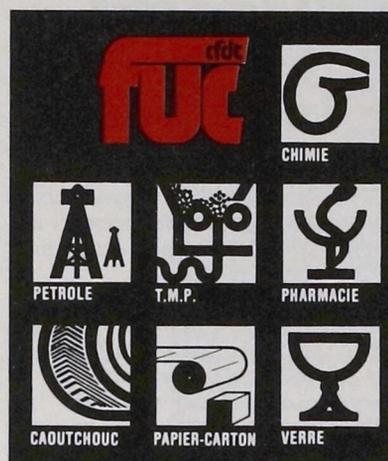


# Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 4 FEV. 88



## UN 6<sup>e</sup> CONGRES FUC TRES VIVANT A ANGERS



**LES ADHERENTS AU CENTRE DE  
NOTRE ACTION POUR  
« CHANGER LE TRAVAIL »**

**ENFIN UNE  
CONVENTION  
COLLECTIVE  
NATIONALE DANS  
LE PAPIER CARTON**

p.2

**DEBATTRE  
DECIDER  
AGIR**

**Les orientations du  
congrès d'Angers**

p.4 et 5

**DEROULEMENT DU  
CONGRÈS**

p.6 et 7



**L'EUROPE, 1992  
DES ENJEUX  
IMPORTANTES**

p.8

# Editorial

**A**ngers, les 200 délégués de vos syndicats Chimie, porteurs des débats que vous avez eu en 1986 et 1987 dans vos sections et syndicats, ont tracé les lignes et les priorités de nos ambitions et de notre action pour les 3 années à venir.

Les échanges et débats de notre 6<sup>e</sup> Congrès furent toujours très vivants, même s'ils furent parfois difficiles, ils ont démontré une forte volonté de toutes les équipes d'agir sur les transformations en cours, de se placer sur le terrain d'un syndicalisme constructeur de l'avenir et non simple correcteur d'un paysage modelé par le patronat ou par les seules contraintes économiques et financières.

L'organisation du travail au centre de la résolution générale adoptée à Angers. L'organisation du travail (dans vos ateliers, dans vos bureaux, labos), la qualification de tous les emplois seront nos domaines privilégiés d'action. C'est bien à partir de l'organisation du travail que sont déterminés : le nombre d'emplois dans les entreprises, le contenu du travail valorisant, intéressant ou répétitif et déqualifié, la maîtrise ou non du temps de travail et sa réduction, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle nécessaire et accessible à tous, des conditions et une charge de travail décentes... etc.

Dans la mutation actuelle, devant les enjeux de remise en cause de son pouvoir au sein de l'entreprise, le patronat entend conserver une mainmise totale sur l'organisation du travail. Cette attitude archaïque tourne fondamentalement le dos à la modernisation nécessaire de l'économie et des entreprises, et pénalise fortement la défense et le développement de l'emploi. Face à la diversification des produits, au rapprochement production-client, à l'arrivée des nouvelles technologies, ce ne sont ni les techniques et encore moins de nouvelles contraintes pour les salariés qui sont déterminantes, mais bien le travail de l'homme : son initiative, son autonomie, sa responsabilité, sa qualification.

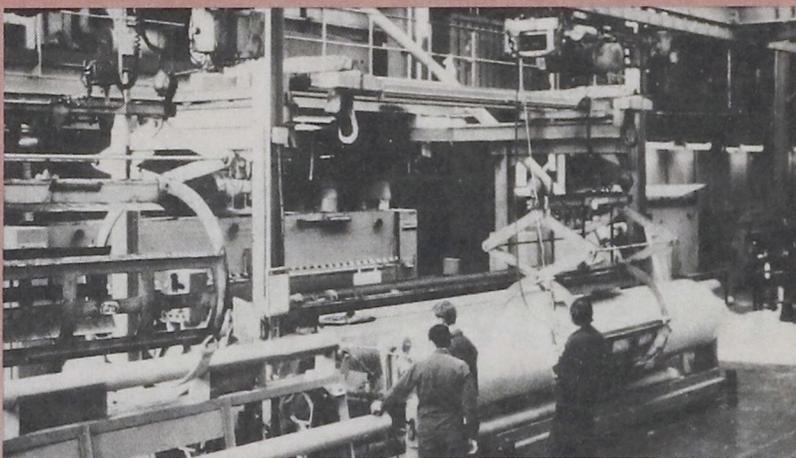
Nous entendons pleinement utiliser cette période de mutation dans le travail pour avancer nos objectifs d'émancipation et de solidarité. La place des adhérents dans cette action pour « changer le travail » est primordiale. C'est à partir des discussions de tous les jours avec vos camarades d'atelier et service, des idées que vous lancerez dans vos groupes d'expression, que les objectifs CFDT feront leur chemin dans votre entreprise.

Débatte, décide, agit, pour « changer le travail », chaque adhérent détient une place déterminante dans cette action.

