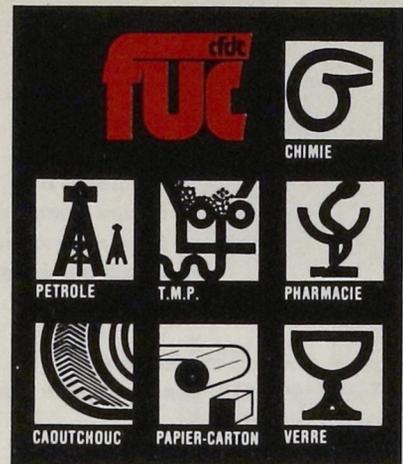


Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 15 JANVIER 90



L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU CENTRE DE NOS DÉBATS

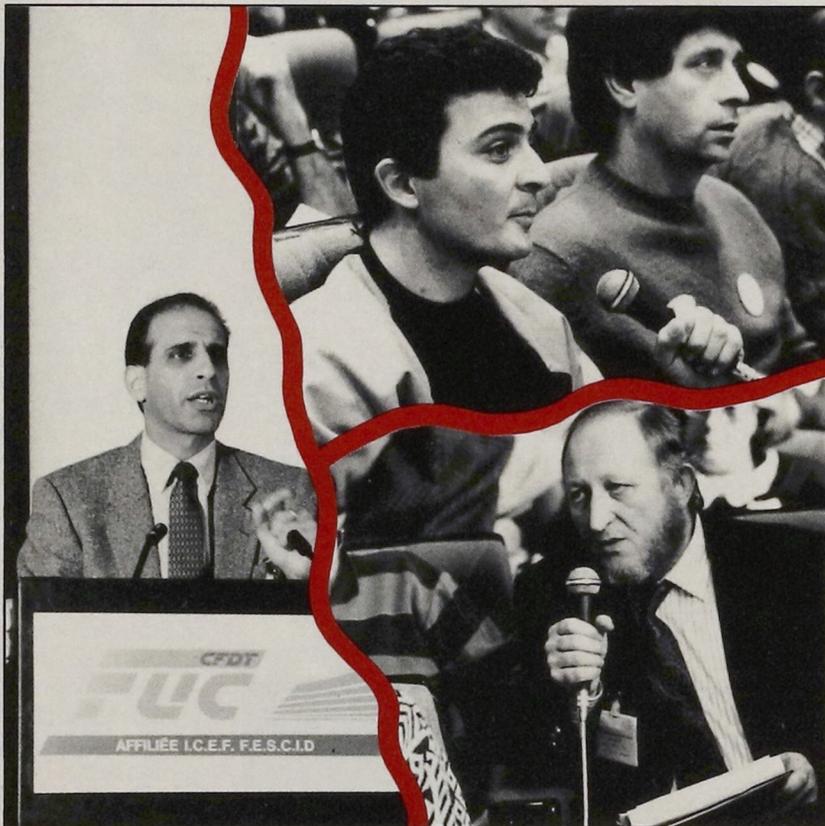


PHOTO A. BUGAT

■ Plus d'intérêt, responsabilité, plus d'autonomie pour chacun dans son travail... Renvoyer Taylor aux vestiaires.

■ Certes c'est difficile, mais c'est possible.

■ Cela dépend de votre action dans chaque entreprise en saisissant les espaces offerts par les mutations en cours.

■ Chaque adhérent y a un rôle déterminant à jouer.

DEMO
katie

p. 2

PRÉVISION DE L'EMPLOI
du mieux dans nos branches

ORTT CAOUTCHOUC
Le dernier round

p. 3

DOSSIER

**AGIR SUR L'ORGANISATION
DU TRAVAIL**

*2 jours animés et pleins
pour 200 militants*

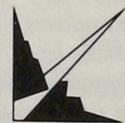
p. 4 et 5



CONDITIONS DE TRAVAIL

**CHIMIE ET
ENVIRONNEMENT**
INFORMER ET AGIR

p. 6



**CAMPAGNE
SYNDICALISATION
DÉVELOPPEMENT**

Où en êtes-vous ?

p. 7

EMPLOI

Du mieux, peut-être !

*Mais aussi précarisation et
exclusion en développement*

p. 8

DEMO Kratie

Même si
demeurent des
dictatures, à
l'Ouest comme à
l'Est, nous vivons
depuis plusieurs

mois une accélération fulgurante de
l'histoire.

