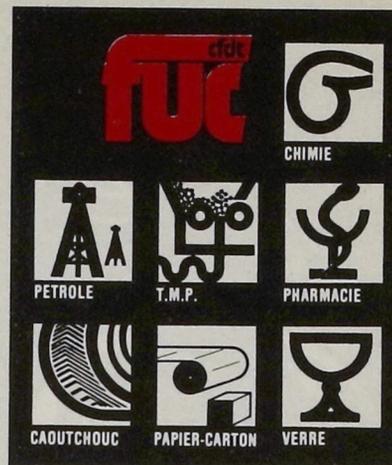


Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 18 JUIN 90



p. 2

PREVOYANCE DANS LA PHARMACIE. p. 2

RENOVER LA CONVENTION COLLECTIVE DU VERRE. p. 3

DOSSIER

STOP DANGER

RÉAGIR ET TENIR FACE AU RACISME.

Des chiffres pour discuter dans les ateliers. p. 4 et 5



**L'EUROPE :
Nous y allons
pas à pas.** p. 6



SYNDICALISATION
100 Sections en
action avec les
APUIFUC. p. 7

**Accroissement des
inégalités.** p. 8



Parce que nous avons, vous avez, ils ont réagi.

... Qui ? ... Nous tous, bretons, beurs, ch'timis, juifs, parisiens, jeunes, vieux, etc. tous bras dessus, bras dessous, nous sommes descendus dans la rue pour dire non au racisme, à l'antisémitisme, au venin répandu par Le Pen, pour défendre la solidarité et la fraternité. Il ne faut surtout pas lâcher la rampe car la pieuvre xénophobe a la vie dure.

Parce que la CFDT progresse dans nos entreprises.

Les résultats d'élections, qui parviennent jour après jour à la fédération, font état de gains pour notre organisation. Ces bons résultats devraient se concrétiser par des adhésions. 100 sections s'engagent dans notre campagne syndicalisation développement avec l'aide des « APUIFUC ».

Votre section est-elle du nombre ?

Oui... bravo car vous allez retrouver du tonus.

Non... c'est dommage, car enfermé entre les quatre murs de l'entreprise le syndicalisme s'essouffle, attrape des rhumatismes. Il est toujours temps pour vous de demander « à en être ».

Parce que c'est les vacances

et qu'en septembre on va se retrouver, tous beaux, de l'oxygène plein la tête, pétant le feu, pour défendre et faire vivre ensemble nos valeurs et faire avancer nos objectifs.

Bonnes vacances à toutes et tous.

PHARMACIE



LA PREVOYANCE EN JEU.

Depuis environ un an un certain nombre de discussions se sont engagées sur la prévoyance de branche. La négociation en cours, et qui devrait trouver une issue en Septembre, résulte du constat d'un certain nombre de problèmes rencontrés dans le contenu du régime lui-même et dans la gestion. Rappelons que ce régime de prévoyance de branche a été créé dans le but d'instaurer un système de solidarité entre les salariés de la pharmacie. En cela il constitue un système original et quasi unique dans notre fédération. Ce principe de solidarité a toujours été défendu par la CFDT. Toutefois nous n'avons pas été signataires de cet accord pour deux raisons essentielles, le déséquilibre du régime entre les cadres et les non cadres et le choix de l'organisme de gestion. Nous étions favorables à une mutuelle, alors qu'a été choisi par les partenaires de la branche de donner la totalité de la gestion à une compagnie d'assurance.

Un certain nombre de difficultés sont apparues ces dernières années dans la gestion, le suivi des dossiers, les remboursements. Problèmes conduisant un certain nombre d'entreprises, soit à quitter le régime, soit à mettre en place des régimes complémentaires, à utiliser des courtiers, etc. Toutes ces difficultés et dérives font courir au système de solidarité un risque majeur pouvant conduire à sa disparition, ce que personne ne souhaite.

