

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 7 AOUT 88

CONSTRUIRE NOTRE ACTION

**Emploi et qualification,
salaires, réduction et
maîtrise du temps de
travail..., la réussite sera le
résultat de l'implication de
tous.**



**LE POINT DANS LES
BRANCHES :** p. 2 et 3

**POLITIQUE
SALARIALE :** p. 4 et 5



CONDITIONS DE
TRAVAIL :
**RISQUES
INDUSTRIELS** p. 6



**LES « BIBS »
EN ACTION SUR
LES SALAIRES** p. 7



Editorial

Construire notre action est un impératif si nous voulons que nos différents objectifs avancent dans les entreprises. En Septembre notre Fédération va cibler ses priorités d'actions dans différents domaines :

- L'organisation du travail, pour obtenir plus d'autonomie et de responsabilité dans le travail, améliorer les qualifications et progresser dans la maîtrise collective des changements.
- Les salaires, avec les négociations de branches et l'obligation de négocier dans les entreprises en fin d'année.
- La réduction et l'organisation du temps de travail, là encore avec les négociations de branches et l'obligation de négocier dans les entreprises.

Il est primordial que chaque adhérent prenne sa place dans la construction de cette action. Cela passe par une prise de connaissance des positions et propositions de la FUC sur les différents terrains revendicatifs (dans ce numéro : les salaires) pour ensuite en discuter avec les travailleurs de son service ou atelier. Cela passe également par une participation aux réunions de la section pour définir les revendications et les modalités d'action nécessaires dans votre entreprise, avec le rôle imparti à chaque adhérent. Nos objectifs n'avanceront que s'ils sont partagés et portés par les travailleurs. Cette place centrale des adhérents dans notre action à l'intérieur des entreprises est directement liée à la campagne de syndicalisation et développement que mène actuellement la FUC. Toi aussi tu peux y apporter ta contribution : l'adhésion c'est l'affaire de tous. Demandez à vos responsables quand vont se tenir les « Journées Développement » dans votre syndicat ou région.

Enfin, il y a la préparation du congrès confédéral de Novembre 88 qui va s'opérer dans votre syndicat. Voilà en quelques lignes les priorités et rendez-vous de la rentrée. La réussite sera le résultat d'une implication de tous.

Rédaction : FUC-CFDT 26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09 - Tél. : 42.47.73.30
Photocomposition : Incidences 40.35.03.26
Impression : Rotocolor 60.07.42.82.

PHARMACIE



VISITEURS MEDICAUX : UNE FORMATION POUR UN METIER

Le 22 JUIN, l'ensemble des organisations syndicales et le SNIP ont conclu un accord sur la formation initiale des V.M. Il est bien rare que nous parvenions dans cette Branche à un tel résultat. Pour la CFDT, c'est la concrétisation d'une revendication de longue date.

Nous pouvons sans fausse modestie nous féliciter de cette conclusion, car nous avons été tout au long de ces années

dans l'année qui vient, période consacrée à l'agrément des écoles et au rodage du Comité Pédagogique (paritaire Syndicats-SNIP). Au bout de cette année une période de 3 ans s'écoulera au bout de laquelle plus aucun V.M. ne pourra être embauché sans cette formation et la carte professionnelle pour les V.M. exerçant actuellement, carte qui leur sera distribuée automatiquement. Ce qui

tion purement médicale, un enseignement professionnel : le système de santé, le médicament, les techniques de communication et la législation du travail et étude de la C.C.N. Le contenu de cette formation sera contrôlé par le Comité Pédagogique qui s'adjoindra un jury d'experts pour le contrôle des connaissances de ceux qui se présenteraient individuellement à l'attribution de la carte professionnelle.



moteur des négociations, et particulièrement dans la dernière période où si nous n'avions pas relancé avec insistance, nous n'en serions pas là. Visiteur Médical, une profession reconnue ! En effet, à travers la formation initiale et la carte professionnelle qui en découle, il s'agit bien de la reconnaissance de la profession et d'une première étape vers notre objectif d'un diplôme d'Etat.

Concrètement :

L'accord se mettra en place

n'empêche pas que par la formation continue, ils puissent acquérir tout ou partie selon leur connaissance, du contenu de la formation initiale. Nous ne serions que conseiller à tous les V.M. en exercice de se mettre à niveau, ceci en pensant à l'avenir.

Contenu de la formation :

Biologie générale, anatomie, physiologie, pathologie des maladies générales et des différents appareils, pharmacologie, ... En plus de cette forma-

A l'horizon de l'Europe, il s'agit d'un accord essentiel ! Différents systèmes de formation des V.M. existent en Europe, de la formation d'état à la formation sur le tas. Pour la France, nous étions au plus bas, il était plus que temps de modifier cette situation. Il est certain que cela a pesé dans la décision finale et nous a permis de pousser au plus loin nos revendications.

Visiteur Médical, un métier d'avenir !

