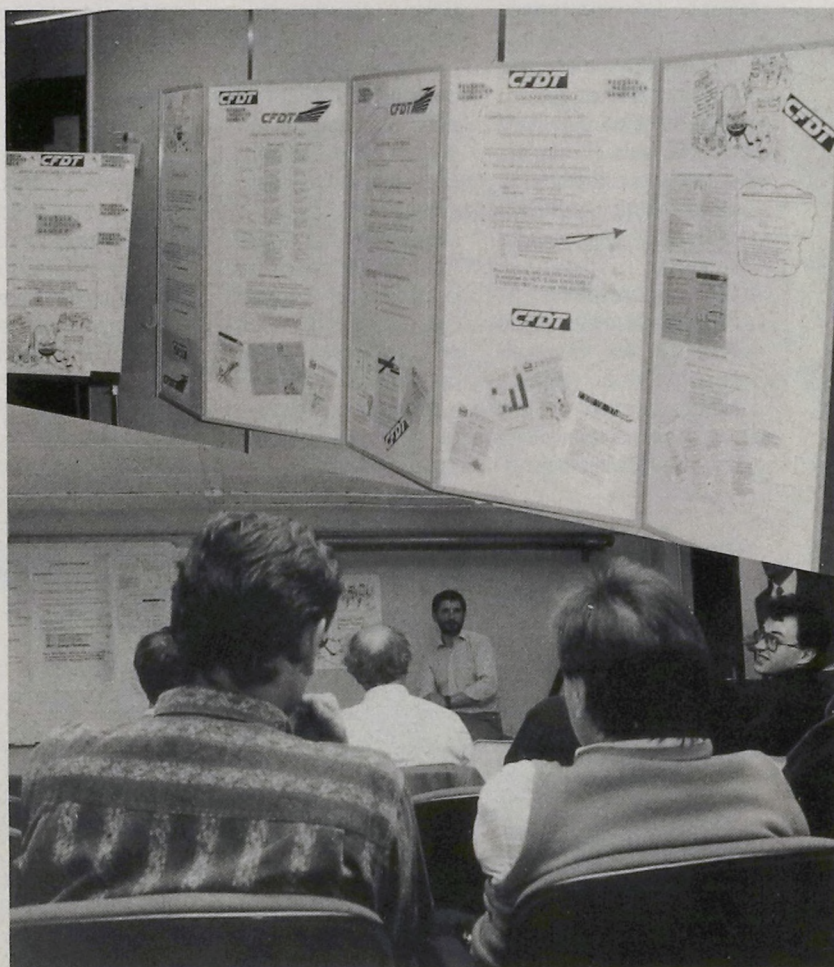


# Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 29 MAI 1992



## FAIRE CONNAITRE LES IDÉES ET LES OBJECTIFS DE LA CFDT



La section SGN dans la campagne Syndicalisation.

**Le développement de la CFDT est une dynamique à inscrire dans chaque section de la CFDT. Les Apuifuc et vos syndicats chimie sont prêts à vous y aider. Contactez-les.**

### BRANCHES

- **PLASTURGIE : FORMATION ON AVANCE**
- **VERRE : LE CONTRACTUEL EN QUESTION**

p. 2 et 3

### DOSSIER

## L'APPRENTISSAGE EN EUROPE

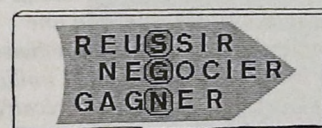


p. 4 et 5

### CONDITIONS DE TRAVAIL SOUS TRAITANCE : UN NOUVEAU DECRET POUR AGIR

p. 6

### SYNDICALISATION



**LA CFDT SGN  
REUNIT ET  
INFORME LES SALARIES...**

p. 7

### ECONOMIE LES PERSPECTIVES DE NOS SECTEURS

p. 8



# Construire de nouvelles normes

*Tous nos décideurs, politiques et économiques, n'arrêtent pas de guetter cette bonne fée qui est sensée résoudre tous nos problèmes d'emploi : la Croissance. Depuis les premières crises du pétrole, 1975, ils font le cent pas dans la salle des pas perdus du pouvoir, nous annonçant : « qu'elle va sortir du tunnel »... « qu'elle s'est engluée dans les sables de la guerre du Golfe, mais que après .... », « une légère brise souffle actuellement aux USA, le Golf Stream nous l'amène » ...,*

*« qu'elle ... ».*  
*Au nom de la croissance cela fait 20 ans que notre société fait l'impasse d'une réflexion de fond sur l'emploi à moyen et long terme. Si nous sommes conscients que les évolutions techniques et organisationnelles ont fortement recomposé et vont encore fortement réduire les sommes de temps de travail nécessaires à toute production de bien de consommation et services, il faut le dire. Et sans doute revoir et casser les normes de temps de travail et de vie qui correspondent à 70 ans de taylorisme et aux trente glorieuses.*

*Pour l'instant dans cette mutation on fait comme si notre société allait pouvoir repartir en gardant ses vieilles peaux. Et faute de perspectives nous nous efforçons de soulager la douleur : retarder l'entrée au travail à 25 ans, mettre les plus de 55 ans en pré-retraite, et pour les autres le RMI. Bien sûr que c'est nécessaire, mais pas suffisant.*

