

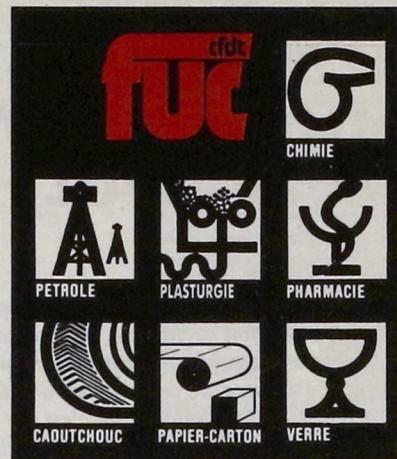
# Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 30 JUILLET 1992

## SYNDICALISATION PLUS QUE JAMAIS



**Le soleil, le roulis des vagues, la bicyclette, les espadrilles... quoi de plus propice à l'imagination ? Vous allez tous revenir de vacances avec de supers plans de développement vitaminés pour votre section.**



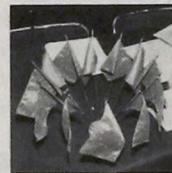
### BRANCHES

- **PÉTROLE : CLASSIFS, ORDINAIRE OU SUPER ?**
- **CAOUTCHOUC : RÉDUIRE ET MAÎTRISER LE TEMPS DE TRAVAIL.**

p. 2 et 3

### DOSSIER

**APRÈS MAASTRICHT : CITOYEN EUROPÉEN. NÉGOCIATION EUROPÉENNE.**



p. 4 et 5

**CONDITIONS DE TRAVAIL  
ACCIDENT MORTEL À  
JARRIE**

p. 6

### SYNDICALISATION

**A ROUBAIX ON NE REDOUTE PAS L'ADHÉSION ET ÇA CARTONNE CHEZ SOCAR.**



p. 7

**ECONOMIE  
PROFITS, CROISSANCE...  
EMPLOI ?**

p. 8

# DEMAIN JE SYNDIQUE MON COPAIN DE TRAVAIL

*Pour beaucoup de patrons le syndicalisme est une institution archaïque, en tout cas une intruse dans « leur » entreprise, qu'il convient d'abattre, de contenir ou d'ignorer. Pour d'autres, le syndicalisme c'est nécessaire, mais bon, il y a des institutions (CE, DP, CHSCT) où ils rencontrent les syndicalistes pro, tandis que la vraie vie de l'entreprise ils la forgent directement avec les salariés, par ailleurs. Pour quelques uns encore très rares, le syndicalisme est nécessaire pour la démocratie dans leur entreprise et la société et, peut-être vont-ils enfin reconnaître le syndicalisme comme acteur à part entière sur quelques sujets que ce soit. Nous ne savons pas où se classe ton patron, mais il convient de le faire progresser vers la dernière case.*

*Il n'y viendra pas tout seul, mais bien plutôt contraint et forcé, parce qu'il aura en face de lui un syndicalisme très présent par ses idées parmi les salariés et aussi un syndicalisme qui prend en compte la vie de l'entreprise.*

*C'est ce syndicalisme là que défend la CFDT, parce qu'il demeure un syndicalisme de transformation.*

*Le syndicalisme du refus, lui, ne fait que corriger les virgules des projets patronaux et il en est de même pour un syndicalisme avant tout institutionnel. Cela veut dire qu'il nous faut véritablement démultiplier notre présence parmi les salariés. Tous les services, toutes les catégories du personnel doivent avoir accès à nos idées et objectifs. Il s'agit là du principal rapport de force qui permettra réellement de transformer votre entreprise. L'influence réelle de nos représentants au CE, DP... n'est que le reflet de ce rapport de force collectif. Tout un chacun peut faire une intervention fracassante au CE, la placarder devant la machine à café et en être très fier. Si elle n'est partagée que par lui-même et une poignée de convaincus, elle n'aura aucune influence sur la vie de l'entreprise et des salariés. Il n'est que de voir la différence d'ambiance et d'avancées entre une société où il y a 4 % d'adhérents, bien que la CFDT fasse 40 % de voix, et celle où il y a 20 % d'adhérents pour 50 % des voix. Pour changer le travail, pour que la solidarité et l'imagination demeurent entre les 4 murs de votre entreprise, il vous faut, il nous faut, des adhérents nombreux.*

*Alors demain, oui dès demain matin, propose l'adhésion à une ou un collègue de travail.*

PETROLE



## CLASSIFICATIONS : « CA BOUGE »

Fin 1990, la CFDT rappelait la nécessité de mettre en place un groupe de travail sur les classifications de la convention collective pétrole qui sont dépassées puisqu'elles ont vingt ans !

Malgré la réticence de la Chambre patronale (UFIP), la mise en place de ce chantier, était acceptée début 91.

Quatorze réunions se sont tenues et ont permis d'aboutir à un compromis reprenant largement la classification par critères classants de la CFDT.

**Critères classants.** Pour la CFDT, l'évolution des technologies pétrolières entraîne la nécessité d'une évolution constante des qualifications par la formation profession-

nelle continue et par l'expérience professionnelle. Il faut donc construire le système de classifications sur les qualifications réelles acquises par les salariés.

