

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 16 MARS 90

LE PRINTEMPS A BESOIN D'UN COUP DE MAIN



Les certitudes s'effondrent à l'Est, à l'Ouest comme dans l'hexagone les mutations s'accélèrent.

Joies, grincements de dents, tensions coexistent. Rien n'est prédéterminé.

Cela peut aller dans le sens de plus de liberté, solidarité, émancipation, mais aussi vers des replis frileux (nationalisme, intégrisme, racisme...),

vers l'acceptation du fossé Nord-Sud, vers la banalisation des « restos du cœur » et du marché financier triomphant, vers un taylorisme-bis

ou une requalification des travailleurs...

Tous les syndicalistes ont un rôle primordial à jouer pour que ce printemps soit vrai, la CFDT, force de propositions, compte sur vous tous.



EDITO p. 2

PETROLE :
ACCORD SALAIRE p. 2

CHIMIE :
LE CONVENTIONNEL
REPART p. 3

DOSSIER
TRANSFORMER
LE TRAVAIL POSTÉ :
153 000 salariés concernés
dans nos branches p. 4 et 5



17 JEUNES DE LA FUC
EN MARCHÉ VERS
L'EUROPE p. 6



SYNDICALISATION
A LESTREM
ÇA MARCHÉ p. 7

CHIMIE :
UNE NOUVELLE
RESTRUCTURATION
SANS CONCERTATION p. 8

Le printemps a besoin de nous

Partout de par le monde, comme dans les rouages les plus infimes de notre société, cette fin de millénaire apparaît comme un automne gigantesque. Tous les ordres établis, toutes les certitudes, tous les dogmes, se convulsent. Le choc est d'autant plus important à l'Est que ce bloc était resté artificiellement monolithique, en faisant table rase des identités et cultures initiales. À l'Ouest, même si les convulsions apparaissent moindres et plus morcelées, les mutations en cours sont également très amples. Il nous faut repenser la géopolitique mondiale, la répartition des richesses entre le Nord et le Sud. La gageure n'est pas mince quand il s'agit de repeindre notre planète. Les dangers d'hibernation et tensions affleurent et coexistent avec l'optimisme d'un beau printemps. Certains s'accrochent aux branches des fausses certitudes : refuge dans un nationalisme frileux, dans l'intégrisme religieux, dans « la loi du marché triomphant », etc. L'EUROPE, dans ce qu'elle représente de par son histoire et une certaine permanence des valeurs démocratiques et sociales, détient un rôle capital dans la construction de cette nouvelle donne mondiale. Tous les syndicalistes européens, en puisant dans leurs valeurs communes, (liberté, solidarité, émancipation) ont un rôle essentiel à jouer : la construction de l'Europe sociale, avec une communication et aide importante au syndicalisme du Sud et de l'Est. La CFDT s'y emploie. Dans notre SOCIÉTÉ FRANÇAISE, les mutations sont également très importantes. Le changement de peau se passe aussi avec de nombreuses contorsions et implosions hexagonales : fuites dans le nationalisme exacerbé et la recherche du bouc émissaire étranger (Le Pen ramasse la mise), corporatismes, loi du marché financier sans règles sociales bien arrimées (2,5 millions d'exclus), partis politiques à cours d'idées qui se livrent des luttes d'hommes, intellectuels en panne de perspectives, et... le syndicalisme qui se cherche. C'est dans ces moments là que l'affirmation de nos valeurs et ambitions CFDT se révèlent capitales pour éviter toutes dérives et donner un horizon à notre action auprès des travailleurs. Le printemps sera celui que nous construirons.

PETROLE



ACCORD SALAIRES DANS LE PETROLE

Le Pétrole est la dernière grande branche où l'on négocie encore les salaires minima et salaires réels. Depuis plusieurs années, aucun accord n'a été possible d'une part à cause des propositions dérisoires faites par la Chambre patronale (l'UCSIP), et d'autre

un long travail fait par la CFDT, mais aussi du fait d'une unité intersyndicale (CFDT, FO, CFTC, CGC) qui avançait des propositions communes depuis 87/88 sur les salaires, l'UCSIP a profondément changé son attitude : accord pour supprimer la clause du « au plus

riale en œuvre dans les entreprises au-delà de 12 000 F ;
• une prime de 1 000 F ou 7% du salaire mensuel en décembre 1989 pour tous ;
• une nouvelle négociation en octobre 1990 où la politique salariale devrait être examinée.



part, du fait d'une clause, sur la partie des salaires réels, qu'exigeait l'UCSIP et qui consistait à dire qu'un accord national s'entendait « au plus de... ». C'est-à-dire que le montant d'augmentations décidé nationalement était le maximum à appliquer dans les entreprises !

C'était inacceptable pour nous, dans la mesure où cela allait à l'encontre de nos principes, l'accord de branche devant être appliqué ou amélioré dans les entreprises.