B. Nouvellot



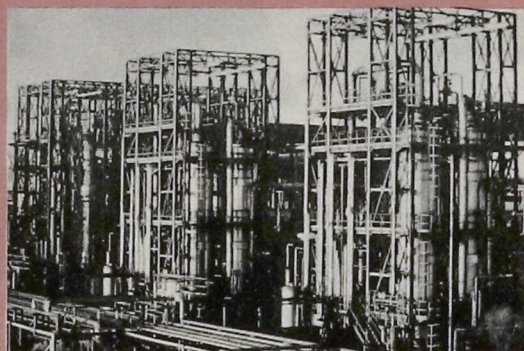
LE CONTRACTUEL EN DANGER DANS LA BRANCHE PETROLE

Depuis plusieurs mois et même depuis plusieurs années, la branche Pétrole, composée de grosses entreprises (deux d'origine française Elf et Total, les autres d'origine étrangère), et représentant un secteur particulièrement homogène, connaît de grosses difficultés quant à l'avenir de la négociation conventionnelle.

En effet, au nom du tout-entreprise, le patronat se refuse à toute avancée au niveau de la convention collective. Trois exemples récents le prouvent :

- impossibilité d'accord salaires du fait de propositions trop basses et du refus de négocier les salaires réels à ce niveau ;
- impossibilité d'avancée sur la révision des classifications à cause, en apparence, d'un préalable insurmontable de la CGT et FO d'un accord salaires avant d'examiner les coefficients, mais qui recouvre en fait un refus du patronat de se

voir imposer des dispositions venues d'en haut. Chacun veut pouvoir continuer sa « cuisine » interne en ce domaine, ce qui permet d'ailleurs toutes les dérives de la politique salariale « au mérite ». Des classifications inadaptées donnent le champ libre à toutes les individualisations possibles ;



- une remise en cause de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi. Là aussi, la chambre patronale saisissant le prétexte d'un mauvais fonc-

tionnement de la C.N.P.E., veut redébattre de son rôle. Nous n'y sommes pas opposés mais il semble que ce ne soit pas pour les mêmes raisons !...

Les problèmes d'emploi, le déficit du secteur de raffinage sont des raisons qui elles aussi contribuent à la dégradation

des rapports contractuels. La C.F.D.T tentera de mettre tout en œuvre pour relancer la négociation dans cette branche.

B. Drillon

CHIMIE



TEMPS DE TRAVAIL ET AMENAGEMENT.

C'est à la demande de l'UIC que se sont ouvertes les négociations sur le temps de travail. Quatre thèmes ont été avancés par la Chambre patronale :

- le travail en continu pour raisons économiques ;
- organisation du travail en cycle ;
- modulation sans paiement des majorations pour heures supplémentaires ni constitution de repos compensateur, au-delà de 44 heures ;
- dérogation à l'interdiction du travail de nuit des femmes.

Alors que la Chambre patronale ne veut traiter que d'aménagement, nous avons dès le départ indiqué que la réduction du temps de travail ne pourrait être écartée des discussions.

Après 2 réunions, les échanges

ne sont pas encore rentrés dans le vif du sujet. Tant du fait de l'UIC qui n'a produit aucun texte, que de la plupart des Organisations syndicales qui ne se situent que par rapport aux propositions patronales.

Pour notre part il est clair qu'il est nécessaire de fixer des règles, de prévoir des garde-fous face au tout et n'importe quoi qui a tendance à se développer. Dans cet esprit nous avons adressé à l'UIC le projet d'accord fédéral sur la modulation et la réduction du temps de travail, qui prévoit une baisse de 1 h. à 2 h. de la durée hebdomadaire de travail selon que l'amplitude de la modulation est portée à 41 h. ou à 44 h., et fixe des procédures de concertation au niveau de l'entreprise.

Notre démarche sera identique en ce qui concerne le travail de nuit des femmes pour lequel des garanties sérieuses sont à mettre en place, et qui bien sûr comme la loi le prévoit, devra pour être possible, donner lieu à un accord de branche étendu et à un accord d'entreprise.

Les deux autres points n'ont été que peu développés par l'UIC, bien que pour ce qui est du recours au travail en continu pour raisons économiques, il soit net qu'il s'agit de rendre applicable une possibilité évoquée dans l'accord de 1982 que nous avons signé.

La Chambre patronale doit maintenant nous faire parvenir un texte reprenant ses propositions, la prochaine réunion étant prévue le 22 Décembre.

J. Kheliff

Chimie

A l'ordre du jour des rendez-vous contractuels de la Branche : bilan et examen réguliers des accords sur les classifications et la formation professionnelle le 25 octobre 88.

Caoutchouc

La paritaire du 23 juin sur l'aménagement du temps de travail n'a été qu'un premier tour d'horizon.

La CFDT a mis en avant la réduction du temps de travail dont la Chambre patronale n'a pas parlé. Les patrons ne sont pas chauds pour définir des règles dans la branche, ils préfèrent le « tout entreprise » actuel. La prochaine réunion paritaire sera sur les salaires, pas de date pour l'ORTT.

T.M.P.

Une nouvelle demande d'accord cadre de développement de la formation aux nouvelles technologies va être déposée par la Chambre patronale de la TMP. Pour la FUC il doit être essentiellement dirigé vers les OS et sur une réelle qualification des salariés.

Pétrole

LES NEGOCIATIONS CLASSIFICATIONS

Pétrole suspendues
Compte-tenu de l'impossibilité de trouver un accord entre les organisations syndicales (CGT, FO posaient un préalable de négociation salaires avant toute chose), la chambre patronale du Pétrole a décidé de suspendre les négociations.

