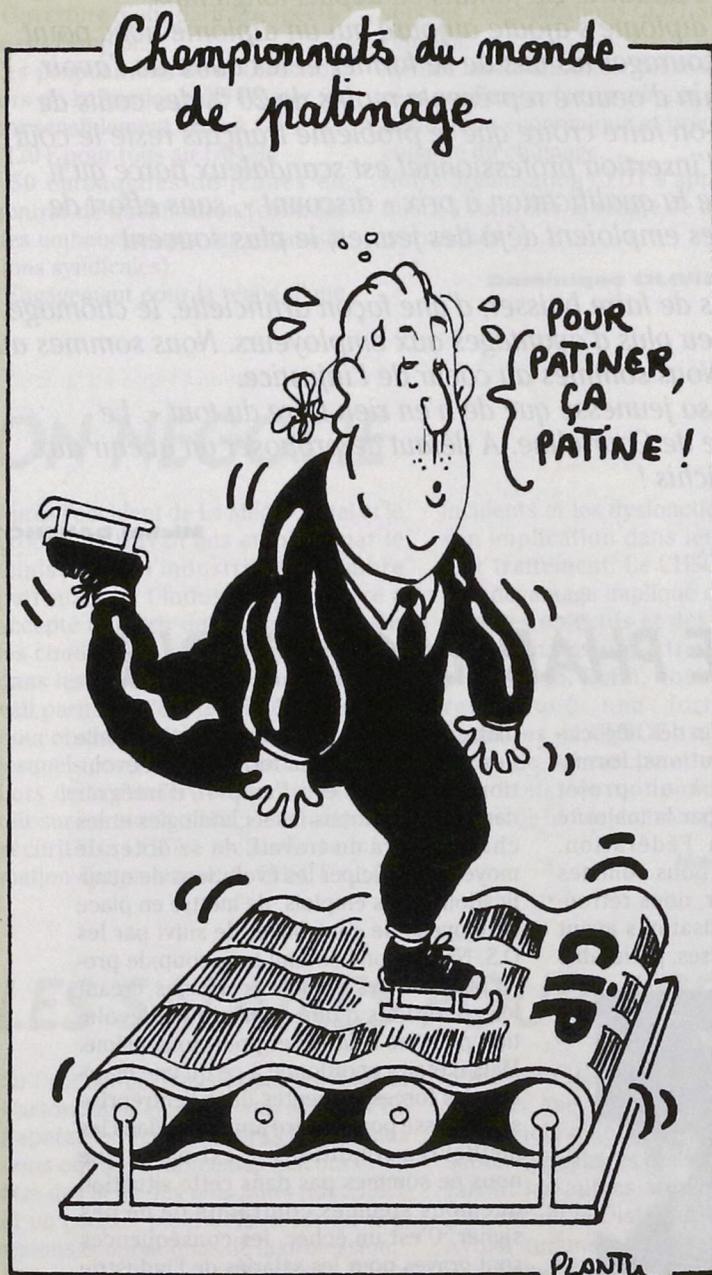


Initiatives

S Y N D I C A L E S

41 INFOS ADHÉRENTS
MAI 1994

SOUS LES PAVES, LA RAGE...



L'affaire du CIP est un bienfait. Elle a permis à notre jeunesse de nous rappeler désespérément qu'elle existe.

BRANCHES

- **PETROLE:** NEGOCIER LES CONDITIONS DE TRAVAIL.
- **PHARMACIE:** ECHEC PARITAIRE
- **CHIMIE:** DU COTE D'AIR LIQUIDE.
- **PAPIER CARTON :** ZERO SUR LES SALAIRES

I&III

DOSSIER

LES JEUNES ET L'EMPLOI.

IV&V



CONDITIONS DE TRAVAIL

- LE SERVICE DU CHSCT.

VI

SYNDICALISATION/ DÉVELOPPEMENT

- LA CFDT, ON Y TIENT

VII

LE COLLOQUE EMPLOI FUC-FGE

VIII

BAC + CLAQUES

H

ier, un dessin dans un grand quotidien : un patron convoque un salarié « j'ai deux nouvelles à vous annoncer. La première, j'embauche votre fils, la seconde, il prend votre place ! ». Au delà du trait d'humour, le symbole est juste. La décision gouvernementale d'instaurer un « SMIC JEUNE » a provoqué non seulement la mobilisation de la jeunesse, mais aussi une manifestation syndicale unitaire. Du jamais vu depuis longtemps.