J.-P. Cocault



## Enfin une convention collective nationale dans la production du papier carton



Le 20 janvier 1988, nous avons signé, avec les autres organisations syndicales, la convention collective nationale de la production du papier carton qui sera applicable le 1<sup>er</sup> mars 1988. C'est un événement et les patrons ne s'y sont pas trompés (ils ont même été jusqu'à nous offrir de l'eau minérale !...). Après des années de négociations et une chambre patronale qui n'a pas cessé de répéter qu'elle n'était pas demanderesse, c'est une avancée importante. D'autant que la convention de la transformation, dont le texte sera identique, va l'être aussi courant février.

Ainsi plus de 50 000 travailleurs(euses) seront couverts. Mais qu'est-ce qu'une convention collective nationale (C.C.N.) ? C'est un accord signé entre les organisations syndicales et le patronat d'une branche industrielle (cet accord peut être « étendu » par le ministère du travail, ce qui sera fait pour ces C.C.N. ; ils acquièrent force de loi et sont applicables à ce moment là à toute les entreprises, même celles qui ne sont pas adhérentes au syndicat patronal signataire). Cet accord comporte des clauses communes et des annexes catégorielles.

Aux clauses communes figurent toute une série de droits et

garanties s'appliquant à tout le monde et qui vont du droit syndical aux garanties en cas de mutation en passant par la formation des membres des C.H.S.C.T. etc.

Dans les annexes catégorielles on trouve tout ce qui concerne les ouvriers dans l'une, les employés dans la deuxième, les techniciens agent de maîtrise dans la dernière. Il n'y a pas, comme dans les autres C.C.N., une annexe « cadres » car malheureusement dans le papier carton on continue encore à les considérer comme des travailleurs à part.

Dans les annexes sont énumérés, les droits d'indemnisation en cas de maladie, licenciement économique etc.

C'est donc, globalement, un texte très important pour les travailleurs(euses) de la profession.

Il se substitue aux anciennes conventions régionales (une dizaine), très diverses et dont la plupart étaient en désuétude. C'est à partir de celle de la région Paris/Haute-Normandie que s'est édifiée la nouvelle C.C.N.

Chaque travailleur aura le droit de la consulter dans son entreprise.

Le contenu du texte, lui-même, ne constitue pas une avancée extraordinaire même s'il apporte des améliorations

substantielles concernant l'indemnisation maladie pour les ouvriers, la majoration de 15% des indemnités de licenciement pour les salariés âgés de plus de 50 ans (on aurait pu obtenir 25% mais l'attitude de la C.G.T. a fait rater le projet), les garanties en cas de mutation, déclassement, la formation des membres des C.H.S.C.T. En effet, les patrons, à chaque proposition nouvelle, faisaient le « chantage » à la non signature : « vous savez que nous ne sommes pas demandeurs, alors c'est à prendre ou à laisser » et pour cause, à l'heure du tout entreprise, c'est déjà pas mal d'être parvenu à la conclusion de ce texte.

Dans les trois mois qui viennent, vont être négociées la grille des salaires (c'est l'ancienne qui a été provisoirement reconduite) puis, dans un deuxième temps les classifications et ainsi la convention sera complète.

Adhérents, adhérentes, à la C.F.D.T. parlez-en à vos délégués, ils pourront vous apporter toutes indications utiles et surtout ils vous aideront à comparer la nouvelle convention avec vos droits actuels en sachant que, bien sûr, tous les avantages acquis, précédemment sont maintenus.

B. Drillon



## Accord sur l'emploi dans la pharmacie

Suite à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, des négociations se sont engagées dans la pharmacie pour réviser l'accord existant. La fédération dans la même logique que pour la chimie, a poursuivi dans ces négociations 2 grands objectifs : améliorer l'accord du 20 octobre (sur les délais, les licenciements individuels, les contrats conversion) et mettre en place au niveau de la branche des moyens permettant de mieux contrôler et pré-

voir les problèmes d'emploi. Nous sommes parvenus à l'issue des négociations à un accord qui bien qu'inférieur à la chimie, notamment sur les contrats conversion, constitue dans le sens de nos objectifs, des avancées notables : amélioration des délais pour les licenciements collectifs et individuels, plus de moyens pour les C.E., conditions de mutation et de reclassement...

Par rapport au contrôle et la prévision de l'emploi : augmentation des prérogatives et

des moyens de la CNPE (Commission Nationale Paritaire de l'Emploi), il s'agit là d'une avancée importante devant être poursuivie. Cela implique un investissement important si nous voulons réellement faire fonctionner cette instance et tenter de l'améliorer.

L'ensemble du contenu de cet accord a été envoyé à tous les responsables de sections et de syndicats, pour les adhérents isolés vous pouvez demander cet accord soit à votre syndicat soit à la fédération...

## Classifications, reprise au printemps

Après des années de négociations et interruptions (près de 20 ans si l'on se réfère au premier projet), nous ne sommes toujours pas parvenus à un accord.

