part des primes dans la rémunération brute. De source ministérielle, le pourcentage d'entreprises accordant des augmentations individualisées de salaire s'est

productif chargé d'intégrer dans son travail des nouveaux aspects de contrôle ou de qualité ? La deuxième conclusion du CERC, plutôt explosive au regard du discours patronal, porte sur le poids des cotisations sociales. Les taux de cotisations sociales obligatoires assises sous le plafond de la sécurité sociale et redevable par l'employeur continuent de baisser : moins 0,84 points en 1991. Pour mémoire, on peut rappeler pour l'année

EN MILLIARDS DE FRANCS						
	Suppl 89/88		Suppl 90/89		Sup 91/90	
	en Valeur	%	en Valeur	%	en Valeur	%
Rémunération du travail salariés	93 MF	+2,8	107 MF	+3,2	53 MF	+1,5
En milliards de francs						

Sources : CERC

stabilisé autour de 36 %, alors qu'il était en constante progression depuis plusieurs années. Plus surprenant, un mouvement inverse parmi les entreprises de 1 000 à 5 000 salariés est décelable : elles sont de plus en plus nombreuses à jouer la carte des augmentations générales. Louable souci d'égalité ou bien recherche du maintien de la paix sociale ? Toujours est-il qu'un retour en arrière est repérable. En proportion la part de primes reçue par les cadres tendrait à diminuer alors que celle des ouvriers augmenterait légèrement. Ne peut-on y voir là le signe de « la récompense » donnée au personnel

1991 une baisse de 0,06 points de cotisations versées aux Assedic pour financer les prestations de chômage. Pour les salariés au contraire la situation reste sensiblement la même. A noter que la mise en place de la CSG a eu un impact redistributif en faveur des ménages à revenus modestes ou moyens.

En conclusion on peut dire que pour toutes les catégories de ménages salariés, la croissance du pouvoir d'achat serait plus faible de -0,5 points cette dernière année, et ce malgré le nouveau souffle donné à la négociation de branche dans l'optique de relever les bas salaires.

Nathalie DYONET

VARIATION DU TAUX DE SALAIRE BRUT OUVRIER (Sources : Ministère du Travail)				
	Janv 89 à Janv 90	Janv 90 à Janv 91	Janv 91 à Janv 92	Variation Annuelle Moyenne
Industrie du Verre	4,0	4,4	3,0	3,8
Chimie de base	4,6	3,8	4,8	4,4
Parachimie et Industrie Pharmaceutique	4,3	4,7	4,0	4,3
Industrie du Papier-Carton	3,7	4,5	3,8	4,0
Industrie du Caoutchouc et de la TMP	3,9	4,4	3,1	3,8

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