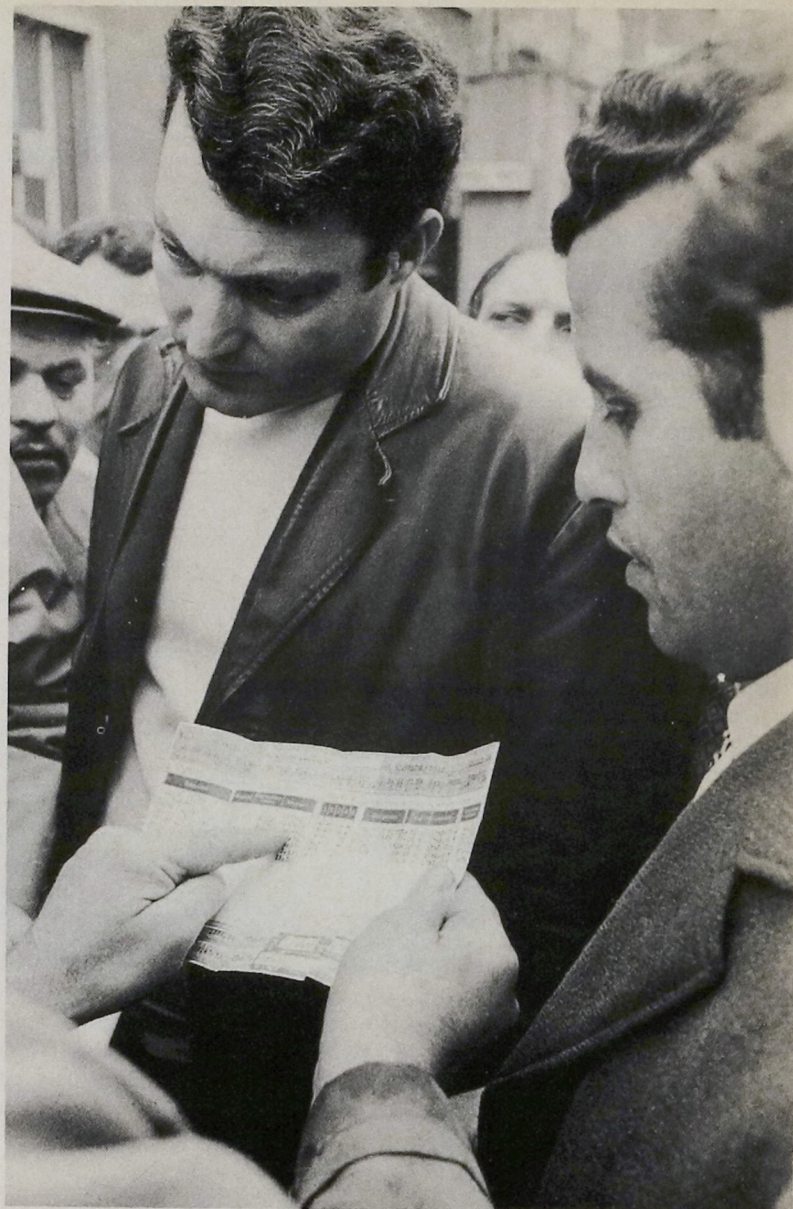
Conflit technip

Depuis plusieurs semaines, un conflit important a lieu chez Technip (entreprise de l'ingénierie liée au pétrole). La C.F.D.T. lutte contre la dénonciation de la Convention collective nationale du Pétrole applicable dans cette entreprise, la direction cherchant un rattachement à la Convention collective nationale SYNTEC, qui est manifestement inadaptée pour cette branche industrielle.

CONSTRUIRE NOTRE ACTION SUR LES SALAIRES

Par leurs actions, les travailleurs marquent qu'ils en ont assez des augmentations situées bien souvent au-dessous de l'inflation, des plans de réduction d'effectifs, de la détérioration des conditions de travail ; alors que les entreprises retrouvent la prospérité.

Au moment de la rentrée de septembre, période traditionnelle de préparation des réunions sur l'obligation de négocier, il nous a semblé intéressant de revenir sur ce que propose la FUC pour les salaires.



Ces derniers mois, plusieurs conflits sur les salaires ont éclaté : à la C.P.I.O. à l'automne 87, dans plusieurs raffineries de pétrole fin 87, à CDF Carling, à la Comurhex, chez Michelin au printemps, à Kayersberg en Alsace (papier-carton) etc. Tous ces conflits traduisent une recrudescence de la mobilisation sur ce sujet et sont aussi un moyen de traduire des préoccupations sur d'autres domaines.

Il y a quelques années

Pendant des décennies, les luttes pour les salaires ont constitué une bonne partie de notre action syndicale, non sans résultat puisque le niveau de vie générale s'est grandement amélioré. Nos revendications s'établissaient autour de principes de bases : amélioration du pouvoir d'achat, lutte contre les inégalités, augmentation plus rapide des bas salaires.

Cette politique se situait dans une époque à inflation forte et croissance élevée. Depuis, la crise, le chômage, les restructurations ont modifié les données.

Une articulation existait entre les négocia-

tions de branches, (les conventions collectives) et celles des entreprises, ces dernières appliquant ou améliorant les résultats des discussions nationales avec les chambres patronales.

La situation se modifie

Petit à petit, la situation s'est modifiée : problèmes d'emplois, faible croissance, puis lutte contre l'inflation (avec blocage des salaires à un moment). Cette lutte était nécessaire car contrairement aux apparences, une inflation forte pénalise les revenus et en particulier les plus bas. Dans le même temps, le patronat abandonnait la politique de branche, préférant privilégier les entreprises. C'est ainsi que dans le Verre mécanique par exemple, il refusa de négocier les salaires réels au niveau des paritaires nationales, pour ne traiter que les salaires minima des grilles de classifications.