Cette situation de non-accord sur les salaires était à relier à celle sur d'autres sujets où la négociation échouait, abandon sur les classifications, échec sur la CNPE (Commission Nationale Paritaire de l'Emploi), refus sur le temps de travail, les technologies etc. La CCN était bien mal au point.

Or, cette année et après

de... » ; accord pour un relèvement plus important des minima dont l'écart avec les réels ne fait que se creuser ; accord pour négocier une augmentation des réels jusqu'à « x » milliers de francs opérant un pas vers notre notion de salaire pivot ; accord pour ouvrir des discussions sur la politique salariale en général.

Après de difficiles négociations, l'UCSIP voulait exclure les Cadres des dispositions concernant les réels, nous mettant dans l'impossibilité de signer quoi que ce soit et puis finissant par céder, un accord a été conclu, signé par les quatre organisations précitées. Il prévoit :

- + 4,5% sur les minima ;
- + 2,5% sur les réels jusqu'à 12 000 F pour tous ;
- + 2,5% globalement et selon la politique sala-

Il serait faux de dire que notre signature a été évidente car elle repose sur notre capacité à améliorer ces dispositions dans les entreprises et parce que nous savons très bien que les 2,5%, s'ils s'appliquent tels quels, ne seront pas suffisants pour 1990.

Néanmoins, plusieurs accords d'entreprises signés par la CFDT améliorent l'accord conventionnel : Shell, Esso, Mobil, Total Gaz. Ils confortent notre signature initiale mais montrent également l'importance primordiale des futures négociations en octobre 1990 au niveau de la branche.

Souhaitons que cet accord permettra une reprise des rapports contractuels avec la Chambre patronale sur d'autres sujets, en particulier l'organisation et les conditions de travail.

Bernard DRILLON.



NEGOCIATIONS DANS LA CHIMIE : REPRISE OU FEU DE PAILLE ?

Depuis plusieurs mois, la CFDT dénonce les dangers liés aux démarches patronales visant à limiter le rôle des conventions collectives et des accords de branches tout en imposant un maximum de dérogations dans les entreprises.

Il est évident que cette démarche conduit à l'aggravation des inégalités entre les grandes entreprises à forte implantation syndicale et les autres.

Seuls les accords de branche adaptés aux problèmes du secteur permettent de fixer les garanties minimales et, si nécessaire, d'organiser la négociation d'entreprise.

DU GRAIN A MOUDRE

Depuis quelques mois, on peut constater un regain des négociations dans la branche chimie, la convention collective couvre environ 350 000 salariés :

- Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail signé en Octobre 89 (par la CFDT, CGC et CFTC) et présenté à l'extension.

- Négociation en cours pour adapter l'accord emploi de 1987 aux nouvelles dispositions de la loi du 2 Août 1989, plus favorables que l'ancien accord chimie.

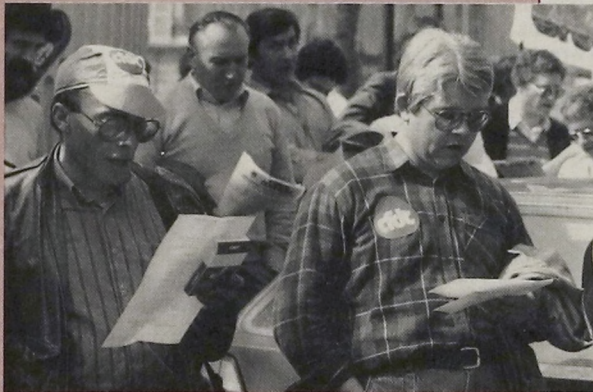
- Reprise des négociations sur les modalités d'introduction des nouvelles technologies, interrompues en 88 par les discussions sur le temps de travail.

- Engagement d'une négociation sur les problèmes d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail, nous ferons prendre en compte nos propo-

sitions qui découlent de l'analyse des nombreux accidents survenus dans la chimie.

- Engagement pour rediscuter des modalités de la négociation annuelle sur les salaires, afin de sortir de la mascarade habituelle, qui dévalorise totalement la négociation de branche, comme celle d'entreprise.

Cette reprise des négociations reflète l'orientation de certaines organisations syndicales et d'une partie du patronat, qui ont conduit à la signature de plusieurs accords interprofessionnels incitant et organisant la négociation (Mutations Technologiques ; ARTT ; conditions de travail ; Egalité professionnelle et la sécurité).



UNE VOLONTE FEDERALE...

La reprise des négociations traduit également la volonté fédérale de sortir de l'ornière dans laquelle s'enfoncent les relations contractuelles. C'est la Fédération qui a pesé sur la chambre patronale pour obtenir les négociations sur les nouvelles technologies, la politique salariale, la sécurité et les conditions de travail. Les accords interprofessionnels signés ont fourni un

appui indispensable et complémentaire aux négociateurs.

