

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 22 MARS 91

L'EMPLOI UN COMBAT POUR L'AVENIR

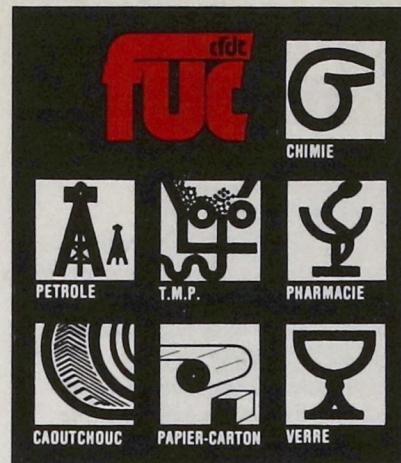


LOS JOVENES TRABAJADORES HACIA EL AÑO 2000

YOUNG WORKERS TOWARDS THE YEAR 2000
LES JEUNES TRAVAILLEURS FACE A L'AN 2000
JUNGE ARBEITER VORAN IN'S JAHR 2000

Partout les salariés les moins qualifiés sont menacés d'exclusion. Partout la jeunesse exprime son inquiétude face à l'avenir.

Parce qu'il est refus de l'indifférence et de l'exclusion le combat syndical pour l'emploi est essentiel et demeure un des piliers de la cohésion de notre Démocratie.



BRANCHES

● **CAOUTCHOUC**
l'urgence
de la
formation.



● **PLASTURGIE :**
un accord
pour l'insertion des
travailleurs handicapés.

● **PETROLE :** un accord
salaire qui porte ses fruits.

p. 2 et 3

DOSSIER

**CHEQUE SYNDICAL ET
ADHESION**

p. 4 et 5



CONDITIONS DE TRAVAIL.
L'équipe Fédérale
ENVIRONNEMENT se
renforce.

p. 6

**SYNDICALISATION
DEVELOPPEMENT**

KODAK CHALON
La CFDT prend des
couleurs.

p. 7

ECONOMIE :

● **Bilan 90 et Perspectives 91.**

p. 8

L'emploi, toujours et encore

Après plusieurs années de reprise, notre économie a donné quelques signes d'essoufflement en 1990. Cet infléchissement de la croissance se confirme dans différents pays industrialisés (Etats-Unis, Grande Bretagne, Espagne....) et dans une moindre mesure au Japon et en Allemagne, confrontée à l'impact économique de sa réunification. En ce début 1991 il en est de même pour le tableau de bord économique et social français. Depuis le 15 Janvier s'y ajoute l'incertitude liée au conflit du Golfe. Le retour de la paix, la vraie, au Moyen-Orient, est un impératif pour toutes les populations de cette région, pour la démocratie, et pour l'ensemble de l'économie mondiale.

Après une période d'amélioration, la situation de l'emploi se détériore à nouveau. Le nombre de chômeurs a repassé la barre fatidique des deux millions et demi.

Des secteurs industriels (automobile, caoutchouc, électronique...) amorcent de nouvelles restructurations. Partout les salariés les moins qualifiés sont menacés d'exclusion, partout la jeunesse exprime son inquiétude face à l'avenir.

Dans le même temps, de nombreux chefs d'entreprises affirment qu'ils embaucheraient s'ils trouvaient la main d'œuvre qualifiée qu'ils cherchent. Comme si l'investissement formation, les dispositifs de qualification, n'existaient pas. Nombre de directions n'apportent à la modernisation que des solutions palliatives : heures supplémentaires et chômage partiel, recours massif aux contrats précaires.

Il nous faut donc poursuivre le combat syndical pour l'emploi et toujours considérer que ce combat est la priorité de notre syndicalisme. L'action pour l'emploi est une action multiforme qui se mène dans et hors l'entreprise : formation professionnelle, réduction et organisation du temps de travail, etc. Parce qu'il est refus de l'indifférence et de l'exclusion, ce combat est essentiel. Il est le point central de la cohésion de notre démocratie.

