

Initiatives

S Y N D I C A L E S

44 INFOS ADHÉRENTS

Novembre 1994



Solidaires pour l'emploi
Acteurs de l'avenir

LA FUC EN CONGRÈS

*Critique sociale, contractuel
d'engagement, principe
d'une fusion FUC-FGE, sont
les moments forts du Congrès
Fédéral de novembre.*



BRANCHES

- **PÉTROLE :**
LE COMITÉ EUROPÉEN ELF
- **CHIMIE :**
RELANCE DES DISCUSSIONS
SUR SALAIRE ET EMPLOI
- **PAPIER CARTON :**
LES GRANDES MANŒUVRES
- **INDUSTRIES ÉLECTRIQUES
ET GAZIÈRES**
DU CÔTÉ DES CLASSIFICATIONS

II&III

DOSSIER

LE CONGRÈS FÉDÉRAL

IV&V

CONDITIONS DE TRAVAIL

- LES INCIDENTS, ÇA COMPTE

VI

SYNDICALISATION/ DÉVELOPPEMENT

- CHEZ CONTINENTAL, LA CFDT
MET LA GOMME

VII

ECONOMIE

- CROISSANCE ET EMPLOI

VIII

UNE REPRISE, MAIS POUR QUI ?

La reprise est là. Comment ne pas s'en féliciter!

L'emploi va mieux, la croissance aussi. Reste que l'embellie concerne surtout les emplois précaires et que nous ne savons pas à qui profitera les fruits de la croissance retrouvée.

L'économie que certains érigent en dogme, n'a pas de valeur intrinsèque. Elle n'a pas plus de morale que de vertu et modifie le sort de l'humanité, selon les choix qui l'accompagnent.

La reprise d'aujourd'hui rendra incontournables les arbitrages sur la redistribution des richesses entre salaire et emploi, entre capital et travail. Notre fédération a choisi la démarche contractuelle pour faire valoir son point de vue, porter ses revendications. Ce choix nécessite une égalité de moyens entre les parties. Et parmi ses moyens, la justesse de nos idées, la force de notre conviction, ne peuvent suffire à créer l'égalité dans la démarche contractuelle.

Le rapport de force, voire le conflit, font partie de nos moyens pour la recherche d'un juste compromis.

Mais ce contractuel d'engagement dont nous nous réclamons, ne peut trouver son efficacité si la majorité des salariés se situent en spectateurs de leurs propres destins.

C'est en redonnant du sens à un intérêt collectif dans lequel chaque salarié puisse s'identifier, que le syndicalisme retissera le lien social nécessaire à son action.

Michel Dauchot

CHIMIE



PARITAIRE SALAIRES ET EMPLOI DU 7/09/94 : les patrons sont disposés à négocier

Cette réunion a été obtenue le 23 juin 94 suite à la manifestation du 27 avril 94 et à l'action nationale du 15 juin 94.

D'entrée de jeu, les patrons proposent deux dates de réunion salaires :

- le 12/10/94 : bilan et suite de l'accord salaires 91 et points généraux

- le 23/11/94 : paritaire salaires 95

Discussion sur l'emploi, l'UIC a dégagé 3 thèmes majeurs :

- réexamen et adaptation de l'accord Emploi 91 ;

- formation professionnelle (principalement centrée sur les jeunes) ;

- rôle de la branche dans le domaine des emplois.

L'ensemble des organisations syndicales a rappelé l'importance de la RTT sous toutes ses formes. Même rappel concernant la FPC, facteur de qualité de l'emploi. Le salarié en formation doit être remplacé. Les organisations syndicales ont insisté pour que tous les départs soient remplacés.

De plus, la CFDT a insisté sur l'affectation des gains de productivité à la création d'emplois. De même, la diminution des charges patronales chômage doit être réservée aux entreprises qui embauchent.

NB : la CFDT a aussi demandé qu'un certain nombre de dossiers actuellement accumulés soit traité au cours des mois qui viennent, dans le cadre de la CCN (calendrier à établir) :

- le champ conventionnel (modification des codes APE), les classifications (révision et toilettage), l'évolution de carrière, contrat d'études prévisionnelles pour les filières administration et recherche.

Dominique Olivier

Notre manifestation devant la Chambre patronale a été payante.





LES GRANDES MANŒUVRES!