Les négociations en cours ont donc pour objet de

redresser la situation en revoyant complètement le mode de gestion et en rééquilibrant le régime. Pour notre part, bien que non signataires de l'accord d'origine, nous nous associons pleinement à cette négociation. Nous avançons trois grandes priorités :

- la révision du régime entre les cadres et les non cadres.

Nous envisageons, si nous obtenions satisfaction sur ces points, de devenir signataires de la prévoyance pharmacie, ainsi nous pourrions siéger dans le comité de gestion dont nous sommes



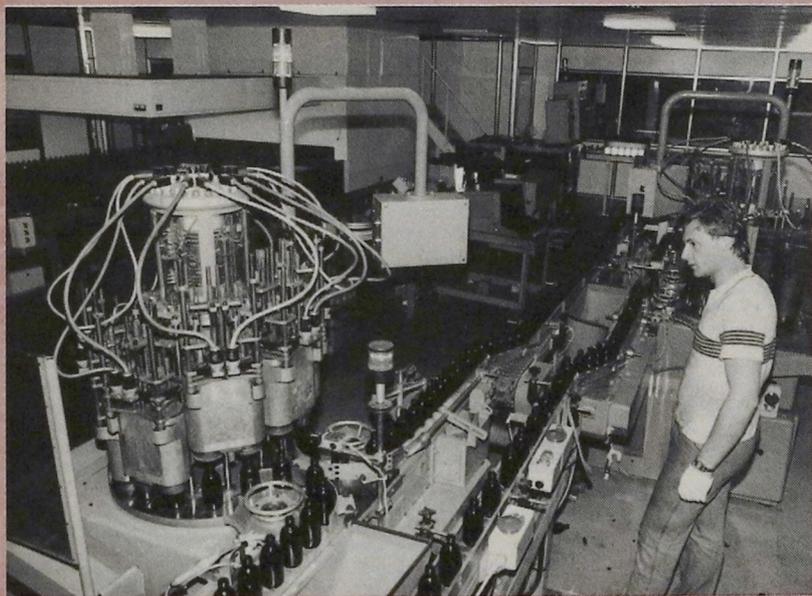
- une gestion par une institution indépendante des assurances et contrôlée paritairement ;
- la suppression des courtiers et un rééquilibrage des régimes complémentaires ;

aujourd'hui absents, et faire ainsi évoluer un certain nombre de choses. Fonction de l'évolution des négociations, nous prendrons notre décision en Septembre.

Bernadette NOUVELLOT.



RENOVER NOS CONVENTIONS COLLECTIVES.



Les conventions collectives nationales, comme les autres accords que nous signons, témoignent de l'acceptation d'un compromis d'équilibre entre les revendications syndicales et les objectifs de direction. Cette situation, valable à un instant donné, doit être ajustée dans le temps parce que les conditions dans lesquelles l'accord a été jugé intéressant pour les salariés se sont modifiées du fait de la législation, d'accords nationaux interprofessionnels, de changements dans la situation des entreprises, ou parce que les salariés ont de nouvelles aspirations. Les accords que nous signons, doivent donc être revus périodiquement pour les améliorer ou les ajuster si nécessaire. Cette pratique est courante dans les autres pays européens puisque les accords et les conventions sont le plus souvent conclus à durée déterminée et sont renégociés périodiquement dans leur totalité. La CFDT demande régulièrement la révision des

textes conventionnels pour les actualiser, afin de conserver leur efficacité.

Se contenter de textes anciens et poussiéreux qui ne permettent plus de régler les problèmes du jour, c'est en fait accepter de voir la CCN perdre progressivement son rôle de régulation sociale dans la branche, et souvent laisser les mains libres à la direction dans chaque entreprise.

La CCN Verre Mécanique est en cours de révision depuis 1984, la question des classifications formant un point de blocage. Celles-ci n'ont pas évolué, alors que les métiers et les qualifications ont profondément changé. La chambre patronale refusait d'ouvrir ces discussions par crainte d'une répercussion sur les rémunérations.