Rédaction : FUC-CFDT 42.02.42.09
47/49 av. Simon Bolivar. 75950 Paris cedex 19
Réalisation : Incidences 40.12.26.79

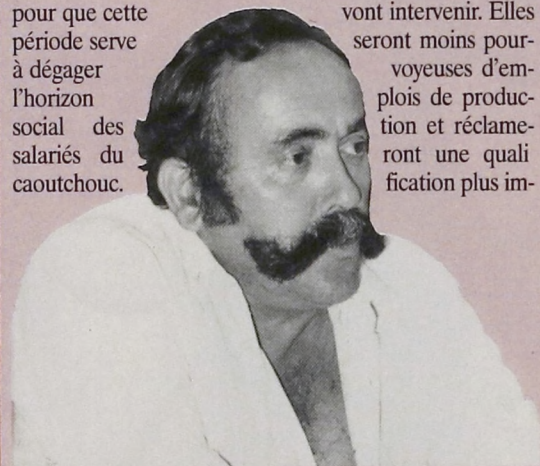


EMPLOI : MESURES D'URGENCE DANS LE CAOUTCHOUC

107 000 EMPLOIS en 1980, 76 000 aujourd'hui, combien en 1995 ?

Cette coupe sombre a été effectuée sans trop de heurts, dans la mesure d'un recours massif aux départs en pré-retraites et aux non-remplacements des salariés partant en retraite. La présence géographique des usines n'était pas remise en cause. Les investissements technologiques en étaient au stade expérimental.

La CFDT est intervenue pour que cette période serve à dégager l'horizon social des salariés du caoutchouc.



- demande d'étude sur l'évolution des métiers du caoutchouc,

- demande de négociation, dans la branche, d'un accord cadre sur les évolutions de l'emploi résultant des transformations techniques et d'organisation du travail.

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

l'écroulement de certains bassins d'emplois.

Aujourd'hui nous sommes aux bords d'une mutation d'ampleur

Le marché et les productions se mesurent à l'échelle européenne sinon mondiale. Ces mouvements entraînent maintes restructurations.

Les évolutions technologiques sont en passe de sortir du stade expérimental pour rejoindre l'opérationnel. Dans le pneumatique, de nouvelles machines automatisées

vont intervenir. Elles seront moins pourvoyeuses d'emplois de production et réclameront une qualification plus im-

portante des salariés.

Faute de s'être penchée sur le problème de la modernisation, la profession se doit aujourd'hui de prendre en urgence certaines mesures :

* Investissement massif en formation professionnelle, notamment auprès des moins qualifiés

* Appréhension de la politique des bassins d'emplois ou le caoutchouc est fortement présent (Clermont-Ferrand, Bourges, Amiens, Montluçon...)

Ce sont ces priorités que la CFDT développe auprès de tous les partenaires sociaux.

Jean-Pierre COCAULT.

T.M.P.



ACCORD POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES

Le 30 Octobre 1990 nous avons signé l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la Plasturgie.

Cet accord est dorénavant étendu par les Pouvoirs publics.

Il s'agit d'un accord de dynamique, et non d'insertion aux entreprises, d'embauche des travailleurs handicapés.

L'évolution importante des technologies dans les plastiques, tant en pro-

duction que dans le tertiaire, permet aujourd'hui de meilleures conditions de travail et un accès facilité pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Votre direction n'a pas forcément le souci de l'insertion des handicapés, peut-être même ne souhaite-t-elle pas en parler et éluder la question !

C'est à nous, militants et adhérents de la CFDT, parce que nous sommes

porteurs des valeurs de solidarité et d'émancipation des individus, qu'il revient de se soucier de l'insertion professionnelle des handicapés dans notre entreprise. Aménager de un à dix postes en production est tout à fait possible, comme aménager le temps de travail de ces salariés (mi-temps, pauses, etc.).

Chaque section CFDT peut et doit se saisir de cet accord, dont le conte-

nu permet de dynamiser votre action en CE ou DP :

- situation du salarié handicapé dans l'entreprise ;
- conditions de travail ;
- formation professionnelle ;
- rôle des représentants du personnel.

La FUC compte sur vous pour que l'insertion professionnelle des handicapés prenne corps dans votre entreprise.

Jean-Pierre COCAULT

PETROLE



ACCORD SUR LES SALAIRES DANS LE PETROLE

Après une longue période sans négociation possible, cela fait deux ans que notre Fédération conclue des accords salariaux au niveau de la Convention Collective Nationale.