Il introduisit en même temps de nouveaux paramètres dans les négociations : il ne s'agissait plus simplement de discuter « en niveau » par rapport aux pourcentages de

l'inflation ou par rapport au chiffre d'affaire de l'entreprise, mais « en masse » avec ses « effets reports », les effets de primes d'ancienneté etc. L'essentiel étant de comprimer l'enveloppe des salaires de l'entreprise, en déconnectant son évolution de celle des prix.

Pour mieux comprendre ce qui se passait, notre Fédération avait consacré en octobre 1984 un numéro de sa revue aux militants à ce sujet. Nous écrivions alors : « l'obsession patronale contre la masse salariale est inadmissible et cela d'autant que lorsqu'il s'agit d'effectuer un investissement matériel, le patronat trouve bien les moyens de le réaliser. Il est temps que l'investissement social qui est la qualification ou la formation permanente soit placé sur un plan d'égalité avec l'investissement matériel. Cela doit préparer l'avenir et ne peut être décompté des augmentations générales. Oui, derrière la politique des salaires, ne se joue pas seulement le pouvoir d'achat mais aussi l'emploi et l'avenir de l'entreprise. Ces questions doivent être abordées pleinement dans la négociation annuelle des salaires et en direction des travailleurs ».

Le règne des augmentations individuelles

L'évolution du contexte se poursuivant, l'obligation pour l'entreprise d'améliorer ses fonctionnements s'est imposée et le patronat par nécessité, s'est rendu compte de l'importance d'avoir un personnel « motivé » et « participatif » pour réussir la modernisation.

D'où bien sûr l'idée simple des patrons leur évitant une remise en cause plus profonde de l'organisation du travail, de lier motivation, travail plus efficace et avantages financiers. Ceci évidemment, ne devant pas se traduire par une dépense supplémentaire, les sommes destinées aux mesures individuelles étant prélevées sur le volume des augmentations générales.

Pour une nouvelle politique salariale fédérale

Face à ces évolutions, nous avons mené une réflexion et notre congrès d'Angers de fin 1987 y a consacré une bonne part de ses travaux. En effet, s'il ne fait pas de doute que nous contestons les politiques patronales à l'œuvre, leurs objectifs, il n'est non moins vrai que nous ne pouvons plus revendiquer les mêmes choses de la même façon qu'il y a quelques années. Si nous ne pouvons ignorer les pratiques patronales, ce sont les évolutions de la situation des entreprises, du travail et de l'emploi qui déterminent notre volonté de reconstruire notre politique. « La crise » n'est pas qu'un mauvais moment à passer, c'est une véritable mutation, un changement des données et des mentalités. Tous les domaines de l'entreprise sont touchés et au-delà, la société elle-même.

De plus, la baisse de l'inflation, réduite à 3 ou 4% ne permettait plus elle-même une revendication identique que lorsqu'elle était à 10% ou plus.

La question était simple et compliquée à la fois. Comment redonner aux salariés, à nos revendications dans ce domaine, leur caractère de réponse globale aux problèmes auxquels les travailleurs(ses) sont confrontés ? En d'autres termes, comment construire une revendication répondant à l'évolution des situations et aux aspirations réelles de tous ?

Trois lignes directrices

- Le maintien du pouvoir d'achat ;
- La reconnaissance de l'évolution des qualifications, des changements des métiers, des tâches ;
- La redistribution des résultats de l'entreprise.

Le tout devant contribuer à nos objectifs de lutte contre les inégalités et à l'amélioration des bas salaires.

Mais notre revendication se situe bien en aval de tout un processus d'amélioration de la formation, d'enrichissement des fonctions, d'amélioration des conditions de travail, d'accroissement de l'autonomie et de la responsabilisation qui nous est indispensable.

C'est ce que notre congrès a défini et décidé. Nous sommes bien conscients qu'il s'agit ensuite de traduire, de concrétiser ces axes généraux en revendications précises, maîtrisables et mobilisatrices. C'est ce à quoi est attelé actuellement, le groupe de travail constitué au niveau fédéral. Nos instances seront saisies fin 1988, début 1989 du résultat de ses travaux.

Le maintien du pouvoir d'achat

Cet objectif est pour nous primordial. Nous ne pouvons accepter qu'il en soit autrement. Celui-ci doit être assuré dans le cadre des augmentations générales. Il doit constituer le socle indispensable à partir duquel les transformations sont rendues possibles. Si le patronat n'en est pas convaincu, il faudra que nous trouvions les moyens de l'en persuader...

La baisse du pouvoir d'achat, les bas salaires recherchés par une politique de sous-qualification, ont été des freins aux modernisations et le retard de l'industrie française par rapport à d'autres trouve là une de ses explications.

L'évolution des qualifications

Tous, nous sommes convaincus que nous sommes rentrés dans une période où celles-ci vont évoluer en permanence. Les métiers, les fonctions, le contenu des tâches changent rapidement. C'est une réalité incontournable qui est le résultat d'une évolution industrielle, technique, culturelle et sociale à laquelle nous avons contribué. La formation est un moyen d'y faire face. Les salaires doivent en être un des résultats.

