



FEDERATION UNIFIEE DE LA CHIMIE

# MAGAZINE

## Initiatives

S Y N D I C A L E S

## LE 7 OCTOBRE 95 FÊTONS ET DÉFENDONS LA SÉCU!

49 INFOS  
ADHÉRENTS

Septembre 1995

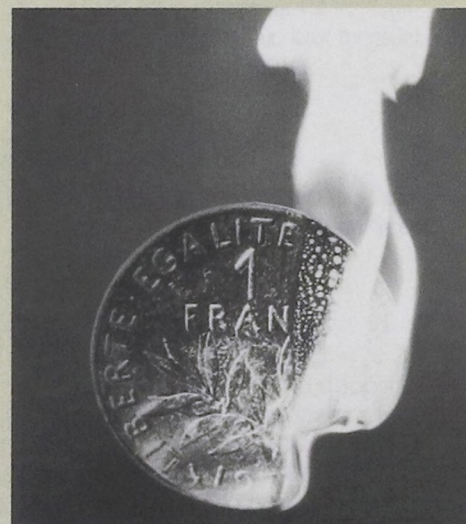


**La CFDT fait sa rentrée sous  
l'égide de la sécurité sociale.  
Le stade Charlety  
nous attend.**

### BRANCHES

- **CHIMIE:**  
DÉVELOPPER LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE
- **PÉTROLE:**  
UN ACCORD SUR LA SÉCURITÉ
- **PAPIER CARTON:**  
LES GRANDES MANŒUVRES
- **SÉCU:**  
TOUS À CHARLETY

II&III



### DOSSIER

**RETRAITES:  
L'HEURE DES CHOIX**

IV&V

### CONDITIONS DE TRAVAIL

- GARE AU GLYCOL

VI

### SYNDICALISATION / DÉVELOPPEMENT

- UN HAVRE D'ADHÉRENTS

VII

TABLEAU DE MINIMA DE BRANCHES

VIII

## FATIMA, TASLIMA OU BERNADETTE...

*Femmes, vos mouvements d'émancipation sont entrés en léthargie. Femmes, vous pensiez pouvoir vous assoupir après des années de lutte et de lois garantissant vos principales revendications. Et bien non. L'obscurantisme vous rattrape, l'ordre moral refait surface, les grandes religions se replient sur un dogme où votre place n'est pas souvent enviable.*

*Là bas on vous voile, on vous excise, on vous tue. Ailleurs, on occupe les centres d'IVG, on assassine leurs médecins, on veut imposer une morale révélée à la morale civile, on remet en cause le principe de laïcité de notre république.*

*Femmes, le syndicalisme lui-même ne vous tient pas toujours en grand respect. Il suffit de regarder les positions de la CFTC ou du syndicat polonais Solidarité, si proche mais si lointain lorsqu'il adopte une motion condamnant l'avortement et la contraception même.*

*Femmes, votre combat n'est pas fini parce que votre victoire n'est pas acquise.*

*Femmes, vous avez une chance dans votre malheur. Les hommes d'aujourd'hui sont plus nombreux à épouser... votre cause.*

**Michel Dauchot**

CHIMIE



## DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation  
est un des meilleurs  
soutiens à l'emploi.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi a donné, lors de sa réunion du 11 juillet 95, un avis unanime favorable au projet négocié avec le Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle.