Ils portent sur les minima professionnels mais aussi sur les salaires réels. Le pétrole reste une de nos dernières grandes branches nationales à négocier les minima et les réels.

Les minima conventionnels ont fortement été réévalués ces deux dernières années : près de 10 %. Comme dans les autres branches, ces augmentations n'ont de conséquences réelles que sur les primes (ancienneté, nuit) qui sont calculées à partir des minima, les salaires réellement pratiqués dans les entreprises étant supérieurs. Néanmoins, certains salariés rémunérés au mini en bénéficient pleinement et ça n'est pas négligeable.

Les augmentations des réels sont en pourcentages et sous forme de primes. En 1990, nous ob-

tenions + 2,5 % sur les réels (+ 2,8 % en 91), plus une prime de 7 % du salaire mensuel avec un minimum de 1000 F. Ces deux acquis essayent d'allier évolution en niveau et en masse.

Ces mesures constituent le cœur des accords. Ce sont elles qui ont suscité la majeure partie du débat au sein de la branche. Il n'y a pas adéquation complète entre les augmentations obtenues et l'inflation.

Ces augmentations en pourcentages s'appliquent jusqu'à un certain niveau de salaire de tout le personnel. En l'occurrence, 12 700 F en 1991. Ainsi, chaque salarié qui voit la partie 12 700 F de son salaire évoluer selon l'accord national. Cette décision permet d'assurer pour tous, un minimum d'évolution (Cadres compris, ce qui est important par rapport à l'individualisation généralisée de cette catégorie).

Les accords prévoient également une augmentation, en pourcentages, du niveau global des sa-

laire toute catégorie.

+ 2,5 % en 1990, + 2,8 % en 1991. Il faut examiner ce point en relation avec les précédents ; et c'est cet ensemble qui doit permettre à la négociation d'entreprise d'appréhender la totalité des mesures d'évolution de salaires dans l'entreprise, en particulier les augmentations individuelles. Une rémunération minimum annuelle garantie (RMAG) d'un niveau élevé : 80 000 F par an pour 1991 (soit 6666 F par mois). Elle s'entend primes incluses sauf ancienneté et nuit.

Une clause de « revoiture » en fin d'année. Celle-ci a joué pour la première fois en 1990 : ayant obtenu 4,5 % dans un premier temps sur les minima, nous avons obtenu à nouveau 1,3 % au 1^{er} décembre 1990. La Chambre patronale a refusé une nouvelle hausse des réels, par contre, a accepté l'octroi d'une prime, les 1000 F dont nous parlions précédemment.

Unité syndicale. Ces accords n'auraient pu être

obtenus sans unité syndicale. La CFDT, FO, CFTC et CGC ont présenté une analyse commune et ont cherché un compromis acceptable pour tous. La CGT est, de son côté, complètement marginalisée.

Les débats de la branche pour ou contre la signature de tels accords n'ont pas été faciles.

Ces accords ne se justifient que s'ils sont « transformés » en entreprise. C'est ce qui s'est passé en 91 ; sur les six principales entreprises du Pétrole, la CFDT a signé cinq accords d'entreprise améliorant l'accord conventionnel. La prime passe de 1000 F à 1100 F jusqu'à 1500 F chez Mobil (chez Total, elle est convertie en augmentations de salaire, soit 0,5%) ; les hausses en pourcentages se font avec plancher ; l'évolution globale de la masse salariale est négociée, + 5% chez Esso et Total, + 5,1% chez Shell, la RMAG est réévaluée 95 000 F chez Esso.

B.DRILLON

Instrument à écrire

La CFDT a signé un accord sur les salaires minima portant la valeur du point à 36,20 fr. au 1^{er} Janvier, 36,80 fr. au 1^{er} Mars, et 37,30 fr. au 1^{er} Octobre (soit + 3,6 % par rapport au 1^{er} Janvier 1991).

Classifications et bas salaires seront abordés dans une paritaire le 23 Mai. Proposition de RMAG de 70 000 fr. de la part des patrons.