L'ancienne grille de classifications (type PARODI) classe au contraire les salariés en fonction de leur poste de travail ; en conséquence, elle est difficilement adaptable aux évolutions technologiques et elle limite les progressions de carrière ; elle rend difficile la reconnaissance des acquis de formation.

**Assurer des progressions de carrière à tous.** La nouvelle grille que propose la CFDT prend en compte les qualifications des salariés à partir des Critères classants sui-

vants : expérience professionnelle, autonomie, initiative, responsabilité, compétences techniques, niveau de formation, gestion des informations, travail en équipe...

Cette nouvelle classification établit des correspondances simples entre les fonctions exercées dans les différentes filières de métier et ordonnées sur une grille unique et continue des coefficients (du K 130 au K 880).

Elle prend en compte les acquis de formation reconnus par les textes légaux et conventionnels (formation professionnelle continue, formation initiale).

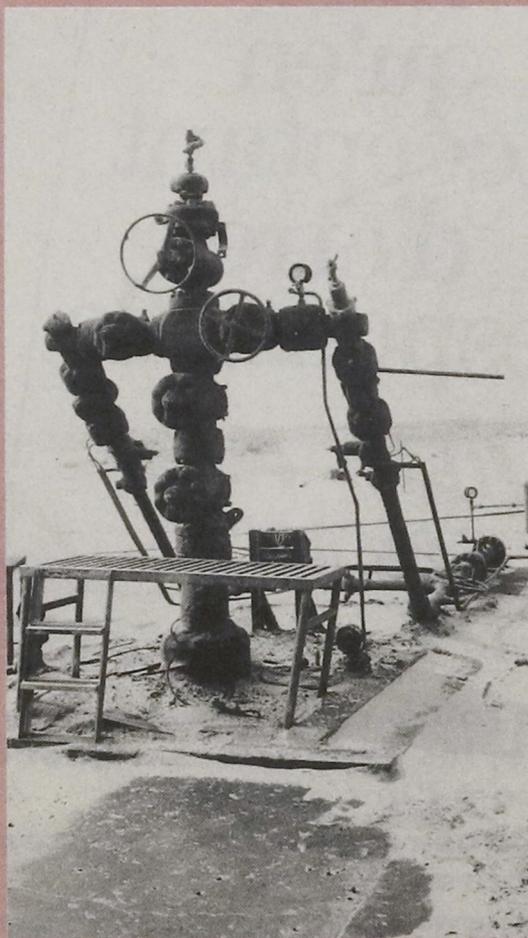
Par ces négociations, nous voulons :

- Maîtriser collectivement les promotions, les évolutions de carrière et les plans de formation ;
- Réviser les classifications en fonction des évolutions de l'emploi et des études prévisionnelles dans le pétrole ;
- Garantir pour chaque salarié sa classification actuelle.

**Le point sur les négociations.** A l'issue du toilettage, l'UFIP a regroupé le travail effectué dans un document qui doit servir de base de négociation.

Le 2 juin, commenceront les discussions sur ce qui accompagne la grille, Aspects essentiels pour la CFDT : les procédures de négociation régulière et de suivi en entreprise, les droits de recours pour les salariés et leurs organisations syndicales, la mise en place de progression régulière tout au long de la carrière dans l'entreprise, les changements de catégories, la reconnaissance des diplômes externes...

Marc DELUZET





## REDUIRE ET MAITRISER LE TEMPS DE TRAVAIL

En 1989 et 1990 la FUC-CFDT avait lancé une campagne d'action sur la réduction du temps de travail dans le caoutchouc.

Cette sensibilisation (40 000 tracts et affiches) était menée parallèlement aux négociations tripartites qui ont échoué début 1991 après pas moins de 10 réunions. Michelin a refusé de réduire le temps de travail des salariés en 3 x 8 h.

Les 74 000 salariés (105 000 en 1980) du caoutchouc demeurent ainsi avec le triste privilège d'avoir une des durées du travail les plus longues de l'hexagone, comparée aux autres industries, et se retrouvent également en queue du peloton, face à leurs homologues européens. La construction de l'Europe sociale ne peut avoir que du bon sur le terrain du temps et des conditions de travail des caoutchoutiers : 1 848 heures travaillées par an pour les 18 000 salariés en 3 x 8 h. Chez Michelin, contre 1697 en Allemagne, 1748 en Belgique, 1768 en Italie, etc. tandis que les japonais bougent enfin sur le terrain des congés. Les pourfendeurs du « non à l'Europe » devront dorénavant s'expliquer sur le fait qu'ils défendent le principe de travailler le plus longtemps en Europe.

La durée d'utilisation des équipements de production s'est également allongée. En France c'est indéniable avec quasiment 6 jours de production hebdomadaire sur 7 dans pas mal d'usines.

