

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 17 MAI 90



UNE

=

UN

**Imagination,
oxygène
La voix
des Adhérentes,
des militantes CFDT
est indispensable
à la vie
des sections,
des syndicats chimie,
de la Fédération.**

**PRENEZ
VOTRE PLACE
DANS LA CFDT.**



PLASTIQUES

- Défense de l'emploi à Chevigny.
- Formation des OS ça démarre. p. 2



St JEAN DE MAURIENNE.

- Changer le travail. p. 3

DOSSIER

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

40 militantes de la FUC à Actuelles p. 4 à 5

CONDITIONS DE TRAVAIL

p. 6



LES NORMANDS A L'ASSAUT DES RISQUES INDUSTRIELS

SYNDICALISATION



RAJA : la section investit dans la formation de ses militants p. 7

CHIFFRES ET STATISTIQUES

p. 8

Combattre le racisme

La succession de crimes racistes ces derniers mois dans l'hexagone démontre qu'il y a quelque chose de cassé dans notre société.

Dimanche après dimanche, du nord au sud, les élections locales confirment dans l'opinion un écho persistant aux thèses du front national.

Les partisans de l'extrême droite ne rasant plus les murs. Ils paradent dans les médias, tiennent congrès, et quadrillent les banlieues de leurs tracts odieux. Les partis de droite se sentent obligés de composer avec les thèmes mis en avant par le F.N. Le contre-feu des démocrates, des défenseurs des droits de l'homme, lui, se fait attendre. Il est grand temps de se réveiller.

Adhérents, militants de la CFDT, nous défendons les valeurs de démocratie, liberté et solidarité. Il ne s'agit pas de les mettre dans sa poche, mais de réagir dans les ateliers et les quartiers. Il s'agit de faire face dans les discussions quand les thèmes du Front National pénètrent insidieusement.

Apporter des réponses aux problèmes de l'immigration et de l'intégration

Depuis dix ans, le pouvoir de gauche a bien du mal à aborder les problèmes de l'immigration et de l'intégration, les problèmes sont réels et à défaut de les aborder, ils sont laissés dans l'ornière nauséabonde du Front National.

Les entrées aux frontières, la nationalité, l'emploi sont des problèmes posés comme le logement, l'école et la religion. Il nous faut les aborder avec l'éclairage des valeurs démocratiques dont la France vient de fêter le bicentenaire.



RESTRUCTURATION : CARNAUD POURFEND LE SOCIAL

FAIRE

**JE REJOINS LA CFDT
POUR CONSTRUIRE L'AVENIR**

Le secteur des matières plastiques, s'il est en développement, est rentré dans une période intense de restructuration à l'échelon national et européen. PECHINEY et CARNAUD affichent leurs ambitions dans l'emballage : être leader européen ou mondial. Ils ont commencé à racheter différentes sociétés de flaconnage.

CARNAUD ne s'embarrasse pas de fioritures auprès des salariés des entreprises rachetées. Il entend aligner leur statut sur le plus petit dominateur commun.

En 1988, CARNAUD rachète à Solvay la partie du flaconnage de l'usine BAP de Chevigny St Sauveur (côte d'Or). C'est le temps des promesses. Il ne devrait pas y avoir de

problèmes sociaux, pour les 340 salariés : développement et investissements sont prévus.

Janvier 1989, CARNAUD Metal Box annonce 90 suppressions d'emplois (dont 54 pré-retraites). Après 3 semaines d'action, la CFDT ramène la charrette à 85 personnes (56 pré-retraites et 29 départs volontaires, dont les primes de départ ont été doublées). En mai 1989, 39 nouvelles suppressions d'emplois sont annoncées, 35 partiront après diverses pressions. En janvier 1990, la direction annonce un nouveau tour de vis pour les 220 salariés qui restent à Chevigny : Baisse de 13% des salaires et augmentation du temps de travail (39h au lieu de 37h45)... Excusez du peu !

La CFDT une fois de plus rentre en action avec les salariés. Après une semaine de grève dure, le patron a dû renoncer à ses ambitions. Aujourd'hui il s'en prend aux délégués CFDT. Le travail a repris mais le mécontentement demeure. La CFDT demeure mobilisée et s'est renforcée de 20 adhérents au PAC dans ce conflit. A suivre...