Le béton berlinois est désarmé ;
A Prague on peut se donner la main sans
être suivi par un char....

Partout un large mouvement populaire,
calme, digne et responsable exprime avec
force les besoins élémentaires de liberté et
démocratie. Ces larmes de joie sur tous ces
visages font chaud au coeur de tous les
adhérents de la CFDT, car nous
partageons les mêmes valeurs : **LIBERTÉ,
DÉMOCRATIE, ÉMANCIPATION,
SOLIDARITÉ...**

Bien sûr nous allons traverser des périodes
de tension et il va falloir être vigilants à ce
que ces valeurs soient moteur des
bouleversements mondiaux et européens à
venir.

D'autre part rien n'est acquis, nous
l'avons vu au printemps à Pékin, et il
demeure encore des Pinochet et Ceausescu
aux manettes. Partout ces mouvements
auront besoin de notre soutien. Il nous
faut persévérer comme nous l'avons fait
vers les pays d'Amérique du Sud,
Solidarnosc et le combat anti-apartheid.
ET CHEZ NOUS !

Nous ne pouvons en rester à cette semi-
oisiveté d'un peuple commémorant son
bicentenaire révolutionnaire. Faire vivre
au présent ces valeurs affirmées il y a deux
siècles, est vital pour nous tous.

DANS LA SOCIÉTÉ.

Nous avons à mener un combat contre le
racisme qui persiste et pour l'intégration
de tous les exclus, notamment de l'emploi
(2,5 millions de chômeurs).

DANS L'ENTREPRISE.

La démocratie, économique et sociale, n'y
a pas fait une entrée fulgurante depuis le
début du siècle. Le travail est souvent subi,
sans que chacun puisse s'exprimer
pleinement, le syndicalisme toujours
combattu, contourné...etc.. Dans les
mutations actuelles et en s'attaquant à
l'organisation du travail, la CFDT entend
bien faire pénétrer la démocratie dans
l'entreprise.

Du pain sur la planche, oui, mais
exaltant !

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

EMPLOI MIEUX VAUT PREVENIR QUE...



La chambre Patronale de la Chimie (UIC) vient de conclure avec l'Etat un contrat d'étude prévisionnelle portant sur les évolutions des emplois et des formations dans la branche. Volet du dispositif d'aides publiques à la modernisation négociée ce type de contrat permet une prise en charge par l'Etat de 50% du coût de l'étude à réaliser.

En prenant cette décision l'UIC va dans le sens de ce que nous préconisons depuis longtemps en matière de maîtrise des changements qui interviennent sur le travail et l'emploi.

Les deux enjeux majeurs de la modernisation qui concerne maintenant la plupart des entreprises tiennent à la capacité de préparer les changements très en amont et à celle de le faire dans le cadre d'une réelle négociation.

Ce contrat d'étude prévisionnelle va nous offrir des points d'appuis sur ces deux volets.

A la suite de notre demande la Commission Nationale Paritaire de

l'Emploi (CNPE) va être plus étroitement associée à cette étude, trouvant ainsi l'occasion d'exercer les prérogatives qui sont les siennes en matière de prévention.

A l'issue de ces travaux, il faudra bien en tirer les enseignements et définir les actions à engager.



C'est ici que se fera l'articulation avec notre revendication de négocier un accord précisant les moyens d'une maîtrise négociée des changements du travail s'appuyant sur des interven-

tions au niveau de la branche et de l'entreprise.

Les contrats d'étude prévisionnelle ont également été commandités pour les branches : **"Transformation des matières plastiques", "Pharmacie", "Papier Carton".**

Nous aurons de même l'occasion de rappeler au bon souvenir de tous l'existence de l'accord de 1985 sur la formation professionnelle. Ce texte resté notoirement sous-utilisé garde tout son intérêt et pourrait servir de base de départ pour que les plans de formation d'entreprises soient enfin négociés.

Nous allons nous employer à ce que ces contrats d'étude prévisionnelles prennent tout leurs sens et contribuent à faire évoluer les relations sociales vers la négociation pour tout ce qui concerne le devenir du travail et de l'emploi. Une ambition qui exigera le moment venu que l'action des sections syndicales d'entreprise soit à la mesure.