Formation syndicale

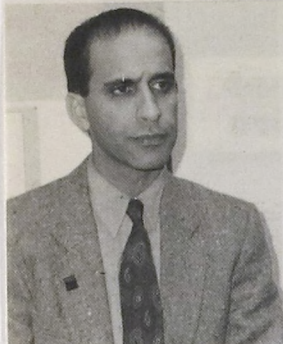
150 militants ont participé aux sessions « PAVOT » en 1990 et 120 aux sessions « Organisation du Travail ». Tous les sessionnaires ont su dire les vitamines et le punch qu'ils avaient trouvés dans ces formations. Dans le premier semestre 91, ce ne sont pas moins de 14 sessions PAVOT et 8 sessions Organisation du Travail qui sont programmées dans vos régions. Demandez à y participer.

Stage franco-allemand

15 jeunes allemands et 7 jeunes français ont participé au stage fédéral de Gravelines. Le thème central de cette session a été l'environnement avec un débat dans les entreprises chimiques de Dunkerque (Péchiney...). L'accueil de la CFDT région Nord a été particulièrement apprécié par tous les participants.

Papier carton

Pour 1991, plusieurs accords salaires ont été signés par la CFDT dans la production (ETAM et Cadres), la transformation, le cartonage, les articles de papeterie. Dans ces branches, la révision des conventions collectives, est en cours. N'hésitez pas à interroger vos délégués sur ces sujets.



Dossier

CHEQUE SYNDICAL ET ADHESION

Après une dégradation régulière durant plusieurs années, la courbe des adhésions à la CFDT s'est enfin redressée. Notre fédération n'est pas en reste et ces premiers résultats nous encouragent à poursuivre un effort maintenant bien engagé. C'est dans ce contexte général qu'apparaît le chèque syndical. Parce qu'il a été ici et là identifié à l'adhésion, ce sont tous les adhérents qui sont interpellés par le chèque syndical dont il convient de resituer l'importance.

Ces dernières années ont été marquées par l'érosion très importante du nombre d'adhérents aux différentes centrales syndicales. La CFDT a réagi en s'engageant résolument dans l'adaptation de son syndicalisme, en améliorant le fonctionnement des équipes syndicales, en recherchant une meilleure implication des adhérents et des autres salariés. Les résultats de ces efforts, qu'il faut poursuivre et amplifier commencent à être perceptibles avec la remontée encore fragile de la courbe

une donnée historique dans notre pays, et dépasser de tels blocages exige de ne pas s'en tenir uniquement aux démarches traditionnelles, par ailleurs indispensables. La CFDT s'est donc attelée à la réflexion sur de nouvelles possibilités, et c'est dans ce cadre qu'est apparu le chèque syndical.

Une formule simple

La formule du chèque syndical est simple. A la suite d'un accord conclu entre les organisations syndicales et la direction d'une entreprise, un système de bons de financement est mis en place. L'entreprise remet à chaque salarié un bon ou chèque d'un montant déterminé correspondant à quelques heures de salaire moyen. Anonyme, ce bon pourra être remis par le salarié à une organisation syndicale de son choix. Non remis le bon perd toute valeur. Les chèques reçus sont ensuite transmis à la direction qui en verse la contre-valeur financière à l'organisation syndicale concernée. Le salarié remettant son bon ne se trouve pas pour autant adhérent d'office même si le chèque syndical constitue une voie d'accès à l'adhésion. Notre confédération cerne quelques conditions à réunir pour que l'adhésion soit effective :

- que le bon remis soit identifié par le salarié

- que le salarié soit informé que l'organisation souhaite le considérer comme adhérent et qu'il en soit d'accord
- que le montant du bon remis soit du niveau de celui de la cotisation ou qu'il soit complété par le salarié pour atteindre ce niveau.

L'objectif est donc de parvenir à ce que le maximum de salariés remettent leur bon à une organisation syndicale, et si possible bien entendu, à la CFDT ! Que le plus grand nombre identifie leur bon et accepte d'adhérer.

A ce jour, un accord instaurant le chèque syndical a été conclu chez AXA dans les assurances par la CFDT, la CGC, la CFTC. Un autre devrait l'être au moment où vous lirez ces lignes chez CERNAY SA dans le textile par la CFDT.