Sans volonté et sans objectifs clairs de la part de la Fédération, les accords de méthode interprofessionnels ne serviraient à rien dans les branches.

...A PROLONGER DANS LES ENTREPRISES

Les accords signés au niveau de la branche n'auront d'effet pour les salariés que s'ils sont repris et adaptés dans les entreprises.

Dans votre entreprise de la chimie, la section va regarder comment chacun des accords de la branche va l'aider dans son action revendicative.

La reprise d'un accord de branche dans une négocia-

tion d'entreprise permet d'améliorer la situation des salariés et contribue à redonner vie à la convention collective, seule garantie pour l'égalité des salariés du secteur. Tous les adhérents ont leur place dans cette activité revendicative, ils peuvent obtenir des informations complémentaires auprès des responsables de la section qui reçoivent une circulaire spécifique.

Yves LEGRAIN

Papier-carton

Les salaires minima sont relevés de 15% pour les plus bas, à 4,12% pour les plus hauts. Un accord signé par la CFDT, FO, CFTC et CGC. Même la CGT envisage de signer. Cet accord est un bon tremplin pour discuter prochainement des classifications.

Plastiques

La formation des O.S va démarrer chez Alibert et Plastic Omnium. Chez Manducher, la direction essaie de définir les nouveaux métiers de la profession. Tout cela va dans le sens des objectifs CFDT.

Caoutchouc

Un accord classification chez Michelin, signé par la CFDT. Il permet des avancées non négligeables pour beaucoup de salariés Michelin. Dans cette entreprise où le social est la dernière roue de la charrette, le résultat de l'action CFDT caractérisée par cet accord, est important.

Pharmacie

Accord salaires pour 90 en application de l'accord de 89 sur les minima : + 5,5% (3% au 1^{er} Janvier 90 et 2,5% au 1^{er} Septembre 90), dont 2,5% au titre du rattrapage et 3% au titre du pouvoir d'achat. Accord signé par tous les syndicats, excepté la CGT.

Répartition pharmaceutique

Accord salaires 90 sur les minima : 3,8%, + une clause de maintien du pouvoir d'achat et une clause d'augmentation du PA en fonction de la croissance (+ 1,5 au 1^{er} Janvier, + 0,9% au 1^{er} Avril, + 1,4 au 1^{er} Octobre). Réajustement prévu : Septembre 90 et Février 91.



Dossier

TRANSFORMER LE TRAVAIL POSTÉ

*Le limiter,
le maîtriser
et réduire ses
nuisances :
réduction
du temps
de travail et
diminution du
nombre d'années
passées en poste*

**POUR LA
QUALITE
DE VIE,
POUR
L'EMPLOI**



Le travail posté est une forte réalité dans les branches professionnelles de la FUC. 153 000 salariés sont concernés : 90 000 salariés en continu, 63 000 en semi-continu. L'enquête réalisée par le « groupe postés » fédéral révèle des situations très disparates d'une branche à une autre, mais surtout un éclatement très important des réalités suivant les entreprises, quand ce n'est pas au niveau des établissements.

Des règles au niveau de chaque branche (CCN) s'imposent.

Les nuisances du travail posté vous les vivez tous les jours et avec d'autant plus d'acuité que vous avez un nombre important d'années de « posté » derrière vous : santé, difficultés dans la vie familiale et sociale, durée de vie. Le syndicalisme a jusqu'à maintenant surtout obtenu des compensations financières à ces nuisances, il convient de changer de braquet revendicatif pour réellement améliorer la qualité de la vie.

L'enquête que nous avons réalisée, et résumée dans le tableau ci-contre, ne se veut pas une définition absolue, rigoureuse de la situation de nos différentes branches. Une centaine de sections y ont cependant répondu et elle est riche d'enseignements.

Imposer des règles dans les conventions

Le seul accord de branche que nous ayons conclu au niveau du travail en continu est celui du pétrole. L'incidence en est tout de suite perceptible, ce sont les postés du pétrole qui ont la durée du travail la plus courte de tous les postés de notre fédération, avec une situation assez homogène d'une entreprise à l'autre.

Il n'en est pas de même dans la CHIMIE où les situations sont très éparpillées d'une entreprise à l'autre : 187 postes/an chez SA Rollin en Alsace, 207 postes/an chez Solvay, 208 postes/an chez AGFA à Pont à Marcq, etc. Chez Rhône-Poulenc il y a des variations suivant les établissements sur le nombre de postes/an, mais aussi sur la compensation financière. A RP la Madeleine (Nord) les salariés font encore des postes de 12 heures. Une investigation et une action apparaissent nécessaires, non seulement au niveau de la branche, mais également au niveau des entreprises. A cet égard, l'action menée par la CFDT chez Atochem en 87 et 88 a permis d'aboutir à un accord permettant des avancées pour tous les postés de cette entreprise.