FORMATIONS DES O.S., ÇA DEMARRE

En décembre 1988, dans l'accord FPP signé avec l'UNIMAP, la FUC-CFDT avait obtenu que la formation des O.S. soit reconnue comme une priorité avec des mesures spécifiques à mettre en œuvre dans la plasturgie.

En 1990, nous en sommes à la phase de concrétisation de cette priorité, avec le démarrage de ces

formations chez Allibert et Plastic Omnium : formation générale pour 100 O.S., formation technique pour 100 autres O.S. et formation de formateurs pour permettre une démultiplication dans toute la profession. La tenue de ces formations pilotes est cruciale pour la dynamisation future, et la FUC va les suivre de près.

Toutes les équipes CFDT des plastiques devront demander l'accès à ces formations à leur direction. Par ailleurs, une action sur l'évolution des métiers et qualifications va démarrer chez Manducher. La CFDT en développement dans les plastiques, c'est possible en travaillant tous ensemble.

J. Pierre COCAULT



ORGANISATION DU TRAVAIL ET QUALIFICATIONS

Il y a un an, les salariés de Pechiney-Saint Jean de Maurienne étaient engagés dans un conflit pour s'opposer à la hiérarchisation d'une prime de risque et pour faire intégrer celle-ci dans leur salaire. A cette époque, il aurait été inutile de leur parler organisation du travail.

Après avoir obtenu gain de cause sur ce point, la section CFDT, analysant le conflit, montrait que les salariés s'étaient mobilisés autant pour corriger une injustice que pour faire évoluer leur rémunération bloquée

tivement au processus :
- d'abord en demandant l'assistance d'un facilitateur pour aider les salariés à comprendre et à s'impliquer dans la procédure d'analyse des postes qui avait été confiée à un cabinet spécialisé.

- Ensuite en désignant des militants pour participer aux groupes de travail mis en place afin d'étudier les différentes fonctions. Cette participation des militants a permis, par exemple, de faire prendre en compte les qualifications réelles des pontonniers qui, pour exercer leurs activités, doivent

carrière de passer au coefficient supérieur.

Au-delà de l'examen des qualifications, c'est le souci d'assurer une progression de carrière à tous les salariés qui a conduit les militants de Pechiney Saint Jean à intervenir dans l'organisation du travail.

Manifestement, les salariés se retrouvent bien dans cette démarche de la section CFDT puisque, travail de syndicalisation aidant, 25 ont adhéré depuis le début de cette action.

Forts de cette première expérience, les militants



Usine Pechiney Saint-Jean-de-Maurienne

faute de perspective de carrière.

Puisque la direction se décidait, enfin, à examiner le problème des qualifications qui avaient évoluées, sans être reconnues, suite à la modernisation du site, la CFDT a décidé de participer ac-

également maîtriser les connaissances des opérateurs en électrolyse.

- Enfin, en revendiquant des changements dans le contenu des postes, si nécessaire en augmentant les responsabilités, afin de permettre à des salariés bloqués dans leur

d'Aluminium Pechiney pensent maintenant approfondir leurs compétences sur l'organisation du travail afin de pouvoir analyser et intervenir dans la définition du projet d'installation de Pechiney à Dunkerque.

Yves LEGRAIN

Formation pavot

S'approprier l'histoire de la CFDT, ses valeurs ; Analyser la période que nous vivons et les mutations ; Réfléchir ensemble aux pratiques syndicales à mettre en œuvre dans les ateliers et bureaux.

Ne manquez pas les 3 jours de formation PAVOT dans votre région.

Le Mans :

16-17-18 mai

Lille : 6-7-8 juin

Auvergne :

19-20-21 septembre

Bourgogne :

Octobre

Papier-carton

ACCORD SALAIRES DANS LE CARTONNAGE. Toutes les organisations syndicales (CGT comprise) ont signé un accord salaires concernant les minima de cette branche et allant de 15% pour les plus bas coefficients et 4,6% pour les plus hauts.

Négoce pétrolier

Accord salaires signé par CFDT, CGT, CGC.