Au point de salut sans diplôme s'ajoute aujourd'hui un diplôme avec point de salaire. De quoi décourager les uns de se former et les autres de l'avoir fait. A l'heure où la main d'oeuvre représente moins de 20 % des coûts de l'entreprise, à qui veut-on faire croire que le problème français reste le coût du travail. Le contrat d'insertion professionnel est scandaleux parce qu'il offre aux entreprises de la qualification à prix « discount », sans effort de formation, alors qu'elles emploient déjà des jeunes, le plus souvent surqualifiés.

Il s'agit une fois de plus de faire baisser, d'une façon artificielle, le chômage, tout en accordant un peu plus d'avantages aux employeurs. Nous sommes au coeur du libéralisme. Nous sommes au coeur de l'injustice.

« Il vaut mieux gâcher sa jeunesse que de n'en rien faire du tout ». Le gouvernement s'inspire de Courteline. A défaut de proposer un avenir aux jeunes, il a choisi le gâchis !

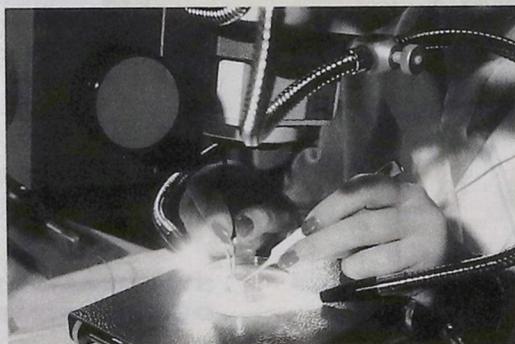
Michel DAUCHOT

PHARMACIE



INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Nous étions parvenus, à la fin des négociations classifications, évolutions, formations professionnelles, à un projet d'accord jugé satisfaisant par la majorité de la branche et de la Fédération. Favorables à la signature, nous sommes contraints de ne pas signer, nous retrouvant seul, les autres organisations ayant jugé, pour des raisons diverses, préférable



naître et faire évoluer la qualification réelle des salariés, de lier la formation à l'évolution de carrière et à l'emploi, d'intégrer dans ces évolutions les technologies et les changements du travail, de se doter de moyens d'anticiper les évolutions de qualification et des emplois, de mettre en place de moyens de contrôle et de suivi par les O.S. Nous avons obtenu beaucoup, le projet présente des avancées certaines, créant les conditions d'une dynamique d'évolution pour les salariés et pour nous même. Mais il était conditionné à ce qu'une majorité des forces présentes dans l'entreprise s'investisse pour le faire appliquer dans les meilleures conditions. C'est parce que nous ne sommes pas dans cette situation que nous sommes contraints de ne pas signer. C'est un échec, les conséquences sont graves pour les salariés de l'industrie par la perte des garanties collectives et par la place laissée au libre arbitre du patronat dans les entreprises.

Nous poursuivrons notre combat pour aboutir à un accord et faire évoluer les forces de l'archaïsme et de l'immobilisme.

Bernadette NOUVELLOT

Reconnaissance
de l'évolution
des
qualifications ?

de s'abstenir. Avoir raison, trop tôt ou tout seul, ne sert malheureusement à rien. La CFDT s'est beaucoup investie dans cette négociation, nous poursuivons l'objectif d'aboutir à un accord permettant de recon-

CHIMIE



GROUPE AIR-LIQUIDE

Salaires/Emploi/Solidarité

Lors de la réunion paritaire du 27 Janvier 94, la direction propose :

- + 0,8 % pour tous, limité à un plafond de la Sécurité Sociale.

Les revendications de la CFDT étaient les suivantes :

- Rattrapage 93 avec 100 F pour tous

- 200 F pour tous au 1/03/94

- Embauche de 66 à 90 personnes

- Augmentation individuelle 1,3 %

- Ouverture d'une paritaire spéciale sur l'emploi.

Les propositions de la Direction lors de la réunion du 9 Février 94 ont sensiblement évolué :

- 120 F pour tous au 1/04/94

- 50 embauches de jeunes en contrat de qualification (contrôle des embauches par les organisations syndicales).