Dans les autres pays de la CEE également, il y a eu extension de la durée



d'utilisation des équipements. Mais à la différence de la France, il y a eu négociation avec des contreparties en réduction du temps de travail pour les salariés. Dans plusieurs pays de la CEE il y a actuellement du travail en continu dans le pneumatique, et nous serons plus à même de mesurer la situation exacte après la réunion Michelin de la FESCID les 18 et 19 juin à Paris.

Pendant la période de récession dans l'automobile (1990 et 1991), Michelin et les caoutchoutiers avaient laissé de côté l'allongement de la durée d'utilisation des équipements. En ce début 1992 ils reviennent à la charge : heures supplémentaires du samedi après-midi dans de nombreuses usines, essai de passage en force du travail en continu pour

l'usine SMTG des Gravanches, etc.

Si nous voulons maîtriser et réduire le temps de travail dans le caoutchouc, il nous faudra regarder quels sont les besoins réels de la profession et les contreparties que nous exigeons en face, comme nos homologues européens. Il faudra surtout que Michelin lâche du lest et négocie, en l'occurrence les pouvoirs publics ne peuvent laisser faire indéfiniment le diktat Michelin. Le contractuel permet des avancées pour les salariés (voir CEE, ou les 36 h. chez Goodyear ou Firestone), encore faut-il trouver une table pour négocier, des patrons prêts à faire des concessions et des syndicats responsables.

Demain sera ce que nous aurons changé.

J.Pierre COCAULT

## Plasturgie

Le 2 juillet, la FUC-CFDT a signé l'accord sur la validation des acquis de la formation. Un point important pour l'emploi et l'évolution de carrière des 60 000 OS de cette profession. Cet accord est le résultat de 4 ans de pression et d'action de la FUC.

## Chimie

Un accord important sur l'amélioration des conditions de travail et la protection de l'environnement a été signé le 20 mai. La FUC a été le moteur de ces acquis : améliorer le travail quotidien des chimistes, mais aussi des salariés de la sous-traitance, insertion des handicapés... Accord signé par 4 syndicats... hors CGT !

## Répartition pharmaceutique

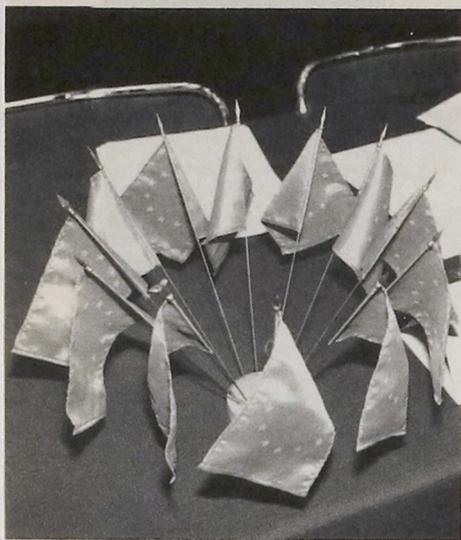
L'accord sur le temps de travail sera applicable en octobre. Toutes les sections doivent s'en saisir maintenant et à la rentrée pour négocier dans de bonnes conditions dans leurs entreprises.

## Syndicalisation

Engagées pleinement dans notre campagne développement, des régions chimie progressent : Alsace, Bourgogne, Languedoc, Midi-Pyrénées, Nord/Pas de Calais, Basse Normandie, Picardie. Vous aussi dans votre section et votre syndicat prenez le « train » syndicalisation.

## Europe

L'Europe sociale est en marche et la FUC CFDT y apporte une bonne contribution. La constitution de Comités de Groupes Européens se développe dans les groupes français à l'initiative de la FESCID et de la FUC. Pour que vous aussi soyez dans le coup de l'« Europe Sociale », participez aux stages de l'ADEC.



## **Dossier**

# MAASTRICHT, VERS DES NEGOCIATIONS EUROPEENNES

*Après l'acte unique adopté en 1985, la communauté européenne propose, à travers le traité de Maastricht, une deuxième réforme constitutionnelle d'importance.*

Importance dans ses objectifs, la poursuite de l'intégration européenne, et importance dans la nature des dispositions qui sont prises. Après avoir permis, grâce à l'acte unique, la réalisation d'un grand marché intérieur, la commission propose d'avancer dans la construction d'une citoyenneté européenne, conforte la construction économique européenne avec l'union économique et monétaire et complète les dispositions dans le domaine social en rendant possible l'ouverture de négociations dans un cadre européen.

### **Citoyen Européen**

Citoyenneté européenne complétant la citoyenneté nationale, liberté de circulation et de séjour, droit de vote et d'éligibilité aux élections locales et européennes, protection diplomatique et droit de pétition auprès du parlement européen seront les mêmes, reconnus à tous les citoyens des états membres et applicables dans tous les états membres.