*Cette politique « d'attendre tout de la croissance » a mis en action une centrifugeuse qui commence à diviser notre société en 3 vitesses : 17 millions d'emplois fixes, 1 million de précaires, 3 millions de chômeurs. Le premier groupe ayant tendance à se restreindre. Il s'agit bien pour notre société de revoir ses schémas globaux de temps de vie : temps école, temps formation, temps de travail (35 ans d'une seule traite ?), temps de loisirs, retraite. Les penser autrement.*

*Bien sûr nous n'avons pas de solutions toutes prêtes, mais il y a urgence à réfléchir à de nouvelles normes, sinon à assister impuissants à l'implosion des anciennes. La CFDT, avec vous tous, compte bien engager ce débat.*

VERRE



## REFRACTAIRE AU CONTRACTUEL ?

Que ce soit au niveau de la chambre patronale ou à celui des entreprises, les relations sociales dans cette branche ont quelques relents préhistoriques.

**Au niveau national,** aucun accord n'a été signé depuis 1982 ! En conséquence, les salaires minima se font progressivement dépasser par le S.M.I.C. et les classifications n'ont plus rien à voir avec la réalité.

**Dans les entreprises,** faute d'une véritable politique contractuelle, des conflits chroniques se sont installés depuis 12 voire 18 mois. Lassés, des salariés ont même fait grève pour protester contre les organisations syndicales !

Les responsabilités de cette situation incombent bien sur aux directions qui, pour la plupart, continuent de gérer leurs entreprises sur un mode autoritaire. Mais, des res-

ponsabilités pèsent également sur certaines organisations syndicales dont la stratégie privilégiée la surenchère et la recherche de points d'opposition pour fédérer les mécontentements. Tous les salariés sont pénalisés par cette conjonction de stratégies anti contractuelles.

Dans le verre, comme ailleurs, la C.F.D.T. a choisi une autre approche : tout accord qui permet d'améliorer la situation des salariés mérite considération et, l'organisation syndicale doit fixer et annoncer ses objectifs, prendre ses responsabilités et s'engager, à bon escient. Ainsi c'est la C.F.D.T. qui a obligé la chambre patronale à réouvrir les négociations sur l'actualisation de la convention collective, première étape pour arriver à la révision de la grille de classification, objectif final de cette démarche.

Ce sont également les militants de la C.F.D.T. qui ont négocié et obtenu, chez Isover ou à Saint-Gobain Vitrage, un accord sur la reconnaissance du rôle des syndicalistes dans l'entreprise.

Ce sont encore des militants de la C.F.D.T. des entreprises Corning ou Fiberglass qui ont permis que se développent des pratiques de négociation annuelle très structurée avec des objectifs prioritaires, l'association des salariés, le recours à des actions si les discussions achoppent sur des points cruciaux et, en fin de négociation, si les résultats sont jugés positifs, la signature d'un accord qui engage les deux parties : salariés et direction. Pas question de lancer un conflit sur les salaires trois mois après accord sur le thème !

Ce type de démarche impose une très grande proximité entre militants







## PLASTURGIE : VERS LA VALIDATION DE LA FORMATION

et salariés, ceux-ci devant soutenir clairement l'organisation qui défend le mieux leurs intérêts réels. Les militants C.F.D.T. de chez Corning ont trouvé une méthode efficace pour arriver à cette clarification. A la fin de la négociation annuelle, l'ultime proposition patronale était une augmentation de 3 % et une renégociation en fin d'année mais à la condition qu'au moins une organisation syndicale signe ; sans signature syndicale, la direction n'appliquerait qu'une augmentation de 2,5 % sans « revoyure ».

La C.F.D.T. a estimé qu'une signature amènerait un plus aux salariés ; la C.G.T. dénonçait la trahison de la manœuvre. Pour faire trancher ce dilemme, la C.F.D.T. a organisé un vote dans lequel les salariés pouvaient soit donner leur accord (signature à 3 %) soit refuser. Mais, dans ce dernier cas, les salariés devaient également s'engager à participer aux actions que la C.F.D.T. pourrait proposer pour obtenir que la direction améliore ses propositions. Massivement les salariés se sont prononcés pour la signature montrant ainsi qu'ils savaient distinguer où étaient les vrais négociateurs.

Le contractuel peut donc progresser dans le secteur du verre comme ailleurs et si les résultats ne sont pas toujours à la hauteur des espoirs des militants, ceux-ci doivent faire preuve d'une grande perspicacité notamment pour gagner le soutien des salariés.

Yves Iegrain

La FUC-CFDT va signer un accord sur le bilan des compétences et la validation des acquis de la formation professionnelle pour les salariés de la Plasturgie.

La FUC-CFDT prouve ainsi qu'elle a de la suite dans les idées et fait preuve de persévérance pour atteindre ses objectifs : revaloriser le travail et les classifications des salariés des plastiques (notamment les moins qualifiés), permettre à toutes et tous d'être présents dans les futurs métiers de la Plasturgie.

En décembre 88 nous avons fait acter une « priorité à la formation des moins qualifiés », pour aller plus loin dans cette dynamique il nous fallait des outils paritaires (inclus dans la convention collective) permettant à tous les moins qualifiés de s'inscrire dans un bilan des compétences sans la peur de l'exclusion ou d'une voie de triage imposée par l'arbitraire patronal. Il nous fallait également reconnaître la qualification acquise en formation en points de classification et en salaires.