- Engagement pour la tenue d'une

réunion paritaire sur l'emploi en Avril 94

- IPP à 2 %

- Engagement de revoir à la hausse les salaires si reprise économique.

LA CFDT A SIGNÉ L'ACCORD

- Parce qu'il y a prise en compte de notre revendication d'une augmentation égale pour tous.

- Parce que la Direction fait un pas vers les revendications CFDT sur l'emploi.

Mêmes insatisfaisantes, ces avancées sont une prise en compte de la situation économique et préoccupante du chômage.

Notre organisation CFDT s'appliquera à contrôler la réalité de ces embauches.

Dominique OLIVIER

PLASTURGIE

Les négociations dans la Plasturgie sont relancées. Les dossiers sont lourds. Certificats de qualification, temps de travail et classifications sont les thèmes prioritaires qui seront abordés dès le mois d'Avril.

PHARMACIE

Accord Salaire Minima

- 1,5 % au 1er Janvier 94 + 1 % en Juillet 94. Résultat correct par rapport aux autres branches. Notre revendication comportait une affectation pour l'emploi. Ca ne sera pas le cas, la CFDT étant bien seule sur le sujet. Parler de l'emploi c'est facile, faire des propositions, c'est une autre affaire.

ICEF

L'ICEF, fédération internationale des travailleurs de la Chimie, de l'Energie et des industries diverses, à laquelle sont affiliées la FUC et le FGE, organisent à Paris, du 27 au 29 avril un conférence mondiale dont le thème est «une politique syndicale de l'Energie pour le développement mondial».

PETROLE



ON NEGOCIE

Après l'accident de La Mède - Total et le groupe de travail mis en place par le ministère de l'industrie, la chambre patronale de l'industrie pétrolière a accepté d'ouvrir des négociations sur les conditions de travail et la sécurité dans les raffineries. Un groupe de travail paritaire s'est réuni déjà deux fois pour aborder les différents dossiers sur lesquels porteront la négociation.

Lors de la dernière rencontre qui portait sur le rôle du CHSCT en matière de sécurité, la CFDT a réclamé une information systématique du CHSCT sur les

incidents et les dysfonctionnements et son implication dans leur analyse et leur traitement. Le CHSCT doit aussi être davantage impliqué dans la définition des objectifs et des contenus de formation sécurité, à travers le plan de prévention. Enfin, nous avons aussi revendiqué une formation des membres de CHSCT assurée dans le cadre de la branche et une extension des droits conventionnels aux entreprises de moins de trois cents salariés.

Marc DELUZET



PAPIER-CARTON



LES SALAIRES POUR 1994

En Production-Transformation, dans le Cartonnage, ainsi qu'aux Articles de Papeteries, les Chambres Patronales nous ont tenu les mêmes discours : un état des lieux des plus noirs pour 1993, et un couplet pleurnichard sur les prévisions économiques de la profession. Les patrons ont précisé que rien n'était possible en matière de salaires avant juin 1994. «En attendant, il appartient aux organisations syndicales de négocier dans les entreprises».

Pour «faire patienter» la Chambre Patronale du Cartonnage dit qu'elle fera une recommandation aux entreprises

pour qu'elles fassent selon leurs moyens. Avec les Articles de Papeteries impossible d'aboutir sur une revalorisation des salaires réels comme cela se faisait les autres années. Quant aux patrons de la Distribution, nous n'en avons aucune nouvelle... Réussir les prochains rendez-vous, nécessite une implication des adhérents et des sections syndicales. Nous sommes tous concernés, souvent bien plus que nous le pensons. Tous ensemble nous pourrions faire bouger les choses !

Jacques CALTOT

VERRE

Moitié vide ou moitié plein ?

Suite aux pressions et aux propositions de la CFDT, la chambre patronale reviendrait au principe d'une formule pour déterminer les salaires minima à chaque coefficient. Il reste à se mettre d'accord sur le niveau de ces minima et sur les délais d'application.

Un accord mettrait fin à 20 ans de blocage et ouvrirait la voie à d'autres négociations sur les classifications, l'emploi des jeunes ou le temps de travail.



les jeunes et l'emploi

«La montée continue du chômage, le développement de toutes les formes d'exclusion, font de la question du travail et de celle de l'emploi, des enjeux majeurs». C'est ainsi que Jacques KHELIF, Secrétaire Général de la Fédération a ouvert la rencontre «Avenir et Emploi» des 3 et 4 mars derniers.