Aujourd'hui les problèmes sont devenus ingérables, notamment avec la construction de nouveaux floats automatisés, et une partie de la

chambre patronale a donc demandé à réouvrir la négociation sur les classifications.

Toutefois les propositions se limitaient à créer un nouvel échelon (5c) pour la seule catégorie qui posait problème !

La CFDT n'a pas accepté une approche aussi limitée, mais a saisi l'occasion pour montrer à la chambre patronale que les problèmes allaient se multiplier et qu'il fallait se décider à négocier véritablement en traitant de l'ensemble de la grille, de la polyvalence et de la reconnaissance des nouvelles qualifications. La révision de la CCN a commencé plus récemment dans le Verre à la Main.

Au delà des mises à jour liées aux évolutions de la loi, la CFDT a demandé une négociation plus approfondie sur le temps de travail (la chambre patronale veut introduire les horaires cycliques), sur les conditions de travail, et sur l'amélioration de la protection sociale.

Yves LEGRAIN

Plasturgie

Le 5 Juin 1990, la FUC-CFDT signera un accord sur la formation des membres de CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés des plastiques. Un accord fondamental pour l'amélioration des conditions de travail dans une branche où 80 % des entreprises sont sous la barre des 300 salariés.

Caoutchouc

La CFDT est en hausse dans beaucoup d'entreprises de cette branche. Ainsi à Kléber Decize (1322 salariés) la CFDT progresse de 30 % aux dernières élections. La CFDT est majoritaire dans le groupe Hutchinson et sera dans le Comité de Groupe Michelin (47 000 salariés). Il reste à concrétiser en adhésions ces bons résultats avec les APUFUC (voir p 7).

Papier/carton

Rectification : la valeur du point dans la production/transformation en date du 01.10.89 est de 20,18 fr et non 28,18 fr. comme il avait été indiqué par erreur dans « Initiatives » n° 17 de Mai 90.

Chimie

Les négociations sur « les transformations techniques et organisationnelles » sont sur la bonne voie. Si l'UIC continue à évoluer dans ce sens, nous pourrions parvenir à un accord, qui même imparfait, sera un point d'appui important pour nos équipes afin de CHANGER LE TRAVAIL des 260 000 salariés de la chimie.

« Initiatives syndicales »

Le n° 13 de Juin 1990 est entièrement consacré à « l'organisation du travail » :

- Nos objectifs.
- Les enjeux.

- Des sections en action.
- Les outils de formation de la FUC.

Le travail de notre fédération sur cet axe prioritaire après la tenue du colloque de novembre 1989, se trouve ainsi concrétisé dans un magazine de 36 pages, très utile à toutes les sections. Demandez à le consulter auprès de vos responsables.

Réagir et tenir

Carpentras, St Herblain, Clichy... l'antisémitisme est de retour. La bête immonde, nauséabonde, sort de terre. Une voiture s'égaré sur un trottoir où marchent des maghrébins. « Appartements à louer, excepté pour les gens de couleurs ». Où se passe cette succession de crimes et délits racistes ? Ce n'est ni à Soweto, ni au Kurdistan, non cela se déroule dans nos villes et villages avec leur bon vieux clocher « France tranquille ». Le pays des droits de l'homme, la France, est le pays d'Europe où se développe le plus fort parti d'extrême droite. Il est plus que temps de réagir. Le syndicalisme détient, avec nous tous, une responsabilité dans la défense de la démocratie et des droits de l'homme.



Un premier sursaut

L'émotion provoquée par Carpentras s'est concrétisée dans une impressionnante riposte de l'ensemble de la nation à l'antisémitisme et au racisme. Nous étions 200 000 entre la Bastille et République le lundi 14 Mai, sans doute autant dans les villes de province. Vous aussi vous y étiez, et il vous faudra encore être présent dans les prochains rendez-vous. Cependant cette riposte ne doit pas être un feu de paille, mais au contraire, elle doit être maintenue vivace et contribuer à stopper et éradiquer racisme et xénophobie.