Après un an de négociation, pas moins de 10 réunions paritaires, nous arrivons au bout, et dans 15 jours ces 2 points importants seront dans la convention (à notre demande).

**Le bilan des compétences.** Avant de rentrer dans un cursus de formation, chaque candidat à la formation devra faire un bilan de culture professionnelle comprenant le

Savoir : tests d'aptitudes, capacité à voir en 3 dimensions, logique, mécanique, compréhension des instructions, raisonnements déductifs ; et le Savoir-Faire : coordination des mouvements, capacité d'attention soutenue.

Pour ceux qui ne seraient pas jugés aptes à rentrer de suite dans un cursus de formation technique, il sera ouvert des stages de remise à niveau. Ces bilans de compétence seront délivrés dans les centres départementaux ou régionaux agréés par Plastifaf.

**La validation des acquis de la formation :** A son retour de formation, après succès aux épreuves de sortie de stage, le salarié aura une période probatoire dans son nouveau poste de 2 mois ou 4 mois. A l'issue de cette période, soit il a des résultats concluants, donc attribution de l'échelon du « certificat de qualification », soit il doit subir un prolongement de cette période, etc.

La CFDT a fait inscrire un « droit de recours » du salarié si il n'a pas la même vision que sa hiérarchie sur l'interprétation des résultats. L'employeur devra lui apporter une réponse écrite un mois après ce recours. Ainsi la dynamique formation professionnelle et qualificative des salariés des plastiques prend peu à peu du corps. Il convient que chaque section lui donne plus de vie dans son entreprise.

Jean-Pierre COCAULT

## Caoutchouc :

**Emploi :** La CFDT Clermont entame une campagne d'action sur la qualification et formation, sur rénovation économique et sociale du bassin d'emploi. Ceci face aux révolutions technologiques qui s'annoncent.  
**Goodyear :** Les ouvriers des bambury ont engagé une action sur plusieurs semaines à Amiens, grève sur les classifications et conditions de travail.

## Environnement :

L'intervention tout azimut des associations écologiques commence à peser sur l'avenir de sites industriels : Thann et Mulhouse au Havre, Papeyrie à Golbey, Rhône Poulenc Lille et La Rochelle, etc. Nous avons à prendre les problèmes d'environnement de manière plus offensive dans nos entreprises pour pérenniser ces activités et ne pas laisser la scène aux seules associations écologistes.

## Développement :

Deux zones de syndicalisation dans la Plasturgie ont vu le concours des énergies CFDT (Pro et Interpro) se rejoindre pour que la CFDT se développe : à Châteaubriant (2 000 plasturgistes) et Oyonnax (12 000 plasturgistes). Nous ferons le point dans quelques mois.

## Pharmacie :

Les restructurations se précisent dans ce secteur. La région chimie Centre est particulièrement concernée avec 8 000 salariés, elle organisera une journée de travail sur ce point : restructuration, évolution des produits et technologies, etc.

## Pétrole :

La commission de branche a affiné le projet d'accord sur une nouvelle grille de classification Pétrole qui servira de base FUC dans les négociations qui vont s'ouvrir. Chacun est invité à se procurer ce projet auprès de sa section syndicale pour l'étudier.





# APPRENTISSAGE ET TRADITIONS NATIONALES

*Le paysage européen en matière d'apprentissage se fixe à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle dans ses contrastes et ses tendances. C'est à ce moment là que les grands arbitrages entre voie scolaire ou voie professionnelle pour l'acquisition de savoirs professionnels et l'insertion des jeunes vont être rendus. Au début du siècle, deux types de modèles se distinguent. Les pays anglo saxons, Royaume-Unis et Allemagne, laissent une large place à l'apprentissage dans leurs systèmes éducatifs, alors que les pays latins et la Suède privilégient l'école professionnelle. La crise remet en cause ces choix et trouble les certitudes.*

## Apprentissage : des modèles européens contrastés

D'une façon générale, on assiste tout au long du XX<sup>e</sup> siècle à une réduction tendancielle de l'apprentissage dans la plupart des pays, sous l'impulsion de deux facteurs.

Le premier est d'ordre organisationnel. La généralisation de l'organisation scientifique du travail signe l'arrêt de mort de l'apprentissage. Ce mode d'acquisition de savoirs pré-industriels n'est plus adapté à la réalité productive du XX<sup>e</sup> siècle. Il n'a plus aucune utilité. Pour l'ouvrier, le travail proposé n'est ni qualifié (il peut convenir à tous) ni déqualifiant, il s'apprend en quelques heures. La formation est externalisée hors de l'entreprise car la logique taylorienne qui repose sur une séparation stricte des tâches de conception et d'exécution va s'appliquer à tous les aspects de la vie productive.

Le second est d'ordre démocratique. L'apprentissage ne correspond pas à l'idée de démocratisation de l'enseignement que veut promouvoir Jules Ferry. L'enseignement élémentaire gratuit, obligatoire et laïc devient l'affaire de l'Etat, l'enseignement professionnel aussi, par extension. L'idée, générale, est de soustraire de jeunes esprits à l'exploitation patronale et donc de les extraire de l'entreprise.

Ce qu'il faut bien voir, c'est qu'au début du XX<sup>e</sup> siècle, l'externalisation de la formation professionnelle hors de l'entreprise fait l'objet d'un large consensus de la part du patronat et du mouvement ouvrier pour des raisons propres à chacun. Ce compromis souffre, en Europe, deux exceptions de taille.