Nous avons fait connaître à la Chambre Patronale notre inquiétude quant aux possibilités d'avancer réellement dans cette branche, d'autant plus que la période de mutations, les évolutions technologiques, les modes de production, ect. rendent plus que nécessaire les fixations de règles conventionnelles notamment sur l'organisation du travail, le temps de travail, les qualifications et la formation, etc.

Pour ce qui est des classifications, les négociations « risquent » de reprendre en avril ?...

Les conditions que nous mettons à la poursuite de ces négociations sont de plusieurs ordres.

- Coefficient minimum 130 et passage systématique au coefficient supérieur après une période d'adaptation, progression de carrière liée à la formation permanente, réévaluation de la grille des salaires minima.
- Annexe V.M. (gros point de blocage), reconnaissance de la profession, et embauche au coefficient 300 après formation initiale, sanctionnée dans un

premier temps par une carte professionnelle formation permanente permettant la progression de carrière. Application de l'annexe V.M. à tous les V.M., même pour les cadres (nombre de visites, statuts...).

Aboutir sur les classifications est une nécessité si nous ne

voulons pas que la C.C.N. ne devienne obsolète. C'est aussi une nécessité pour réduire les inégalités entre petites et grandes entreprises. Ces dernières ont toutes négocié des statuts propres à leur entreprises.

C'est pourquoi nous avons la volonté d'aboutir sur ce point.

### FRAIS VISITEURS MEDICAUX

Au 1<sup>er</sup> janvier 1988

- journée logement et nourriture 291,00 F
- repas 72,75 F
- nuit hôtel 145,50 F

Soit une augmentation de 3,55%

- indemnités kilométriques sont augmentées en moyenne de 3%.

	Montant A1	Montant B1
3 CV et au-dessus	1,5730	0,7201
4 CV	1.8623	0,7773
5 CV	2,1510	0,8496
6 CV	2,4807	0,9401
7 CV et au-dessus	2,5283	0,9337

La C.F.D.T. a fait connaître son désaccord, notamment sur le prix des chambres d'hôtel. Aujourd'hui, quasi introuvables à ce prix.

Pour ce qui est des frais kilométriques, la C.F.D.T. a fait constater au SNIP que les entreprises ne respectent pas l'accord de 86, en n'accordant pas les compensations prévues.

UCAPLAST qui vient d'adhérer à la C.C.N. de la T.M.P. s'oppose à l'extension de l'accord sur les salaires minima intervenue le 9 novembre dernier. Cette organisation patronale dont la représentativité, appréciée au niveau de la profession, reste faible, prend prétexte du fait qu'elle n'a pas été convoquée à cette réunion paritaire.

Une situation qui découle du peu d'empressément de l'UNIMAP qui est notre interlocuteur patronal habituel à faire place à ses collègues.

Non signataires de cet accord, nous n'allons pas moins intervenir pour que les salariés, déjà pénalisés par le blocage de la grille conventionnelle organisée par les patrons depuis 1985, ne soient pas maintenant victimes de leurs querelles intestines.

## Miroiterie

Depuis 1984, la Chambre Patronale avec les organisations syndicales avaient décidé de faire un toilettage de la C.C.N. Miroiterie. Ce travail qui a duré 3 ans, a abouti à une nouvelle C.C.N. qui sera officiellement signé en mars par F.O., C.G.C., C.F.T.C. et C.F.D.T. Elle s'appliquera à tous les salariés de la branche le 1<sup>er</sup> juillet 1988, qui restent couverts par l'ancienne convention jusqu'à cette date.

## Chimie

**Salaires minima chimie**

- Valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet

1987 : 30,4659

- Valeur du point au 1<sup>er</sup> février

1988 : 30,7706 (+ 1%)

- Valeur du point au 1<sup>er</sup> septembre

1988 : 31,0784 (+ 1%)

**Coopérations industrielles en Europe, quelles logiques et enjeux ?**

Après une première journée de travail à la confédération le 7 janvier où participaient 14 militants de la FUC, la Commission branche chimie des 17 et 18 mars abordera ce point aux enjeux importants pour notre avenir.

LES ORIENTATIONS DU 6<sup>e</sup> CONGRES FUC

DEBATTRE, DECIDER, AGIR !

Agir pour l'emploi et progresser pas à pas dans la transformation des réalités de travail que nous vivons et au-delà de la société, tel peut être résumé le sens des réflexions et décisions de notre Congrès.

Quelle équipe syndicale n'a pas eu, face au chômage, aux modifications multiples qui interviennent dans l'entreprise, le sentiment d'être ballottée par les événements et d'être réduite à répondre à l'émergence de contraintes nouvelles ?

Sortir de cette ornière et redonner tout son sens offensif à l'adaptation de notre syndicalisme sont les ambitions qui ont animés nos travaux et qui ont permis dans un premier temps de prendre la réelle mesure de la période.