Dans le verre, en 81 l'accord BSN avait laissé entrevoir des avancées, la situation s'est embourbée depuis. L'autre groupe prédominant de la branche, St Gobain, est resté bloqué à 4 équipes avec une CGT quelque peu réticente au passage à la 5^e équipe. A noter l'action de la CFDT Fiberglas qui, année après année avance dans la réduction du temps de travail.

CFDT Les inconvénients du travail posté ce ne sont pas, uniquement, des primes qui peuvent les compenser !



Dans le papier/Carton cela va de 210 postes/an chez Matusières et Forest à 198 postes chez Ménigault Bretagne.

Dans le Caoutchouc et les Plastiques le travail en continu se pose très différemment. Il n'existe pas dans le caoutchouc, et très partiellement dans les plastiques. Cependant un problème nous est clairement posé dans ces branches : la mise en place d'un « continu bancal ». D'un côté 3 équipes en 3 x 8 h. du lundi au vendredi (213 à 233 postes/an), et de l'autre 2 équipes de week-end effectuant sur l'année 94 postes de 12 h. les samedis et dimanches, et de 0 à 30 postes de 8 heures sur la semaine. Ce type de continu, qui ne dit pas son nom, coûte moins cher aux directions en terme de salaires, crée deux statuts très distincts de salariés qui ne se rencontrent jamais, stoppe la dynamique emploi et réduction du temps de travail du fait d'une cohabitation de 2 systèmes bloqués. Le système en 5 x 8 h.

permet d'autant plus de souplesse que le nombre de salariés par poste de travail et équipes a été négocié. La situation des travailleurs est très différente dans l'entreprise où il y a 5,5 salariés pas poste, de celle où il y en a 7 (nombre de jours travaillés par an, prise de congés, départ en formation professionnelle et syndicale, etc.).

Dans les entreprises de ces deux branches, les patrons imposent souvent l'option continu avec 2 statuts différents. N'est-ce pas la solution de facilité pour tous : patrons, syndicats, et anciens salariés ? Cela évite de bouger les habitudes, il est fait appel aux volontaires et à l'embauche extérieure.

Reprendre l'offensive RTT

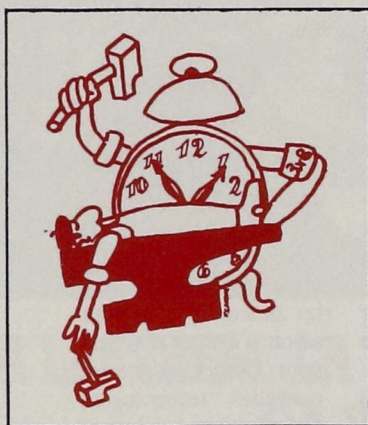
La réduction du temps de travail est un de nos thèmes forts à la CFDT, pourtant nous nous sommes quelque peu enroutés depuis 1982, en 1989 nous étions pratiquement aphones dans les entreprises.

En ce qui concerne le travail posté **notre revendication est de 187 postes/an pour le continu et de 196 postes/an pour le semi-continu.** L'enquête que nous avons effectuée, les diverses statistiques ministérielles, nous prouvent que nous sommes encore loin de nos objectifs. La réduction du nombre de postes annuels est un des atouts majeurs pour réduire la nuisance du travail posté, encore faut-il que nous l'affirmions haut et fort dans les ateliers et services concernés. L'emploi est également au bout de ce combat : **5 postes**

en moins annuellement, c'est l'équivalent de 4000 emplois dans nos branches. C'est une lutte qui est loin d'être dérisoire dans une société qui s'habitue trop à vivre avec un niveau de 2,5 millions de chômeurs.

Sortir de l'engrenage : nuisances = primes

Les nuisances liées au travail posté (nuits, dimanches, jours fériés, etc.) ont essentiellement vu se développer une



compensation financière. Elle va de 11 à 42% du salaire de base dans le continu, et de 5 à 30% dans le semi-continu. C'est la solution que préfère les patrons, ils évitent ainsi de créer des emplois et de repenser l'organisation du travail.

Il s'agit là d'un engrenage perverse qui va quelques fois pour certains sala-

riés jusqu'à une course aux dimanches, jours fériés, etc. pour obtenir le maximum de gains.

Cette compensation là, essentielle-ment financière, se fait aux dépens du sommeil, de la santé, de la qualité de la vie des postés.

Même s'il s'agit de la principale attente exprimée par beaucoup de postés, nous ne pouvons nous satisfaire de cette situation.

Il est nécessaire de créer des ponts entre travail à la journée et travail posté, et certainement plus de mobilité professionnelle. Sortir du schéma imposé : « je resterai posté 25 ans parce que financièrement j'ai planifié ma vie sur ce salaire là ».