**Au Royaume-Uni et en Allemagne,** l'apprentissage demeure la forme centrale d'acquisition des savoirs-faire, y compris en ce qui concerne les technologies les plus avancées. Une moindre avancée des principes taylorisés dans leurs industries ainsi qu'une

donne sociale particulière peuvent expliquer ces spécificités. Les bases de l'accord social autour de l'apprentissage sont différentes dans ces deux pays. Au Royaume-Uni, les syndicats de métier vont en faire la base de leur rapport de force. En Allemagne, le compromis est plus serein. Il est fondé sur l'idée, commune aux syndicalistes et à l'employeur que l'apprentissage fonctionne dans l'intérêt des deux parties.

## L'apprentissage à l'épreuve de la crise

Les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles qui frappent les économies européennes ont profondément perturbé les systèmes éducatifs en place. On assiste à l'éclatement des modèles de référence antérieurs. Chaque Etat va rendre de nouveaux arbitrages entre apprentissage et formation scolaire pour tenter de palier les difficultés du moment et relever le défi du chômage des jeunes.

## Grande-Bretagne et Allemagne : le déclin ou l'adaptation de l'apprentissage

Certains ont pu parler d'une « liquidation de l'apprentissage » en Grande-Bretagne par les Conservateurs. Les années 80 vont se traduire par une offensive systématique et efficace du gouvernement contre le système d'apprentissage britannique. Le système est mis en cause du fait de son archaïsme et de sa rigidité. Il ne permet pas de répondre aux besoins en nouvelles qualifications du marché du travail. Il freine la mobilité professionnelle des salariés. La formation reste trop attachée à la notion de métier. Plus fondamentalement, le gouvernement veut briser les points d'ancrage du pouvoir syndical. Par le biais de l'apprentissage, en fait, les syndicalistes contrôlent la transmission des savoirs-faire professionnels et l'accès au marché du travail. Il faut remarquer que ce dernier aspect avait déjà été battu en brèche dans les années 60 lors des tentatives de rénovation du système d'apprentissage. Au niveau de la branche, l'Etat et les repré-

sentants du système éducatif étaient censés offrir un contrepoids à toute dérive corporatiste. L'ère Thatcher inaugure une autre logique. Elle marque avec l'instauration du « youth training scheme » (1980) la volonté de l'Etat de régir la formation professionnelle, qui relevait autrefois de la seule compétence des partenaires sociaux.

Le système d'apprentissage allemand, ébranlé par la crise économique, fait dans la même période la preuve de sa capacité d'adaptation et sort renforcé de l'épreuve. Son renouveau passe par la mise en œuvre de deux principes nouveaux. Un poids plus important va être donné à l'enseignement général, donc au temps passé à l'école dans le processus de formation en alternance. Contrairement au choix fait en Grande-Bretagne qui opte pour la formation duale de masse (70 % des jeunes de 16 ans entrant sur le marché du travail), celle-ci devient en Allemagne de plus en plus sélective. Les grandes entreprises à hautes technologies vont avoir tendance à recruter en apprentissage des jeunes titulaires du Bac, alors que les élèves des filières traditionnelles (le secondaire court) seront délaissés. Toujours est-il que l'apprentissage est le meilleur rempart contre le chômage des jeunes (cf tableau). Il faut noter qu'en Allemagne rien ne se fait en matière de formation professionnelle initiale sans l'accord préalable des partenaires sociaux au nom du « **Konsens-prinzip** ».

## La Suède et la France : le choix de l'école ou l'indétermination

La Suède a traversé la crise en maintenant et même en renforçant sa logique antérieure fondée sur la primauté de la formation professionnelle délivrée par l'école. La dispense de savoirs généraux et approfondis est considérée comme relevant de la seule école. L'entreprise, elle, doit assurer l'adaptation des jeunes à des postes particuliers. Pour lutter contre le chômage des jeunes, le service public de l'emploi est investi d'une mission particulière : il doit rendre effectif le droit à l'emploi ou à la formation. Il doit proposer un emploi rémunéré aux conditions normales du marché (sub-

## CARACTERISTIQUES COMPAREES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ALLEMAGNE (EX R.F.A.) / FRANCE (CHIFFRES 1989)

	ALLEMAGNE	FRANCE
PUBLIC (1989)	68 % issus de l'enseignement secondaire 16 % issus du Bac.	Une faible partie venant des C.A.P. - B.E.P.
NOMBRE DE PLACES D'APPRENTISSAGE	1,5 millions	215 000 6/10 sont formés par des entreprises du secteur artisanal.
DÉPENSES/ELEVE	30 000 F	24 000 F
FINANCEMENT	Entreprise pour le temps de formation passé en son enceinte Land (école).	Etat - Région
LIEUX DE FORMATION	Entreprise - 3 jours (avec un contrat du chef d'entreprise) Ecole professionnelle publique - 1/2 jours pour la partie théorique et technique.	Entreprise (maxi 25 % temps CAP-BEP) Ecole publique
CONTROLE	Etat fédéral (Loi 1969) sur la formation en entreprise. Land sur l'école professionnelle.	Etat
PROGRAMME ELABORATION ACTUALISATION	Elaboré au sein de commission tripartite pouvoirs publics, employeurs, organisation syndicale Suppose un ACCORD FORMEL entre les partenaires sociaux.	Rôle purement CONSULTATIF des commissions tripartites.