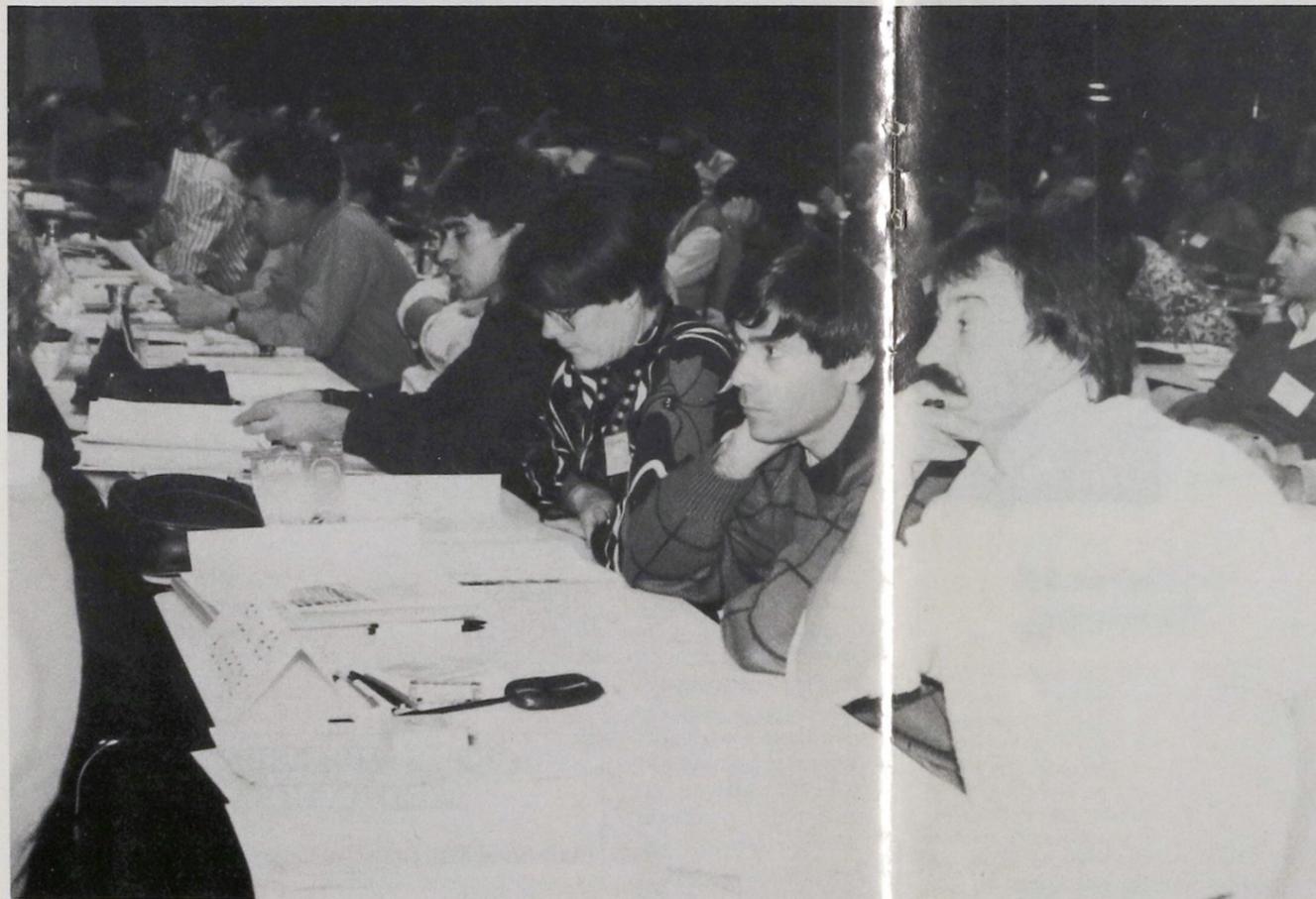
Une période favorable à nos objectifs :

Croissance forte, plein emploi, améliorations sociales surtout développées à l'extérieur de l'entreprise et au-delà du travail ont été les caractéristiques principales des « 30 glorieuses » qui ont précédé.

Aujourd'hui et depuis quelques années, nous connaissons à la fois une crise de l'emploi et du système économique et des transformations profondes qui interviennent sur tous les domaines du travail. Transformation des techniques de production et de gestion, modification de l'organisation des temps de vie et de travail, développement d'initiatives patronales en direction des salariés, forment la toile de fond du mouvement.

C'est précisément dans ce bousculement de l'ordre établi dans l'entreprise, dans le

grand écart des patrons qui veulent à la fois impliquer les salariés et étendre leur pouvoir que résident les opportunités d'avancer vers nos objectifs.



Les remises en cause à tâton des certitudes d'hier dégagent les espaces dans lesquels nous pouvons nous engouffrer pour peser sur les changements, pour que les équilibres à venir soient plus favorables aux travailleurs.

Il nous fallait pour cela distinguer l'essentiel de l'important, en repérant les domaines d'action stratégiques du moment.