A l'évolution des fonctions doit correspondre la reconnaissance des compétences, qualifications. C'est la prise en compte de ces éléments qui doit se traduire par un relèvement des salaires et l'impulsion d'une politique d'évolution de carrière. Pour cela, nous devons définir des règles, des critères, des possibilités de concertation et de recours.

Très certainement, la première des choses à faire est d'exiger des directions d'entreprises, qu'elles sortent de la confidentialité dans ce domaine. On veut savoir comment elles pratiquent, les sommes distribuées, les critères retenus. Nous pourrions ainsi mieux peser et mieux agir pour faire aboutir nos propres revendications. Sinon, nous laissons faire les patrons qui s'engouffrent dans une politique à la tête du client, au mérite. Ça n'est pas simple, et nous avons besoin pour parvenir à la définition d'objectifs, de multiplier les débats, les expériences.

En cela, nos adhérents ont un rôle primordial. Ils doivent y réfléchir, susciter les discussions, faire remonter leur avis.

Les résultats de l'entreprise

Ceux-ci nous intéressent. Actuellement, des propositions d'accord d'intéressement « fleurissent » véritablement dans les entreprises. Les directions ont trouvé là

une redistribution ponctuelle, fluctuant au cours des années, compensant le peu qu'elles donnent au niveau des salaires. Or, si nous sommes effectivement favorables à ce que les résultats de l'entreprise profitent aux salariés, c'est à certaines conditions (déhierarchisation par exemple), et surtout ça ne doit pas se faire au détriment des augmentations de salaires ; il ne peut ainsi être question que l'intéressement soit pris en compte dans le calcul du pouvoir d'achat.

Notre Fédération, sur l'ensemble de ces points, fera paraître en 89 (il faut le temps nécessaire à la réflexion, à l'examen des expériences en cours, etc.), une série de propositions concrétisant nos objectifs et constituant notre « plateforme » fédérale sur les salaires.

Préparer les réunions annuelles sur les salaires

D'ores et déjà, dès septembre-octobre, la préparation des réunions annuelles salaires (dans le cadre de l'obligation de négocier), doit être minutieuse. C'est l'occasion d'une mobilisation de tous afin de proposer dans les entreprises des revendications qui tiennent compte de ces différents aspects. Encore une fois, les adhérents ont une place primordiale dans cette démarche.

Rappelons seulement que la loi permet de définir avec plus de précision qu'auparavant :

- qui négocie,
- à quel niveau engager la négociation,
- les questions revendicatives abordées,
- le calendrier de la négociation,
- le contenu et les délais de l'information,
- la composition de la délégation, moyens et crédits d'heures,
- le lien avec les entreprises extérieures,
- le lieu de la négociation,
- le déroulement et la conclusion.

Ces différents éléments doivent nous permettre de construire un véritable plan de bataille avant, pendant et après la négociation.

C'est là que réside l'intérêt de la loi et non seulement dans le fait qu'elle rend obligatoire un rendez-vous annuel avec les patrons.

La sensibilisation nouvelle que nous ressentons dans les entreprises doit être pour tous, militants et adhérents, l'occasion d'actions mobilisatrices, d'échanges avec les travailleurs afin de construire dans chaque établissement, chaque atelier ou bureau, une politique salariale cohérente, maintenant le pouvoir d'achat, permettant l'évolution de carrière, la reconnaissance des qualifications nouvelles.

Ces objectifs sont directement liés à ceux que nous avons sur l'emploi. L'emploi trouvera aussi ses solutions dans une politique de formation, dans la nature des choix qui seront faits en matière d'organisation du travail, d'aménagement et de réduction du temps de travail et d'évolution des qualifications. La politique salariale doit être la reconnaissance de tout cela, en même temps que la condition de sa mise en œuvre.

B. Drillon

LE RISQUE INDUSTRIEL MAJEUR LA SOCIÉTÉ « MALADE » DE SES PROGRÈS

Un nuage toxique passe, des tonnes de poissons crevés glissent au fil de l'eau, la circulation est coupée, des personnes sont tuées par l'explosion d'un camion d'hydrocarbure... et voilà que l'on reparle de « RISQUES INDUSTRIELS », de la pollution, de la nécessité de protéger l'environnement. Alors des voix s'élèvent pour dénoncer l'insouciance des employeurs ou, le plus souvent, le non respect des consignes de sécurité de la part des salariés, ou alors la fatalité.

Nous ne citerons ici volontairement aucun nom de catastrophes trop tristement célèbres. Ce serait « masquer » celles qui restent dans les coulisses des MEDIAS mais qui n'en sont pas moins dramatiques pour la santé et la vie. La société est-elle malade de ses progrès ? Nous l'affirmons dans le titre : oui, elle est malade... mais de négligence, d'appât du gain, de laisser aller.

Le progrès technique est-il en cause ?

Aujourd'hui l'on parle beaucoup de RISQUES TECHNOLOGIQUES MAJEURS. Ces risques sont liés au progrès même des techniques. Il faut donc avoir la volonté de les maîtriser et cela suppose, bien évidemment, des efforts que la société doit être en capacité d'assumer.

Mais est-ce à dire que les responsabilités des échecs (et chaque catastrophe en est un) incomberaient indistinctement à tous et à chacun ? Evidemment NON. Le simplisme n'a pas sa place dans l'analyse de cette réalité.