D'après *Economies et Statistiques* N°247.

## LE CHOMAGE DES JEUNES DANS LES PAYS D'EUROPE

	Taux de chômage (1989) Jeunes*	Taux de chômage général
FRANCE	19,1 %	9,4 %
ITALIE	33,6 %	10,9 %
SUEDE	3,0 % (en 88)	3,5 %
G.BRETAGNE	8,6 %	7,1 %
R.F.A.	8,1 %	5,6 %

\* Jeunes de 16 - 15 ans

ventionné par l'Etat) d'une durée de 6 mois en général. Le taux de chômage des jeunes est passé, grâce à ce dispositif de **11 % en 1983** (16 - 19 ans) à **3 % en 1988**. Il faut noter que cette solution n'est praticable que dans un pays où l'objectif de plein emploi fait l'objet d'un **consensus massif**.

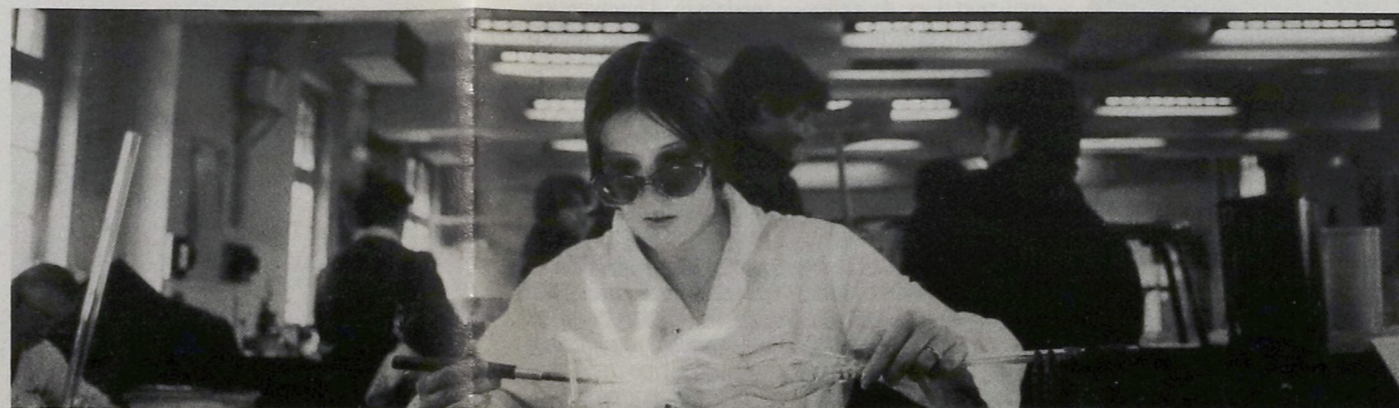
La France a défendu pendant longtemps la logique du « tout école ». Le système éducatif est aujourd'hui communément mis en cause, victime de son succès d'hier. En rupture avec la tradition nationale, l'heure est au rapprochement de l'école et de l'entreprise. Les dernières dispositions en faveur de l'apprentissage en sont un exemple.

Pour parer au plus pressé, la dernière

décennie se caractérise par l'abondance de « dispositifs jeunes » destinés à lutter contre le chômage. Hétérogènes, ces mesures créent de nouveaux statuts sociaux précaires, instables et sous-payés. L'entrée dans la vie active passe, pour les moins qualifiés, par un tels sas. La difficulté de la France est de sortir des schémas de référence antérieurs, tout en ne rejetant pas globalement l'école : un modèle se cherche. Face à des besoins communs en matière de qualification du personnel fondés sur la capacité d'adaptation, de communication... chaque pays a tenté d'apporter sa propre réponse. L'apprentissage ou le développement du système dual doit être accompagné d'une redéfinition de l'organisation du travail qui laisserait plus la place aux processus de travail qualifié et qualifiant. Quelque soit le choix effectué en matière de formation professionnelle initiale centrée plus sur l'école ou l'entreprise, sa pertinence et son efficacité sera la sanction de **compromis sociaux stables**. C'est ce qui manque à la France aujourd'hui.

Nathalie DYONET

*Cette page a été rédigée par l'ADEC. L'ADEC organise des stages de formation économique, réalise des études et aide les CE à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine économique. Tél : 16.1.42.02.46.96.*





# ENTREPRISES EXTERIEURES : un nouveau décret pour agir

La réforme, tant attendue par la CFDT, du décret de Novembre 1977 sur les entreprises intervenantes est enfin sortie. **Ce nouveau texte sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1992.** Mais dès maintenant il faut commencer à le découvrir pour être plus efficace au moment de son application.

### Revoir nos pratiques syndicales

Depuis dix ans, les patrons ont développé de manière excessive le recours à la sous-traitance : différence de convention collective ; différence de hiérarchie ; différence de conditions de travail, de salaires, d'avantages sociaux... Bref, les patrons

ont instauré dans l'entreprise une société à deux vitesses, et même à trois vitesses quelquefois si on ajoute les intérimaires de la sous-traitance. Les deux ou trois catégories de salariés aujourd'hui s'ignorent quand elles ne se méprisent pas. Ce n'est pas supportable car nos valeurs de solidarité et d'émancipation sont incompatibles avec une telle situation. Tous les jours, il est possible de prendre en considération les problèmes spécifiques ou communs des salariés extérieurs ou intérimaires, et aussi bien sur les lieux de travail que dans les institutions représentatives du personnel. Dans la mise en commun de locaux sociaux ou d'activités sociales et culturelles, on peut concrétiser la solidarité, dans la

chasse aux délits de marchandage, on peut faire cesser des situations illégales et faire embaucher des salariés à statut précaire.