L'ambition confédérale est de multiplier ce type d'expérience, pour tout à la fois engager un processus de généralisation et disposer à moyen terme de bases suffisantes pour tirer un bilan. L'enjeu est considérable et la démarche est stimulante. Elle permet d'innover enfin sur des dossiers difficiles en interpellant tout à la fois les salariés, les militants, les adhérents et le monde patronal, sans parler de FO ou de la CGT spectatrices critiques du mouvement comme d'habitude. Mais si la formule du chèque syndical est simple, les questions qu'elle pose ne sont pas mineures et concernent au premier chef les adhérents.



La CFDT, un syndicat au service de ses adhérents et de tous les salariés.

- efficace : il agit et obtient des résultats concrets,
- démocratique : tolérant, ouvert aux débats,
- soucieux de son indépendance,
- ouvert à tous et à toutes. Il se bat pour l'égalité et le respect des femmes et des hommes, des jeunes comme des retraités, français comme immigrés,
- solidaire des travailleurs et travailleuses du monde. Il adhère à la Confédération européenne des syndicats.

Adhérer à la CFDT c'est :

- défendre tes droits individuels et collectifs,
- participer à la vie syndicale,
- affirmer ta solidarité,
- prendre part à la construction d'une société plus juste, plus égalitaire dans notre perspective auto-gestionnaire,
- construire avec d'autres un syndicalisme pour aujourd'hui.

Tout adhérent CFDT est adhérent à :

assec ASSOCIATION
ETUDES
ET CONSOMMATION

carnet d'adhérent

CFDT
confédération française
démocratique du travail

Des questions posées

Le chèque syndical ne constitue pas une simple mesure de financement du syndicalisme. Invités à décider de l'affectation du bon qui leur a été remis, les salariés sont, en fait, interpellés quant à l'opportunité de faire un choix personnel de soutien ciblé au syndicalisme. A ce titre la remise du chèque syndical a pu être au départ assimilée à la signature d'un bulletin d'adhésion, alors qu'il s'agit plus d'une **voie d'accès facilitée** à l'adhésion. C'est sur cette différence de lecture, qui persiste pour partie, que se greffent des questions qui ne sont pas mineures.

Elles concernent le type de syndicalisme que la CFDT veut promouvoir, le rapport qu'elle entend développer avec les salariés et le devenir du mode d'adhésion classique.

Ainsi, comment éviter le renforcement de comportement électoraliste chez les militants dès lors que le nombre de bons récoltés dépendra le plus souvent de l'appréciation portée par les salariés sur les réponses syndicales aux intérêts locaux immédiatement perceptibles ? Que penser de la possibilité dans une telle évolution, de voir le rapport des salariés au syndicalisme dériver vers un mode clientéliste fait d'appels ponctuels aux compétences techniques d'une sorte d'agence sociale ? Comment envisager durablement l'existence dans l'entreprise et dans la CFDT de deux types d'adhérents ; ceux qui paieront de leur poche leur cotisation et ceux qui, ayant la chance d'être dans un contexte social innovant, affecteront les chèques qui leur auront été remis.

Se poser de telles questions et rechercher collectivement la meilleure façon d'y répondre, c'est assurer la capacité de la CFDT à se transformer en demeurant elle-même.

Penser le changement et expérimenter

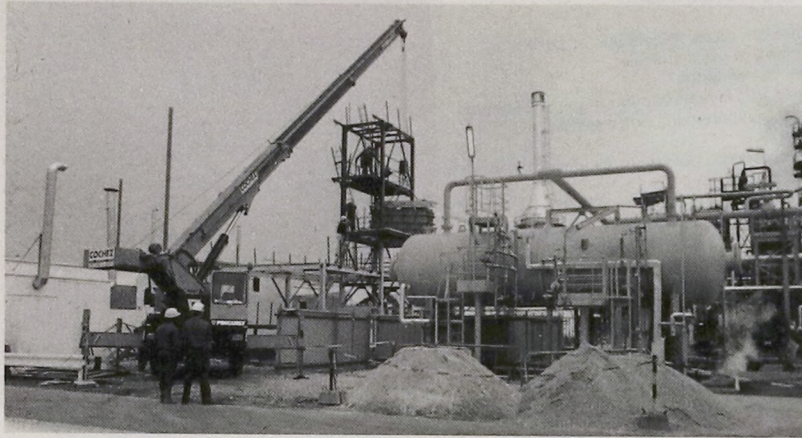
Les expérimentations en cours posent des actes pour l'ensemble du syndicalisme. Le moment venu, il faudra en tirer le bilan mais dans l'intervalle la réflexion doit se poursuivre pour venir alimenter de nouvelles expériences. C'est dans cette voie que s'inscrit notre fédération. En l'état, notre réflexion nous conduit à penser que c'est en répondant au mieux à la diversité des démarches des salariés que nous renforcerons l'adhésion. Le chèque syndical, en permettant de distinguer les sympathisants qui acceptent de dépasser le seul soutien électoral, doit nous amener à leur accorder une attention particulière en adaptant nos pratiques syndicales.