Il n'empêche que la catastrophe est le plus souvent la conséquence d'une situation mal maîtrisée, ou même quelque-

fois criminelle tant l'inconscience est grande.

Une situation à double facettes

Dans une société de droit, comme la nôtre, le respect de la législation et des règlements est un impératif, surtout pour les responsables des entreprises à risques. Et les textes ne manquent pas. Au contraire. Il y aurait presque abondance de ce côté là : directives européennes, lois, décrets, circulaires, etc.

Le problème c'est que nous sommes aussi dans un pays dont les économistes disent que son outil industriel est dans un état plutôt vétuste, donc fragile et dangereux.

Paradoxalement, dans cette situation à double facettes, notre responsabilité de salarié et de syndicaliste est aussi doublement engagée. Elle l'est au

concentrations de déchets nocifs, les stockages et transports de produits dangereux constituent des RISQUES MAJEURS. Or l'arsenal législatif qui se met en branle lors d'une catastrophe se déclenche sous la responsabilité des Pouvoirs publics (le Préfet et son administration) sans que les institutions de défense des salariés, à l'intérieur même de l'entreprise, ne soient mises dans le coup. C'est ainsi que le CHS-CT est tenu éloigné de l'action d'intervention. C'est ainsi que les techniciens cèdent la place aux pompiers.

Le nuage de NANTES et l'incendie de TOURS, récemment, sont de frappants exemples à ce propos.

Alors, quelles solutions !

La CFDT exige la maîtrise conjointe des avancées technologi-

nisation du travail et une gestion des effectifs qui tiennent compte de l'importance des risques.

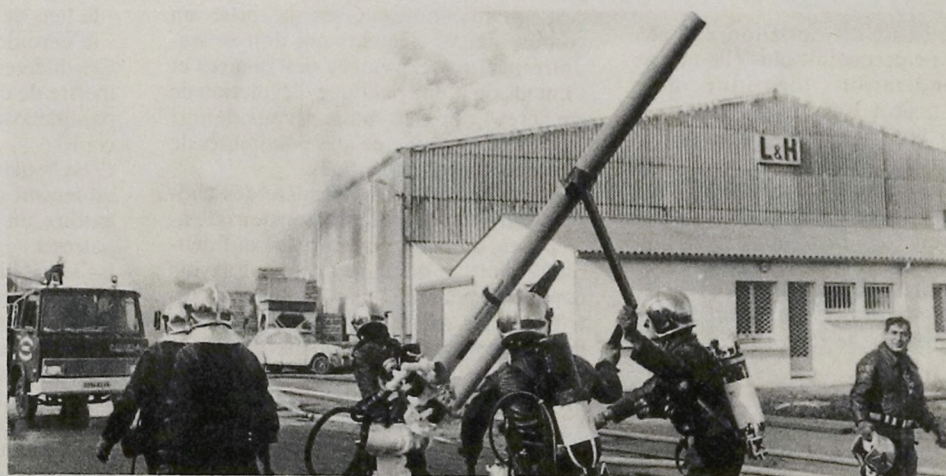
La CFDT exige de nos employeurs des efforts financiers de PREVENTION qui soient à la hauteur de leur discours sur la SECURITE.

La CFDT exige des Pouvoirs publics le respect sans faille des contraintes. Les effectifs des Inspecteurs d'installations classées sont nettement insuffisants pour se faire.

La CFDT en prend les moyens.

A GRENOBLE, les 14 et 15 Septembre, une rencontre nationale relancera son action sur ce thème. Côté fédéral, le Groupe Produits Toxiques (G.P.TOX) se saisit régulièrement de ces questions.

Enfin, l'ACTIFE apporte son aide aux équipes syndicales et



titre de notre EMPLOI et à celui de notre SANTE.

C'est ici que notre action pour l'environnement rejoint tout-à-fait celle pour nos conditions de travail.

C'est ici aussi que le discours quotidien de nos employeurs sur la bataille effrénée pour la production s'oppose à notre combat sur la SANTE.

Les produits nouveaux, les

ques et de leurs risques. Et cela dépasse l'environnement. Les biotechnologies et manipulations génétiques peuvent aussi être des RISQUES MAJEURS pour les salariés des laboratoires.

La CFDT exige la définition conjointe de procédures de sécurité dont les CHS-CT et les CE sont les lieux idéaux.

La CFDT exige une autre orga-

aux CHS-CT par des formations spécifiques.

Certes les progrès peuvent contenir des menaces pour la Société. Mais nous pouvons y remédier en redoublant d'exigence et de vigilance, et d'abord à partir du lieu même de notre travail, en nous engageant à titre individuel et collectif dans cette action.