Jacques KHELIF



LA DERNIERE SEANCE ORTT, LE 9 JANVIER.

Depuis plus d'un an la CFDT s'escrime avec le patronat du caoutchouc pour obtenir des règles sur le temps de travail dans la Convention Collective (5 réunions paritaires en 89).

Nous savions que cela serait **une négociation difficile**. Nos patrons caoutchoutiers ont l'élastique qui se dilate et la gomme qui se contracte dès qu'il s'agit d'améliorer les conditions de vie des travailleurs. Dans cette suprême ignorance du social et dans l'art du contournement du syndicalisme, MICHELIN détient la palme, ce que nous soulignent dans chaque rencontre internationale de l'ICEF les syndicalistes étrangers (Michelin c'est 36 000 salariés en France et 90 000 à l'étranger). Ce "paléontologiste du social" freine malheureusement toute évolution positive de notre CCN dans tous les domaines : salaires, organisation du travail... et pour le domaine sur lequel toutes les équipes CFDT ont travaillé, particulièrement en 89 : l'**organi-**

sation et la réduction du temps de travail.

Et oui, la FUC-CFDT veut réduire et maîtriser le temps de travail, avancer vers les 35 heures dans le caoutchouc. Utopie direz-vous ? Non ..., car même si nous sommes bien conscients qu'avec nos brontosaures patronaux et quelques fois syndicaux, cela ne va pas être de la tarte, il est possible d'avancer par étapes vers nos objectifs. Aussi nous avons fait un bilan précis du temps de travail dans toutes les entreprises du caoutchouc (seule la CFDT y a travaillé) et ensuite nous avons pu présenter nos propositions :

- la réduction du temps de travail des 37 000 salariés postés (2 x 8 h. et 3 x 8 h.) de la profession : 39 h. de présence hebdomadaire, soit 37 h.30 de travail effectif au lieu des 40, 41 et 41 h.30 de présence actuelle. Cette réduction du temps de travail, avec maintien du salaire, entraînerait l'équivalent de 6 à 12 jours de congés supplémentaires pour les intéressés et la création ou le maintien de 2000 emplois ;

- des règles limitant le recours aux heures sup-

plémentaires et affirmant la récupération en temps ;

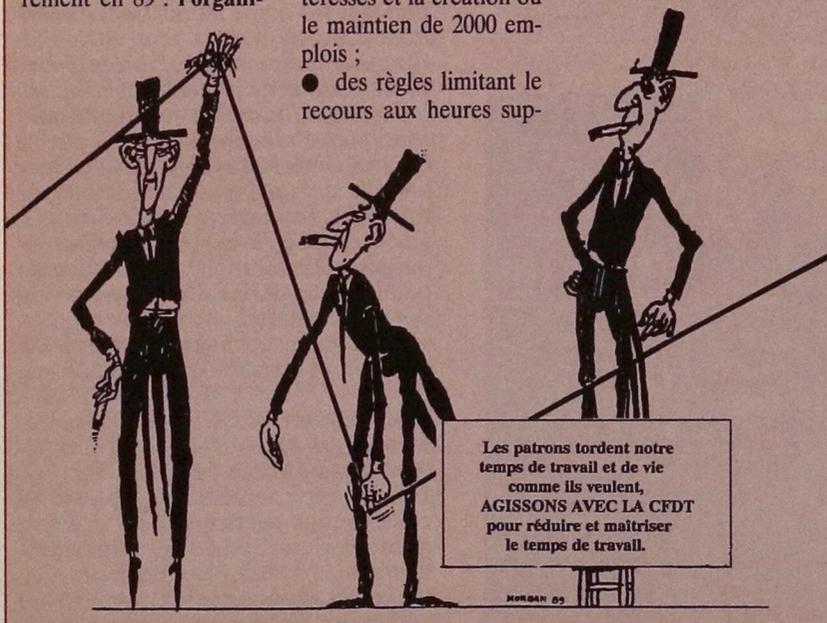
- des règles sur la Modulation et Réduction du temps de travail ;

- des règles sur le travail sur 6 jours hebdomadaires en 4 équipes, soit 36 h. hebdomadaires (là encore des créations d'emplois sont possibles).