Une part prépondérante de nos efforts doit être consacrée aux moyens de favoriser véritablement les adhérents en réconciliant adhésion et évolution professionnelle. Un souci qui rejoint celui d'un syndicalisme acteur plein et entier du travail, de l'entreprise et de leurs changements. Nous touchons là au cœur des enjeux de la redéfinition du projet syndical de la CFDT, et il est donc indispensable, et cela a été décidé, que le groupe de travail confédéral qui en est chargé prenne en compte le chèque syndical dans ses travaux.

Mais toutes ces réflexions qui portent sur l'avenir de notre syndicalisme parlent de ce qui donne un sens à l'adhésion, et rien n'est ici possible sans l'implication et le soutien actif des adhérents. Réfléchissez et débattuez au sein des sections syndicales, des syndicats. L'approche collective n'en sera que plus riche et mieux assurée.

Jacques KHELIF

ENVIRONNEMENT : UNE EQUIPE FEDERALE Pour une action offensive



Depuis longtemps, la fédération traite de ces problèmes ; en particulier au sein du Groupe Produits Toxiques, les militants aidés d'experts syndicaux ont traité des dossiers conséquents comme l'application de la Directive SEVESO, les déchets industriels, ou le transport de matières dangereuses. Des avancées positives ont vu le jour grâce à cet investissement fédéral. Nous avons aussi suivi de très près l'évolution de la réglementation grâce à un camarade de Rhône-Poulenc, membre du Conseil Supérieur des Installations Classées. Cependant, après plusieurs débats sur les conséquences de la modernisation de nos entreprises, sur l'avenir des emplois de la chimie en rapport avec l'évolution de la réglementation européenne, nous avons décidé de concrétiser la priorité environnement par la constitution d'un groupe de travail. Notre position n'est ni défensive, ni frileuse, nous voulons mettre en synergie l'amélioration des Conditions de Travail, la protection de l'environnement avec la mo-

dernisation des entreprises pour le maintien et le développement de l'emploi. La question qui se pose aujourd'hui, est d'identifier, de préciser la diversité des dégâts, et d'affecter le coût de leur réparation aux responsables. Dans un deuxième temps, l'objectif est de prévenir au lieu de réparer, de guérir. Il s'agit donc d'intégrer le respect de l'environnement dans les activités humaines et industrielles pour en supprimer les conséquences

néfastes ; or, cette action préventive, comme toutes les actions préventives, est moins coûteuse que la réparation après dégât, le bilan est donc positif pour la collectivité. Le respect de l'environnement peut aussi être considéré comme un aspect de la **qualité totale**, pas de défaut, pas d'accident, pas d'atteinte à l'environnement ! Dans ce sens, la préservation de l'environnement dans les activités humaines et industrielles, améliore l'efficacité et la productivité globale de la société ;



cette action est donc génératrice de richesses et d'emplois. Cela ne signifie pas pour autant que les activités et les emplois resteront tels que ; il y aura des mutations, des évolutions, mais avec un **solde positif**.

Le groupe fédéral

Le groupe Environnement et Risques Industriels est composé d'une vingtaine de membres représentant les activités et les régions à risques, parmi lesquels :

Solvay	Tavaux
Henkel	Nemours
Henkel	Châlons S/Marne
Sanofi	Aramon
Sanofi	Sisteron
Atochem	Balan
Grande paroisse	Toulouse
Grande paroisse	Grand Quevilly
Langlois chimie	Rennes
Shell Raffinerie	Petit Couronne
Agrifurane	Boe
Naphtachimie	Lavera
United Chemical	Lillebonne
Tioxyde	Calais
Rhône-Poulenc	Decines

Nous attendons des représentants de la fabrication du papier/carton, et aussi des militants de l'INERIS (Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques), nouvellement créé. Les principaux objectifs du groupe fédéral :

- la production d'informations pour les militants et les sections syndicales ;
- la mise en place de formations à différents niveaux ;
- le suivi du travail du Conseil Supérieur des Installations Classées ;
- l'impulsion et l'organisation d'actions de prévention.