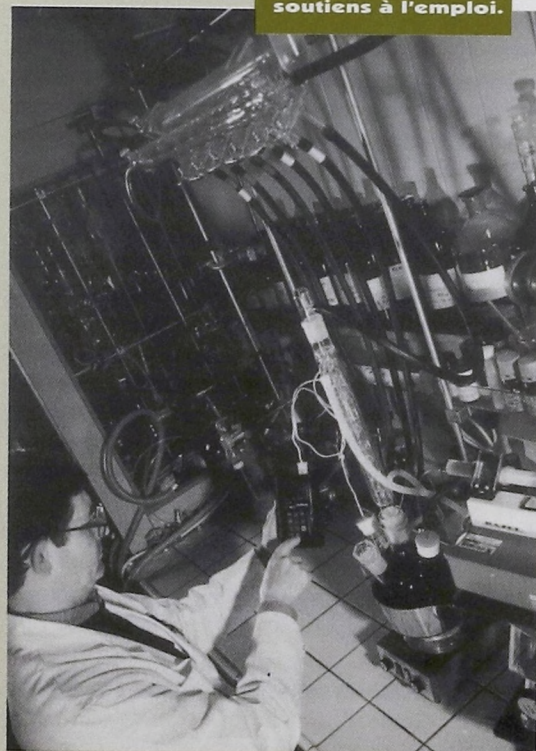
Au total, ce sont 3 500 salariés d'une centaine d'établissements qui seront concernés par des actions de formation qualifiante. Cette opération mobilisera une somme d'environ 145 Millions de Francs, dont 30 MF d'aides publiques.

L'originalité de ce dispositif est de s'adresser :

- pour 50% des effectifs à des salariés de PME,
- pour 75% des effectifs à des salariés de coefficient inférieur ou égal à 205.

La Fédération vous tiendra informé des critères d'accès à ces formations qualifiantes et en retour elle attendra des équipes syndicales des informations précises permettant d'évaluer l'efficacité de ce dispositif.

**Dominique Olivier**



PETROLE



## UN ACCORD SUR LA SECURITE

La FUC-CFDT a signé lundi 19 juin 1995 avec la chambre patronale du pétrole (UFIP) et les quatre autres organisations syndicales (CFTC, CGC, CGT et FO) un accord sur la sécurité dans les établissements pétroliers. Cet accord intervient après un an de négociations, difficilement nouées après les accidents mortels de Total La Mède et BP Lavera. Cet accord prévoit la création d'une commission paritaire nationale sur la sécurité dans l'industrie pétrolière, chargée de tirer les enseignements des incidents et accidents survenant dans la branche; il introduit des contraintes de nature à encadrer et réguler le recours à la sous-traitance (critères d'agrément des sous-traitants, forma-

Il aura fallu plusieurs morts pour qu'un accord intervienne dans le pétrole.

tion à la sécurité des intervenants extérieurs, respect des procédures de sécurité...); enfin, il accroît les moyens du CHSCT et étend le bénéfice de la formation d'élus de CHSCT à tous les établissements industriels sans restriction liée aux effectifs.

Marc Deluzet



PAPIER-CARTON



## DU SUD AU NORD: LES GRANDES MANŒUVRES!

Près du causse du Larzac, Millau est surtout connue pour être la capitale de la ganterie. Pour le syndicat local, l'entreprise Techmay, spécialisée dans la fabrication d'étiquettes en tous genres se fait remarquer par un comportement d'un autre âge. Pour éviter de maintenir l'existence d'un comité d'établissement, mais aussi pour remettre en cause un accord récemment conclu, le chef d'établissement n'hésite pas à scinder son usine en trois parties et à les délocaliser dans des quartiers de la ville!

A Villeneuve d'Ascq par contre, la Direction d'EMP décide de regrouper deux établissements distants de 12 kilomètres et en profite pour annoncer la suppression de près de 10% de l'effectif, soit une trentaine de salariés.

Après les vacances on ose encore rêver: et si certains patrons sortaient du Moyen-Age pour se rendre compte que les entreprises fonctionnent aussi avec des salariés et des organisations syndicales?

Jacques Calot

## TOUS A CHARLETY LE 7 OCTOBRE 95

L'initiative de rentrée de la CFDT est placée sous le signe de la protection sociale. Il s'agira tout à la fois de fêter le 50<sup>e</sup> anniversaire de la protection sociale et de faire connaître les revendications de la CFDT en la matière.