La décision prise par la direction du groupe de vendre son activité papier-bois a été rendue publique au milieu de l'été. Saint-Gobain cède l'ensemble du secteur à l'Irlandais Smurfit pour quelques 5,6 milliards de francs et réalise une plus-value de 900 millions.

Plus aucun groupe français ne figure désormais parmi les 50 premiers papiers mondiaux. Quant au groupe Smurfit, il devient le numéro un européen du carton ondulé.

Ce sont 8000 salariés qui sont concernés: l'usine de Facture, les établissements de la Socar, mais aussi Lembacel pour ne citer que les principaux.

Les directions, rassurantes, ont précisé

au cours de réunions avec les comités d'entreprises que les statuts ne devraient pas être affectés, que les accords collectifs demeurent applicables, à l'exception des accords conclus au niveau du groupe Saint-Gobain.

Des questions demeurent pour l'avenir: Smurfit gardera-t-il l'ensemble de ces nouvelles activités, dont certaines telle Condat, semblent éloignées des siennes?

Après avoir bataillé pour la reprise du site de Tartas, les équipes CFDT ont encore là du pain sur la planche!

Jacques Caltot

Industries électriques et gazières DU CÔTÉ DES CLASSIFICATIONS

Depuis plusieurs années, les directions des entreprises EDF et GDF, en lien avec les organisations syndicales ont engagé une réflexion visant à améliorer le système de classification des emplois.

Inspiré de la méthode Hay, le système de classification M3E (Méthode d'Évaluation des Emplois ...) a pour but de fournir les moyens d'analyser et de classer l'ensemble des emplois des deux entreprises publiques.

Lors de la Commission Supérieure Nationale du Personnel (CNSP) de mars 1994, bien que favorable à la méthode,

la FGE s'est prononcée de manière défavorable sur les conditions de mise en œuvre arrêtées par la direction: voies de recours, mesure de la capacité des salariés à tenir leur emploi...

Par ailleurs, une formation a été mise en place dans l'entreprise pour former ensemble les négociateurs locaux, syndicaux et patronaux. De son côté, la FGE prépare une formation spécifique de ses responsables régionaux et de ses négociateurs locaux.

Marc Deluzet



COMITÉ EUROPÉEN ELF: l'Europe sociale progresse

Le 7 juillet 1994, la FESCID a signé l'avenant renouvelant l'accord de 1991 concernant l'Instance Européenne d'Information et de Concertation du groupe Elf Aquitaine.

Affiliée à la FESCID, la FUC est engagée par cette signature qui démontre notre volonté de construire un syndicalisme de branche européen.

Cet avenant institue les dispositions auxquelles nous étions particulièrement attachés:

- un bureau de liaison européen est constitué avec des moyens pour se réunir entre les réunions plénières,

- les délégués de l'Instance Européenne d'une même branche pour-

ront se réunir en cas de modification substantielle d'une de ses activités. Cette disposition a déjà été utilisée le 20 juillet 1994 pour examiner la reprise des actifs de Sterling par Sanofi.

- les délégués disposeront d'un à deux jours par an pour participer à une réunion européenne organisée par les Organisations Syndicales signataires.

- chaque nouveau membre bénéficiera d'un stage «connaissance du groupe» et d'une formation à la langue française.

Ces avancées sont de nature à développer un dialogue social européen constructif, dans le sens défini par les textes communautaires.