A l'occasion du Congrès Fédéral en Novembre 1991 à ROUEN, nous envisageons de prendre des initiatives en relation avec la région d'accueil, la Haute Normandie, pour sensibiliser les participants à cette question essentielle pour l'avenir de nos activités.

La place des adhérents CFDT

Dans la lutte pour la protection de l'environnement et la prévention des accidents majeurs (explosion, nuage toxique...), les adhérents sont aux premières loges ; et cela pour deux raisons :

- ils sont les premiers exposés en cas de pépin, victimes d'intoxication, de brûlures et aussi de décès ;
- ils sont les premiers témoins des prémisses d'une catastrophe, et dans ce sens ils sont potentiellement **les premiers acteurs de la prévention**.

Nous ne le répéterons jamais assez : il ne suffit pas seulement des règlements draconiens et de procédures sévères, il faut aussi des salariés conscients, responsables et bien formés à la prévention ; les adhérents CFDT sont de ceux-là, et le syndicat est prêt à leur fournir information et formation si nécessaire pour qu'ils aident les autres salariés à protéger **l'environnement, leur santé et au bout du compte leur emploi**.

Changer le travail, c'est possible avec la C.F.D.T.

Dominique OLIVIER

La section CFDT KODAK PATHE de l'établissement de Chalon/Saône a tenu son Assemblée Générale le Jeudi 10 Janvier 1991. Elle avait invité Jean-Pierre COCAULT, permanent FUC en charge de la Bourgogne. Tout en dégustant galette des rois et crémant (de Bourgogne évidemment) ce fut l'occasion d'évoquer les problèmes de la section liés au contexte professionnel ou à la société des années actuelles.

Adhésion et présence sur le terrain

La section CFDT KODAK Chalon est une section encore jeune ; il est donc logique qu'elle soit en pleine croissance.

Déjà honorablement représentée après les élections professionnelles malgré une concurrence complète, elle a accru fortement le nombre de ses adhérents depuis 2 à 3 ans. Ces adhésions nouvelles sont autant le fruit d'une présence sur le terrain, au coude à coude dans le travail de production, que des interventions menées spécifiquement en faveur des uns et des autres à leur demande ou lors de négociations avec la direction à propos de changement d'organisation ou de rythme de travail. Ces négociations se sont précipitées depuis 2 ans. Par exemple, nous avons signé, début 90, avec nos camarades de l'ensemble de l'entreprise, un accord sur le personnel posté ; fin 89 un accord d'intéressement qui a rapporté pour l'exercice 89 3,5 % du salaire brut bien appréciés par le personnel. Cet accord a eu pour autre mérite, et pas le moindre, de garantir le maintien du pouvoir d'achat pour tous en 89 et 90 (le patron ayant été contraint par notre fermeté et notre



KODAK : LA CFDT PREND DES COULEURS

entêtement à mettre au placard sa sinistre politique salariale de GVT). Par contre, nous n'avons pas signé l'accord de salaire pour 1990, ceci n'étant pas inconciliable avec le point précédent. La croissance du nombre de nos adhérents est due aussi à la bonne perception qu'a le personnel du site des actions menées par ses élus CFDT au CE et au CHSCT où un travail de remise en ordre a été réalisé avec un souffle nouveau.

Un nouveau public à conquérir

Un regret cependant en matière de syndicalisation : nous n'avons pas en-

core réussi à entraîner d'éléments féminins pour figurer sur nos listes, et très peu pour adhérer.

Notre section a pris conscience de l'arrivée à l'usine de nouvelles couches de salariés plus instruits, mieux formés, jeunes évidemment, et qui se trouvent le plus souvent dans les services techniques informatiques, de recherche. Une bonne proportion de femmes dans leurs rangs nous permet d'espérer un rééquilibrage ainsi que d'autres succès à venir en matière de syndicalisation et de représentation. C'est en direction de cette population, masculine et féminine, que nous voulons nous tourner prioritairement, puisqu'elle représente l'avenir et nous relevons des indices encourageants et prometteurs, signes que la personnalité CFDT demeure porteuse d'espoir.