L'organisation du travail, axe privilégié d'action

L'organisation du travail est un domaine essentiel que le patronat a confisqué à son seul profit en imposant durant toutes ces années la parcellisation des tâches, la sous-

qualification et un étroit encadrement hiérarchique. Les choix effectués sur ce domaine situé en amont ont ainsi conditionné toute la réalité du travail.

Aujourd'hui, ce modèle montre ses limites et les patrons sont obligés de le remettre en cause en faisant notamment appel à la responsabilité, à l'implication et à l'initiative des salariés. C'est l'occasion pour nous de peser à ce niveau pour infléchir le cours de la transformation du travail et influencer sur la qualité et le volume de l'emploi.

La véritable mutation n'est pas technologique mais sociale et ce sont les choix qui seront faits pour organiser la mise en œuvre et le fonctionnement des nouveaux équipements de production et de gestion qui décideront si tel ou tel poste sera qualifié ou non, sera plus ou moins autonomisant pour le salarié qui l'occupera.

Notre action sur ce domaine peut changer profondément la réalité du travail et rééquilibrera au profit des travailleurs les rapports de pouvoirs existants.

C'est pourquoi la résolution générale adoptée au Congrès fait de l'organisation du travail et des qualifications l'axe sur lequel doit porter notre effort et où viennent se connecter les autres domaines d'action :

Conditionnant fortement l'accès à l'emploi, placée à l'articulation entre anciennes et futures qualifications, la formation

est un élément central de notre action. Il nous faut notamment intervenir pour que la formation soit partie intégrante et constante tout au long de la vie professionnelle des salariés.

Obtenir aussi qu'une formation particulière soit mise en œuvre pour tous les salariés confrontés à une modification du contenu de leurs tâches ou à un changement de poste de travail. Une voie qui est aussi celle de la réduction des inégalités, par l'amélioration de la situation professionnelle des moins qualifiés.

— Une évolution par des mesures générales de garanties du pouvoir d'achat, calculées sur la base du salaire pivot.

— Une progression par des augmentations qui reconnaissent au niveau du salaire les évolutions intervenues dans les qualifications, compétences, progression de carrières des individus et groupes.

— L'affectation au salaire d'une partie des résultats de l'entreprise et des gains de productivité, intervenant pour la progression du pouvoir d'achat, pour le financement des mesures spécifiques de requalification (bas salaires, égalité professionnelle...), ou attribuée sous forme de mesures d'intéressement, de participation.

L'enjeu est bien, particulièrement dans la réorganisation des tâches qui est en cours, de maîtriser syndicalement les différents volets de la rémunération pour faire reculer l'arbitraire et obtenir la reconnaissance des compétences et qualifications déployées collectivement et par chacun dans le travail.

• L'égalité professionnelle

Il ne s'agit pas là d'une ambition de justice sociale mais d'une condition essentielle de transformation de la société. Dans ce domaine aussi les mutations en cours nous offrent l'occasion d'amplifier notre action pour l'accès aux différents emplois pour les hommes et les femmes sur les aspirations, les compétences et non sur des critères pré-déterminés.

• Les conditions de travail

Notre prise en charge de ce domaine, déjà bien réelle, doit être amplifiée et continuer à s'étendre au-delà des aspects de l'hygiène et de la sécurité pour couvrir la dimension plus large de santé au travail qui englobe la façon dont chacun vit son rapport à l'activité professionnelle.

La syndicalisation et le rôle essentiel des adhérents

Seule l'organisation syndicale constituée d'adhérents est en mesure de mener à bien nos ambitions transformatrices et de promouvoir nos valeurs d'émancipation, de démocratie et de solidarité.

C'est dire l'importance d'un développement dont notre Congrès a fait une priorité pour les 3 ans à venir. Notre syndicalisme peut entraîner l'adhésion en se montrant porteur d'analyses, de revendications, de propositions, de perspectives et d'actions. Mais aussi s'il est compétent, organise et développe une pratique qui associe étroitement les adhérents et implique les travailleurs.

Les militants vont donc être à la tâche mais dans toute cette évolution de nos pratiques, pour cette progression de la syndicalisation, le rôle des adhérents sera essentiel.

D'une part, parce que cotoyant au plus près les autres travailleurs, ils sont les meilleurs ambassadeurs de notre syndicalisme. D'autre part, parce que les adhérents ont toute leur place à prendre dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'action des sections syndicales. Pour cela, la volonté des adhérents d'être réellement acteurs de leur syndicalisme sera un facteur indispensable.

Le sens et la cohérence de notre action

Face aux enjeux du moment, il nous faut répondre au quotidien, sans pour autant perdre de vue le sens profond et les valeurs qui animent notre action syndicale.

C'est bien lorsque le paysage change, lorsque les pistes habituelles se brouillent qu'il est indispensable de faire le point pour s'assurer de la direction à prendre.

En situant l'importance de l'organisation du travail et des qualifications, nous traçons une ligne de cohérence pour notre action revendicative.