Ainsi nos propositions sont à même de stopper la vague du "tout-entreprise" actuelle : heures supplémentaires, précarité, nouvelles contraintes sur la vie, allongement "gratis" de la durée d'utilisation des équipements. Encore faut-il que les salariés du caoutchouc connaissent nos propositions, et c'est là, que vous tous adhérents, avez un rôle à jouer en discutant avec vos voisins de travail. C'est notre meilleure réponse aux mensonges et calomnies de la CGT à notre égard, qui par son attitude fait le jeu de l'immobilisme patronal.

Une issue positive à la paritaire du 9 Janvier, cela dépend aussi de vous.

Jean-Pierre COCAULT.



chimie

L'accord ORTT est un acquis utile pour faire connaître ce que fait la CFDT, et pour la syndicalisation.

80 000 tracts ont été distribués en ce sens (il en reste, commandez-les). C'est d'autant plus nécessaire que nous avons à faire face à une campagne mensongère de la CGT.

t.m.p.

SALAIRES. Les patrons reconnaissent que les entreprises marchent mieux, mais pour une revalorisation des salaires minima de la profession, c'est pas possible ! L'écart entre les salaires réels et les minima s'est encore accru à la paritaire du 28 Oct.

Valeur du point au 1^{er} Nov. 89 : 22,727 jusqu'au coef.185 et 28,08 au-delà.

pétrole

Cette année, nous avons réussi à faire céder l'U.C.S.I.P. (patronat du Pétrole), et avons obtenu :

- sur les minima..... + 4,5% pour 1990 ;
- sur les réels : + 2,5% jusqu'à 12 000 Frs.

(avec une clause de "revoyure" et un engagement à renégocier la politique salariale. Plus une prime de 7% du salaire mensuel avec un minimum de 1 000 Frs.) Globalement, toutes les catégories doivent augmenter d'au moins 2,5% après négociation d'entreprise.

La CFDT, FO, CFTC, et CGC ont signé cet accord. Il constitue un bon levier pour la négociation d'entreprise. Il faut maintenant "transformer l'essai".

formation syndicale pavot

En 3 jours cette formation vous permettra :

- de vous approprier l'histoire et les valeurs de la CFDT ;
- de comprendre les mutations en cours ;
- de mieux cerner l'action à mettre en oeuvre.

Inscrivez-vous dans votre syndicat.

Deux jours pleins AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Quelle richesse ! peut-on s'exclamer à l'issue de la rencontre fédérale organisée à Paris sur le thème "Agir sur l'organisation du travail". Près de 200 militants présents, des tribunes dont les intervenants "accrochent" la salle, des débats intéressants, des expériences pleines d'enseignements, des questions qui se bousculent... bref ! un grand moment.

Les changements du travail en question

Depuis le congrès fédéral d'Angers en 1987 nous avons fait de l'intervention sur les changements du travail l'axe prioritaire de notre politique d'action. A l'origine de cette décision on peut trouver, nos réflexions sur les politiques industrielles et sur la nature des mutations en cours respectivement lors de nos congrès de 1978 et de 1984. Dans l'intervalle c'est toute l'enquête sur la situation des métiers dans les différentes branches de notre champs fédéral qui va alimenter notre compréhension des phénomènes qui sont à l'oeuvre. Dans ce long cheminement, ces deux jours consacrés entièrement aux changements du travail ont permis d'approfondir information et confrontation d'expériences, et ils constituent une étape importante. C'est ainsi, en recoupant ce que disent du travail et de l'entreprise les militants et adhérents qui y vivent, que nous avons développé notre lecture fédérale. Et les transformations sont apparues dans toute leur ampleur. Modernisation des techniques de production, de gestion, modification du contenu des tâches de l'organisation du travail et aménagement du temps de travail.

Mais aussi développement de pratiques patronales de communication directe avec les salariés, évolution des rapports de travail entre services, au sein même des collectifs d'atelier et évolution des relations hiérarchiques. Bref ! un véritable repositionnement ne touchant pas toutes les entreprises au même moment ni de la même manière mais indiscutablement très important et profond. C'est la volonté de **mettre à profit les espaces dégagés par ce bousculement de l'ordre établi** pour faire progresser nos conceptions du travail et de l'entreprise qui nous a conduit à faire de l'organisation du travail un objectif prioritaire d'action. **Il n'y a pas de déterminisme technologique.** La modernisation technique peut amoindrir encore le contenu de certaines tâches, renforcer l'asservissement aux exigences de fonctionnement, élargir plus encore les risques d'exclusion. La tentation patronale et des hiérarchies intermédiaires, de reconduire le Taylorisme en l'informatisant est largement répandue. Mais même les plus rétrogrades se heurtent à la nécessité de mobiliser les intelligences, de faire participer, de susciter l'adhésion à des objectifs toujours améliorés de fiabilité, de sécurité, de qualité, de production sans stocks, de fabrications diversifiées.