Il est urgent que nous définissions ensemble les mesures et revendications nécessaires : durée limite de travail en poste, formation et mobilité professionnelles, mesures sur les salaires, etc. C'est l'ambition du groupe posté fédéral.

En débattre dans vos ateliers

Les négociations sur les conditions de travail qui vont démarrer dans nos branches sont l'occasion pour nous tous d'avancer dans l'amélioration de la vie des postés.

Les « Postés CFDT » ont un rôle primordial à jouer dans la diffusion de nos idées et objectifs dans les entreprises. C'est de ce travail là que dépendra essentiellement nos avancées dans les mois et années à venir.

Jean-Pierre COCAULT

DES SITUATIONS DISPARATES QU'IL CONVIENT DE REDUIRE DANS LE SENS DE NOS OBJECTIFS

BRANCHE	Travail continu Nombre de poste de 8 h par an (1)	Continu Durée annuelle de travail	Forfait financier lié à la nuisance (2)	Semi-continu nombre de postes de 8 h/an (1)	Semi continu Durée annuelle de travail	Semi-continu forfait financier lié à la nuisance (2)
CHIMIE 42 000 salariés en continu et 18 000 en semi-continu	Mini : 187 Moyenne : 202 Maxi : 218	1496 heures 1616 heures 1744 heures	de 18 à 42%	18 000 salariés concernés Mini : 204 Moyenne : 212 Maxi : 226	1632 heures 1696 heures 1808 heures	de 6 à 30%
PETROLE 5 000 salariés en continu	Mini : 191 Moyenne : 191 Maxi : 192	1528 heures	18%			
PLASTIQUES	Mini : 202 Moyenne : 212 Maxi : 218	1616 heures 1696 heures 1744 heures	de 16 à 33%	Mini : 213 Moyenne : 222 Maxi : 227	1704 heures 1776 heures 1816 heures	de 1 à 9%
PAPIER/CART. 20 000 salariés en continu	Mini : 198 Moyenne : 204 Maxi : 210	1584 heures 1632 heures 1680 heures	de 11 à 23%	Mini : 205 Moyenne : 222 Maxi : 227	1640 heures 1776 heures 1816 heures	de 5 à 25%
VERRE 17 000 salariés en continu	Mini : 191 Moyenne : 202 Maxi : 214	1528 heures 1616 heures 1712 heures	de 11 à 34%			
CAOUTCHOUC 20 000 salariés en semi-continu				Mini : 226 Moyenne : 228 Maxi : 233	1808 heures 1824 heures 1864 heures	de 8 à 22%

(1) Nombre de postes suivant les entreprises.

Mini : entreprise qui a avancé le plus dans la réduction du temps de travail.

Moyenne : nombre de postes annuels moyens dans la branche.

Maxi : entreprise où les postés travaillent le plus longtemps.

(2) Le forfait indiqué correspond au pourcentage des salaires perçus en plus par le salarié posté par rapport à un salarié en travail à la journée, de même coefficient.



EN MARCHÉ VERS L'EUROPE

A Bonn, capitale de la RFA, 17 jeunes militants de la FUC-CFDT et 10 jeunes d'IG CHEMIE ont planché et débattu pendant une semaine sur la construction de l'Europe Sociale et l'organisation du travail en mouvement dans chaque pays.

22 h.30 dimanche 10 Décembre 89, les têtes des jeunes cédétistes se cherchent dans la foule éparse de la Gare du Nord. Le spleen du dimanche soir aidant, c'est un peu « quai des brumes » pour des bouilles encore inconnues : François le viking lyonnais, Franck le surfeur haut normand, Thierry le photographe champenois, Patrice le nordiste rockabilly, Sylvie l'étudiante-interprète douceur angevine, etc. Le lundi 11 sur le quai de la gare de Cologne, 6 h. du matin et vent glacial, tout le monde se connaît.

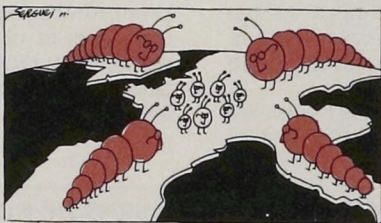
Des réalités syndicales différentes

Après l'accueil chaleureux de nos homologues d'IG CHEMIE, Stefan, Gudrun, Gunter..., et un solide petit déjeuner allemand, nous planchions dès 10 h. sur les réalités syndicales de chaque pays.

En République Fédérale d'Allemagne la population active est de 25,5 millions dont 42% sont syndiqués. Le D.G.B. à lui seul en détient 37%, soit 9 millions d'adhérents. Les 5% restants vont au D.A.G. (syndicat de ca-

dres) et au C.G.B. (syndicat chrétien). L'IG CHEMIE détient 630 000 adhérents.