Il prévoit une hausse des salaires minima de :

- 1,3 % au 1^{er} fév. 90

- 1,5 % au 1^{er} juil. 90

Caoutchouc

Michelin, qui a déjà supprimé 23 000 emplois en dix ans dans ses usines françaises, annonce une nouvelle réduction des effectifs. Les services techniques et administratifs seraient les plus touchés. L'activité se ralentit également chez GOODYEAR où il y a des jours chômés. Il y a 6 mois, on ne comptait plus les heures supplémentaires. Il est plus que temps de s'attaquer au prévisionnel dans cette branche où l'emploi nécessite autre chose que du coup par coup.



Dossier

EGALITÉ PROFESSIONNELLE.

Le passage obligé pour une évolution positive de notre société.

La lutte pour l'égalité professionnelle ne s'est pas achevée en 1982 le jour où le parlement a voté une loi décrétant cette dernière « obligatoire ». La lutte n'a fait que commencer à ce moment, c'est dire que nous n'en sommes qu'au début.

Ne jamais lâcher le pied.

Plusieurs des grands thèmes revendicatifs portés par le mouvement féministe et le syndicalisme ont été gagnés dans les textes, dans l'opinion, et commencent à l'être dans les faits. C'est le cas de la contraception, de l'interruption volontaire de grossesse, du droit au travail pour les femmes, etc. Nous devons constater aujourd'hui que les choses ont bien évolué et que l'opinion publique a majoritairement intégré ces évolutions. Mais nous devons rester plus que vigilantes, il suffit d'un rien pour que ressortent les vieux démons de l'aliénation ! Etre vigilente, ça veut dire ne jamais lâcher le pied car dans ce domaine plus que dans d'autres, il est clair que « quand on avance pas on recule ». Et ce, simplement parce que ces questions touchent profondément les bases de la société et que seule la concrétisation, l'état des faits sont garants de l'évolution de la société sur ces domaines.

ACTUELLES 90, 2 000 FEMMES CFDT A PARIS.

Une matinée fédérale rassemblant 40 militantes, des interventions, des débats, etc. Les femmes syndicalistes et l'Europe, l'égalité professionnelle, la mixité de la CFDT, les femmes dans la société aujourd'hui, les évolutions, les blocages, etc. Un débat très riche !

Le droit au travail des femmes.

Si l'on prend le droit au travail, thème largement porté par la CFDT : le droit au travail, rappelons-le, ne concerne pas l'obtention d'un droit législatif mais la reconnaissance, l'acceptation par la société et les individus que le travail pour les femmes est de même valeur vitale que pour les hommes car synonyme d'autonomie et d'indépendance. Si, aujourd'hui dans beaucoup de têtes, il est acquis qu'il est normal qu'une femme travaille, dans beaucoup reste l'idée que c'est pour un salaire d'appoint, synonyme d'emplois mineurs. Se battre pour que ce droit soit plein et entier, c'est se battre pour l'égalité professionnelle, c'est-à-dire obtenir que les emplois soient accessibles aux femmes comme aux hommes en fonction de leur propre aspiration ou aptitude et non pas en fonction de rôles prédéterminés, d'idées reçues, de pouvoirs, ou préjugés. L'égalité professionnelle, c'est tout simplement la mixité des emplois, une source d'évolutions de notre société vers d'autres rapports sociaux, vers plus d'égalité et de liberté. Y parvenir demande du temps car cela touche à l'évolution des mentalités, des cultures, des pouvoirs, à une transformation de la formation initiale et professionnelle ainsi qu'à une évolution des conditions de travail. Cela demande également que la grossesse soit totalement partagée, comprise comme élément positif de la vie et non pas comme une contrainte au détriment des femmes.

Toute une palette de choses qui révèle bien l'immensité du problème et la nécessité d'agir en permanence à tous les niveaux et au quotidien. Dans l'entreprise cela doit être à tous propos, qu'il s'agisse de salaire, de promotion, de formation, de classifications, de conditions de travail, de temps de travail etc.

L'égalité professionnelle à faire vivre au présent.

Nous sommes obligés de constater qu'aujourd'hui les choses ont peu évolué dans notre fédération, bien que ici ou là, les choses bougent autour de la formation et des classifications... Mais aucun plan d'égalité professionnelle n'a été conclu, pourtant de tels plans sont intéressants pour les entreprises car ils peuvent faire appel à des aides de l'Etat. Plan qui peut prévoir des mesures spécifiques pour les femmes, appelées « mesures de discriminations positives », permettant à des salariées de rattraper les retards accumulés. Ce constat est général dans les entreprises, il est de même nature dans les branches.