Marc Deluzet

TURBULENCES 94

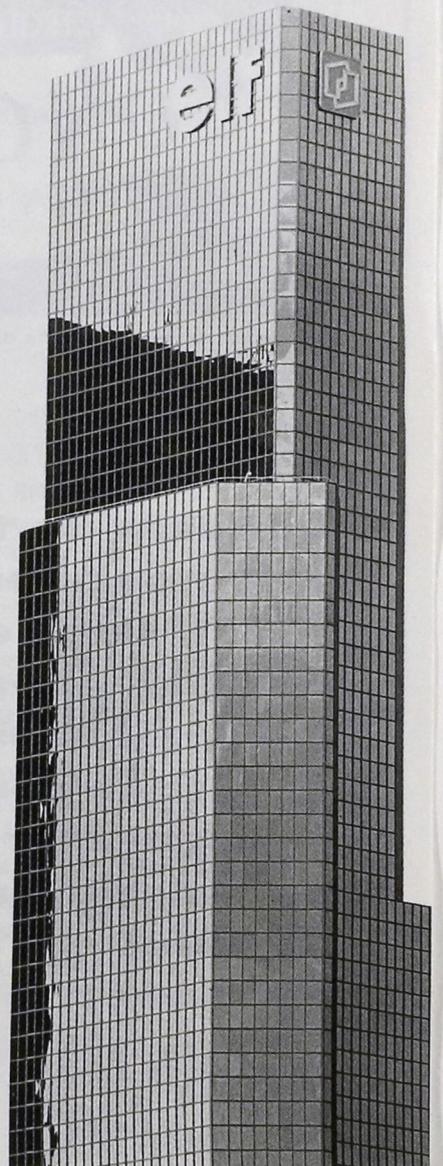
Les jeunes rassemblés le 15 octobre 1994 ont dit clairement leur volonté de lutter contre le chômage, l'exclusion, le racisme et affirmé leur volonté de vivre une société plus juste... Tout un programme avec lequel des sections syndicales rajeunies et entreprenantes ont de quoi changer le monde!

PLASTURGIE

Premier tour de piste sur le temps de travail en paritaire technique. La proposition patronale d'une annulation contre une RTT à 38 H 30 sans perte de salaire n'est pas suffisante au regard des gains de productivité attendus. La revendication CFDT se situe à 37 H avec maintien de la rémunération. A suivre...

PHARMACIE

Les nouvelles classifications entrent en application dans les entreprises. La mise en œuvre est immédiate et en tout cas avant Juillet 96. Dans chaque entreprise, des militants formés à la mise en place sont à la disposition des adhérents pour toute explication.



un congrès pourquoi faire ?



Notre dernier Congrès de Rouen en 1991.

Le congrès de la Fuc se déroulera du 15 au 19 novembre 1994. Il s'agit d'un moment important de notre histoire puisque ce congrès sera peut être le dernier avant notre fusion avec la Fge.

Qu'est ce qu'un congrès? C'est un grand moment qui acte et décide des actions, revendications et orientations des 3 ans passés et des trois ans à venir. C'est ce qui fait que l'ensemble des membres de l'organisation agissent en cohérence. L'adhérent peut se sentir bien loin de cette grande messe au « langage codé »! Pourtant, il en est la base. C'est lui qui par sa participation au débat de la section fait évoluer les positions de l'organisation. Le fonctionnement démocratique, qui régit tous nos modes de décisions, peut sembler bien lourd et contraignant. Il est la garantie de la prise en considération de l'ensemble de l'expression des membres des différentes structures et de la synthèse collective qui en est faite. Mais, pour que cela fonctionne, il est évidemment important que chacun, au niveau de responsabilité où il se trouve, joue pleinement son rôle.

Trois ans d'orientations ce n'est pas rien! Ce qui va être décidé à Mulhouse en Novembre 94 va déterminer l'ensemble de nos comportements pendant ces

**C'est le Congrès de la Fédération !
Mais tu dois bien te demander
cela fonctionne et si tu peux t'y faire entendre
REGARDE :**

années à venir. Cela mérite que chaque adhérent/militant prenne le temps de lire les textes et fasse remonter ses avis.

De quoi allons nous débattre à Mulhouse ?

Depuis plusieurs congrès, la Fédération poursuit et approfondit le thème de la démocratie économique et sociale, en axant la priorité de son action sur les changements et l'organisation du travail. Dans cette continuité, l'accent sera mis sur le sens à donner au syndicalisme de transformation sociale et à notre logique du contractuel au service de cette ambition.