Il nous appartient de négocier chèrement l'engagement recherché en obtenant de la formation qualifiante pour tous, plus d'autonomie et de maîtrise des individus et des collectifs sur leur travail, de meilleures conditions de travail, la reconnaissance des compétences, une réelle négociation des projets de modernisation, l'élaboration de politique prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, une gestion des carrières et des rémunérations qui échappe à l'opacité du bon vouloir patronal. Une occasion de traduire concrètement et pas à pas nos objectifs et ambitions de transformation. Une occasion de développer un **syndicalisme plus participatif** sur des dossiers pour lesquels la délégation est totalement insuffisante. **Premiers acteurs** des changements du travail les adhérents ont ici un rôle central et ir-

remplaçable à jouer. La section syndicale doit s'exprimer dans toute sa force.

Pertinence et difficultés

Ce sont bien ces deux dimensions qui ressortent des échanges de ces deux jours. La pertinence des orientations fédérales est ressortie à la fois dans le paysage brossé par les experts participants à la première tribune. L'intervention d'un militant italien de la FLERICA salarié de PIRELLI est venue traduire, expérience à l'appui, combien les soucis sont communs au-delà des frontières. De même les représentants de la fédération de la Santé, de la FGMM, de l'UCC nous ont dit qu'eux aussi sont attelés aux mêmes dossiers que nous. Mais surtout les expériences de sections qui ont été présentées et les questions, les interventions de la salle tout au long des débats ont parfaitement dit cette pertinence. Cet accord large sur notre démarche collective est un atout considérable face à la nature et l'ampleur des dossiers à traiter. Car si la pertinence de notre démarche a été confortée, les difficultés pour la concrétiser n'échappent à personne. Difficulté pour les sections syndicales à avancer des propositions construites sur des dossiers complexes articulant des domaines différents (organisation et conditions de travail, formation et temps de travail, qualification, classification et politique salariale...). Difficulté aussi à imposer la légitimité d'intervention du syndicalisme sur tout ce qui concerne le travail et son organisation, tant vis-à-vis de Directions d'entreprises qu'auprès des salariés. Pourtant les expériences présentées par les sections syndicales de GRANDE PAROISSE à GRAND QUEVILLY, CANSON-MONTGOLFIER à ANNONAY, ROUSSEL UCLAF à ROMAINVILLE montrent qu'il est possible de surmonter ces difficultés. Pour autant, il est vrai que cela ne va pas sans mal, qu'il faut une véritable volonté militante pour ne pas rester spectateur des changements, qu'il est

nécessaire de s'appuyer sur des adhérents motivés et que des compétences sont souvent à acquérir.

L'effort fédéral

Face à cette situation notre fédération va développer un effort sur trois volets. **La formation** La Commission fédérale "formation syndicale" a construit un module de sensibilisation à l'action sur l'organisation du travail. Bien conçu de l'avis de tous, il doit être largement diffusé et les deux journées qu'il nécessite se tiendront localement. Les équipes de syndicats, de régions mais aussi et peut-être surtout des collectifs homogènes d'entreprise ou d'établissement trouveront ainsi matière à une meilleure compréhension des enjeux. Dans le prolongement de ce premier module, d'autres vont être élaborés, et seront spécialisés en réponses aux questions que vous vous poserez (travail prescrit et activité réelle, organisation du travail et économie, organisation du travail et conditions de travail, formation et qualification, etc...). Le problème qu'il faudra ici dépasser sera le **dégagement** d'un nombre de **formateurs** suffisants pour toucher le maximum de militants. D'eux va dépendre notre capacité à mener à bien cette phase essentielle, il est donc primordial que des camarades prennent en charge ce domaine. **Un guide pour l'action** De l'opération menée en coopération avec l'ANACT et l'INPACT est issu un **GUIDE POUR L'ACTION SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL**. Apportant analyses politiques de la fédération, conseils et méthodes pour intervenir sur les projets industriels, cet outil a demandé des mois de mise au point. Chaque équipe trouvera là les éclairages qu'elle recherche et peut se **procurer ce guide auprès de la fédération**. Alors à vos commandes ! **Des adhérents nombreux et motivés** Sans adhérent rien n'est possible sur les domaines de changements du travail. Comment connaître les réalités de travail, être informé de ce qui bouge, construire des réponses fines d'organi-