R. Juin

MICHELIN était dans le rouge depuis 1980 avec un fort endettement. Ces deux dernières années, la situation financière et économique s'est nettement améliorée : 2,6 milliards de bénéfices pour le groupe en 87. Les travailleurs pourraient être satisfaits de ces résultats s'ils retrouvaient, dans une usine à fonctionnement normal, des retombées positives sur leur salaire, leur qualification, leurs conditions de vie. MICHELIN se porte bien, merci. Le social lui, est resté à la traîne et s'est même détérioré. Les suppressions d'emplois (10 000 suppressions à CLERMONT depuis 83), l'augmentation de la productivité, la politique du « stock zéro », la montée en informatique mal maîtrisée, ont détérioré les conditions de travail et se sont accompagnées de déqualifications. Les heures supplémentaires et le travail du Dimanche s'instaurent. MICHELIN sait ce qui est bien pour son usine et ses salariés. Il change de look et instaure la communication directe avec les salariés pour mieux les intégrer à « l'esprit entreprise » : formation des cadres, réunions d'ateliers, groupes de progrès, visite de l'usine par les familles, notes de services, journal « info-plus ». MICHELIN n'a jamais autant manifesté son allergie syndicale : les paritaires sur tous les domaines sont des parodies de négociations. Les salaires suivent la pente des conditions de travail. Les augmentations sont inférieures au coût de la vie. MICHELIN met en place les augmentations individuelles, mesure injuste et arbitraire, basée sur l'appréciation des chefs. En 1988 les salaires nets de 5 000 frs sont nombreux chez les O.S. et les employés, tandis que le salaire brut moyen d'un ouvrier est de 6 300 frs.

LE CONFLIT LE PLUS LONG ET MASSIF DES BIBS

13 AVRIL : Jusqu'alors marqué par des actions d'ateliers, le conflit prend une nouvelle dimension avec 2 rassemblements de grévistes pour demander l'ouverture de négociations.
21 AVRIL : Extension du mouvement à toutes les usines françaises. Sortie en ville avec 4 représentants de la direction, obligés de suivre.
22 AVRIL : Première grande manifestation à CLERMONT avec demande à la Préfecture de nommer un médiateur.
25 AVRIL : Occupation symbolique de la gare de CLERMONT.
27 AVRIL : Réunion de conciliation à la Préfecture.
6 000 travailleurs devant la Préfecture et sous la pluie, réclament des négociations. MICHELIN dit non et se borne à réexpliquer sa politique maison.
28-29 AVRIL : La position intransigeante de MICHELIN conduit au durcissement et à la fermeture des portes. La contre-manifestation organisée par la direction échoue.
1^{er} MAI : 3 000 personnes à la manif unitaire de CLERMONT. Présence des Bibs aux défilés, à PARIS et dans de nombreuses villes de Province.
5 MAI : Journée Nationale MICHELIN : 10 000 manifestants dans les rues de CLERMONT, présence de toutes les usines de FRANCE. Du jamais vu depuis 68.
6 au 19 MAI : Actions dans les ateliers.
9 au 26 MAI : Nouveaux rassemblements de plus de 2000 travailleurs.
3 au 24 JUIN : Actions dans les ateliers.
24 JUIN : 2 000 manifestants présents à l'Assemblée Générale des actionnaires à AULNAT.
Le mouvement continue, les travailleurs se détermineront à la rentrée.



Michelin : 20 centimes. dur à avaler.

L'ECONOMIE EN HAUSSE, MAIS LE SOCIAL EN BAISSÉ

Montée en pression jusqu'à la provocation des 20 centimes.

La CFDT a fait une enquête salaires en début d'année. En Mars et début Avril, elle engage le débat avec les travailleurs : tracts, prises de parole, organisation de délégations de masse dans les ateliers. Tandis que la presse étale les bénéfices de MICHELIN, ses réserves pour ses rachats et tentatives d'OPA, les salariés doivent se serrer la ceinture. L'augmentation de 20 centimes de l'heure accordée le 1^{er} Avril est vécue comme une véritable provocation et fait sauter le couvercle. Les rues de CLERMONT résonnent encore des slogans : « Des gros billets, pas de la monnaie ». « Des sous François ». « MICHELIN négocie ». etc. Le mouvement est l'expression d'un objectif unique : les salaires, même si les raisons en sont multiples. Cet objectif unique a été primordial pour la mobilisation, même si la revendication était différente pour les syndicats : 1 500 frs pour la CGT, 3 frs de l'heure tout de suite et refonte de la grille des salaires pour aboutir à un salaire mini de 6 300 frs pour la CFDT.

Quels enseignements et quelles suites ?

Une belle gifle pour la direction, mais pourrait-il en être autrement ? Quand une

politique de communication est à sens unique ; quand le but poursuivi n'est pas le dialogue, la compréhension des problèmes des salariés ; quand une direction nie la mise en œuvre d'une politique sociale répondant réellement aux problèmes ; la défaite inévitable est au bout du chemin. Même si l'intransigeance est un principe fort chez MICHELIN (refus de négocier), les travailleurs sortiront vainqueurs de cet affrontement. Vainqueurs sur eux-mêmes et renforcés dans leur unité. S'ils n'ont pas obtenu le KO, ils gagnent aux points. Déjà la direction annonce que les augmentations individuelles seront distribuées plus largement que d'habitude. Mais surtout chez MICHELIN les luttes paient à retardement, mais paient toujours. La grande maturité sociale du mouvement. En pleine période d'élections présidentielles, et malgré quelques tentatives, cette lutte est restée revendicative refusant le terrain de la politisation. Le mouvement syndical et social peut changer les choses, en toute autonomie.

L'action continue dans les ateliers, adaptée aux difficultés de chacun, 9 semaines de grève, c'est dur moralement et financièrement. C'est la période des congés. Mais la lutte continue et nous vaincrons. Les travailleurs se détermineront à la rentrée.