R

éunion de quelques 250 militants de la Fédération de la Chimie, mais aussi de la Fédération Gaz-Electricité, après la manifestation réussie du 15 octobre 1993. Un 15 octobre où nous nous sommes mobilisés pour dire notre refus de la résignation et notre volonté de nous extraire de ces situations où chacun se trouve enfermé dans un face à face déséquilibré avec les changements du travail, avec le chômage, avec sa hiérarchie ou son employeur.

Un 15 octobre pour dire notre refus du fatalisme du chômage et de l'exclusion.

Nous savons tous qu'il y a beaucoup à faire, et il ne serait pas sérieux d'ignorer les faiblesses de notre action en faveur de l'emploi.

Souvent lorsque nous agissons pour l'emploi, nous agissons en fait, exclusivement pour l'emploi de ceux qui en ont déjà un !

Il est donc temps de dépasser les discours et se bousculer dans nos entreprises.

une situation catastrophique...

Emploi et chômage, deux mots pour une question majeure !

Plus de 3,3 millions de sans emploi sont recensés aujourd'hui, dont plus d'un tiers connaissent le chômage de longue durée.

Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans se maintient à un niveau élevé avec 22,3 % (il n'est que de 5,2 % en Allemagne).

Le léger «frémissement» pour l'emploi constaté en début d'année ne peut masquer une réalité particulièrement préoccupante.

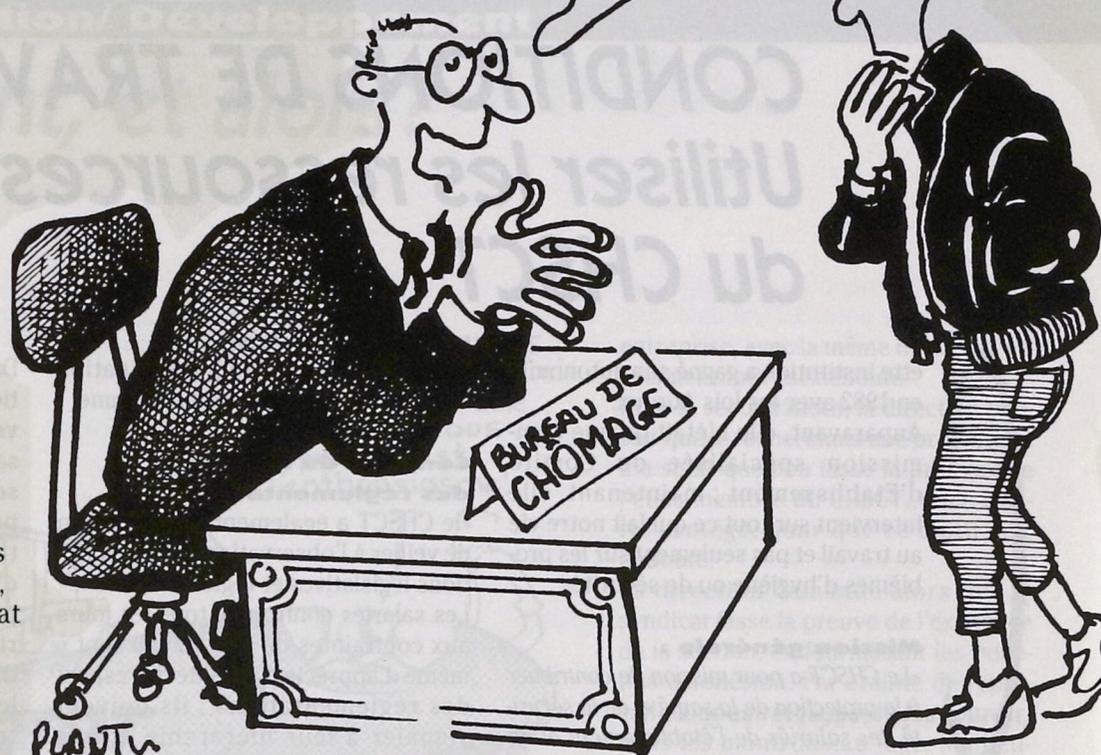
«Il n'est pas trop fort de dire que rien ne va plus sur le front de l'emploi !»