Un travail au quotidien

La CFDT n'attend pas que des réponses venant des décrets ou de la loi. Les progrès viendront à la fois du travail d'éducation et de conviction, de la mise en œuvre d'une politique du quotidien où toutes les forces démocra-

tiques du pays doivent prendre leur part dans la société et dans l'entreprise. Et la tâche est immense. En effet, le règne de l'indifférence du consensus mou et du chacun pour soi s'installe au rythme des sondages. La banalisation du discours raciste et xénophobe, des thèses révisionnistes constituent une menace persistante. Cette progression s'appuie sur un affaiblissement des valeurs que notre société entend promouvoir et construire : liberté, droit et respect de l'autre, solidarité. La perte de valeurs communes, qui fondent les règles de vie d'une société démocratique et mettent des bornes aux égarements individuels et collectifs, menace la cohésion de cette société. L'absence de hiérarchie des valeurs qui conduit à croire que tout se vaut, que tout s'achète, que tout est permis, est aujourd'hui monnaie courante. D'autre part, l'exclusion et les conditions de vie difficiles de certains sont le terrain fertile du racisme ordinaire. Cependant, à la différence des années 30, la crise économique est plutôt derrière

nous. Et si des mesures concrètes sont indispensables en matière de formation, de logement et de qualité de la vie, le problème réside aussi et surtout dans la conscience de chacun.

Pour combattre le populisme d'extrême droite

Dans ce combat, le syndicalisme a une responsabilité. Celle de dire la vérité, d'accomplir un travail d'éducation quotidien et patient. Le Pen trompe les salariés. Son but est de prendre le pouvoir en manipulant la population et en la privant de l'exercice de certains de ses droits fondamentaux. Les solutions qu'il avance sont de fausses solutions. L'histoire nous enseigne à quelle catastrophe mène la victoire de ce populisme d'extrême droite qui s'adresse à la partie obscure de chaque individu, aux pulsions de haine et de destruction plus ou moins refoulées en chacun de nous.

Rétablir la vérité sur les chiffres de l'immigration

Le Pen, dit tout et n'importe quoi sur les chiffres de l'immigration : nous serions soumis à une invasion, ils pillent les caisses de l'Etat français, de la Sécurité Sociale etc. Mais ces mensonges, ce venin, s'insinuent dans notre société, notamment auprès de tous les exclus. Il ne faut pas laisser de prise à de tels discours, et partout où nous sommes (discussion dans les ateliers, à la pause casse-croûte), nous devons rétablir la vérité :

Population étrangère de 82 à 86 (Source : Ministère de l'Intérieur).

Année (31 décembre)	Titulaires d'un titre de séjour	Enfants de moins de 16 ans	Total
1982	3 405 007	1 054 061	4 459 068
1983	3 413 093	1 057 402	4 470 495
1984	3 412 772	1 074 743	4 487 515
1985	3 391 837	1 057 003	4 448 840
1986	3 406 676	1 047 089	4 453 765

Environ 4 500 000 personnes, 8% de la population, chiffres stables, nous sommes loin de l'invasion évoquée par le Front National. Les nationalités ?... 30% de cette population est portugaise, 21,5% algérienne, 12% marocaine, 8% asiatique, 5% tunisienne, 4,5% d'Afrique noire....