D'une manière générale, nous devons prendre en considération les intérêts des salariés extérieurs avec le même souci que ceux des salariés de notre entreprise.

### Améliorer les conditions de travail des salariés extérieurs

Les salariés des entreprises extérieures sont beaucoup plus exposés aux risques que les autres : un film de l'INRS « la mort des autres » montre cette dure réalité

(ce film est disponible en prêt gratuit dans tous les services de prévention des CRAM).

Dans des articles précédents nous avons distingué deux causes principales à cette Sur-Accidentabilité : d'une part les professions exercées présentent des risques plus élevés et d'autre part, les risques sont aggravés considérablement par des carences importantes dans l'information, la communication et la coordination à l'occasion des travaux.

En tant que salariés de l'entreprise utilisatrice, nous pouvons prendre une multitude d'initiatives pour que les travaux se passent au mieux et nous devons vérifier que les obligations de notre patron sont bien remplies.

### Le contenu du nouveau décret

Les travaux concernés Lorsque une ou des entreprises extérieures font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise, dépendances ou chantiers, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs des entreprises extérieures sont tenus d'appliquer les nouvelles dispositions.

Le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel. A ce titre, le chef de l'entreprise utilisatrice est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée lorsqu'il est in-

formé d'un danger grave concernant un des salariés de cette entreprise.

Les chefs d'entreprises extérieures doivent faire connaître par écrit à l'entreprise utilisatrice la date de leur arrivée, la durée prévisible de leur intervention, le nombre prévisible de salariés affectés, le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention ; ainsi que les noms et références de leurs sous-traitants, avant le début des travaux qu'ils sont chargés d'effectuer.

Un plan de prévention définit les mesures devant être prises par chaque entreprise en vue de prévenir les risques analysés. Il est établi par écrit lorsque l'opération représente au moins 400 heures de travail sur douze mois ou lorsqu'il s'agit de travaux dangereux, dont la liste sera fixée par arrêté.

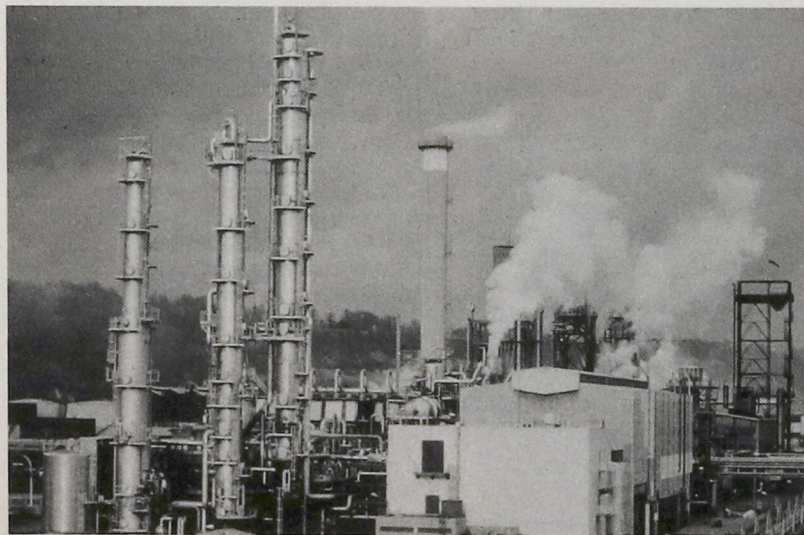
Pendant l'exécution des opérations, le chef de l'entreprise utilisatrice doit organiser des inspections et réunions. Ces dernières doivent avoir lieu au moins tous les trois mois lorsque les opérations des entreprises extérieures correspondent à l'emploi des salariés pour une durée totale supérieure à 90 000 heures pour les douze mois à venir.

Une coordination est également instituée entre les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures.

Les compétences et les modalités d'intervention des CHSCT sont redéfinies : inspection préalable, réunions de coordination, enquêtes, avis sur les mesures de prévention.

Ces nouvelles dispositions prennent effet le 1<sup>er</sup> Septembre 1992 et abrogent le décret N° 77-1321 du 29 novembre 1977. (Décret N° 92-158 du 20 Février 1992, J.O. du 22-2-92, p.2779).

Dominique OLIVIER







## SGN : LA CFDT A L'OFFENSIVE

**L**a Société Générale pour les Techniques Nouvelles, dont le siège est à St Quentin en Yvelines (78) compte plusieurs établissements et implantations en France : Cherbourg, La Hague, Bagnols S/Cèze, Lyon.

### L'entreprise

Elle fait partie du groupe Cogema, elle-même appartenant au CEA. Elle a constitué un groupe SGN plus connu sous le nom du réseau Eurisys où l'on trouve des Sociétés telles que : Eurisys consultant Esia, Graphael, Game, Automatisme et Technique Nutech, Eurodoc...