L'échec répété des mesures mises en oeuvre par tous les gouvernements depuis bientôt 20 ans est évident.

Stages BARRE, exonérations des charges, l'alternance, les stages de qualification et



ET LA PRÉRETRAITE, ÇA NE VOUS
INTÉRESSE VRAIMENT PAS ?



stages d'insertion. Contrats d'adaptation, de qualification, SIVP et TUC, mais aussi Contrat Emploi Solidarité (CES).

... et des mesures inadaptées

Toutes ces mesures n'ont pas eu un véritable impact sur l'emploi. La mobilisation des organisations syndicales et des étudiants ces dernières semaines lors de la parution du Décret d'application pour la mise en place du Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP), a permis de pointer la dévalorisation faite aux diplômés, mais aussi de souligner une certaine désespérance des jeunes quant aux perspectives d'emploi. Démonstration est faite que les politiques de baisse des charges fiscales ou sociales n'ont pas l'impact attendu sur le volume des emplois.

Démonstration est faite, que les incantations patronales sur la flexibilité tout azimut de l'organisation du travail, sur la diminution généralisée des coûts salariaux ou sur la prétendue rigidité de la réglementation sociale, ont peu de choses à voir avec les obstacles à lever pour développer l'emploi.

Depuis quelques temps la presse s'est fait l'écho d'annonces en faveur de l'emploi des jeunes : L'Oréal devrait en accueillir 100, Péchiney 300, Total 200, Rhône-Poulenc 350...

Mais à l'issue des différents contrats, seront-ils embauchés définitivement, ou iront-ils rejoindre les rangs des exclus ? L'emploi, bien plus qu'un problème économique est un enjeu de société.

des adhérents acteurs...

Il faudra un véritable sursaut de la société pour rééquilibrer le rapport de force en faveur des dimensions humaines et sociales.

Le chantier est vaste, mais cela ne doit pas nous décourager. Les adhérents que vous êtes, ont là, un rôle essentiel à jouer.

Vous êtes les mieux placés pour faire partager nos analyses à vos collègues de travail pour que progresse l'adhésion à notre syndicalisme.

«Turbulences», dans l'un de ses derniers numéros, fait état d'un rapport du commissariat au plan: 300 000 jeunes de moins de 25 ans seraient en réel danger d'exclusion (dont 80 000 proches de la détresse sociale ou de la marginalisation), 150 à 200 000 en «révolte» sociale (dont 50 000 suivis par la prévention spécialisée, 16 000 en prison, 20 000 en centre d'hébergement).

Le plan recense aussi 40 000 jeunes toxicomanes suivis et 7 000 «cas lourds» (fugues, drogues).

Situations extrêmes, certes. Mais aujourd'hui encore 90 000 jeunes sortent du système éducatif sans aucun diplôme.

Toutes les études montrent qu'un nombre important de jeunes de 15 à 25 ans vivent un parcours complexe, aux frontières de l'activité, de la formation, de l'emploi, du chômage et de l'oisiveté. Parmi eux, 17 % sont au chômage depuis deux ans.

... pour gagner !

Il est donc temps de bousculer tout ça, et de gagner la bataille de nos idées, de notre ambition d'une société sans exclus.

C'est ainsi que nous ferons vivre notre syndicalisme !

Jacques CALTOT



CONDITIONS DE TRAVAIL

Utiliser les ressources du CHSCT

Cette institution a gagné son autonomie en 1982 avec les lois Auroux. Auparavant, elle n'était qu'une commission spécialisée du Comité d'Etablissement ; maintenant, elle intervient sur tout ce qui fait notre vie au travail et pas seulement sur les problèmes d'hygiène ou de sécurité.

Mission générale :

«Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.»

Dans cette seule phrase, on mesure l'étendue de l'action possible du CHSCT ; hygiène, sécurité, conditions de travail : nous connaissons ces réalités, ce sont nos réalités quotidiennes de risques plus ou moins visibles, de fatigues, de souffrances ou de stress. Mais si nous connaissons ces réalités, pourquoi ne pas y regarder de plus près et en parler pour rechercher des améliorations. Etre capable d'analyser son activité de travail, ce n'est pas seulement se préoccuper de sa santé, ce qui est déjà beaucoup, mais c'est aussi améliorer son efficacité et développer ses compétences

Les sous-traitants et les intérimaires, nous les connaissons et leurs conditions de travail dépendent souvent de nos qualités d'accueil et d'organisation du travail ; nous pouvons, avec le CHSCT, imposer de bonnes conditions de travail pour ces catégories.