D'autre part, quelques avancées dans les fonctionnements institutionnels contribuent à un rapprochement entre les institutions et les citoyens (procédures de codécision du parlement, procédure d'élection uniforme du parle-

ment, affirmation dans les textes de la préférence pour la subsidiarité = traiter au niveau des citoyens les problèmes qui peuvent l'être) mais, ces avancées sont encore insuffisantes et les procédures de fonctionnement des instances communautaires devraient encore être améliorées et simplifiées. Les compromis qui ont été réalisés pour aboutir à un accord en dépit de certaines réticences compliquent la construction juridique de l'ensemble qui devient difficile à comprendre pour le citoyen européen ce qui nécessitera des interprétations, sources de conflits potentiels. Le nouveau traité est constitué par un pilier central redéfinissant les lois qui régissent la Communauté européenne et par des dispositions relatives à la politique étrangère, à la sécurité, à la justice et aux affaires étrangères qui, elles, sont des engagements des gouvernements nationaux à mettre en œuvre en dehors des procédures communautaires.

### **Monnaie Européenne**

Les dispositions les plus connues et les plus discutées sont celles de la création d'une union économique et monétaire. En apparence, les dispositions constituent un transfert important de souve-

raineté puisque chaque pays abandonnera à une structure de type fédérale, le droit de battre monnaie, celui de décider des taux de change et de jouer de certaines dispositions budgétaires pour réguler les économies nationales. Cet abandon de souveraineté est dénoncé par certains qui soulignent également le risque de voir l'Allemagne décider de la politique communautaire.

En réalité, les économies européennes sont engagées dans un processus d'intégration depuis une trentaine d'années si bien que la souveraineté économique nationale est déjà en grande partie symbolique. Le traité de Maastricht revient en fait à entériner cette réalité et à mettre en place les institutions supranationales destinées à faire que la loi commune soit désormais discutée au lieu d'être imposée unilatéralement par le plus fort. Contrairement aux apparences et à certains discours, la France ne va pas y perdre en souveraineté, et l'Allemagne devra abandonner son rôle de leadership pour s'inscrire dans les discussions communes.

Par contre en privilégiant dans les dispositions du traité les critères macro-économiques strictement monétaristes (taux d'inflation et de change, déficit budgétaire) il y a bien un risque pour l'emploi qui peut être pénalisé par les ajustements monétaires, risque également de voir s'installer une Europe à deux vitesses séparant ceux qui peuvent satisfaire aux critères ainsi définis et les autres.

Les dispositions sur la cohésion économique communautaire prévues par les négociateurs du traité dans un protocole spécifique seront elles suffisantes pour éviter ces dérives ?

### **Négociation Européenne**

Les avancées les plus importantes obtenues dans le domaine social ont été masquées par l'imbroglio juridique créé par le Royaume Uni dont les réticences ont obligé les chefs d'Etat à adopter un accord qui ne sera valable que pour onze pays. Cette disposition a permis de sauver un accord important tout en laissant une porte ouverte pour que, plus tard peut-être, les britanniques à leur tour s'inscrivent totalement dans la construction de l'Europe sociale.

Le nouveau traité donne aux partenaires sociaux la possibilité de conclure des accords entre eux puis de les faire valider par une décision du conseil. Il s'agit là d'une nouveauté de taille qui rétablit l'une des originalités du « modèle social européen » : l'autonomie de la négociation entre les partenaires sociaux. Il faut noter que ces dispositions reprennent, pratiquement à la lettre, un accord qui avait été signé par les représentants du patronat européen et la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

Dans le domaine législatif, les ques-

tions relatives aux conditions de travail comme celles relatives à l'information et la consultation des salariés pourront désormais être prises à la majorité qualifiée au sein du Conseil. Par contre, dans ces domaines, le Conseil n'adoptera que des « prescriptions minimales » ; ce qui n'empêche pas les Etats membres de maintenir ou de promulguer des législations plus strictes. Notons enfin que sont exclus du domaine des compétences communautaires, les rémunérations, le droit d'association, le droit de grève et le lock out.

L'ensemble de ces dispositions ouvre la voie à de véritables négociations européennes. Il reste à passer aux actes !

Si les responsables européens des patrons et de la CES ont signé un accord, les affiliés des deux parties, auront quelques difficultés à mettre en œuvre. Côté patronal, les réticences sont énormes. Ainsi dans la chimie il a fallu passer par un organisme tiers pour organiser un colloque européen afin que les représentants patronaux puissent rencontrer les syndicalistes des états membres !

Côté syndical, nous avons déjà l'avantage d'être organisés dans une Fédération Européenne des Syndicats de la Chimie et des Industries Diverses (FESCID) mais, pour véritablement négocier, il faudra apprendre à transférer une partie de nos prérogatives à cette fédération européenne. A la FUC-CFDT nous y sommes prêts puisque nous avons déjà inclut cette possibilité dans nos derniers textes de congrès. Mais, il faudra progresser avec prudence dans le cadre de mandats très



Les Syndicalistes Européens étaient très présents à notre dernier congrès.

précis et l'on voit déjà certaines organisations qui refusent toute idée de délégation limitée à la FESCID.

En conclusion, le traité de Maastricht permet au droit de rattraper les faits. Si les textes comportent encore bien des insuffisances, ils permettent à l'Europe de franchir une nouvelle étape capitale pour se rapprocher de ses objectifs fondamentaux : la paix et une dimension sociale qui ne disparaît pas derrière un libéralisme aveugle.