Les naissances en France de 1983 à 1987 :

Année	Total des naissances	dont enfants légitimes				dt enfants naturels	
		Ensemble	2 parents français	2 parents étrangers	1 parents étranger	Ensemble	de mère étrangères
1983	748 525	629 674	538 542	71 341	19 791	118 851	8 170
1984	759 939	624 674	534 578	69 822	20 274	135 265	8 949
1985	768 431	617 939	530 442	67 037	20 460	150 492	9 470
1986	778 468	607 786	523 016	63 840	20 930	170 682	10 242
1987	767 828	582 902	503 299	58 796	20 807	184 926	10 273

Pourcentage de salariés étrangers dans l'ensemble de la population salariée

	1973	1976	1979	1982	1985	1988
% de salariés étrangers	11,9	10,4	10,2	9,2	8,4	7,3

Ces salariés que nos patrons avaient été chercher pendant les trente Glorieuses sont frappés plus durement par le chômage que les nationaux. Quant à l'immigration clandestine, elle est estimée à environ 200 000 individus. Il faudrait une législation réprimant plus fortement les pourvoyeurs et employeurs de travailleurs clandestins (population bien souvent surexploitée). Un contrôleur des lois sociales en agriculture dans le Sud-Est : « le chef d'exploitation agricole prévient les gens qu'il embauche : si vous voyez arriver quelqu'un que vous ne connaissez pas, vous vous sauvez ».

SECURITE SOCIALE. Pour la **vieillesse** : les travailleurs étrangers cotisent à hauteur de 7,9% du volume total des cotisations, par contre ne représentent que 5,03% des dépenses. Pour la **maladie** : 7,6% des cotisations et 6,3% des prestations. **Prestations familiales** : 7,9% des contributions et 14,4% des prestations. Le dynamisme démographique de la population étrangère est une chance pour la France, sans cet apport le renouvellement des générations ne serait pas assuré.

Encore et toujours

C'est le triomphe de la justice, de la solidarité et du respect de l'autre qui permettra de résoudre les problèmes de société et non l'exclusion et les boucs émissaires. Et ils sont nombreux ces problèmes : chômage, logement, école, religion etc. Il ne faut donc pas laisser retomber la mobilisation. Il faut la prolonger et la concrétiser, encore et toujours.

Jean-Pierre COCAULT



SAUVEGARDE ET AMÉLIORATION DE L'ESPACE SOCIAL EUROPÉEN



A l'initiative du syndicat allemand de la chimie et dans le cadre des activités de la FES-CID (Fédération Européenne de la Chimie et des Industries diverses), des militants d'entreprises et des « personnes qualifiées » provenant de 7 pays d'Europe se sont rencontrés à Essen, en RFA les 4 et 5 Mai, afin de confronter leurs analyses sur les espoirs et les risques que représente la construction de l'Europe.

Cette rencontre avait été précédée par une enquête auprès des militants d'entreprises ayant des filiales dans plusieurs pays d'Europe (MICHELIN, SAINT GOBAIN RHONE POULENC, HENKEL, ROUSSEL, ELF). Plusieurs enseignements peuvent être tirés de l'analyse et de la comparaison des résultats de cette enquête.

Différentes formes de participation aux décisions

Le plus frappant, concerne la participation des salariés au fonctionnement de l'entreprise. Celle-ci s'exerce sous des formes et à des degrés divers selon les pays : information, consultation ou intervention. En Allemagne, 79% des militants estiment qu'ils ont de réelles possibilités d'intervention dans les décisions de l'entreprise et plus particulièrement celles concernant l'embauche et le licenciement, le règlement d'entreprise, la durée du travail, les périodes de congé et la sécurité. Côté français l'intervention des militants semble fonctionner le mieux dans le domaine de la sécurité, où une bonne pratique syndicale dans les CHSCT (institution originale en Europe) permet d'influer sur les choix de l'employeur.

Toutefois, il est surprenant de constater que dans les 7 pays enquêtés la participation des salariés fonctionne le plus mal sur trois domaines essentiels :

- l'introduction des nouvelles technologies,
- la formation continue,
- les domaines économiques et financiers.

Pourtant, dans ces 3 domaines on observe des bouleversements qui, s'ils se déroulent sous des formes différentes selon les pays, vont conditionner totalement la situation future des salariés en matière de nombre d'emplois, de qualification, de conditions de travail ou d'horaires. Une meilleure participation des représentants des salariés aux décisions concernant ces changements de l'organisation du travail semblerait tout aussi importante que des progrès en matière de consultation à propos de licenciements, car ces derniers sont en fait le résultat de la mauvaise gestion d'une entreprise qui n'a pas su s'adapter aux évolutions.