L'accès des femmes à tous les emplois : voilà une mission originale et très peu exploitée dans le CHSCT. Les adhérents CFDT peuvent donc demander l'intervention des membres de CHSCT lorsque les conditions de tra-

vail sont un obstacle à l'occupation d'un poste de travail par une femme.

Contrôle du respect des réglementations

«Le CHSCT a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires ...» Les salariés confrontés tous les jours aux contraintes de leur travail sont à même d'apprécier la réalité du respect des réglementations ; ils doivent signaler à leur hiérarchie et aux membres de CHSCT les anomalies qu'ils constatent non pas pour moucharder mais pour protéger la sécurité et la santé des collègues de travail.

L'inspection de l'établissement

«le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections ...» Combien d'adhérents connaissent la signification de ces visites du CHSCT avec le médecin du travail, le technicien sécurité, le patron ? Ces inspections trimestrielles gagneraient beaucoup en efficacité si les militants CFDT du CHSCT les préparaient avec les adhérents du secteur.

Les enquêtes accidents ou incidents

«le CHSCT effectue des enquêtes en matière d'accidents ou de maladies professionnelles ...»

Ces enquêtes exigent une grande qualité de recueil d'informations précises et vérifiables. Les adhérents peuvent aider à rassembler les témoins et les documents utiles pour ces enquêtes dont l'objectif est la déculpabilisation des victimes et la recherche de moyens de prévention.

L'analyse des risques et des conditions de travail

«le CHSCT procède à l'analyse des risques... et des conditions de travail ...»

Dans cette mission préventive essentielle, les membres de CHSCT ne peuvent se passer de la contribution des salariés concernés car il s'agit d'analyser l'activité réelle de travail et non pas de décrire un mode opératoire théorique. L'analyse ergonomique d'une situation de travail est basée principalement sur une approche pluridisciplinaire ; il faut tenir compte d'une grande diversité de regards sur le travail (l'ingénieur, le médecin, le technicien sécurité, le délégué ...). Mais pour nous, la plus grande richesse réside dans la perception qu'ont les salariés de leur travail.

Des propositions pour la prévention

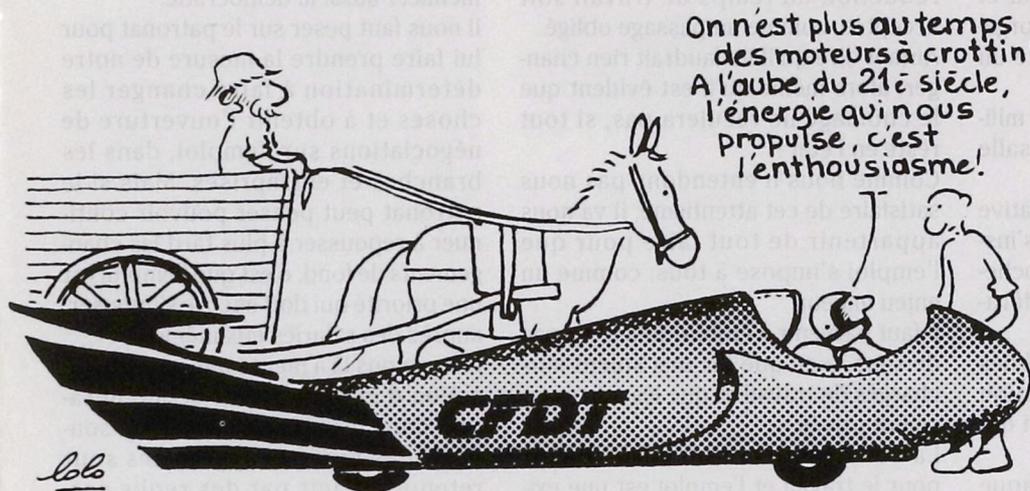
«le CHSCT contribue à la promotion de la prévention, il suscite toute initiative, il peut proposer des actions de prévention ...» Oui, mais comment ? Après avoir analysé une situation de travail, le membre de CHSCT peut comme le concepteur, élaborer une solution technique mais ce n'est pas satisfaisant, ni efficace. Nous proposons que les membres de CHSCT construisent avec les salariés leurs propositions pour l'amélioration des conditions de travail.