C'est dire qu'il y a du pain sur la planche ! Les militantes de la fédération réunies le mardi matin « d'Actuelles » partagent toutes cette analyse mais déclarent être très démunies, ne sachant pas comment agir concrètement. La commission fédérale « travailleuses » devra travailler à des projets d'accords, à des argumentaires, etc. Mais il faut bien être conscient(e)s que dans ce domaine, il ne suffit pas d'avoir un bel accord pour que les choses bougent, rien ne remplacera le travail d'évolution des mentalités, indispensable à la concrétisation d'un tel objectif, c'est à ce niveau que se situe le problème majeur. La sensibilisation, le débat, l'information, la dénonciation permanente des inégalités, etc. ne se

négoient pas, ne s'apprennent pas, c'est le résultat d'une motivation profonde et d'une ténacité des équipes CFDT sur le terrain. C'est autour de cette motivation à faire que la commission fédérale devra également travailler. C'est aussi dans le comportement de chaque adhérent et adhérente que les choses bougeront, chacun, chacune est concerné, rien ne remplacera le dialogue et l'exemple direct.

La mixité dans la FUC.

Une matinée fédérale pour parler de la place des femmes dans le travail et le syndicalisme.

40 militantes de la fédération se sont réunies pour faire le point de l'avancée de la prise en charge de l'égalité professionnelle (voir encadré) et de la mixité de notre fédération. Ce dernier débat a fait l'objet de nombreuses interventions, toutes allant dans le sens de la nécessité impérative d'un syndicalisme mixte considérant que ce n'est qu'à cette condition que la problématique égalité professionnelle sera correctement prise en charge par le syndicalisme, en considérant qu'une organisation syndicale représentative de tous les salarié(e)s doit nécessairement être le reflet. Bien que la nécessité de la mixité de la fédération fasse l'unanimité, peu de militantes aspirent à des postes de responsabilités en dehors de l'entreprise. Comment sortir de cette contradiction ? Beaucoup avancent le problème du temps, de la disponibilité, de la compétence et du peu de résultats concrets du travail, des structures... Ce débat a révélé le besoin d'améliorer nos fonctionnements et le besoin de valoriser les compétences des militantes et de leur donner plus de confiance en elles.

La commission fédérale devra réfléchir à des formations et à des actions de nature à donner plus d'assurance aux militantes.

Bernardette NOUVELLOT.

L'EUROPE, UNE CHANCE : LES FEMMES.

Ce qui est nouveau a souvent bénéficié aux femmes car il est plus facile de bâtir à notre convenance un lieu en construction que de bouger les murs d'une vieille maison ! L'industrialisation a rendu possible pour les femmes l'accès au salariat, le développement du tertiaire, a favorisé l'accès à l'emploi. Les nouvelles technologies devraient permettre une plus grande mixité de l'emploi, l'Europe d'aller vers davantage d'égalité entre hommes et femmes. Les directives européennes ont déjà bien commencé à faire bouger les législations et les mentalités. Mais il faut continuer, car dans toute l'Europe, l'égalité entre hommes et femmes reste à conquérir.

L'Europe des femmes, c'est le poids du nombre et la force des échanges. Les femmes se battent dans tous les pays de la communauté pour davantage d'égalité. Toutes, elles ont quelque chose à gagner. Chacune emploie des chemins différents. La construction européenne nous permet de connaître toutes ces réalisations, de bénéficier des avancées obtenues dans certains pays, de nous enrichir de l'expérience des autres.

C'est le rôle que joue pour nous la Confédération Européenne des Syndicats.

L'Europe sociale, c'est une responsabilité syndicale d'où les femmes ne peuvent pas être absentes.

Actuelles a été l'occasion d'entendre des syndicalistes de pays européens qui nous ont parlé des revendications syndicales sur le travail des femmes, qu'il s'agisse des identités professionnelles et de la revalorisation des emplois féminins, de la revendication « à travail égal, salaire égal » par exemple à travers les travaux réalisés pour faire reconnaître l'équivalence des tâches entre métiers masculins et féminins (en Angleterre), de la prise en compte des responsabilités familiales en passant par l'égalité professionnelle dans les conventions collectives (en Italie) et la formation professionnelle adaptée aux femmes (en Belgique) ou encore d'un accord au niveau européen sur les classifications...