Nous attendons 20000 militants, adhérents et leurs familles au stade Charlety à Paris de 11 H à 18 H.

A l'heure où certains pensent qu'il faut sortir de la logique d'assurance sociale fondée sur la solidarité, nous devons être nombreux à affirmer le contraire.

11 millions de retraités, 5 millions d'exclus, un système de soins perfor-

mant, cela coûte cher. Si cher qu'il faudra élargir la base du financement de notre protection sociale si l'on veut conserver un dispositif que bien des pays nous envient.

Le 7 octobre, des stands, des animations, des débats, la prestation d'un artiste vous attendent.

Renseignez-vous auprès de votre section syndicale sur l'organisation des transports.

Avec la CFDT, venez en famille, fêter la sécu.

Michel Dauchot

### PÉTROLE

La FUC-CFDT, la CGC et FO ont signé avec le patronat du négoce et de la distribution de combustibles et de produits pétroliers un accord prévoyant une annualisation des horaires autour d'une moyenne annuelle de 38H payées 39. Il permettra une diminution du chômage partiel et un maintien de l'emploi dans la profession.

### SMIC

Le SMIC est revalorisé de 4% le 1<sup>er</sup> Juillet 1995. Il s'élève à un brut mensuel de 6249,62 F pour 169H.

### PHARMACIE

Ouverture d'une négociation sur l'emploi et le temps de travail en Septembre.

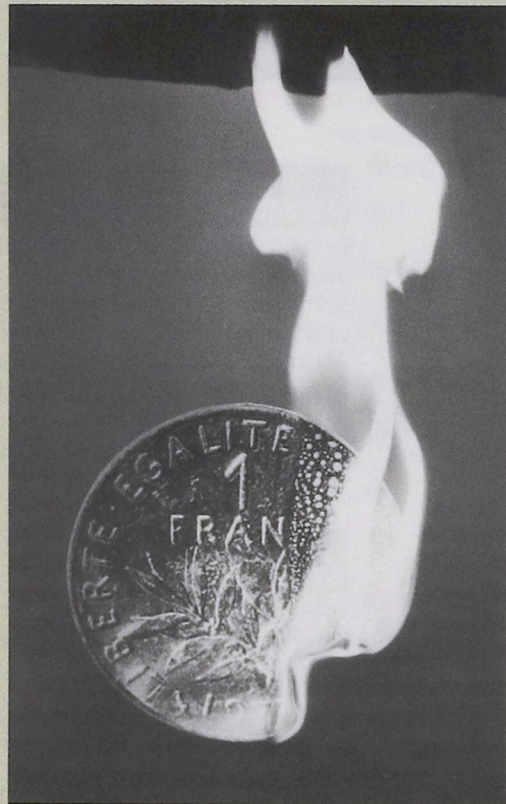
### C.C.N. CHIMIE

Négociation sur le champ d'application de la CCNIC. Nous invitons tous nos adhérents et militants à vérifier le N° de code APE de leur établissement et la mention de la convention collective applicable. Ces informations figurent obligatoirement sur chaque bulletin de salaire.

En cas de problème, contacter le syndicat Chimie ou la Fédération.



Les grands acquis sociaux sont toujours à défendre.



La capitalisation c'est mettre notre système à la merci des aléas financiers.

**La protection sociale sera la priorité de la rentrée CFDT. Entre solidarité et libéralisme, la CFDT a choisi et appelle à défendre ses propositions.**

## REPARTITION, CAPITALISATION: UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

es chiffres du niveau de chômage annoncés par certains comme positifs nous invitent plutôt à la réserve, et les mesures prises par le gouvernement en juin dernier pour aider les employeurs n'apportent pas vraiment de solutions crédibles pour régler la question de l'emploi.

Pour la CFDT, la rentrée est sociale à double titre: la reprise de l'action revendicative et des négociations dans les branches professionnelles et les entreprises et le choix d'organiser un grand rassemblement à Paris, au stade Charléty, le samedi 7 octobre pour fêter les 50 ans de la Sécurité Sociale.