J.C. BAGEL
Secrétaire de la Section CFDT
MICHELIN CLERMONT

POURCENTAGE DE BAS SALAIRES DANS DIFFERENTS SECTEURS DE NOTRE FEDERATION

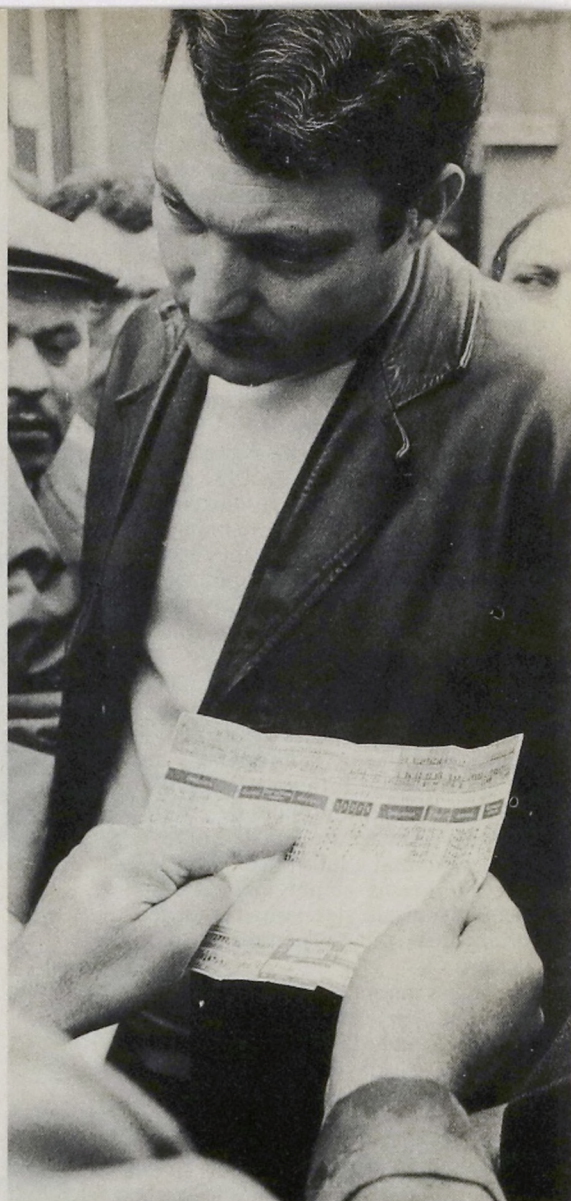
Secteur industriel	S.M.I.C. (1986)		Salaires inférieurs à 5 300 F brut (87)	
	hommes (%)	femmes (%)	hommes (%)	femmes (%)
Pétrole et gaz	1,2	2,7	0,5	3,0
Industrie du verre	3,1	17,8	5,3	21,9
Chimie de base	1,9	6,3	2,3	8,7
Parachimie-Pharmacie	2,9	7,9	3,9	10,4
Papier/carton	4,2	16,8	6,6	23,1
Caoutchouc et T.M.P.	5,6	19,7	7,0	27,2

Le tableau ci-dessus montre, par branche professionnelle, la proportion de salariés, hommes et femmes :

— rémunérés au S.M.I.C. (4 566 F brut en 86)

— dont le salaire brut était inférieur à 5 300 F en 1987

Dans trois branches, Caoutchouc - T.M.P., Papier-Carton et Verre près du quart des femmes ont de bas salaires.



EVOLUTION DES PRIX

1986	1987		1988	
Indice prix	Augmentation en %	Indice des prix en	Augmentations en %	Indice des prix
160,4	+0,9	165,2	+0,2	169,1
160,0	+0,2	165,5	+0,2	169,4
160,4	+0,1	165,7	+0,3	169,9
161,0	+0,5	166,6	+0,5	170,7
161,4	+0,2	166,9	+0,2	provisoire
161,9	+0,2	167,2		
162,1	+0,2	167,6		
162,3	+0,2	168,0		
162,9	+0,1	168,1		
163,3	+0,2	168,5		
163,5	+0,1	168,7		
163,7	+0,1	168,8		

Après +0,3% en mars et 0,5% en avril, la tendance récente est à l'accélération ; la France retrouve un rythme de hausse de 2,7 à 3% l'an.

Cette hausse dépend essentiellement des services (6% par an), qui ne sont pas confrontés à la concurrence internationale, et des ajustements des tarifs publics.

Toutefois, les anticipations inflationnistes semblent aujourd'hui cassées et, selon certains économistes, les tendances récentes ne seraient pas inquiétantes.

REVALORISATION DU SMIC

Taux horaire (F)	Evolution (%)	Salaires mensuel (F)	Date application
25,54	2,56	4 332,87	01.05.85
26,04	1,96	4 417,69	01.07.85
26,59	2,10	4 511,00	01.06.86
26,92	1,24	4 566,98	01.07.86
27,57	2,40	4 667,26	01.03.87
27,84	1,00	4 723,06	01.07.87
28,48	2,30	4 831,64	01.06.88
28,76	1,00	4 879,13	01.07.88

Moyenne forfaitaire : 169 H et 65/100 par mois.

Trois règles régissent l'augmentation du S.M.I.C.

- réévaluation automatique, dès que l'indice des prix I.N.S.E.E. a varié de 2% depuis la dernière augmentation du S.M.I.C.
- accroissement annuel du pouvoir d'achat du S.M.I.C. en fonction de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires (au minimum la moitié).
- décision des pouvoirs publics après consultation de la Commission supérieure des conventions collectives.