Les militants CFDT optimistes

L'enquête confirme également que les militants de la CFDT sont résolument optimistes quant aux effets de la construction européenne puisqu'ils :

- ne craignent pas des atteintes par rapport aux droits en matière de participation des salariés.
- ne croient pas que le grand marché favorisera le transfert d'entreprises vers d'autres pays.
- espèrent que la réalisation du marché contribuera à la réduction du chômage dans le moyen terme.

Cet optimisme est assorti de volontarisme et de réalisme. Volontarisme en disant que les évolutions en matière d'emploi ne seront favorables qu'à la condition de mener des politiques concertées au niveau communautaire. Réalisme en se méfiant des simples recommandations, en refusant la voie du compromis autour de garanties sociales moyennes, mais en plaçant pour une progression différenciée des droits sociaux selon les particularités nationales tout en s'appuyant sur des standards minima fermes et quelques positions fondamentales indiscutables.

Des stratégies syndicales différentes

L'enquête fait également apparaître des différences substantielles quant au rôle et à la place des conventions collectives nationales. Au Royaume-Uni, en Belgique, en Italie, une majorité de militants plaide pour des accords d'entreprises alors qu'en France nous préférons les conventions collectives nationales. Cette différence ne relève pas d'oppositions en terme de

ligne politique mais plutôt de l'adaptation des stratégies syndicales en fonction des réalités nationales ; c'est l'indigence de la négociation d'entreprise ainsi que l'éclatement et la faiblesse des forces syndicales qui nous conduit à vouloir renforcer la convention collective nationale.

Le même but : améliorer la situation des salariés

Enfin, un dernier commentaire sur les résultats de cette enquête concerne les stratégies des organisations syndicales. Dans ce domaine, les militants de la CFDT rejoignent leurs collègues européens en déclarant en majorité qu'ils refusent à la fois la recherche de la conciliation à tout prix et la confrontation systématique mais qu'ils recherchent, par la négociation, des positions de compromis qui permettent de respecter les objectifs syndicaux et d'améliorer la situation des salariés. Ce dernier point révèle une mutation dans la conception des relations sociales françaises, mutation qui est loin d'être achevée que ce soit du côté patronal ou de celui d'autres organisations syndicales. En conclusion, ce meeting et cette enquête ont donné aux militants de la FUC une occasion supplémentaire de réflexion aux problèmes posés par la construction de l'Europe. Une meilleure connaissance des craintes et des objectifs de chaque organisation syndicale européenne permettront une meilleure compréhension réciproque et donc un travail plus efficace autour des dossiers traités dans le cadre de la Fédération européenne de la chimie.

Yves LEGRAIN

Etre plus nombreux et plus efficace, passe par : des envies de faire, un bon fonctionnement, des méthodes de travail et des objectifs clairs et pertinents. Bien que synonyme de bon sens, force est de constater que bien des équipes syndicales ne sont pas dotées aujourd'hui : de plans de travail, d'objectifs précis, de fonctionnements structurés, de politiques d'adhésion, voir de pratiques syndicales privilégiant leurs adhérents etc. Cette réalité conduit grand nombre de sections à n'agir qu'au coup par coup, bien souvent au gré des initiatives patronales avec pour conséquences un isolement de plus en plus grand des délégués, du reste des salariés de l'entreprise...