### LA SECU. ON Y TIENT !

Une fête pour souligner ce que la Sécurité Sociale représente dans notre histoire et aussi pour chacun d'entre nous. Le slogan que nous avons affiché lors du congrès des syndicats en mars dernier à Montpellier traduit bien «le parti pris de la solidarité». Une formule que n'auraient pas reniée les créateurs de la Sécurité Sociale.

En 1995 la Sécurité Sociale est à un tournant de son existence. Avec ses 5 millions d'exclus et ses 11 millions de retraités, la société française a changé! Il y a aujourd'hui des éléments incontournables qu'il nous faut prendre en compte. La réalité s'impose. Nous ne sommes plus en 1945, période de création de la Sécu. Le parti pris de la solidarité est un défi: il nous faut adapter notre système à ces évolutions sans remettre en cause notre attachement à ce qu'est la Sécurité Sociale, système d'assurances sociales fondé sur la solidarité nationale.

«... garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils suppor-

Revoir notre système de protection sociale en fonction aussi des générations qui nous suivent.



tent» (article 1 des ordonnances de 1945 créant la Sécurité Sociale).

La Protection sociale c'est aujourd'hui assurer les risques «santé», «vieillesse», «famille», mais aussi «logement», «chômage» ou «accidents du travail».

Dans nos entreprises le débat est ouvert. Nos discussions abordent cette question au travers la prévoyance, mais aussi sous l'angle de l'âge de départ à la retraite et du niveau prévisible de la pension, poussées en cela par les restructurations que décident les entreprises et des plans sociaux qui s'en suivent.

Dans plusieurs entreprises de nos secteurs, la question est abordée au travers des discussions qui s'ouvrent sur les régimes «chapeaux» de retraite, ressources supplémentaires financées par l'employeur et qui atteignent aujourd'hui leurs limites compte tenu du nombre de bénéficiaires (les retraités vivant de plus en plus longtemps).

La question nous est posée à tous: au delà de garanties que l'on souhaite les plus hautes, comment financer les pensions futures et garantir les ressources des retraités?

### REPARTITION ET CAPITALISATION

Le système actuel est fondé sur la «répartition». Comme son nom l'indique, la répartition répartit les cotisations versées par les actifs entre les allocataires (les retraités). Ce qui revient à dire que les salariés d'aujourd'hui payent les pensions des retraités d'aujourd'hui.

Un système qui a fait ses preuves mais qui se trouve confronté à deux réalités. Des ressources qui ne progressent pas suffisamment, à cause d'une faible évolution du nombre de travailleurs salariés (il faut ici mentionner le poids du chômage), et au «coût» financier

que représentent des pensions de plus en plus nombreuses (mais qui s'en plaindraient?).

Tout problème ayant ses solutions, une réponse est arrivée. Si le système mis en place ne peut assurer à long terme un niveau garanti des pensions, des financiers bien intentionnés proposent la «capitalisation». Il s'agit de mettre en place une logique différente qui instaure une épargne à long terme: l'argent placé chaque mois par un salarié lui permettra de toucher une rente rendue possible par les intérêts de son placement.

Si cette démarche de capitalisation est individuelle, on la retrouve sous une autre forme dans le cas de «régimes d'entreprise» qui collectent là aussi une épargne qui constituera un complément de ressources à la retraite. Ce système est appelé «Fonds de pension».

La discussion pourrait s'ouvrir sur la capacité du système par capitalisation à assurer dans le temps le versement des rentes aux intéressés, sans négliger les risques liés à la situation économique, aux «accidents» boursiers, etc.

### UN CHOIX

Alors, répartition ou capitalisation? La question ne se pose pas de cette façon, aussi tranchée.