Souhaitons que le débat qui s'est ouvert sur la ratification de cet accord soit véritablement le signe que le souci de la construction européenne est enfin une

préoccupation pour tous les Européens. Certains se sont plaints, à juste titre, du manque d'information sur le sujet. Rappelons que les militants et les adhérents de la FUC-CFDT disposent depuis plusieurs années d'informations et de formations\* sur les enjeux de la construction européenne, c'est bien la preuve que le syndicalisme apporte un plus à ses adhérents !

Yves LEGRAIN

\* Voir : Initiatives Syndicales N° 11

– Participer aux stages ADEC et ACTIFE sur les enjeux et la construction de l'Europe sociale.

#### QUELQUES DATES IMPORTANTES POUR L'UNION D'ICI A L'AN 2000

<p>FÉVRIER</p>	<p style="text-align: center;"><b>1992</b></p> <p>Signature officielle à Maastricht du traité de l'UEM et l'Union politique. Présentation du paquet Delors II sur les perspectives budgétaires communautaires et intégrant l'élargissement (décision normalement au Sommet de Lisbonne, juin 92). Evaluation complète du fonctionnement et de l'efficacité des fonds structurels.</p>	<p>1er janvier</p> <p>EN COURS D'ANNÉE</p> <p>JUIN</p> <p>31 DÉCEMBRE</p> <p>DATE LIMITE</p>	<p style="text-align: center;"><b>1994</b></p> <p>Entrée automatique dans la deuxième phase de l'Union économique et monétaire. Création de l'Institut monétaire européen (IME). Examen de l'extension de la portée de la coopération policière. Election du Parlement européen. Définitions communautaires concernant le droit de vote et d'éligibilité pour les élections locales. Possibilité de dérogation.</p>
<p>FIN 1992</p>	<p>Examen du nombre de Commissaires et de parlementaires européens.</p>		
<p>1er JANVIER</p> <p>DÉBUT 1993</p>	<p style="text-align: center;"><b>1993</b></p> <p>Marché unique. Abolition des frontières internes. Action communes pour harmoniser des aspects de la politique d'asile.</p>	<p>1er JANVIER</p>	<p style="text-align: center;"><b>1995</b></p> <p>Le mandat de la Commission est porté à cinq ans et est en phase avec les élections européennes. Entrée de l'Autriche et de la Suède dans la CE (date probable).</p>
<p>DÉBUT 1993</p>	<p>Entrée en vigueur du traité de l'Union et de l'accord social. Examen des demandes d'adhésion (Autriche, Suède,...). La politique en matière d'asile est (éventuellement) intégrée dans le traité CE.</p>		<p style="text-align: center;"><b>1996</b></p> <p>Conférence intergouvernementale pour examiner les dispositions du traité pour lesquelles une révision est prévue (par exemple : possibilité d'étendre les domaines soumis à la co-décision).</p>
<p>FIN 1993</p>	<p>Création du « Fonds de cohésion » spécialisé en matière d'environnement et de réseaux transeuropéens de transports. Définition communautaire concernant le droit de vote et d'éligibilité au PE. Dérogations possibles. Etablissement d'une protection diplomatique pour tout citoyen communautaire (en l'absence de mission diplomatique ou consulaire nationale).</p>	<p>DÉCEMBRE</p>	<p>Décision éventuelle du Conseil à la majorité qualifiée d'avancer la troisième étape de l'UEM et détermination de la date d'entrée en vigueur de la troisième phase.</p>
<p>31 DÉCEMBRE</p> <p>DATE LIMITE</p>		<p>FIN 1998</p>	<p style="text-align: center;"><b>1998</b></p> <p>Révision du traité de l'Union de l'Europe occidentale (UEO).</p>
		<p>1er JANVIER</p> <p>JUIN</p>	<p style="text-align: center;"><b>1999</b></p> <p>Entrée automatique dans la troisième phase de l'Union monétaire quel que soit le nombre d'Etats qui satisfont aux conditions. Création de la Banque centrale européenne (qui remplace l'Institut monétaire européen) et instauration de la monnaie unique. Election du Parlement européen.</p>

# ACCIDENT MORTEL ATOCHEM JARRIE

Cet accident est survenu dans la nuit du 22 au 23 avril 1992, dans une unité très moderne de production d'eau oxygénée.

Parmi les victimes, il y a un mort et deux blessés brûlés dans l'explosion et l'incendie de l'unité.

A l'origine, il y a une panne de l'automate de commande de l'unité. Cette panne allait être réparée quand un retour de produit a mis en contact le catalyseur avec l'eau oxygénée, provoquant sa décomposition et l'explosion.

Des propositions CFDT pour une enquête approfondie : lors de la réunion extraordinaire du CHS CT, les représentants CFDT ont proposé de demander une expertise technique sur l'analyse des causes de l'accident, et ils ont proposé de confier cette expertise à l'INERIS (Institut National pour l'Environnement et les Risques Industriels). Cet organisme public est en France le plus compétent pour tous les problèmes d'explosion-incendie (c'est l'ancien Centre de Recherche des Charbonnages de France). La proposition CFDT, au lieu d'être contestée par la direction, a été combattue par la CGT et FO qui ne savaient pas ce qu'était l'INERIS, et qui semblaient préférer une enquête interne à ATOCHEM.