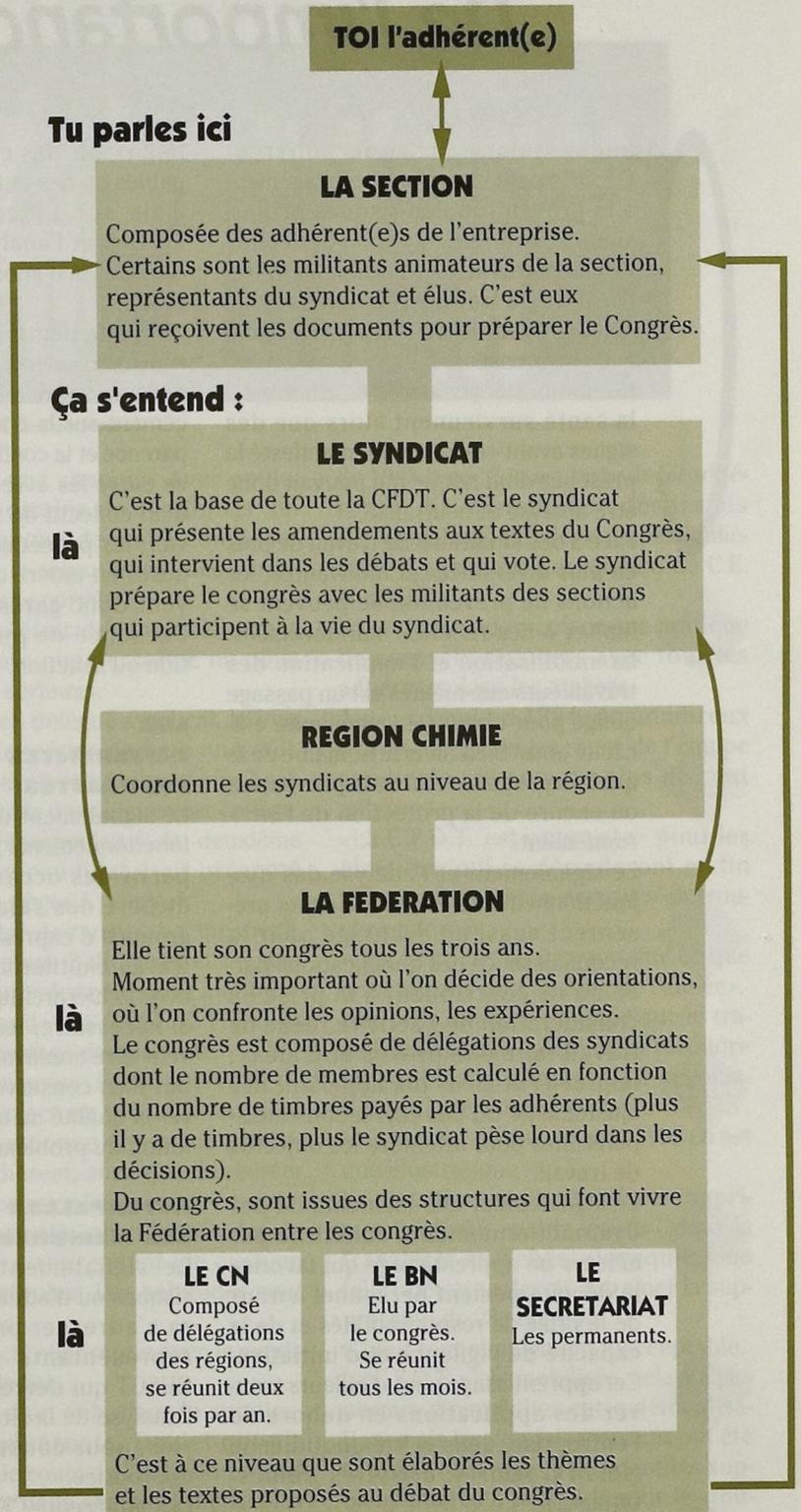
L'expérience de ces dernières années nous a permis de mettre en lumière les obstacles à la concrétisation de nos objectifs, notamment sur les questions de l'organisation du travail. Il est évident que sur ce terrain, nous nous heurtons au pouvoir patronal qui s'oppose à la mise en œuvre de nos actions. D'où le manque d'accords aptes à favoriser nos objectifs de transformation.

C'est à ce niveau que nous pouvons mesurer le peu de cas accordé à la démocratie dans l'entreprise et à l'expression des salariés et de leurs représentants. Une telle ambition ne peut se concevoir et se comprendre que si nous sommes convaincus du type de syndicalisme de transformation que nous voulons, c'est-à-dire un syndicalisme qui ne se contente pas de compenser, au mieux pour les salariés, les effets des choix patronaux, mais qui agit pour que les personnes et le social soient pris en compte au même titre que l'économique. Ceci en cohérence avec ce qui fonde notre syndicalisme: l'émancipation des individus et des groupes, et la solidarité.