La réponse doit se faire en référence aux valeurs qui ont prévalu lors de la création de la Sécurité Sociale, et pour nous, adhérents et militants de la CFDT, aux objectifs qui sont les nôtres notamment en terme de solidarité.

Quand le système qui peut se mettre en place fait que seuls ceux qui en ont les moyens peuvent assurer pour eux-mêmes des ressources, alors c'est là que la réponse est déterminante d'un choix de société. Nos choix ne sont effectivement pas neutres.

Jacques Caltot

# Les risques des éthers de glycol

### DES PRODUITS TRÈS UTILISÉS

Les éthers de glycol forment une famille d'une quarantaine de produits chimiques dont l'usage s'est développé de façon très importante ces dernières années. On les trouve dans des produits à usage industriel et domestique de grande diffusion : peintures, encres, vernis, cosmétiques, agents de nettoyage du type lave-vitres...

On les rencontre généralement dans les produits dits « à l'eau » car ils sont compatibles à la fois avec l'eau et les solvants ou produits organiques, mais on les trouve également dans les produits à base de solvants. On considère qu'un produit chimique sur dix contient des éthers de glycol, et on estime qu'environ deux millions de personnes en France sont potentiellement exposées dans leur activité professionnelle et beaucoup plus au plan domestique.

Dans cette famille de produits, les agents les plus toxiques sont le méthyl glycol, l'éthyl glycol et l'acétate d'éthyl glycol.

On trouve ensuite, parmi les plus courants, le butyl glycol et des dérivés du propylène glycol.

### LES DONNÉES NOUVELLES APRÈS LE SYMPOSIUM DE PONT A MOUSSON

**Le risque cancérogène :** celui-ci est suspecté compte tenu de la réactivité des métabolites intermédiaires issus de ces produits ; cependant les don-



Les produits toxiques n'ont pas de secrets pour la fédération.

nées expérimentales actuelles ne permettent pas de trancher.

**Les effets tératogènes :** c'est le pouvoir d'induire des malformations chez le fœtus. Les études épidémiologiques font ressortir la réalité de ce risque, mais les résultats devront être précisés du point de vue des niveaux d'exposition.

**Les effets sur la reproduction :** chez la femme, les éthers de glycol semblent augmenter significativement le taux d'avortements spontanés (multiplié par 3). Chez l'homme, ils provoquent une diminution de la fertilité masculine.

**Les effets hématologiques :** plusieurs de ces effets connus dans l'expérimentation animale semblent être présents chez l'homme. L'hypothèse d'une atteinte du type « benzolisme sans benzène » n'est pas exclue.

### L'EXPOSITION PROFESSIONNELLE

Des techniques analytiques fiables permettent de doser les métabolites spécifiques des éthers de glycol dans l'usine. Compte tenu de la facilité de pénétration des éthers de glycol par voie cutanée, ces dosages urinaires sont plus utiles que la mesure de concentration de polluant dans l'atmosphère. Les chercheurs ont ainsi pu établir une correspondance entre emplois et expositions aux éthers de glycol. Les entreprises et activités à risque sont donc assez bien connues.

### L'ENVIRONNEMENT CONCERNÉ

Des études récentes ont montré que la nappe phréatique était polluée par les

éthers de glycol dans les environs de certains sites industriels. Cette dimension supplémentaire de l'exposition aux agents toxiques devra donc être prise en considération et précisée.

### AGIR POUR LA PREVENTION

Pour les salariés et les adhérents CFDT, la première préoccupation doit être celle de l'information : est-ce que je travaille au contact d'éthers de glycol ? Plusieurs personnes peuvent vous aider à répondre : d'abord les membres du CHSCT, le médecin du travail ou votre hiérarchie qui doit savoir.

En cas de doute, des analyses peuvent être demandées pour préciser la nature des produits, le niveau d'exposition, les taux de métabolites urinaires etc...

Si un risque est établi, les premières pistes de prévention sont le remplacement par un agent pas ou moins toxique, ou la diminution draconienne de l'exposition.