On voit là, les différences de conception en matière de prévention : lorsqu'un drame est arrivé, il faut procéder à une analyse ri-

goureuse des causes et tout le monde doit pouvoir bénéficier des enseignements de cet événement douloureux pour que cela ne se reproduise pas ici ou ailleurs (nos camarades belges de Solvay nous ont d'ailleurs interrogés).

### **D'autres leçons sont à retirer de cet accident**

Les catastrophes industrielles ont fréquemment des conséquences graves pour les populations environnantes, et les procédures d'alerte, d'information sont essentielles.

Quelques constats : la sirène d'alerte était défaillante, la fréquence radio pour l'information de la population n'était pas la bonne, et l'accès à l'usine a été rendu difficile par la présence de curieux (et, c'était en pleine nuit !).

Cet accident aurait donc pu voir ses conséquences aggravées par les carences dans l'alerte et l'information des populations.

### **Accidents en France et dans le monde**

Le jour même où survenait cet accident, une catastrophe dramatique endeuillait le Mexique avec environ 200 morts ; il semble que la propagation de solvants dans les égouts de la ville soit à l'origine de l'immense explosion qui a ravagé plusieurs quartiers. Les di-

rectives du type SEVESO paraissent quelquefois irréalistes, car il faut envisager le pire, et pourtant le pire peut arriver même dans des installations ultra-modernes.

Pour la CFDT, sans négliger le perfectionnement technique, il faut redonner la parole à l'homme, à la femme qui sont dans l'entreprise témoins des petits dysfonctionnements qui préparent les accidents graves. Même dans des installations hyper complexes, c'est l'opérateur qui fait la différence. Mais c'est au moment de la conception de ces monstres technologiques qu'il faudrait intégrer le point de vue des

utilisateurs et des représentants du personnel.

### **Furiani**

Une injure à l'action de prévention menée dans les entreprises. Ce drame scandaleux a montré comment les règles les plus élémentaires de sécurité et de prévention pouvaient être ignorées ou détournées par négligence ou, plus grave, par volonté de faire du fric. Pourquoi les règles imposées aux entreprises ne s'appliqueraient-elles pas à l'Etat, aux associations, aux manifestations publiques.

On vient d'apprendre que désormais les installations provisoires de gradins devraient être homologuées ! Pourquoi elles ne l'étaient pas avant ?

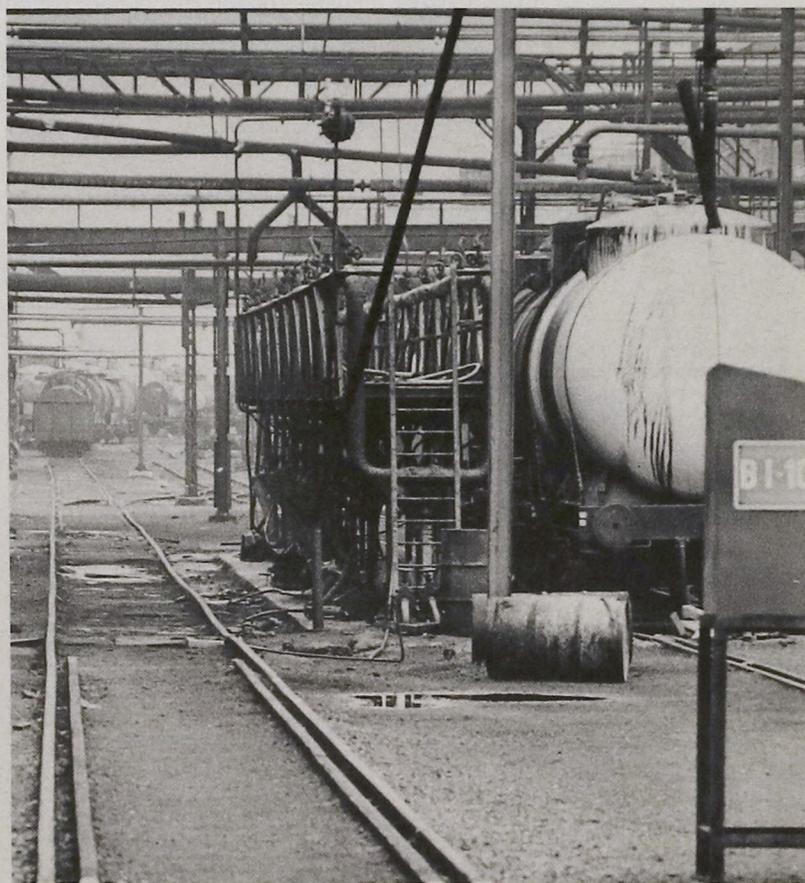
### **Un résultat CFDT, pour la prévention**

La Fédération vient de signer avec 3 autres syndicats, un accord pour

l'amélioration des Conditions de travail ; ce texte s'ajoute donc aux dispositions législatives et réglementaires existantes, et il constitue un engagement patronal de traiter prioritairement certains risques. Ainsi, sont ciblés les problèmes de bruit, éclairage, manutention, toxiques, écrans mais aussi la protection de l'environnement, la prévention pour la sous-traitance et l'intérim, et l'insertion des handicapés.