Redynamiser 100 sections

Face à ce constat déjà largement développé par ailleurs, et dans le cadre de la campagne syndicalisation/développement, la fédération a engagé une large action de restructuration des sections syndicales. une campagne sur 2 ans avec pour objectif de redynamiser 100 sections et rassembler **10 000 adhérents de plus**. Cette campagne demandant de l'énergie, de la constance, de la persuasion, de la conviction... Nous l'avons appelée « PUISSANCE 100 » 100 sections au Travail ! Pour réaliser une telle opération, il faut premièrement des sections volontaires pour se lancer dans cette aventure, deuxièmement leur assurer de l'aide, des méthodes, du stimulant... Ainsi est née une nouvelle race de militant(es) dans notre fédération : « LES APUIFUC » (animateurs de PUISSANCE 100).

Le coup de main des APUIFUC

Ces militant(es) ont pour tâche d'aider les sections volontaires à définir des objectifs précis, à construire un plan de travail et de le mettre en œuvre, cela passant par un diagnostic des pratiques actuelles de la section et au renouveau



**SYNDICALISATION
DEVELOPPEMENT**

« PUISSANCE 100 » UNE AVENTURE FEDERALE POUR REUSSIR

de ces pratiques... Un travail pas si simple, qui demande de se remettre en cause et d'accepter de changer certaines habitudes et c'est bien parce que cela est difficile qu'une aide extérieure est indispensable !...

Les APUIFUC sont choisis par les régions chimie, ils peuvent selon leurs disponibilités suivre 1, 6 ou 8 sections, ils sont de tout âge, jeunes militants ou retraités, mais tous sont animés par la même volonté d'aider le syndicalisme CFTD et la FUC à retrouver la pente du développement de son action et de ses adhérents, ainsi ils font de leur fonction l'essentiel de leur engagement militant pendant 2 ans. Une aventure formi-

dable que celle qui démarre dans la FUC !... Une aventure collective qui réunit « APUIFUC » et sections volontaires, dans un travail suivi et coordonné par les régions et la fédération...

Pour réussir, la fédération a mis en place un groupe qui se réunit régulièrement pour faire le point et aider les « APUIFUC ». Une formation spéciale a été créée, déjà 11 « APUIFUC » y sont venus et autant sont prévus en octobre, et ce n'est pas fini...

Pourquoi pas chez vous ?

A ce jour, 50 sections ont été ciblées par les régions chimie, souhaitons tous que toutes soient de l'aventure ! ! !...

Votre section ? fait-elle partie du voyage ? n'aurait-elle pas envie de s'y aventurer ? Parlez-en dans la section, Voyez les responsables de région. Une aide comme celle-ci est de nature à vous bousculer un peu à renouer avec la réussite. Une chance à saisir ! Pen- sez-y !...

Bernadette NOUVELLOT

INEGALITES 90

Inégalités : le fossé se creuse. Trois rapports pour une conclusion similaire : l'étude INSEE sur la consommation des ménages, du CERC sur les revenus, intitulée « le tournant des années 80 », et du conseil économique et social (juin 89), dressent le constat suivant : malgré la reprise économique de ces dernières années, les inégalités entre les différentes composantes de la population, loin de s'estomper, se sont accrues : inégalités salariales, à la consommation et face à l'emploi.

Paradoxe. Alors qu'au plus fort de la crise les inégalités tendaient à diminuer comme du temps des trente glorieuses, la tendance s'inverse depuis les années 85 et suivantes, malgré un accroissement du PIB de 2,3% à 3% par an entre 1985 et 1989. Les modalités de répartition des fruits de la croissance se sont modifiées. Elles privilégient désormais, et il s'agit là d'un véritable retournement de tendance, la rémunération du capital (autofinancement) qui absorbe dès lors 60% des ressources dégagées par les gains de productivité globale de l'économie. La rémunération du travail

salarié ne progresse alors plus que très lentement. Le salaire net moyen par salarié a perdu près de 2% de son pouvoir d'achat entre 82 et 88.

Les écarts se creusent

Le partage du revenu entre les ménages se fait de façon inégalitaire au cours de ces dernières années. **Les riches deviennent plus riches et les pauvres plus pauvres.**

L'éventail des salaires s'ouvre davantage dans le secteur privé. Alors que de façon constante la dispersion des salariés s'est réduite entre 1980 (3,26) et 1984 (3,09), elle progresse les années suivantes (3,20 en 1987).