Des adhérents CFDT impliqués

La volonté de transformation affichée par la CFDT peut trouver un lieu d'application au plus près des réalités des salariés : améliorer les conditions de travail dans une démarche participative avec les salariés. Dans cette action syndicale (collective), les adhérents CFDT peuvent jouer un rôle essentiel comme ressource, relais, témoin, conseil pour les membres de CHSCT, à condition qu'ils soient informés, sensibilisés et éventuellement formés pour cela.

Dominique OLIVIER

Adhérent, et alors?



Créer une section syndicale, cela n'a rien d'exceptionnel, me diront certains. Pour autant, s'arrêter un instant pour écouter Jean-Marc, permet de mesurer que si tous les chemins mènent à la CFDT, ceux-ci sont quelquefois semés d'obstacles : « Employé à la Société Lillebonnoise de Caoutchouc depuis plusieurs années, j'étais élu indépendant au CHSCT. Mais face à une direction qui s'oppose systématiquement à toute idée, à toute proposition nouvelle, je me suis rendu à l'évidence que je m'usais inutilement.

J'en ai alors fait part au contrôleur de la CRAM qui m'a recommandé l'aide d'un syndicat, et de prendre conseil auprès de l'Inspecteur du Travail. D'abord hésitant, et ne sachant rien du syndicalisme, j'ai rencontré l'Inspecteur du Travail pour en savoir plus.

Connaissant bien la Société, il m'a vivement conseillé de prendre cette voie et m'a expliqué les raisons d'être d'un syndicat.

Après un premier contact avec les responsables de la CGT, je me suis aperçu que ce n'était pas vraiment l'aide que je recherchais.

Thierry Bettencourt, Secrétaire de la Région Chimie CFDT, m'a contacté afin

que je le rencontre, avec Jean-Paul Choulant, Secrétaire du syndicat de Lillebonne-Gravenchon.

Ce premier entretien avec les responsables m'a tout à fait convaincu. Leurs idées et leurs ambitions correspondaient avec les miennes, j'ai aussitôt adhéré à la CFDT.

Avant de me désigner délégué syndical, Thierry et Jean-Paul m'ont conseillé de faire des adhérents. Grâce à des tracts, à des contacts directs avec les salariés, ainsi que l'aide précieuse de Thierry Dajon (qui est avec moi depuis le début), de Michel Lepareux et de Jean-Jacques Dosimont, nous sommes parvenus à 12 adhérents en quelques jours.

Le syndicat décide alors de faire parvenir à la direction le courrier me désignant comme délégué syndical.

Mais la direction se montre hostile à l'arrivée de la CFDT et conteste ma nomination en assignant le syndicat au tribunal, pour trois motifs : effectif inférieur à 50 salariés, caractère frauduleux de la nomination et non existence d'une section syndicale.

Certes le site de Lillebonne compte 31 salariés, mais le syndicat démontre qu'avec le site voisin de BOLBEC qui en compte 379 il n'existe qu'une seule

entreprise, avec la même direction. Ce premier motif est débouté.

Pour le second motif, la direction pensait que je recherchais une protection. Il a suffi que l'on fasse la preuve que j'étais membre du CHSCT, donc salarié protégé, pour que ce motif soit débouté.

La direction demande alors que le syndicat fasse la preuve de l'existence de la section, en fournissant les bulletins d'adhésion. Par crainte de représailles nous refusons de les fournir, mais les montrons au juge. Malheureusement, il donne raison à l'avocat et annule la désignation.

Entre temps le syndicat avait demandé à signer un protocole d'accord pour l'organisation des élections des délégués du personnel. La direction met alors en place la CSL, et attire des adhérents à coup de chantage, de pressions, et même de champagne.

Nous battons campagne et malgré les pressions, nous gagnons les élections avec 8 sièges sur 14.