Le rôle irremplaçable des salariés et surtout des adhérents : aujourd'hui la complexité des situations de travail ne permet pas de tout codifier, de tout normaliser, en conséquence les meilleures règles et les meilleurs accords ne suffisent pas, il faut en plus des salariés conscients des problèmes, capables d'analyser leur situation de travail et de faire des propositions. Nous voulons que nos adhérents soient ces salariés acteurs de la prévention et maîtres de leur situation de travail.

**Dominique OLIVIER**





# SOCAR A ROUBAIX LA CFDT FAIT UN CARTON



La CFDT en plein développement dans le papier carton Nord.

**L'**usine située à Roubaix est l'un des 39 établissements du groupe SOCAR qui, par sa large implantation géographique et ses capacités de production, est le premier producteur de carton ondulé en France.

Le groupe SOCAR, avec ses 3 800 salariés est lui-même inscrit dans la branche « papier-bois » du groupe Saint Gobain.

Le carton ondulé qui est aujourd'hui le matériau numéro un de l'emballage « car il peut tout emballer », possède un autre atout par le fait que sa fabrication se réalise à partir de 70 % de vieux papiers ou vieux cartons.

L'usine de Roubaix, avec ses 210 salariés produit entre 48 et 50 000 tonnes de carton ondulé par an.

## La région Nord, c'est aussi une forte activité syndicale.

Changer la vie quotidienne et dynamiser la vie régionale », c'est le pari engagé par l'équipe régionale en 1987/1988. Le choix fait de mettre en œuvre des actions de formation syndicale, et aussi de redonner vie aux syndicats de la région, cela a demandé, et demande toujours des efforts... Mais donne aussi des résultats. Les progressions enregistrées

du nombre d'adhérents tant en 1989 qu'en 1990 (plus 10 % !), traduisent bien cette dynamique enclenchée.

## Et Roubaix dans tout ça ?

Depuis son ouverture en 1973, l'usine de Roubaix n'a pas de représentation syndicale, et en 1990, la CGT s'implante. Mais assez rapidement, un mauvais fonctionnement de la section et aussi un désaccord avec la politique et les pratiques CGT conduisent certains élus, au début de l'année 1991 à rechercher une organisation syndicale plus proche de leurs idées et de leur conception du syndicalisme. La CFDT de la région Nord est contactée. La rencontre est jugée positive, tant par les arguments développés par les militants CFDT sur la politique syndicale que sur le fonctionnement, « les idées CFDT nous décident à adhérer » précise Jean-Luc.

« Dès le mois d'avril 1991, il y a déjà près de vingt adhérents, ce qui nous permet de présenter une liste aux élections de délégués du personnel ce même mois. Et le résultat n'est pas décevant : dans le collège Ouvriers/Employés, nous obtenons 60 % des voix et 3 sièges sur 4. Par contre, nous n'avons pas de candidats pour les autres collèges ».

Très vite, la régularité dans le ramassage des cotisations, dans la remise du magazine, des informations, l'affichage régulier et l'action menée en réunion de D.P., conduisent des adhérents et quatre titulaires CGT et un FO au comité d'entreprise, à rejoindre la CFDT.

Alors... dès le mois de juin 1991, la CFDT est majoritaire, tant en D.P. qu'au comité d'entreprise.

« Tout cela s'est fait avec le soutien de la région chimie. Notre équipe CFDT chez SOCAR, démontre sa capacité d'innover, tout en évitant dans la mesure du possible, les affrontements inutiles ».

## Un journal aux adhérents

Rien n'est jamais acquis, beaucoup reste à faire, surtout au niveau de l'information. Ce qui entraîne la section à créer en mars 1992 « Le petit journal », remis aux adhérents (chez SOCAR à Vernon, où la CFDT est présente, le petit journal du Nord est très apprécié). La pratique syndicale développée à Roubaix par la section, décide un Cadres et deux Agents de Maîtrise à se présenter sur les listes pour les prochaines élections et en ce début avril, il y a **42 adhérents**.

Nouvelles élections en avril 1992. Dans le 1er collège avec 85 % des voix, la CFDT remporte les 4 sièges et dans le second collège, avec 70 % des voix, la CFDT remporte les 2 autres sièges. 6 sièges sur 6, carton plein !

« Nous devons rester à l'écoute des salariés, ne pas négliger l'information et, en gardant le souci d'améliorer notre fonctionnement de section, nous pourrions garder la confiance des salariés ».

Optimisme affiché pour l'avenir et aussi conscience que tout peut être remis en jeu. Cela ne dépendra que de l'image que nous donnons de notre syndicalisme.