En assurant l'articulation des différents domaines autour de cet axe, la complémentarité de nos interventions dans les différents lieux (DP, CE, CHSCT, branche professionnelle...) et l'ancrage de nos pratiques au plus près des travailleurs, nous dégagerons les moyens de développer une action nous permettant de peser sur la mutation du travail, de l'emploi et de l'entreprise.

Un ensemble d'éléments et une démarche qui au-delà des limites de l'entreprise, portent sur la nature et le développement des relations sociales, sur le rôle de la loi et du contractuel, sur l'articulation entre le niveau conventionnel et celui des accords d'entreprise ou encore, sur l'organisation des différentes périodes de vie (travail, loisir, formation...)

C'est ce qui nous fait penser qu'il s'agit là de la partie centrale du projet syndical dont nous voulons la reconstruction.

Reste, et ce n'est pas rien, à poursuivre la réflexion pour préciser les autres volets du projet syndical actualisé qui est indispensable à notre organisation si nous voulons faire vivre un syndicalisme de transformation mettant à profit les opportunités que nous offre la période. Cela ne peut être la tâche de notre seule fédération. Nous avons besoin de débattre, de confronter nos réalités avec d'autres fédérations, d'autres régions. C'est pourquoi nous demandons sans relâche à la confédération d'impulser réflexion et travaux sur un chantier qui ne peut qu'être celui de toute la CFDT.

Progresser en ce sens, est la seule voie pour éviter que des réponses au coup par coup ne se traduisent par un simple accompagnement du changement.

Mettre en œuvre nos orientations :

Et maintenant, tout reste à faire ! il faut faire entrer dans les faits nos décisions de Congrès.

Cela va notamment passer par la prise en charge par tous du plan de travail fédéral, très concrètement et souvent en modifiant la façon dont nous agissons sur tous les terrains, à tous les niveaux.

Alors oui, ce n'est pas la tâche qui fait défaut et c'est à nous militants et adhérents, qu'il revient d'être motivés et d'agir.

C'est le pari que nous avons pris au Congrès et de nous, dépend qu'il soit tenu !

# Un accueil chaleureux de l'équipe des Pays de Loire

« La région chimie C.F.D.T. des Pays de Loire est heureuse de vous accueillir dans le doux pays Angevin pour participer à notre 6<sup>e</sup> congrès fédéral.

En Pays de Loire, la C.F.D.T. est la première des organisations syndicales ; il faut le souligner !

La Fédération de la chimie avait déjà organisé un congrès en Pays de Loire, à Nantes, il y a 30 ans.

nouvelles et les évolutions de l'industrie : mécanisation, méthode de travail, Taylorisme. Aujourd'hui le paysage socio-économique a changé, mais les interpellations sont identiques et notre syndicalisme est mis à rude épreuve. Il nous faut construire un projet cohérent et clair capable d'engendrer des transformations et permettant à chacun de se réaliser pleinement. En pays de Loire les réa-

conscience sont différents.

Dans notre région, sont implantées des entreprises à forte main-d'œuvre (transformation des matières plastiques-caoutchouc) dont les salaires ne dépassent pas le S.M.I.C., dont les conditions de travail sont pénibles et dont les travailleurs subissent l'insécurité de l'emploi. C'est dans cette réalité que nous entendons développer notre action



Quand on relit les documents de l'époque on est frappé par la similitude entre les débats d'alors et ceux d'aujourd'hui. A ce moment, il s'agissait déjà de prendre en compte les techniques

lités sont différentes, selon que l'on est en zone urbaine et fortement industrialisée ou en zone rurale. Les réactions des travailleurs ne sont pas les mêmes, les besoins et la prise de

syndicale. C'est en tenant compte de ces réalités qu'avec vous nous nous engageons dans les travaux et les débats de ce 6<sup>e</sup> congrès.

Bon courage, bon congrès ! »

Négociations transformations technologiques/organisation du travail dans le papier carton.

La C.F.D.T. a déposé un projet complet et la dernière réunion de négociations a porté sur celui-ci, ainsi que sur le texte patronal.

2 points importants : les patrons parlent nouvelles technologies alors que nous disons transformations technologiques, ambitions plus larges mais en même temps plus réalistes ; nous parlons également organisation du travail car celle-ci connaît des évolutions importantes dues aux technologies bien souvent, mais aussi aux nouvelles données économiques. Pour l'instant, ils refusent de l'admettre.

Cette discussion est, pour la C.F.D.T. très importante car elle concerne directement l'emploi.

**GAGNER POUR LES SALARIÉS**  
"DÉFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT"  
**cfdt** AVEC LA **CFDT** POUR QUE CHACUN **GAGNE**

**Campagne fédérale d'action sur les salaires et la réduction du temps de travail.** Commencée dans les entreprises fin septembre, ayant été relancée avec les négociations de branches en novembre, cette action doit maintenant se concrétiser dans vos entreprises avec l'obligation de négocier. Vos sections ont plus que jamais besoins de votre apport en propositions et action.