C'est dans cette logique que nous inscrivons le contractuel comme moyen de développer la démocratie. Un contractuel basé sur la parité des pouvoirs. Inutile de préciser que la bataille n'est pas gagnée. Le patronat est peu disposé à partager quoi que ce soit de ses prérogatives. Le syndicalisme lui-même, à juste titre craintif, paraît plus disposé à négocier les compensations, ou organiser le front du refus, qu'à construire le rapport de force avec les salariés pour porter des revendications sur des terrains nouveaux, comme ceux du changement du travail, de la formation, des qualifications, etc. Il nous faut pourtant réussir si nous voulons changer la situation de l'emploi et celle de la démocratie.

Il y a donc du pain sur la planche à ce congrès pour se motiver et bâtir ensemble des stratégies d'actions. Dans cet objectif, l'adhérent a toute sa place car il est le lien avec le terrain, lien sans lequel il est impossible au syndicalisme de s'investir sur les choix que nous faisons.

Bernadette Nouvellot



A condition que des militants s'investissent ou fassent le relais tout au long de la chaîne. Ce que tu dis là-haut, est entendu tout le long. Sans toi, comme tu le vois en dessous, c'est le vide, mais si c'est le vide en dessous, toi tu ne reposes plus sur rien ! D'où l'importance de ta participation aux débats, à l'élaboration des positions. C'EST LE CONGRES DE TA FEDERATION, ALORS VIENS DIRE CE QUE TU EN PENSES.

CONDITIONS DE TRAVAIL

De l'importance des incidents

Chaque salarié, chaque adhérent C.F.D.T. peut contribuer efficacement à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail par l'observation et l'analyse du travail et de son environnement et par le signalement des anomalies recensées.

De nombreux accidents et atteintes à la santé surviennent alors que des signes avant-coureurs ont manifesté la présence d'un risque qui pouvait donc être analysé et neutralisé.

Face à des situations de travail de plus en plus diversifiées et mouvantes, les actions de prévention ne peuvent se limiter à des recettes standardisées. La mobilisation et l'implication des travailleurs eux-mêmes est un passage obligé pour obtenir une meilleure efficacité aussi bien dans le domaine de la qualité que dans celui de la prévention ou encore de la protection de l'environnement.

Le signalement et l'analyse des dysfonctionnements et des incidents présentent aussi un avantage pour la reconnaissance des qualifications parce qu'ils contribuent à la prise en considération de l'activité réelle de travail faite d'imprévu et d'aléas ; imprévu et aléas qui appellent des ajustements ou des corrections indispensables pour atteindre les objectifs de travail.

Le signalement des incidents ou des dysfonctionnements constitue par ailleurs un apprentissage qui favorise le développement personnel autour de la prise de responsabilités et de la capacité de vigilance et d'initiative. Cet apprentissage peut d'ailleurs trouver des applications en dehors de l'entreprise, dans la vie quotidienne (loisirs, sports, activités domestiques...).

UNE DEMARCHE D'OPTIMISATION EN CONTINU

Le signalement des incidents et dysfonctionnements, si précieux pour la prévention, ne peut se développer qu'en opposition à des systèmes de délation puisque la recherche ne por-

te pas sur des coupables ou des fautifs mais sur l'identification et l'analyse des causes d'anomalies.

Une telle démarche d'optimisation en continu repose forcément sur la transparence et la confiance entre les acteurs d'un collectif de travail ; les procédures mises en œuvre doivent donc garantir l'absence de punition ou sanction.

LES DIFFERENTES MODALITES

Le signalement des incidents et dysfonctionnements peut se développer à partir des occasions d'expression directe des salariés telles que les groupes d'expression, les groupes de travail multiformes ou les entretiens avec la hiérarchie.

Si nécessaire, les observations peuvent être confirmées par écrit dans le but d'en conserver la trace et d'assurer la qualité du suivi, jusqu'à la résolution du problème soulevé.

INTERPELLER LES MEMBRES DE CHSCT

Le signalement des facteurs de risques ou d'atteintes à la santé pourra s'adresser prioritairement aux représentants du personnel au CHSCT qui devront s'impliquer dans l'analyse de la situation avec les salariés, pour construire une réponse appropriée.

Les adhérents CFDT doivent pouvoir compter sur nos militants de CHSCT pour une exploitation dynamique des signalements d'anomalies, ce qui signifie écoute, aide à l'analyse et démarche participative pour la recherche de solutions.