Jacques CALTOT  
Jean-Luc LEROUGE



Les rockers autogestionnaires Ch'timi.

# PROFITS, CROISSANCE... EMPLOI ?

Les résultats des entreprises de la chimie sont de nouveau positifs alors que l'emploi continue de se détériorer. Elf Aquitaine, Total, Rhône-Poulenc, annoncent des bénéfices mais l'embauche est loin d'avoir repris. Tout comme Michelin qui impose un cinquième plan social avec près de deux cents licenciements secs ! Alors...

### **Pas d'emploi sans profits**

Alors il faut redire qu'il n'y aura pas d'emplois sans bénéfices pour les entreprises. Sans profits, pas d'investissements qui permettent de créer des emplois, pas de formation professionnelle, pas de modernisation ni d'innovation pour s'adapter à la demande des clients. Chacun peut vérifier dans son unité que quand les

déficits s'accumulent aucun investissement n'est entrepris. Il faut donc se réjouir des résultats positifs mais aussi se mobiliser pour que ceux-ci soient utilisés à préparer l'avenir de l'entreprise, à consolider et développer l'emploi.

### **Pas d'emploi sans croissance**

L'absence de croissance économique signifie l'arrêt de la production de richesses : dès lors les secteurs nécessitant des investissements ne peuvent se développer et créer les emplois dont nous avons besoin. Par ailleurs, la modification du système productif en vue de protéger l'environnement, tout comme le développement des pays de l'Est et du Sud, nécessitent des richesses colossales que seul un

surcroît de croissance économique peut nous donner (1).

La croissance est-elle le remède miracle au problème de l'emploi ? Quels sont les différents facteurs de croissance et leurs relations avec l'emploi ? Un livre, résultat d'un travail de recherche lancé par la CFDT avec différents chercheurs, fait le point sur cette question (2).

Les experts économiques expliquent que pour la France, un taux de croissance de l'ordre de 3 % est le taux minimum en dessous duquel le chômage s'accroît.

Après les années 1988 - 1990, qui ont vu la croissance dépasser ce taux et le chômage se réduire, la croissance a retrouvé cette année un taux compris entre 1 et 2 %. Comment favoriser une croissance riche en emplois qui se ferait avec

une augmentation réduite de la productivité ? En fait, dans un article récent de la revue de l'IRES (3), J. Freyssinet relativisait fortement cette notion de croissance riche en emplois, en rappelant que ce concept repose sur l'hypothèse d'un arbitrage entre un objectif emploi et un objectif productivité. Or la productivité est une « boîte noire », résultat de mouvements multiples : le débat ne vaut que si l'on définit la nature des processus qui ont engendré son évolution et leurs liens avec l'emploi. Ce qui renvoie au premier livre cité. J. Freyssinet rappelle que si, durant la période 1988-90, le nombre d'emplois créés a crû de façon brutale, cette dynamique a surtout profité aux non chômeurs ou aux chômeurs récents, tandis que le chômage de longue durée se développait et transformait en inactivité socialement reconnue, avec exclusion sociale à la clé. Le scandale du chômage n'est pas seulement dans le nombre de salariés qu'il atteint mais surtout dans le fait que les salariés non qualifiés en recherche d'emplois ont de moins en moins de chance de retrouver du travail et de prendre leur place dans la société. Or si la croissance économique peut augmenter le nombre d'emplois créés, elle ne permet pas d'intégrer les salariés non qualifiés.

### **Le social est incontournable**

Les échecs du libéralisme sont liés à sa propension à considérer que l'économie a vocation à régler tous nos problèmes. Pourtant la situation de l'emploi exige de réintroduire les acteurs sociaux et les dynamiques de régulations sociales. Plusieurs pistes s'ouvrent à

nous. Nous devons participer à la modernisation des organisations de travail, afin qu'elles qualifient en permanence les salariés, et au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : il s'agit d'empêcher les entreprises d'exclure les salariés qui ne peuvent suivre le rythme des changements !

La lutte contre le chômage de longue durée exige que nous nous mobilisions pour que les mesures prises par les pouvoirs publics profitent aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés ; par exemple, les contrats de qualification ne sont pas destinés à sélectionner les Bac+ 2 mais à embaucher des salariés non qualifiés au départ.

De même, il nous faut dénoncer les heures supplémentaires là où elles sont systématiques comme vient de le faire la CFDT à la SNEAP.

Cette dynamique sociale permettra de faire profiter de la croissance l'ensemble des salariés et des chômeurs.

Le combat pour l'emploi ne se mène pas seulement sur le terrain de la croissance économique mais aussi sur le terrain social et syndical. C'est le nôtre !

**Marc DELUZET**

(1) *Initiatives Syndicales Spécial Economie n° 18 FUC-CFDT.*

(2) *Emploi, Croissance et Compétitivité. Textes réunis par M. Béchet et J.P. Huiban. Ed. Syros Alternatives. 220 p. 160 F.*

(3) *Revue de l'IRES n° 7 Automne 1991 p. 29-57.*

L'emploi ne pousse pas tout seul !



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