# Le déroulement du congrès

**N**os congrès sont organisés autour de 2 temps forts de débats : le Rapport et la Résolution Générale.

## Rapport Général

Le Rapport Général analyse les principaux événements intervenus depuis le dernier congrès, dans la vie politique, sociale et économique. Ainsi que l'activité pendant ces 3 ans écoulés de la fédération et confédération. Il met en avant également les grandes orientations autour desquelles la FUC va organiser son activité pour les 3 années à venir. Il est présenté en début de congrès par le secrétaire général, les syndicats interviennent par la suite (40 interventions à Angers) pour exprimer leur accord, différence et désaccord. L'activité des 3 années écoulées est ensuite sanctionnée par le vote sur le quitus (voir encadré).

## Résolution générale

La résolution générale est le document qui précise et formalise, point par point, l'analyse de la situation, les positions sur les objectifs revendicatifs, et arrête les décisions à appliquer dans les 3 années à venir. Les échanges et la confrontation sur cette résolution furent importants, avec une trentaine d'amendements débattus à la tribune, les 200 congressistes retiennent ou repoussent l'amendement présenté par un vote. Cette résolution générale est adoptée dans son ensemble par des délégués à la fin du congrès (encadré). Elle est le contrat, pour les 3 ans à venir, fixée aux structures qui vont animer et gérer la fédération. (Rapport et résolution générale sont disponibles dans vos sections et syndicats, demandez-les à vos militants.)

Au cours du congrès, le comité national élit le bureau national (26 membres à Angers) qui est ensuite ratifié par le

congrès. Il a la charge de la mise en œuvre des décisions prises à Angers.

Trois débats spécifiques avaient été ajoutés à l'ordre du jour du congrès : le projet syndical, l'organisation et le développement avec la place primordiale des adhérents dans notre action, la politique salariale. Le débat sur la politique salariale a été particulièrement intense, avec de nombreuses interventions des syndicats.

Donc 4 jours pleins et riches dont les orientations et décisions prises doivent nous permettre de mieux concrétiser notre action dans les entreprises.

**Et maintenant à nous tous d'agir, militants et adhérents**

### LES RÉSULTATS DES DIFFÉRENTS VOTES DU CONGRÈS

#### Quitus au Bureau National sortant

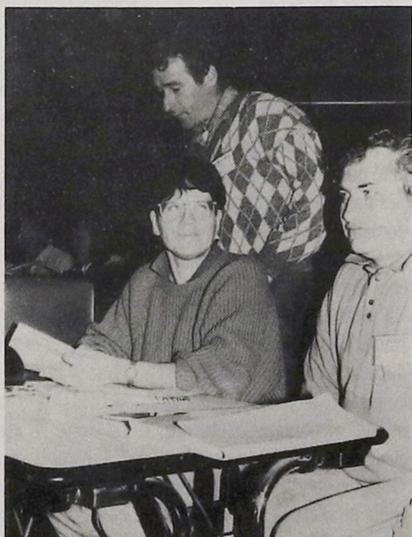
Exprimés	1993	
Pour	1618	81,1%
Contre	326	16,4%
Abstentions	49	2,5%

#### Modification des Statuts

Exprimés	1993	
Pour	1755	88%
Contre	112	5,6%
Abstentions	126	6,4%

#### Adoption de la résolution générale

Exprimés	1977	
Pour	1429	72,3%
Contre	429	21,7%
Abstentions	119	6%



**GAGNER POUR L'EMPLOI**

**"RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL"**

**cfdt**

**AVEC LA CFTD POUR QUE CHACUN GAGNE**

# Développer la cohésion économique et sociale de l'Europe

Pour relancer la dynamique de la construction européenne empêtrée dans des problèmes budgétaires, monétaires et institutionnels, Jacques Delors, Président de la Commission Européenne depuis 1984, a proposé plusieurs dispositions qui visent à renforcer la cohésion économique et sociale de l'Europe. Ces dispositions doivent entrer en vigueur d'ici 1992 et sont rassemblées dans un texte : *l'acte unique européen*.

## L'acte unique

L'acte unique a été ratifié par le Conseil de l'Europe, puis par les parlements nationaux.

Il engage les états membres à :  
- achever ce grand marché européen ; 300 mesures (« livre blanc ») doivent être prises avant 1992 pour supprimer les barrières physiques, techniques et fiscales entre les pays de la communauté.

- Réaliser l'intégration des marchés financiers.  
L'acte unique introduit deux innovations fondamentales dans le fonctionnement de la communauté :

- il substitue au vote à l'unanimité un vote à majorité qualifiée dans un grand nombre de domaines (dont l'adoption de mesures d'ouverture des marchés nationaux)  
- il permet d'inclure dans le traité de Rome un engagement des états membres à coopérer en matière de politique économique, de politique extérieure et de défense.  
D'autre part, l'acte unique, étend les compétences communautaires dans trois domaines :

- l'aide aux entreprises (financement de programme de recherche-développement)  
- la politique régionale (fonds structurels européens)  
- la politique sociale.  
Pour renforcer la cohésion économique et sociale de l'Europe, ces mesures doivent être définies avec l'ensemble des partenaires sociaux et faire l'objet d'un accord minimum.