En France le taux de syndicalisation des 18,4 millions de salariés est de l'ordre de 10%, et nous sommes cinq organisations syndicales à nous partager ce maigre tribut. Bien sûr nos syndicalismes n'ont pas la même histoire, ni la même culture, mais on voit là directement qui va peser dans la construction de l'Europe Sociale, d'autant que dans les autres pays de la Communauté les taux de syndicalisation nous sont bien supérieurs.



Il y avait là, pour nos jeunes militants, matière à se sentir dans des baskets de lilliputiens face à une telle organisation, il n'en fut rien. IG CHEMIE obtient actuellement des avancées au niveau des conventions collectives (Salaires, réduction du temps de travail...). Chez nous, nous constatons plus actuellement le dépérissement des conventions collectives pour faire place au « tout entreprise », tandis que l'Etat détient toujours un rôle prédominant dans le social : SMIC, loi des 39 h... Nos camarades allemands ont exprimé quelques craintes sur la syndicalisation pour l'avenir : « les emplois en développement sont surtout des emplois d'employés, alors que le syndicalisme a surtout des bases ouvriè-

res ». En France nous avons le même défi à relever auprès du tertiaire et des cadres dont le nombre ne cesse de croître.

Nouvelles technologies et organisation du travail

En R.F.A., le syndicalisme a été interrogé dans les années 70 à 80 pour savoir s'il était d'accord pour l'implantation des nouvelles technologies. Les questions que lui posaient les patrons avaient trait à l'aménagement du temps de travail et aux conditions de travail.

Le D.G.B. essaie actuellement de construire des règles d'éthiques liées au développement de l'informatique, pour que les données de travail d'un salarié ne se retrouvent pas sur ordinateur et fichier. Il faut des règles précises sinon les patrons ne se priveront pas de les exploiter.

La FUC-CFDT a rappelé que l'intervention du syndicalisme sur l'organisation du travail était primordiale dans la période de mutation actuelle. Il doit pleinement peser pour que ne se mette pas en place un « taylorisme-bis », et que nous n'ayons



pas à gérer que les conséquences des choix patronaux.

La visite de Bayer à Leverkusen (35 000 salariés dans cette usine) avait comme thème essentiel : « les nouvelles technologies ». Elle fut ciblée plus sur l'informatique, que sur l'organisation du travail.

L'Europe sociale à construire

Les revendications sur l'Europe Sociale qu'ont exprimées les jeunes allemands sont assez similaires aux nôtres. Ils ont cependant exprimé quelques craintes de voir une baisse des salaires en RFA en face de l'arrivée de pays à plus faible économie et niveau social. La FUC a rappelé qu'il convenait de construire un socle minimum de droits sociaux européens, n'ayant pas d'interférences sur les Etats qui sont au-dessus. Nous avons insisté aussi sur la construction de structures de concertations européennes au sein des entreprises multinationales (Rhône-Poulenc, St Gobain, Elf... ; mais aussi Bayer, Hoechst, BASF...) qui sont autant de pas importants dans la construction de l'Europe Sociale.

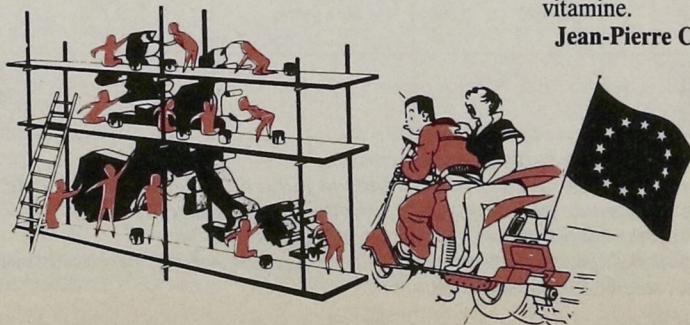
Dans notre visite au Bundestag (Chambre des députés allemands) nous avons assisté à un débat des partis (S.P.D., CDU, écologistes) sur l'utilisation des fichiers informatiques par la police. Mais surtout nous avons pu rencontrer un député du S.P.D. (parti socialiste allemand) que nous avons interrogé sur la construction de l'Europe et la réunification de l'Allemagne.

Le mur éclaté de Berlin, l'arrivée massive des allemands de l'Est, la montée du parti « Républicain » (8% des voix aux dernières élections) partie d'extrême droite (notre équivalent Le Pen...) furent autant de thèmes de conversations en anglais de nos longues soirées, car nous défendons les mêmes valeurs.

Enfin, chaque cédétiste avait amené des produits de sa région, qui ont ravi nos hôtes allemands lors de la soirée d'adieu.

Quel dynamisme chez tous les participants à ce stage ! L'Europe Sociale, la CFDT, à leur image ne peuvent que progresser. Ce formidable accueil nous le rendrons cette année aux jeunes allemands dans une de nos régions chimie. Et vous, jeunes adhérents et militants, demandez à y participer, c'est une source indispensable de punch et vitamine.

Jean-Pierre COCAULT



ROQUETTE, VOUS CONNAISSEZ ?