Le signalement des incidents et dysfonctionnements par les salariés constitue, au delà d'une optimisation



La prévention, c'est apprendre à anticiper.

de la prévention, un apprentissage d'intervention et de prise de responsabilités sur les conditions d'exercice du travail. Il ouvre la porte à l'intervention démultipliée des salariés sur tous les aspects de leur travail, y compris l'organisation et les relations de travail.

Les directions d'entreprises, au lieu de multiplier les procédures culpabilisantes, seraient bien inspirées de miser plutôt sur l'implication des salariés pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail. Mais il y a un risque pour les patrons, c'est qu'on ne peut pas initier une telle démarche dynamique, sans être obligé de répondre positivement aux remarques et suggestions des salariés. La CFDT invite ses adhérents à s'impliquer, en collaboration avec les membres de CHSCT, dans le signalement des incidents et dysfonctionnements avec un double objectif:

- améliorer les conditions de travail et la prévention
- faire des apprentissages sur l'analyse du travail.

L'émancipation et la prise de responsabilité passant aussi par ces petits pas.

Dominique Olivier

La CFDT met la gomme!

À quelques 10 kilomètres de la frontière allemande, l'usine Continental-France installée à Sarreguemines, transforme jour et nuit caoutchouc et métal pour en faire des pneus destinés à l'industrie automobile.

La production suit le rythme du travail posté, mais aussi celui des VSD (vendredi, samedi, dimanche).

Aujourd'hui encore il existe deux secteurs, celui de la production des pneus « poids lourds », et celui des pneus « tourisme ». Mais cela est une autre histoire.

Faisons un léger retour en arrière : Nous sommes en 1990, l'entreprise compte quelques 1 000 salariés, la C.F.D.T. est là avec une petite dizaine d'adhérents. Ses deux représentants régulièrement réélus (parfois au bénéfice de la plus forte moyenne), sont là depuis 20 ans.

C'est à ce moment qu'Etienne, non syndiqué depuis près de 10 ans après avoir fait le détour par la C.F.T.C., est arrivé. Il s'en souvient : « Je venais de rejoindre l'équipe C.F.D.T. et nous étions à quelques semaines de l'élection des délégués du personnel. Nous faisons timidement nos comptes et



L'équipe CFDT de Continental.

évaluons nos chances. Avec seulement une dizaine de syndiqués, on avait beaucoup de mal à composer nos listes, le recrutement des candidats était une corvée.

La section était devenue tellement insignifiante que personne ne nous prenait au sérieux.

Pour Daniel, délégué syndical, le jour des élections vint comme une délivrance. Il avait fallu ramer : sur 7 sièges à pourvoir dans le premier collège, la liste en comportait 6. Au deuxième collège, un candidat était présenté pour deux sièges à pourvoir.

« Le résultat des urnes fut inespéré, nous obtenions 2 titulaires et un suppléant au premier collège, et un titulaire au second ! La C.G.T., C.F.T.C. et C.G.C. se partageaient le reste.

Passé la surprise, le choix est fait de mettre en place un véritable fonctionnement qui donne une place privilégiée à l'adhérent, ainsi que de recréer une relation avec les salariés. Les panneaux syndicaux, abandonnés depuis des années, reprennent vie avec un affichage régulier. Les habitudes sont bousculées.

Des contacts sont repris avec le syndicat Moselle-Est.

Au cours d'un débat sur le syndicalisme d'adhérents, Daniel qui n'a jamais eu le souci de l'adhésion prend conscience de la nécessité d'être plus nombreux.

L'expérience d'autres équipes lui montre que des résultats sont non seulement possibles, mais sont aussi une réalité.

Rentré dans l'établissement il se rend compte par lui-même qu'il suffit de proposer l'adhésion pour que cela marche.

En 1993 la section est forte de 50 adhérents. Ils bénéficient désormais d'informations privilégiées, particulièrement après chaque réunion de C.E. et de D.P.

La section a mis en place une pratique de contacts réguliers avec tous les adhérents dans les ateliers.

Aujourd'hui en 1994, de nombreux jeunes ont grossi les rangs de l'équipe syndicale qui compte plus de cent adhérents.

« La C.F.D.T. est optimiste » pour les élections qui se dérouleront en fin d'année. La section devrait s'en trouver renforcée.

« Les élections se gagnent sur ce que nous faisons tout au long de l'année ». Une telle analyse s'appuie sur le travail de terrain accompli pour résoudre les problèmes concrets. La négociation qui a été menée par la C.F.D.T. tout au long du mois d'août 1993 en est une illustration.