## Pour la C.F.D.T., deux niveaux d'action

Les représentants des syndicats et des patronats sont réunis dans le comité économique et social de Bruxelles, lequel est fréquemment consulté pour avis par la Commission européenne ou le Conseil des ministres.

La C.F.D.T. est impliquée à deux niveaux : d'une part au sein de la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.), c'est le rôle de la confédération C.F.D.T., d'autre part au sein des syndicats professionnels d'industrie, c'est le rôle des fédérations.

## La C.E.S.

La Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.) regroupe les confédérations des syndicats des différents pays ; pour la France, seules F.O. et la C.F.D.T. y participent. La C.F.D.T. agit au sein de la C.E.S. pour que celle-ci développe auprès des instances de la communauté quatre thèmes prioritaires.

- Une politique spécifique de l'emploi ; reposant sur la réduction de la durée du travail, la formation et l'amélioration de la qualité des emplois offerts.

- Une maîtrise collective des mutations ; l'introduction des nouvelles technologies doit être l'occasion de changements positifs dans l'organisation du travail et dans le système de relations sociales dans et hors de l'entreprise.

- Une coopération industrielle européenne qui doit être dans le développement économique à venir.

- Un renforcement de l'autonomie européenne. Pour que l'avenir de l'Europe ne soit pas façonné par les décisions de pays étrangers ou de multinationales, les liens entre pays européens doivent être renforcés par des politiques économiques harmonisées, une politique commerciale vigoureuse et cohérente, le renforcement du rôle de l'Ecu, le développement de relations avec les pays du Tiers-monde.

Le dialogue entre les patronats et les syndicats est encore plus difficile au niveau européen, qu'au niveau national. Il est, en particulier, malaisé de traduire en termes européens les éléments de concertation sociale ou de négociation qui existent dans chacun des pays. De plus, le patronat est farouchement opposé à la définition de relation contractuelles au niveau européen. Toutefois, quelques progrès ont pu être réalisés, puisque deux déclarations communes ont été récemment adoptées, l'une sur la stratégie coopérative de croissance, l'autre sur l'information

## LES INSTITUTIONS DE LA COMMUNAUTE

• **Le conseil des ministres** : 12 membres ; un ministre par gouvernement ; prend les décisions et adopte les lois.

• **La commission européenne** : 14 membres désignés par les gouvernements ; propose des lois, veille au respect des traités, gère les politiques communes, administre l'essentiel du budget.

• **Le parlement européen** : 518 membres élus au suffrage universel dans chaque pays ; interpelle la commission, donne son avis avant que le conseil se prononce, arrête le budget de la communauté.

• **Le comité économique et social** : 189 membres représentant les partenaires intéressés à la vie économique et sociale ; il doit être consulté avant l'adoption des grandes mesures.

• **La cour de justice** : 13 juges et 6 avocats généraux ; assure l'interprétation du droit communautaire et tranche les conflits liés à l'application de ce droit.

et la formation des travailleurs aux nouvelles technologies.

## L'I.C.E.F.

Pour traiter des problèmes spécifiques liés aux secteurs professionnels qu'elle couvre, la FUC-C.F.D.T. participe à la commission de coordination des syndicats de la chimie dans la communauté européenne. Cette commission regroupe les syndicats des pays membres de la C.E.E. qui sont adhérents à la fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie et des industries diverses (I.C.E.F.) Deux fois par an, des comités d'industrie se réunissent pour analyser la situation des différents secteurs de la chimie, du pétrole, du caoutchouc, du verre et du papier-carton. Ces réunions permettent aux différentes fédérations d'échanger des informations et de confronter leurs expériences. Un service de documentation, accessible aux fédérations affiliées vient d'être mis en service au niveau européen.

De plus, cette organisation permet aux fédérations affiliées de mettre en relation les militants des entreprises de différents pays concernés par un même problème : restructuration, rachat, transfert de fabrication...

Quelques dossiers ont déjà été traités dans un cadre européen : Chapelle Darblay, comité européen Saint-Gobain, relations entre filiales du groupe Michelin. Mais ces dossiers restent l'exception.

La dynamique lancée par l'acte unique devrait accélérer la multiplication des contrats entre syndicalistes et salariés des entreprises européennes. Les démarches à ce niveau vont contribuer à construire l'espace social européen. La cohérence de celui-ci dépendra des mesures de régulations, sociales et économiques, que la C.E.S. pourra faire adopter par la communauté.

Y. Legrain

Cette page a été rédigée avec l'aide de l'A.D.E.C.

L'A.D.E.C. organise des stages de formation économique, réalise des études et aide les C.E. à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine économique.

Tél. (16.1) 48 74 97 41

Rédaction  
FUC-CFDT 26, rue Montholon  
75439 Paris cedex 09 -  
Tél. : 42.47.73.30

Photocomposition :  
Incidences 42.38.03.26.  
Impression :  
Rotocolor 60.07.42.82.