ROQUETTE est une SA Multinationale. Les capitaux sont détenus à 90% par la famille ROQUETTE. L'activité principale est la fabrication de produits amylacés et dérivés à partir de 3 matières : le maïs, le blé, la pomme de terre.

L'effectif du groupe est de 3500 personnes, dont 2500 en France, 2000 à LESTREM (PdC), Vecquemont (Somme) - Beinheim (Bas Rhin) - Vic/Aisne (Aisne). Les services administratifs et commerciaux sont basés à LILLE.

Le groupe est également présent en Italie, Espagne, Royaume Uni, Etats-Unis.

ROQUETTE LESTREM, site principal implanté dans le Nord et Pas de Calais dans une zone rurale, représente 1150 ouvriers, 400 employés, 300 agents de maîtrise, 150 cadres, dont 300 femmes.

Le personnel intérimaire et CDD, est assez fluctuant : entre 60 & 90 personnes de moyenne par mois.

Quant aux entreprises extérieures, le personnel varie de 250 à 400 personnes/jour. A ce propos, la section CFDT se préoccupe énormément de l'importante évolution de ce personnel, tant pour l'entretien du matériel que pour des investissements nouveaux.

En plus de notre section présente chez ROQUETTE depuis 1958 et 25 ans de CFDT, 2 autres sections syndicales sont présentes : la CGC et la CFTC. Cette dernière présente sans succès des candidats aux élections depuis 3 ans.

Les forces CFDT

Notre section se compose de 3 DS, 24 DP, 14 CE, détient tous les postes dans les collèges ouvriers, employés, maîtrises. Titulaires et suppléants ont les mêmes prérogatives. A noter que nous n'avons pas d'adhérents dans le collège cadre.

Elle est présente dans différents organismes : CRAM, ASSEDIC, CIR-IC, MUTUELLE, PRUD'HOMME.

Elle est également présente dans les instances syndicales, professionnelles ou interprofessionnelles (UIB Flandres Lys HAZEBROUCK, Comité National Fédéral et Région Chimie Nord).

Notre section syndicale, mono section, est en même temps syndicat.

La volonté d'un syndicat d'adhérents

Si en 1980, nous avons atteint un chiffre record sur les cotisations, une régression s'amorçait jusqu'en 1986. Compte-tenu de ces baisses successives, notre section a décidé de mener une politique de syndicalisation plus importante et surtout essayé de tenir



A LESTREM, LA SYNDICALISATION... CA VA FORT !

les objectifs : maintenir un syndicalisme de masse en valorisant nos acquis obtenus par le rapport de force. Faire connaître au personnel ce qu'il restait à faire dans de nombreux domaines.

Des campagnes d'informations sur la syndicalisation, mais aussi sur de multiples sujets furent lancées, tracts et discussions sur le terrain avec les salariés.

A partir de ces discussions, nous nous sommes rendu compte que le travail : c'est la BASE. Que si les délégués ne cotoient pas le personnel chaque jour, la section n'a plus le contact. Qu'à brève échéance c'est la DEGRINGOLADE. Il faut être en permanence à côté du personnel, c'est le seul remède pour faire et garder des adhérents solidaires.

Ils réalisent

La volonté des militants d'aller encore plus loin, a fait qu'un redémarrage s'est effectué et, si en 1987 une hausse sensible s'est opérée, en 1988 cette remontée se concrétisait par 360 cotisations de plus.

Pour 1989, bien que les derniers chiffres ne soient pas encore connus, nous aurons collecté 12 500 timbres, soit 1050 adhérents. Quant au PAC, mis en place en 1985, il compte aujourd'hui 400 adeptes.

Il faut signaler que cette volonté, nous l'avons étayée à partir d'un réseau très efficace de 70 collecteurs qui couvre l'ensemble des secteurs (LESTREM, c'est une surface de plus de 80 ha).

Les collecteurs sont les relais indispensables des élus, tant pour faire pas-

ser les messages syndicaux que pour faire remonter au syndicat les doléances du personnel. De plus, étant les premiers à être informés des nouveaux embauchés dans leur secteur, ils se chargent dans la plupart des cas de contacter ces personnes quant à l'utilité du syndicalisme.

Ces relais sont complétés par quelques 110 panneaux d'affichages.

Dans les cas de grandes décisions, le syndicat a recours à l'Assemblée Générale pendant le temps de travail. Le seul avis qui compte, est celui du personnel. La dernière en date a rassemblé plus de 1300 personnes. La direction voulait remettre en cause l'indice INSEE ainsi que le mode de calcul du rappel du 1/10 de CP.

Quelques services à l'adhérent

Pour les travailleurs postés, un agenda de poche, où figure leur rotation annuelle (la mise en page est entièrement réalisée par des délégués postés).