#### Ses particularités :

- Entreprise du secteur public ;
  - Leader mondial de l'ingénierie du cycle du combustible nucléaire ;
  - L'entreprise rassemble actuellement environ 1 200 personnes. 800 sont au siège de St Quentin dont 55 % de cadres. Il convient d'ajouter 800 personnes « les coopérants » (personnel à statut non SGN) ;
  - Les projets de La Hague ont constitué de 1980 à 1991 l'essentiel de l'activité de SGN (usine de retraitement de combustible), en occupant 70 % des heures travaillées et fournissant 80 % du chiffre d'affaires SGN ;
  - Très forte mobilité de personnel entre les différentes filiales, établissements ou implantations du réseau EURISYS.
- Son avenir :** Il sera d'autant plus solide que l'entreprise saura recueillir l'appui du personnel pour organiser la muta-

tion inévitable vers une ingénierie capable de traiter des projets de tailles diverses et d'exporter son savoir-faire à l'étranger et vers des secteurs non nucléaires de l'industrie.

### La section

La section syndicale créée en 1960 a vu la courbe de ses adhérents croître à une vitesse « atomique », passant de 4 à 85 adhérents en 1969. Puis un lent déclin érode la section jusqu'au sursaut récent.

**1987 :** C'est le début du renouveau pour la section. Bien qu'ayant plusieurs élus en DP et une forte audience chez les salariés, la section syndicale prend une décision qui en étonne plus d'un : Elle ne présente personne aux élections du CE. Ce n'est pas un « coup de sang » mais un acte réfléchi devant le durcissement des relations sociales dans l'entreprise (manque de négociation), devant la faiblesse de la section (peu d'adhérents, une poignée de militants actifs). la section CFDT à travers ses élus DP choisi le retour au dialogue ouvert avec les salariés.

**1989 :** C'est l'année du retour au CE avec des objectifs clairs et limités :

- S'impliquer dans l'avenir de l'entreprise et surtout de ses salariés en s'investissant dans les commissions em-

ploi, économique et formation ;

- Renforcer l'information et la communication vers les salariés et les sensibiliser au fait que la force c'est eux.

**1991** arrive, entre temps la section a doublé ses effectifs mais ne s'en satisfait pas. Le dialogue social existe de nouveau (signature de nombreux accords).

A partir de juin (en collaboration avec l'Apufuc du Stic Paris), une campagne d'information et de participation des salariés est lancée autour de 3 thèmes essentiels pour le devenir de l'entreprise.

**Réussir** la mutation nécessaire et indispensable qui seule garantira l'avenir des salariés en choisissant la voie du redéploiement avec pour concept : « La solidarité d'un groupe dans le respect de la particularité de chaque entreprise ».

**Négocier** la mutation, la mobilité, les formations de reconversion. Mais pour cela 3 conditions :

- 1 syndicalisme fort et une CFDT qui propose ;
- 1 direction qui accepte la négociation
- des salariés acteurs, informés et mobilisés.

**Gagner** ensemble avec une CFDT forte, unie et participative ; Gagner la consolidation des emplois.

### Suite, mais pas Fin

Les salariés de SGN ont compris le message de la CFDT. L'exposition dans l'entreprise suivie d'une réunion d'information (sur le temps de travail) et d'une enquête vers les nouveaux embauchés, ont donné des résultats :

- **Il nouveaux adhérents**, de nouveaux candidats élus aux élections de DP et CE ;

- Seule la CFDT présente des listes complètes et dans tous les collèges (Employés, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise) ;

- La CFDT consolide sa place

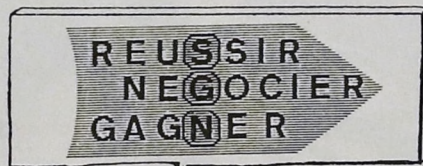
de 1ère organisation syndicale à SGN St Quentin et au CCE.

C'est un bon résultat, mais la section CFDT ne veut pas s'en tenir là. Les objectifs pour 1992 sont clairs :

- Négocier une instance de groupe ;
- S'impliquer syndicalement dans la mutation de l'entreprise ;
- Renforcer l'adhésion avec comme trame les 3 thèmes maintenant bien connus et compris des salariés.

**Josette MEHAT  
APUFUC**

**Avec la collaboration de  
la section syndicale SGN**





# PERSPECTIVES POUR NOS SECTEURS

La période qui s'ouvre (1990-1996), sera marquée par quatre mouvements de grande ampleur : les bouleversements à l'Est et le redémarrage de son économie, l'impératif d'une croissance mondiale pour renforcer le développement du Sud et relancer l'emploi au Nord, la réalisation du grand marché européen et le développement de politiques de protection de l'environnement. Ces quatre lames de fond auront des traductions dans chacun de nos secteurs : à nous de les prévoir et d'en tirer des enseignements pour le développement de notre action syndicale.

**Chimie** : l'industrie française reste trop orientée sur des produits à faible valeur ajoutée, ce qui la rend sensible à la concurrence future de l'Est et du Sud. Elle doit investir dans des produits plus élaborés (plastiques techniques...) et, pour les pro-

duits de base, elle doit se moderniser et gagner en productivité. La réalisation du grand marché européen aura des conséquences sur les marchés encore peu internationalisés : ainsi les producteurs d'engrais nationaux européens devront s'associer pour maîtriser le marché et assurer leur survie. De plus, on peut prévoir une réduction du nombre de sites répartis sur tout le territoire européen. La montée des préoccupations écologiques aura de profondes répercussions : réduction et modification des débouchés du chlore, développement de nouveaux procédés (recyclage du chlore et du PVC, abandons des procédés au phosphore, à la chlorure,...), de nouveaux produits (MTBE,...), contraction de certains marchés (engrais, PVC,...). Ces évolutions nécessiteront une transformation de l'outil

de production, des investissements et des moyens de formation, ainsi que la négociation de changements d'organisation du travail.