Quelques chiffres pour terminer : sur 3200 personnes à l'usine, la CFDT compte une soixantaine d'adhérents. Ce chiffre peut paraître peu élevé, même s'il s'accroît rapidement, nous pouvons certainement mieux faire, et c'est ce à quoi nous allons nous engager encore plus avant en 1991. Huit militants ont participé à la session fédérale « PAVOT » fin Novembre 1990, un plan de travail sur la syndicalisation et sur la politique de formation des militants doit suivre.

La CFDT Chimie à Chalon s/Saône compte sur la future force CFDT KODAK pour asseoir et développer son audience sur une zone industrielle où les usines de la chimie ne manquent pas (Verrerie St-GOBAIN, Cartonnerie, Air-Liquide, Plastiques...)



La section CFDT KODAK

LE TEMPS DES MENACES

La croissance se poursuit

Le ralentissement de l'activité mondiale (essoufflement en particulier de l'activité aux Etats-Unis) se propage petit à petit à l'ensemble de l'économie française, toutefois ici le taux de croissance de l'année 1990 devrait se situer aux alentours de 2,8 %. Un taux plus modéré que les années passées (3,7 % en 1988 et 1989) mais qui reste significatif du redressement économique opéré (cf tableau)



CROISSANCE DU P.I.B. TOTAL (en %)					
	1986	1987	1988	1989	1990 (prév)
FRANCE	2,4	2	3,7	3,7	2,8
R.F.A.	2,3	1,7	3,6	4	4,2
ROYAUME-UNI	3,4	4,3	4	2,2	1,3
ETATS-UNIS	2,7	3,7	4,4	2,5	1,4

(Source : I.N.S.E.E.)

Des points forts

La croissance, jugée saine par les économistes est tirée par l'investissement (taux de 17,8 % comparable à l'année antérieure) tout d'abord. A noter que ce mouvement de modernisation risque d'être momentanément freiné : du fait de la conjoncture mondiale, mais aussi de la dégradation de l'épargne des sociétés qui pour investir doivent s'endetter davantage à taux d'intérêt très élevé.

Elle est tirée aussi par les exportations. Sur l'ensemble de l'année, les exportations de produits industriels de la France ont encore progressé de 5,7 % (contre 9,7 % en 1989).

Un franc solide, une inflation maîtrisée.

La hausse des prix français a été limitée à 3,4 points en 1990. Ceci est dû à deux facteurs principaux : une hausse contenue des produits alimentaires et la poursuite de la modération salariale. Il faut remarquer que

l'écart d'inflation avec le pays phare de la C.E.E., la R.F.A. s'est sensiblement réduit.

Ecart d'inflation (en glissement annuel)	
FRANCE - R.F.A.	
Janv. 88	+ 1,5%
Déc. 88	+ 1,3%
Déc. 89	+ 0,6%
Juil. 90	+ 0,6%

Une ère déprimée

Ce contexte global se traduit sous des couleurs gris-morose pour le secteur industriel. La chimie et la parachimie voient leurs perspectives assombries pour une période assez longue. Les chefs d'entreprise, anticipant les effets du ralentissement mondial, sonnent le tocsin des restructurations. Aucun secteur n'y échappe : MICHELIN et ses 2 260 suppressions d'emploi, PEUGEOT, RENAULT, BULL...

Un marché de l'emploi ralenti

Un point noir de taille : dès la fin de l'année, le marché de l'emploi s'est montré déprimé. Le taux de chômage stabilisé au milieu 90 à 8,9 % de la

population active passe à nouveau la barre des 9 %. L'O.C.D.E. et l'I.N.S.-E.E. estiment que ce taux devrait remonter courant 1991 à 9,1 %, le pessimisme des Instituts de conjoncture est de rigueur sur ce thème. Un certain nombre d'incertitudes pèsent sur l'avenir, les tensions engendrées par la guerre actuelle sur un fond de ralentissement économique mondial rendent difficiles toute prévision.

Nathalie DYONET

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 42 02 46 96