sation, de formation, d'effectif, de classification sans une bonne implantation. Comment être en mesure de mobiliser les salariés, d'appuyer nos interventions, d'imposer notre légitimité sur ces dossiers **sans adhérents**. Ne cherchez pas c'est **IMPOSSIBLE !** C'est donc en toute logique que notre fédération va mener de front ces 2 objectifs prioritaires que sont la maîtrise des changements du travail et le développement/syndicalisation.

L'avenir du syndicalisme

Après ces deux jours demeurent beaucoup de questions, mais nous disposons aussi d'une moisson de réponses élaborées grâce à un débat collectif que le syndicalisme est le seul à rendre possible. Parmi d'autres, il est une certitude forte : **l'avenir de notre syndicalisme passe par son action sur les changements du travail**. Le passé nous enseigne suffisamment combien la pente est dure à remonter lorsque l'on abandonne à d'autres les choix qui façonnent le travail pour que nous saisissons pleinement l'opportunité de faire reculer l'exploitation, la domination et l'aliénation. Porteurs d'objectifs de transformation des réalités que nous vivons, nous devons les réaliser sur nos terrains privilégiés d'intervention que sont le travail et l'entreprise. Cela exige la **dynamisation des pratiques de terrain** qui doivent devenir une constante plus affirmée de notre action. Cela passe par une rénovation des relations sociales pour laquelle les dossiers des changements du travail offrent des entrées multiples. C'est la voie d'une modernisation de l'entreprise qui pour être réelle doit être à la fois technique, économique et sociale. Progresser dans ce sens, c'est faire entrer dans l'entreprise la démocratie arrêtée pour l'essentiel à sa porte, c'est donner tout son sens à notre action syndicale et affirmer pleinement notre identité CFDT. Aucune hésitation !

Jacques KHELIF



CHIMIE ET ENVIRONNEMENT

L'industrie chimique indispensable à la vie économique n'a pas bonne réputation. Bien des pollutions sur la planète sont dues à des produits chimiques. Même si ceux-ci sont fabriqués par les industriels dans des conditions correctes, ou sont des résidus inhérents à un style de vie et à un choix de consommation, leur utilisation massive et sans précaution, leurs effets secondaires mal connus, les rendent potentiellement dangereux. Les pluies acides, la contamination globale par les organochlorés, la dégradation de l'ozone stratosphérique constituent les exemples les mieux connus. A cela s'ajoutent en Europe, l'imbrication des sites industriels chimiques dans le tissu urbain et la découverte par les européens des effets des grands accidents chimiques survenus dernièrement dans les pays en voie de développement. En 1984, les trois désastres chimiques de Cubatao au Brésil (explosion d'un oléoduc qui ravage une cité et tue 500 personnes), de Mexico (explosion d'un gazoduc - 1500 morts), de Bhopal (fuite d'isocyanate de méthyl - 2500 morts, 170 000 blessés dont 30 000 atteints d'invalidité permanente). Pollutions non contrôlées, industrie potentiellement dangereuse, font qu'il existe un fort climat de suspicion à l'égard de l'industrie chimique. Ce climat étant entretenu

par les difficultés d'obtenir une information claire et impartiale lorsque l'on plante un nouvel atelier de fabrication ou lorsqu'une pollution accidentelle se produit.