Exemple : la Suède a interdit les 4 éthers de glycol les plus dangereux et les USA ont divisé par 10 ou par 50 les normes d'exposition à ces mêmes agents.

Enfin, en tant que consommateur, chacun doit être vigilant et lire les étiquettes : les peintures à l'eau et sans odeur, c'est séduisant mais cela peut vous atteindre par une autre voie, par exemple cutanée.

Dominique OLIVIER

# Un havre d'adhérents

La syndicalisation, on a souvent du mal à s'y mettre, mais quand ça démarre, ça fait boule de neige et ça ne s'arrête plus!» L'optimisme du syndicat du Havre se traduit tout à fait dans les propos de son secrétaire.

### D'UNE RÉGION...

Tout a effectivement commencé quand la région Haute-Normandie a décidé l'organisation d'un colloque spécifique sur le développement et sa tenue en septembre 1993. Etats des lieux, nombre d'adhérents, pratique syndicale, ce fût l'occasion de voir ce qu'il en était... et ce qu'il fallait mettre en route pour que le syndicalisme CFDT soit à la place où l'on veut le voir, pour une réelle efficacité.

Prise de conscience de la nécessité d'un syndicalisme d'adhérents, le syndicat a commencé à se remuer et, le hasard n'y étant pour rien, des circonstances favorables ont permis la création de trois nouvelles sections en un an et demi.

Ce regain d'activité qui apporte « du sang neuf » a aussi des effets secondaires : des sections syndicales « anciennes » se sentent repousser des ailes et se sont remises à faire de nouveaux adhérents dans leurs propres établissements!

C'est chez NORMANPLAST, une petite entreprise de 65 salariés fabriquant des bidons en plastique qu'a été créée la dernière section syndicale. Premières négociations pour établir les protocoles en vue d'organiser des élections, et premières élections pour les 9 candidats présentés par la CFDT et élus confortablement, tant en DP qu'en CE....

### ... A L'AUTRE

Un peu plus à l'ouest le syndicat du Maine et Loire, Chimie 49. Pascal le secrétaire, parle là aussi de la création de nouvelles sections et de syndicalisation. « Il nous a fallu répondre présent dès le départ et accepter une, deux, voire trois rencontres avec les salariés.



Des militants haut normands planchent sur le développement.

Au départ, ça traîne parfois les pieds du côté des militants pour s'en occuper... mais une fois qu'on y a goûté, on revient regonflé, avec des semelles toutes neuves!».

Ce sont les jeunes adhérents qui donnent envie de faire, qui bousculent les affaires. Pour le syndicat il s'agit alors d'assurer un suivi régulier des nouvelles équipes, répondre aux diverses attentes, aux besoins. Curiosité qui met en évidence des demandes nombreuses et variées, surtout en termes de discussions et de débat.

Pour Pascal qui annonce une progression du nombre des adhérents de plus de 20%, « la syndicalisation, on connaît et ça marche ». Pour autant son enthousiasme ne cache pas le fait que cette progression est presque entièrement due à l'arrivée de nouvelles sections. En effet, pour le syndicat, le point noir est que le développement soit resté trop modeste dans les anciennes sections.

### EN PASSANT PAR AILLEURS

La création de nouvelles sections ne s'arrête pas à ces deux régions, loin de là, et c'est tant mieux. A la fédération

nous en avons ainsi recensé plus de 80 sur une période de trois ans. Prendre un coup de jeune, voilà ce qui pouvait nous arriver de mieux! Quoi de plus encourageant pour toute l'organisation, quoi de meilleur pour être en prise avec les réalités d'aujourd'hui et de demain? On a rien fait de mieux. Bien sûr, d'aucuns diront point trop n'en faut. Cela pourrait être vrai. Mais nous n'en sommes pas encore là, n'est-ce pas?