LES HAUTS NORMANDS A L'ASSAUT DES RISQUES INDUSTRIELS

En lien avec ses syndicats, l'Union Régionale Chimie CFDT a organisé un colloque intitulé « l'individu et les risques industriels » les 19 et 20 Février 1990 à LILLEBONNE.

Un tel rassemblement en Haute Normandie (80 militant(es) où il existe une concentration très forte d'industries potentiellement dangereuses, montre que la CFDT attache de l'importance et se veut concernée par ce problème complexe qui comporte des enjeux économiques et culturels très importants.

Des accidents graves en développement

Comme d'autres régions, les industries pétrolières, chimiques, pétro-

chimiques, ont eu à déplorer en 1989 des morts (6) et blessés (4).

L'analyse faite pour ces accidents a fait ressortir pour la plupart une défaillance dans l'organisation du travail.

Comme ailleurs, les industries de la région sont confrontées à l'utilisation excessive de la sous-traitance, à des défauts de conception des installations, à des procédures ou consignes pas toujours adaptées aux situations de travail.

Ce rassemblement poursuivait plusieurs objectifs :

sensibiliser les équipes et faire le point de la prise en charge des risques dans les entreprises et dégager des objectifs concrets d'action.

La FUC CFDT riches de militants compétents

Le premier jour fut consacré à deux tables rondes animées par un journaliste et qui virent les interventions de :

- la confédération (risques industriels et environnement) ;
- un représentant CFDT au Conseil Supérieur de la prévention des risques industriels (les premiers à pouvoir prendre en charge les risques industriels sont les organisations syndicales et les salariés) ;



- l'INPACT (fonctionnement réel des entreprises et réactions des salariés) ;

- un élu local (les problèmes que leur posent les risques industriels) ;

- un représentant patronal (comment faire pour améliorer la sécurité) ;

- un administrateur CFDT de la CNAM (coût des accidents).

Un débat fut organisé entre les intervenants et les militants.

Le deuxième jour les équipes travaillèrent sur 4 thèmes :

« Le CHSCT et la prise en charge des risques industriels » ;

« Le problème de l'organisation du travail et la sous-traitance, l'intérim » ;

« La formation et la sécurité de tous les intervenants sur le site » ;

« La gestion des accidents et la prévention en général ».

Deux questions étaient posées aux groupes :

- Quels sont les problèmes que vous rencontrez ?

- De quoi avez-vous besoin pour agir ?

La prévention du risque industriel est très liée aux conditions et à l'organi-

sation du travail, et ne peut être déconnectée de la protection de l'environnement.

A ce titre l'organisation syndicale et les institutions représentatives ont un rôle à jouer.

Par ailleurs, ce colloque se situait à une période où le Conseil Economique et Social « planchait » sur les causes et les solutions à apporter aux accidents et risques dans la région.

La CFDT y avait pris une part significative dans les travaux et remarquée par les autres acteurs, au point que le président de cette commission fut délégué comme observateur par le président du Conseil Economique sur l'invitation de la CFDT.

Coordonner notre action.

En conclusion deux journées très riches qui ont permis :

- de nouer ou renforcer les contacts entre militant(es) ;

- de mettre en avant la nécessité de coordonner par site l'action des CHSCT ;

- de réactiver certains groupes de travail (produits toxiques) ;

- d'en créer (prise en

charge syndicale de l'habilitation des entreprises de sous-traitance) ;

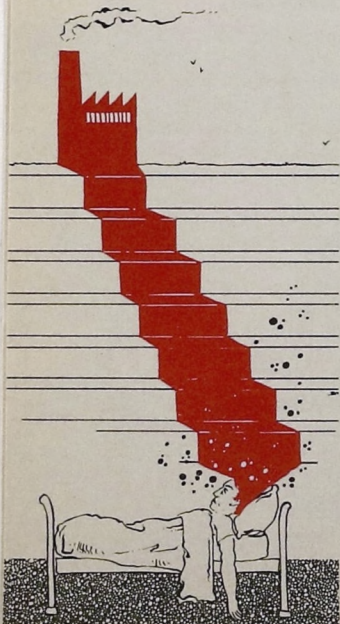
- d'insister sur l'importance de la formation des personnels d'intervention mais aussi de ceux des sites ; d'insister sur la formation indispensable des militant(es) des CHSCT ;

- de créer des liens forts entre différentes professions, et développer l'action coordonnée des différentes structures CFDT.