Informier le public

Une enquête récente intitulée "Information du public sur les risques technologiques majeurs dans les Bouches du Rhône", faite auprès de 1500 personnes qui habitent à proximité du site pétrochimique et métallurgique de Fos/Etang de Berre, montre que 90% des personnes interrogées ne connaissent pas les consignes à suivre en cas d'accidents graves. La plupart des personnes interrogées estime que l'on ne leur dit pas la vérité sur les dangers auxquels elles sont exposées. L'information est sujette à caution surtout lorsqu'elle émane de l'industriel ou des élus locaux. Plus de 60% de la population ne fait pas confiance aux industriels sur les informations qu'ils pourraient donner sur les risques d'accidents graves. L'enquête fait apparaître chez les personnes qui habitent à proximité des usines, une sensibilité plus aiguë à l'égard des risques de catastrophes industrielles (chimique, transports de matières dangereuses, nucléaire), que les autres habitants du département. Avec la pollution industrielle, c'est l'éventualité d'un

accident dans une usine chimique qui mobilise leur inquiétude avant le chômage, la drogue, les agressions dans les rues ou le sida. Un accident de type majeur est perçu comme plus probable dans la chimie que dans le nucléaire.

Le maintien et le développement de la chimie en France et en Europe dans le futur reposera sur la confiance qu'en auront les populations des régions qui concentrent ce type d'activité. Nous, militants de la CFDT, avons une responsabilité dans ce domaine. Nier les risques pour protéger l'emploi et l'activité économique serait une grave erreur. Se désintéresser de ces risques conduirait à coup sûr à en augmenter la potentialité.

Il faut être persuadé que seule une industrie chimique qui saura gérer ses rejets et déchets avec le souci de protéger l'environnement, qui mettra au point des procédés de fabrication fiables et sûrs, subsistera.

Nous sommes encore loin d'atteindre cet objectif. La fabrication, le transport, l'élimination des produits chimiques se font dans des conditions de sécurité insatisfaisantes pour la protection des populations et de l'environnement.

Agir autour de nous

Dans cette bataille qui commence, nous avons notre place à prendre.

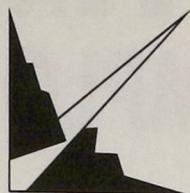


Nos atouts sont nombreux : salariés de l'industrie chimique, militants dans les CE, DP, CHSCT, nous connaissons le fonctionnement de l'entreprise, son organisation du travail, ses conditions de travail. Nous sommes donc compétents pour engager avec la direction de l'entreprise, les élus locaux, les populations, un débat, donner des informations, proposer des solutions. Notre crédibilité est meilleure que celle des directions. En cas d'accident grave, nous sommes concernés à double titre. En tant que salariés présents chaque jour dans l'entreprise au coeur même du danger et en tant que voisin bien souvent à proximité du site industriel. Nous pouvons et devons agir à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, les structures de la CFDT le permettent. Le travail fait par la CFDT dans l'Isère à travers l'opération "Isère département pilote" le prouve (voir CFDT Magazine nov.89).

Se former

La Fédération en lien avec son association sur les conditions de travail (ACTIFE) propose des stages de formation liant réflexion et action, sur les risques industriels et les produits toxiques. Des initiatives régionales se développent. La région chimie Rhône Alpes met en place un groupe de travail sur ces problèmes, la Haute Normandie va organiser un colloque sur la santé et les risques industriels en février 1990. L'effort de sensibilisation est certain mais encore insuffisant. Dans les branches industrielles regroupant des industries à risques majeurs (Chimie, pétrole, papier-carton), une réflexion de fond devra être menée sur comment produire en respectant l'environnement. Cela impose que cette problématique soit prise en compte dans les débats sur les stratégies économiques de ces branches industrielles.

Pierre BOBE



CAMPAGNE SYNDICALISATION DEVELOPPEMENT

Le développement, condition de notre avenir

La Campagne se poursuit... bientôt du nouveau ! notamment une plaquette d'accueil pour les adhérents...un petit document bien utile, présentant la confédération et la F.U.C., leurs objectifs, leurs fonctionnements etc. Cette brochure sera disponible dans le 1^{er} trimestre 90. Soyez attentifs à sa parution et réclamez la à la section.

Et toi adhérent, ou en es-tu dans ta participation à notre campagne ?

En 1988, nous lançons dans ce même bulletin, une campagne :

1 + 1

1 c'est toi + 1 c'est ton collègue de travail = 2 adhérents.

C'est simple et ça suffit dans un premier temps à assurer l'avenir de la C.F.D.T.

Où en est ta section ?



Avez-vous mis en route un plan pour 1990 ?

5, 10, 20 Adhérents supplémentaires.

Dans quel atelier ou service on va les faire ?