Depuis 1986, le SMIC a cessé de progresser plus vite que le salaire moyen. Les cadres, eux, sont peu affectés par la rigueur, alors que toute catégorie confondue, les salaires ont augmenté de 10,7% entre janvier 1986 et janvier 89, les salaires des cadres ont augmenté de 12,1%.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne diminue plus depuis 1984. Il tend à s'accroître pour les catégories les plus qualifiées : il est passé de 1,49 en 1982 à 1,55 en 1987.

Des disparités s'accroissent entre les branches. Les branches qui versent les salaires les plus élevés comme « la production de pétrole et gaz naturel » sont aussi celles qui versent le plus de

complément de rémunération (primes - intéressement).

Les écarts à la consommation se font plus visibles entre ménages modestes et aisés.

Depuis 1980, les dépenses du quart des ménages les plus à l'aise ont augmenté de 20% (en francs constants), alors que celles des plus modestes stagnaient.

Qui sont les délaissés ?

Les délaissés de la consommation de masse sont bien caractérisés : ils sont seuls, inactifs, jeunes ou vieux, ou soutien d'une famille nombreuse. Ils disposent d'un budget moyen par unité de consommation de 41 500 fr. Parmi le quart des ménages, les moins favorisés, 20,1% ont moins de 35 ans et 63,3% plus de 55 ans, 5% d'entre eux ont été contraints de s'endetter pour faire face aux dépenses de première nécessité. Parmi eux, *les chômeurs sont les plus touchés*, ce sont eux qui ont le plus de mal à boucler leur budget.

La structure des dépenses par ménage reflète bien sûr ces inégalités de revenus. Les moins aisés dépensent davantage pour l'alimentation (27,1%) et la santé (6,7%), que les autres (20,3% et 5,5% respectivement).

A noter que quelle que soit l'enveloppe disponible, le poste loisirs progresse le plus rapidement



pour l'ensemble de la population.

Inégalité face à l'emploi enfin. Les plus visibles et les moins dites peut-être.

Accroissement de la précarité

Même si le contrat à durée indéterminée (à temps complet) est toujours la forme dominante d'emplois (soit 82% des salariés du secteur privé en mars 88 contre 87% en mars 1984), on assiste à une multiplication des statuts du salarié et à un accroissement sans précédent des formes de travail précaire (CDD multipliés par 2 en 4 ans, intérim, temps partiel). Plus inquiétant encore, la croissance retrouvée n'entraîne pas une réduction massive du nombre de chômeurs (2,5 M.), même si en 1988 le nombre de créations nettes d'emplois retrouve son niveau de 1982 (18 246).

Le taux de chômage, il est vrai, a baissé entre décembre 1986 (10,5%) et décembre 1989 (9,4% en

données corrigées de variations saisonnières). Cependant, la durée moyenne du chômage augmente (330 jours environ). « Fin 1987, rapporte l'étude du CERC 827 000 chômeurs inscrits à l'ANPE », soit 31% de l'ensemble avaient une ancienneté de chômage supérieure à un an ? (contre 25% en 1982).

Il faut remarquer que la politique de l'emploi a permis, toutes mesures confondues, de traiter le cas de 1,7 M. de personnes en 1988, ce qui n'est pas négligeable. Dans les secteurs dits « protégés » (BTP, commerce, services au ménage), **les mesures sociales pour l'emploi liant formation et activité ont véritablement favorisé une création nette d'emploi.**

Le crédit formation pour tous sera-t-il un élément de réponse substantiel pour atténuer la plus grande des inégalités qu'est le chômage ? - A suivre -

Nathalie DYONET

Rédaction :
FUC-CFDT
26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09
Tél. : 42.47.73.30
Photocomposition :
Incidences 40.12.26.79
Impression :
Rotocolor 60.07.42.82