## *Interpeller nos directions sur l'avenir*

**Pétrole** : le grand marché européen conduira les groupes pétroliers à se structurer à l'échelle européenne et par lignes de produit. Le souci d'une meilleure protection de l'environnement conduira à imposer des normes plus sévères sur les émissions issues de produits pétroliers (SO<sub>2</sub>, CO<sub>2</sub>,...), et même à introduire de nouvelles taxes en fonction de ces mêmes émissions. Les groupes pétroliers seront conduits à rénover les installations des raffineries et à réaliser des investissements de type conversion pro-

fonde. Le nécessaire développement des pays de l'Est et du Sud déjà engagé, ainsi que la répartition des matières premières conduira les groupes pétroliers à se redéployer mondialement. Des changements dans l'organisation du travail et dans les qualifications seront nécessaires.

**Verre** : l'industrie évoluera vers des produits à haute valeur ajoutée afin de conserver un solde commercial positif. Des innovations technologiques (pare-brise plus sûrs et plus isolants, fibres de verre plus compactes,...) exigeront une formation des hommes. La pression écologique permettra au verre de regagner des parts de marché comme emballage propre et d'assurer un niveau d'emploi stable malgré des gains de productivité non négligeables.

**La Pharmacie** : est le secteur qui sera le plus

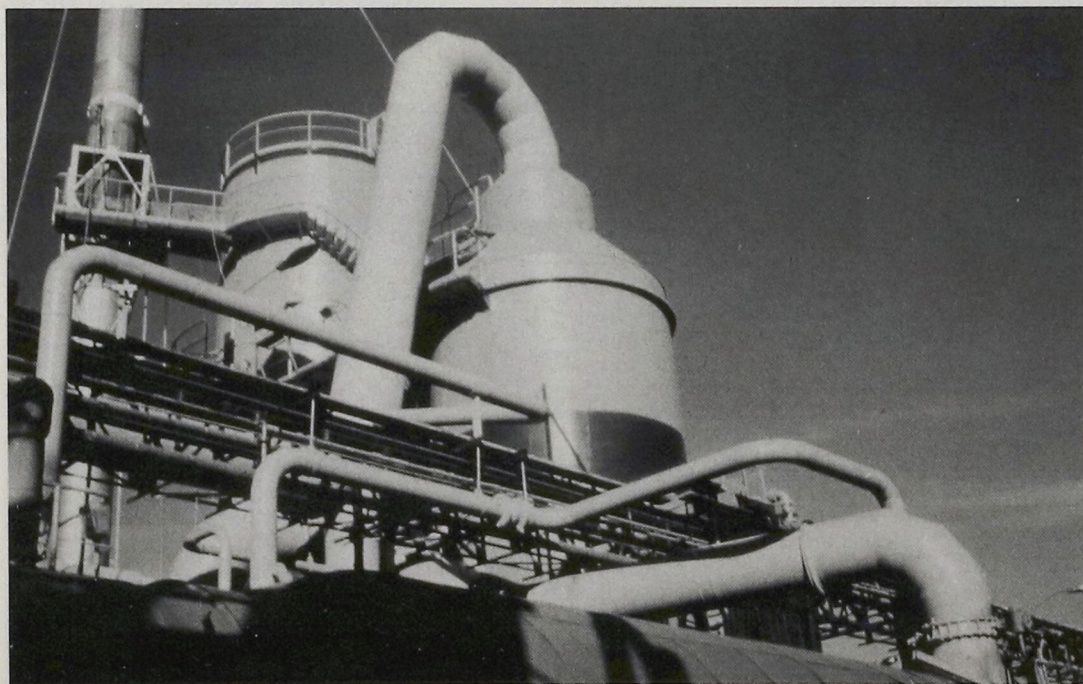
concerné par la construction européenne. En effet, les autorisations de mise sur le marché prises désormais au niveau européen, l'unification des prix sous peine de délocalisation, la maîtrise des dépenses de santé, la limitation du nombre de médicaments remboursés, tous ces éléments vont accroître la concurrence, concentrer la production et réduire les surcapacités (il n'y aura plus un site par pays et par médicament).

Cela exigera des arbitrages. La concurrence se fera sur les prix pour les produits génériques (tombés dans le domaine public) et sur l'innovation-produit pour l'ensemble des classes thérapeutiques qui tirent le marché. L'industrie française doit donc améliorer l'efficacité de sa recherche tout en se développant sur la scène internationale (rachats, alliances...). Il en va des emplois de demain. Elle doit aussi investir dans le développement des biotechnologies dont le démarrage peut-être brutal.

**Dans le Caoutchouc et la Plasturgie**, les évolutions devront porter (outre le secteur du pneumatique où la réduction des surcapacités et l'innovation technologique entraîneront des suppressions d'emploi nombreuses) sur la formation des hommes pour maîtriser les nouveaux procédés et sur le développement des nouvelles technologies.

Quel que soit le secteur auquel on appartient, la concertation sociale sur la dimension européenne, les qualifications et l'organisation du travail, s'imposent.

**Marc DELUZET**



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