La tâche de chacun dans cette bataille de la syndicalisation ?

Avez-vous assisté aux journées régionales développement ?

Le syndicat peut vous aider, lui avez-vous demandé ?

La C.F.D.T., tu y crois, on y croit puisque l'on y est ...

Si la C.F.D.T. nous intéresse, son avenir ne peut nous laisser indifférent.

1 adhérent chacun c'est pas grand chose, il suffit de s'y mettre. Un beau cadeau pour commencer 1990 !

Ce bulletin se fera l'écho des avancées des uns et des autres.

Nous parlerons ici de ceux et celles qui réussissent dans la syndicalisation, souhaitons nous pour 1990 que nos colonnes ne soient pas assez grandes.

Bon travail.

Bernadette NOUVELLOT



J'ADHERE A LA C.F.D.T.

NOM :

Prénom :

ADRESSE :

ENTREPRISE :

ADRESSE :

Code APE :

Profession :

Salaire net mensuel :

Taux de cotisation :

Signature :

+1



L'ENQUETE "EMPLOI 1989"



Euphorie. Le marché du travail redevient dynamique. Mieux, 380 000 emplois salariés nouveaux (hors stage) seront créés cette année. Du jamais vu depuis 20 ans. Derrière ce chiffre de 380 000, la réalité est moins souriante. Contrastée, elle conjugue toujours précarité et exclusion. *Tout le monde ne profite pas de la reprise.*

La reprise ne se fait pas de façon uniforme dans tous les secteurs. Selon l'enquête emploi, elle serait surtout le fait du secteur industriel.

Cette conclusion globale se vérifie dans le secteur du papier/carton (progression de 2,1% des effectifs entre 86 et 87).

Par contre, elle est infirmée en ce qui concerne les sociétés pétrolières et de gaz (- 10%), la chimie de base (- 3,7%), le verre et dans la moindre mesure, le caoutchouc et les

matières plastiques (-0,5%). A noter que le nombre d'entreprises croît plus facilement que le nombre de salariés. L'exemple du pétrole est particulièrement significatif (+ 28,6% de hausse en 1986 pour une baisse de 15,6% des effectifs). On peut y voir là la trace des restructurations (ex : licenciements de 600 personnes environ chez TOTAL aujourd'hui) et la multiplication des entreprises de sous-traitance.

Précarisation et exclusion en développement

La reprise ne profite pas à tous. Si l'on note une baisse sensible du taux de chômage en 1989 (9,6%

de la population active au lieu de 10,2% en 1988) le marché du travail devient plus sélectif. Les emplois créés profitent surtout aux primo-demandeurs qualifiés et... aux actifs déjà en place.

La tendance à la précarisation des emplois se confirme. Elle touche 880 000 salariés (7% de la population active).

L'industrie des biens intermédiaires (Verre,

Chimie de base, Papier/ Carton, Caoutchouc, T.M. P.) est particulièrement concernée par ce phénomène : 18% des emplois totaux de ces secteurs sont occupés par des salariés en contrat de courte durée ou intermédiaire. Un exemple significatif, le cas des matières plastiques : part des C.D.D. dans les embauches : 5,29%, taux d'intérim : 2,31% (sour-

ce : Ministère du travail). La situation de l'emploi s'est stabilisée dans certaines branches, voire s'est améliorée du fait de la croissance. Ne criions cependant pas trop vite "victoire" car cette reprise ne permet pas pour l'heure de sortir de ce double défi d'exclusion et de précarisation des plus faibles.

Nathalie DYONET

L'EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS NOS BRANCHES

BRANCHES	NOMBRE D'ENTREPRISES			EFFECTIFS		
	1985	1986 (%)	1987 (%)	1985	1986 (%)	1987 (%)
Pétrole	108	+ 28,6	0	46 604	- 5,6	- 10
Chimie de base	896	+ 1,9	+ 0,6	128 879	- 1,9	- 3,7
Verre	502	+ 7,6	0	57 712	- 3,1	- 2,4
Papier carton	1 207	+ 2,7	- 1,0	101 543	- 2,1	+ 2,1
Caoutchouc TMP	2 718	+ 3,2	0	186 522	+ 0,2	- 0,5
Parachimie pharmacie	1 825	+ 2,0	- 0,5	184 501	- 0,7	- 1,1