Ces deux journées ont bien mis en évidence la pertinence de l'axe fédéral « Agir sur l'organisation du travail » au travers des expériences des équipes de terrain

Guy GOURLAIN
Secrétaire
de l'UR CHIMIE
HAUTE NORMANDIE

La région CFDT Chimie Rhone-Alpes (autre région à forte implantation chimie) a créé un « groupe risques industriels et environnement ». Il recueille actuellement des informations sur les accidents auprès des sections et organisera un colloque dans les derniers mois de 1990



RAJA, ce n'est pas en Inde, même pas dans l'Indre comme disait Pierre DAC, non c'est une PME du tertiaire Papier-carton.

L'activité : négoce de matériaux et matériels d'emballage en vente par correspondance.

L'effectif est de 138 personnes fin 1989 (21 cadres, 10 agents de maîtrise, 107 ouvriers/employés).

En 1989 le travail précaire s'est développé dans l'entreprise par rapport à 1988 : en moyenne mensuelle, 3 à 4 personnes sous contrat à durée déterminée, entre 5 et 8 intérimaires.

Depuis 1989, le travail précaire comme période probatoire dans l'entreprise est devenu la voie quasi obligatoire pour être recruté dans un poste d'ouvrier ou d'employé.

Le personnel des entreprises extérieures (plus de 20 personnes) s'est développé à partir du mois de Septembre 88, suite à la cession du service transport interne Paris- RP à la sous-traitance.

Le nombre de femmes employées dans l'entreprise est sensiblement supérieur à celui des hommes, il n'y a pas de disparités flagrantes entre les femmes et les hommes, contrairement à bon nombre d'entreprises.

Le personnel RAJA est réparti sur 2 sites, pour un nombre d'emplois presque identiques.

- Le personnel du siège (à Paris 19^e) où sont regroupés les services administratifs et commerciaux est majoritairement féminin, et composé d'employés.

- Le personnel du Centre de distribution (à Gonesse, Val d'Oise) est largement masculin et composé d'ouvriers vue l'activité : réception, stockage, expédition de marchandises.

La CFDT s'implante en 88

Les instances représentatives du personnel se mettent en place au début des années 80, ce qui correspond à la période de mutation économique, de l'entreprise qui passe du stade artisanal au stade industriel.

- 1982/1983 : implantation de la CGT, puis de FO ;

- 1985 : implantation de la CGC

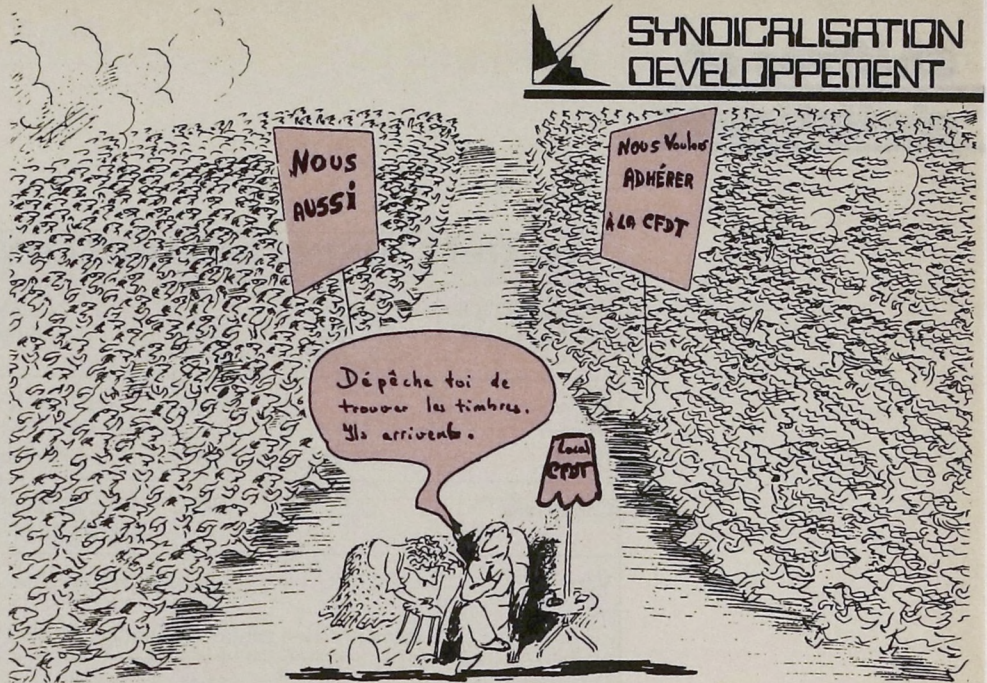
- 1988 : implantation de la CFDT.