La direction avait décidé de supprimer l'activité « poids lourds » pour la transférer en Tchécoslovaquie. Une telle opération devait entraîner la suppression de 280 emplois.

C'était tout simplement inacceptable. La C.F.D.T. s'est mobilisée, cela n'a pas permis d'empêcher cette délocalisation, mais les emplois menacés ont été sauvés avec l'apport de quantités supplémentaires à produire pour le « tourisme ».

Pour Etienne et Daniel le syndicalisme d'adhérents n'est plus un mythe, il a suffit tout « simplement » de retrouver les chemins de rencontre et du dialogue avec les salariés.



UNE REPRISE RÉELLE MAIS FRAGILE

L'embellie économique du premier semestre se confirme. Une croissance de l'ordre de 2% sur l'année devrait placer la France dans la moyenne européenne en 94.

La relance industrielle a surtout été sensible pour les biens intermédiaires, et particulièrement dans les secteurs liés à l'automobile.

Les entreprises de notre champ fédéral profitent de cette conjoncture et bon nombre d'entre elles figurent d'ailleurs au « hit parade » des meilleurs résultats semestriels.

Si les exportations continuent de jouer un rôle important dans la demande il n'en va pas de même pour la reconstitution des stocks ou la « prime à la casse » pour l'automobile qui commencent à trouver leurs limites.

Or la reprise ne sera véritablement saine et potentiellement durable que quand elle sera relayée par des investissements productifs. Les trésoreries sont reconstituées, les carnets de commande regarnis et les anticipations optimistes. Mais les investissements restent conditionnés à la reprise de la consommation des ménages qui demeure incertaine.

UNE RELANCE AUX EFFETS PERVERS SUR L'EMPLOI

Le tapage médiatique organisé autour de l'inversion de la courbe du chômage en juin dernier cache assez mal des réalités sociales dégradées et préoccupantes. Les réductions massives d'effectifs de ces dernières années font que la reprise de l'activité économique s'accompagne surtout d'un recours croissant aux heures supplémentaires et aux contrats précaires. Tout cela sans que la logique de compression de personnel ne soit pour autant fondamentalement remise en cause. Ce double mouvement qui s'opère à la faveur de la relance contribue à augmenter les marges de manœuvre des entreprises pour ajuster l'emploi aux moindres aléas de leurs activités.

Les « nouvelles embauches » s'adressent en fait prioritairement et essentiellement à ceux qui sont le mieux armés pour intégrer soit, s'ils ont de la



Le retour de l'emploi dépend du niveau mais aussi du partage de la croissance.

chance, le « noyau dur » des emplois stables soit, et c'est le plus grand nombre aujourd'hui, le volant des salariés précarisés, véritable amortisseur de crise pour les entreprises.

Tous les autres, qu'ils soient jeunes sans qualification ou salariés victimes d'une « charrette » à un âge plus avancé par exemple, risquent de connaître la marginalisation puis l'exclusion économique et sociale avec de moins en moins d'espoir de se voir accorder une quelconque seconde chance par la société.

Et le chômage de longue durée ne cesse pas d'augmenter aussi bien en nombre de chômeurs (36% des sans emploi soit +20% en un an!) qu'en durée.

Tout ce passe comme si les exonérations et autres facilités offertes ces derniers temps aux entreprises étaient comprises et utilisées par leurs dirigeants comme un autre type de « prime à la casse », pour les aider à remplacer certains salariés jugés pénalisants dans la recherche d'une compétitivité toujours accrue mais

souvent mal maîtrisée et mal comprise par les directions elles mêmes.

En conclusion nous ne pouvons que nous réjouir du retour de la croissance mais il nous revient en partie de veiller à ce que les gains qui en découleront soient équitablement répartis entre tous ceux qui y contribuent, notamment par leur travail, et ceux qui souffrent d'en être exclus.

Il nous faut œuvrer sans relâche, partout où nous le pouvons, pour contrer les tendances sélectives de la relance actuelle qui peut accentuer les inégalités sociales au lieu de les résorber.

Le risque est grand mais il est connu, à nous maintenant d'y opposer une détermination qui ne le soit pas moins.

Didier Fardin

N° de CPPAP: 729b73

ISSN: 003955621

Direction de la Publication:

Jean-René Masson

Rédaction: FUC CFDT

Réalisation: Incidences.