Les personnes qui avaient confiance dans la CSL se sont rendues compte que celle-ci avait été mise en place pour contrecarrer la CFDT. Elles sont venues me voir pour me demander les raisons exactes pour lesquelles j'avais fait rentrer un syndicat. Après explications de ma part, ces personnes se sont ralliées à nous et certaines ont même demandé à adhérer à la CFDT. Ce qui fait qu'aujourd'hui la section syndicale compte 35 adhérents. «

Jean-Marc Camuset

Jacques Caltot

N° de CPPAP: 729b73

ISSN: 003955621

Direction de la Publication:

Jean-René Masson

Rédaction: FUC CFDT

Réalisation: Incidences.

GAGNER L'EMPLOI

La rencontre nationale pour l'emploi que notre fédération et celle du Gaz et de l'Electricité CFDT viennent d'organiser les 3 et 4 mars à Paris a été un grand succès.

Succès parce qu'avec plus de 250 militants présents, nous avons fait salle comble.

Succès aussi parce que cette initiative commune de la FUC et de la FGE s'inscrit dans la dynamique de rapprochement engagée par nos deux fédérations.

Succès surtout du fait de la qualité des travaux et des perspectives d'action concrètes, en faveur de l'emploi qui ont été tracées.

Au cours de ces deux jours, chaque participant a pu prendre un peu mieux la mesure des questions posées et apprécier la complexité des réponses qu'elles appellent.

Qu'il s'agisse de la capacité de l'industrie à créer des emplois ou de la possibilité de parvenir à un nouvel équilibre économique et social plus favorable aux femmes et aux hommes, le chantier était et reste vaste !

Aux tables rondes consacrées à ces sujets, nous avons convié des responsables patronaux, des experts et un représentant de la Commission Européenne.

Le choix d'ouvrir notre réflexion à ceux qui sont nos interlocuteurs habituels dans l'entreprise et au-delà, traduit la certitude que nous ne trouverons et n'imposerons pas seuls, des solutions alternatives.

Les interventions et discussions franches qui se sont développées ont montré que nous avons fait le bon choix. Elles ont fait apparaître des perceptions et des inquiétudes voisines, face à la montée du chômage. Elles ont permis aussi de situer les distances et désaccords.

L'écart le plus net demeure la difficulté pour les gestionnaires patronaux à s'extraire de conceptions, qui font de l'emploi une variable d'ajustement et une simple résultante de l'activité éco-

nomique. Difficulté aussi, pour que la réduction du temps de travail soit acceptée, comme un passage obligé.

Autant dire qu'il ne faudrait rien changer, alors même qu'il est évident que le chômage ne reculera pas, si tout reste en l'état !

Comme nous n'entendons pas nous satisfaire de cet attentisme, il va nous appartenir de tout faire pour que l'emploi s'impose à tous, comme un enjeu majeur.

Il faut parvenir à établir qu'il n'y a pas de sens, à ce que les uns soient surchargés de travail et que les autres en soient privés.

La construction d'un autre avenir pour le travail et l'emploi est une exigence qui ne doit plus être ignorée. Le contenu des tâches, l'organisation du travail, l'organisation et la durée du temps de travail, doivent être notamment repensés.

C'est en fait la place du travail dans une vie, son rôle de creuset de citoyenneté, qu'il nous faut questionner, si nous voulons écarter la perspective d'un chômage majoritaire.

Il ne fait pas de doute que pour que cela soit possible, une véritable bataille d'idées est à mener pour faire reculer des logiques gestionnaires, qui

en sacrifiant l'emploi, finissent par menacer aussi la démocratie.

Il nous faut peser sur le patronat pour lui faire prendre la mesure de notre détermination à faire changer les choses et à obtenir l'ouverture de négociations sur l'emploi, dans les branches et entreprises. Mais si le patronat peut penser pouvoir continuer à repousser à plus tard les changements de fond, c'est que l'emploi est une priorité qui doit encore s'imposer, auprès des salariés eux-mêmes.

Nous avons là à mener une importante action d'information et de mobilisation dans les entreprises. Trop souvent, des équipes syndicales sont retenues d'agir par des replis corporatistes, des conservatismes et des égoïsmes.

Dépasser tout cela est indispensable pour faire échec aux politiques qui sacrifient l'emploi.

C'est de reconquête des solidarités du monde du travail qu'il s'agit. C'est de l'avenir du syndicalisme, auquel nous croyons et adhérons, qu'il est question.

Jacques KHELIF

Une salle comble pour proposer et agir pour l'emploi.