Pourquoi la CFDT ? L'implantation de la CFDT en 1988 répond aux attentes d'une majorité du personnel ouvriers/employés qui n'était plus représenté chez RAJA par une organisation syndicale (les sections CGT et FO ayant cessé d'exister).

La création d'une section CFDT est due à la volonté de 3 personnes parmi lesquelles a été désigné le délégué syndical (nous sommes 22 adhérents fin 1989).

Nos forces militantes : Notre section comprend 1 DS, 4 DP, 3 CE (chacun des titulaires cumule 2 mandats).

Elle est représentée au bureau régional de notre syndicat : le STIC Paris, comme dans les instances paritaires fédérales (la FUC).



RAJA : UNE CFDT JEUNE MAIS DEJA SOLIDE DE 16% D'ADHERENTS

Nos interventions : Depuis 1988, notre section syndicale s'est investie principalement dans 4 directions :

- la politique salariale ; l'emploi ; la formation ; l'organisation du travail.

Nos moyens : Nous empruntons les « chemins habituels » pour faire connaître nos revendications et faire avancer nos projets : tracts, pétitions, négociations avec l'employeur dans les instances représentatives (DP, CE).

Nous sommes en contact et à l'écoute du personnel avec lequel nous discutons régulièrement à Paris comme à Gonesse.

Les adhérents ont un rôle moteur, la moitié participe régulièrement à la vie syndicale dans l'entreprise : collectage, réunions d'adhérents en dehors du temps de travail, échanges à distance (téléphone, courrier).

Nos résultats

L'ensemble de ces moyens (souvent artisanaux) nous permet d'être en phase avec l'entreprise, de mieux cerner les besoins sociaux, et de préparer les négociations avec l'employeur, notamment au CE.

Nos revendications multiples et répétées sur l'emploi commencent à porter leurs fruits : en 1990 l'entreprise accélère son programme de créations d'emplois initialement étalées sur 3 ans.

Le personnel a largement voté pour nos listes aux 3 dernières élections (résultats qu'il faudrait vraisemblablement modérer si nous étions « concurrencés » par d'autres organisations syndicales dans l'entreprise).

Vous aussi faites connaître votre expérience de syndicalisation pour remplir les Pages d'initiatives. Contactez votre syndicat.

Et demain ?

Nous avons commencé en 89/90 un cycle de formation intensif des élus (DP, CE, CHSCT).

Etant mieux formés, nous voulons répondre davantage aux attentes des salariés, défendre leurs intérêts avec plus d'efficacité, notamment par l'acquisition d'une plus grande capacité de négociations dans les instances représentatives.

Nous voulons continuer notre implantation dans l'entreprise en sollicitant de nouvelles adhésions dans les services où nous sommes moins présents, plus particulièrement par un meilleur accueil des nouveaux entrants.

Nous souhaitons associer davantage les adhérents à la vie de la section et préparer dès maintenant la relève militante en vue des prochaines échéances électorales.

En conclusion, nous précisons que toute autosatisfaction est prématurée. Nous avons obtenu des résultats significatifs, mais il nous reste beaucoup à faire pour combler le déficit social dans l'entreprise.

A la date de rédaction de ce document nous avons entamé la négociation salariale annuelle. Les propositions faites par l'employeur sont jugées en l'état actuel largement insuffisantes par les adhérents comme par une large majorité du personnel ouvriers/employés.

Nous avons pour notre part la volonté de conclure un accord acceptable.

D'autres terrains font partie de nos préoccupations, telle l'organisation du travail ou la qualité de la formation dans l'entreprise.