« Rester CFDT, représentatifs du monde dans lequel nous sommes, immergés dans les réalités, acteurs avec tous et non pas spectateurs ».

Le pari que nous devons en permanence relever est bien là.

Le syndicalisme d'adhérents c'est aussi cela. Il n'y a pas antinomie entre jeunes et anciens, jeunes et syndicalisme. Se poser la question du développement et de l'indispensable renouvellement des équipes syndicales, c'est d'abord se poser à soi-même, quelque soit son âge, la question du souci réel que nous avons de vouloir rester « turbulents » avec d'autres dans une CFDT animée.

Jacques Caltot

# Les minima dans nos conventions collectives

Convention Collective	SMP Sal. Coeff. 100	Valeur du Point Base 39 H	Formule de calcul des salaires minima mensuels 39 H (k est le coefficient)	Date d'application
CHIMIE		38,5903 (38H)	38,5903 x K	1.04.95
		38,8991 (38H)	38,8991 x K RGA (K 130 - 140) = 77 600 F (K 150 - 160) = 81 400 F (K 175 - 190) = 90 200 F (K 205 - 225) = 103 100 F (K 235 - 250) = 118 400 F	1.10.95 Décision unilatérale 1.01.95
PETROLE		41,9887	(41,9887 x K) + 1,0537 x (880 - K)	Recommandation 1.07.95
CAOUTCHOUC		33,50	K supérieur à 180 : 33,50 x K K 130 = 5952                      K 140 = 6020,83 K 150 = 6089,66                K 160 = 6158,49 K 170 = 6227,32                K 180 = 6296,15	Recommandation 1.04.95
VERRE MECANIQUE			Jusqu'au coefficient 165 : AMG = 6440 + (K - 165) x 11,3333 à partir du coefficient 180 : AMG = 6955 + (K - 180) x 32,4286	1.06.94
VERRE A LA MAIN	19,60	35,13	pour K < 205 : 9,52 x (K - 115) + 35,13 x 169,65	Recommandation 1.12.94
MIROITERIE		31,84 32,32	31,84 + 0,0909 (K - 100) + 0,0455 (K - 275) 32,32 + 0,0920 (K - 100) + 0,0460 (K - 275)	1.05.95 1.11.95
PHARMACIE		37,36827	37,36827 x K + 23,35 x (200 - K) 6363 + POINT x 44 F (Nlle classif.)	1.01.95
DROGUERIE		34,891		1.02.95
		RMMGK = 34,891 x K + 8,048 x (350 - K) + 5,1 x (160 - K)		
REPARTITION	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 20,884 x K + 7,848 x (160 - K) + 3,065 x (200 - K) + 4,636 x (250 - K)			1.07.95
PLASTURGIE	du K 130 au K 185 = 5428 + 26,2182 x (K - 130) K supérieur à 185 = 6870 + 31,8345 x (K - 185) R.G.A. : K 130 = 75700                      K 155 = 79850 K 135 = 76220                      K 170 = 86070 K 145 = 77775                      K 185 = 92295			1.01.95
INSTRUMENT A ECRIRE		41	41 x K	1.05.95
PAPIER CARTON	Production/Transformation                      Salaire minimum : 6210 Salaire de base pour calcul des primes : 3643 F Salaire de base cadres (coef. 100) : 4060			1.04.95 1.04.95 1.03.93
	Cartonnage	20,66	Coef. 180 : Salaire minimum : 6309	1.05.95
ARTICLES DE PAPERIE	Fabrication : Salaire minimum : 6255 6330			1.04.95 1.10.95
	Distribution : Salaire minimum horaire garanti : 38			1.04.95
NAVIGATION DE PLAISANCE		23,82 23,99	Salaire de base : 5755 Salaire de base : 5795	Recommandations 1.03.95 1.07.95
NEGOCE PETROLIER		34,17	Pour les coef. supérieur à 140 : (34,17 x K) + 1,964 (900 - K)	1.03.95