C'est dans la durée que nous voulons inscrire notre action.

La section Syndicale CFDT RAJA.

Chiffres et statistiques

SALAIRES MINIMA DANS NOS CONVENTIONS COLLECTIVES				
CONVENTION COLLECTIVE	SMP Sal. hor. Coeff. 100	VP Valeur mens. 40 h	Formule de calcul des salaires minima mensuels 40 heures K est le coefficient	Date d'application
Chimie		32,8226	$32,826 \times K$	01.03.90
Pétrole	21,1725	35,7816	$(35,7816 \times K) + 0,8977 \times (880-K)$	01.02.90
Caoutchouc	17,20	29,08	Du K130 au K 190 = $4982 + 9,05 \times (K-130)$ K supérieur à 190 = $29,08 \times K$	01.04.90
Verre mécanique	17,58	30,5892	$(30,5892 \times K) + 611,784 \times \frac{(880 - K)}{755}$ Rémunération annuelle garantie : 70 000 Frs - Année 1986	01.03.90
Verre à la main	17,25	27,71	$0,0808 \times (K-115) + 27,71 \times 169,65$	01.10.89
Miroiterie		26,47	$26,47 + 0,0788 (K-100) + 0,0396 (K-275)$	01.03.90
Vitrail	27,80	29,23	$0,2144 \times K \times 169 h$	01.10.87
Pharmacie		30,67113	$(30,67113 \times K) + 19,16 \times (200-K)$	01.01.90
Droguerie Pharmacie		29,575	$RMMGK = K \times 29,575 + 6,406 \times (330-K)$	01.03.90
Répartition pharmaceutique	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 $17,866 \times K + 6,287 \times (150-K) + 2,620 \times (200-K) + 3,966 \times (250-K)$			01.04.90
TMP	Du K130 au K185 = $4782 + 22,954 \times (K-130)$ K supérieur à 185 = $6045 + 28,36 \times (K-185)$			01.04.90
Photographie profession		26,28	$26,28 \times K$	01.12.88
Instruments à écrire		35,50 36,00	$35,50 \times K$ $36,00 \times K$	01.03.90 01.10.90
Papier Carton			Production/Transformation O.E.T.A.M. : 28,18 base calcul prime 18,50 Cadres : 36,05 primes incluses	10.10.89 01.10.89
Navigation de plaisance		21,30 21,51		01.03.90 01.07.90

REVALORISATION DU SMIC			
Taux horaire (F)	Evolution (%)	Salaire (F)	Date d'application
26,92	1,24	4.566,98	01.07.86
27,57	2,40	4.667,26	01.03.87
27,84	1,00	4.723,06	01.07.87
28,48	2,30	4.831,64	01.06.88
28,76	1,00	4.879,13	01.07.88
29,36	2,10	4.980,93	01.03.89
29,91	1,90	5.074,24	01.07.89
30,50	2,00	5.175,72	01.04.90
Moyenne forfaitaire : 169 h et 65/100 par mois.			

Rédaction : FUC-CFDT 26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09 - Tél. : 42.47.73.30
Photocomposition : Incidences 40.12.26.79
Impression : Rotocolor 60.07.42.82

EVOLUTION DES PRIX					
	1987	1988		1989	
Base 100 En 1980	Indice des prix	Augmentations en %	Indice des prix	Augmentation en %	Indice des prix
Janvier	165,2	+ 0,2	169,1	+ 0,4	174,7
Février	165,5	+ 0,2	169,4	+ 0,3	175,2
Mars	165,7	+ 0,3	169,9	+ 0,3	175,7
Avril	166,6	+ 0,5	170,7	+ 0,6	176,8
Mai	166,9	+ 0,2	171,1	+ 0,4	177,5
Juin	167,2	+ 0,3	171,6	+ 0,1	177,7
Juillet	167,6	+ 0,3	172,2	+ 0,3	178,2
Août	168,0	+ 0,3	172,7	+ 0,2	178,5
Septembre	168,1	+ 0,2	173,1	+ 0,2	178,9
Octobre	168,5	+ 0,2	173,5	+ 0,4	179,7
Novembre	168,7	+ 0,1	173,7	+ 0,2	180,0
Décembre	168,8	+ 0,2	174,0	+ 0,1	180,2