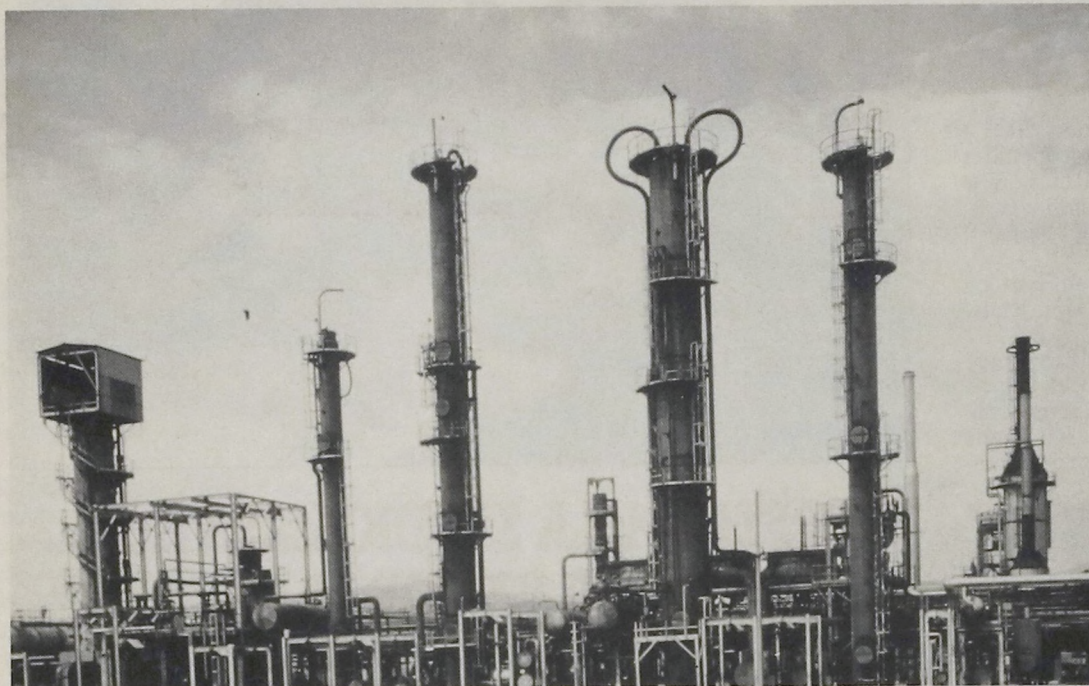
De plus, chaque adhérent reçoit en début d'année, une carte éditée par la section prouvant son affiliation à la CFDT. Cette carte est accompagnée d'un listing de commerçants régionaux accordant des remises plus ou moins substantielles sur présentation de cette carte.

Pour conclure, il est important de préciser que tout en étant complémentaire des activités du CE au niveau de la vie de l'entreprise, le fonctionnement du syndicat est complètement autonome de celui-ci.

La Section CFDT LESTREM



RESTRUCTURATION SANS CONCERTATION



Un an d'intrigues...

Après un an de discussions clandestines et partisans, le ministère de l'industrie a présenté la solution de compromis qu'il a adopté pour restructurer les groupes chimiques nationalisés. En gros, la chimie de base d'ORKEM (Engrais, Pétrochimie) ira chez ELF, la chimie fine (peintures - adhésifs) ira chez TOTAL - le groupe EMC passerait sous contrôle de l'E.R.A.P.

Ces décisions sont discutables sur le plan industriel et critiquables quant à leur préparation qui s'est faite en l'absence de toute concertation avec les partenaires sociaux.

Pour présenter un mauvais compromis

Sur le plan industriel la solution adoptée par le ministère s'inscrit dans une logique de concentration permettant de mieux affronter la concurrence étrangère. Mais

ce que le ministère ne dit pas, c'est que cette même logique implique également la concentration des plates-formes. On a vu en 1982 les catastrophes sociales auxquelles conduisaient de telles concentrations.

Une première estimation incluant les sièges sociaux et les laboratoires de recherche indique qu'environ **1500 emplois sont menacés**, sans parler des mutations inévitables.

D'autre part, le plan présenté par le ministère annonce un découpage entre chimie lourde et chimie fine. Ceux qui travaillent sur les sites savent combien ce découpage est théorique : l'aval est étroitement lié à l'amont.

Couper ce lien, comme il est prévu de le faire dans plusieurs filières, dont celle des acryliques, supprimerait toute possibilité d'interaction entre les utilisateurs « ORKEM/TOTAL » et les producteurs d'« ORKEM/ELF ». Si l'on rappelle que les deux sociétés resteront en concurrence sur certaines productions, on imagine

les « guéguerres » qui vont se déclencher et l'inefficacité du système.

Pourtant, la perspective de construction européenne comme les évolutions de l'industrie chimique (chimie fine à haute valeur ajoutée) permettraient d'envisager d'autres solutions conciliant les exigences industrielles et sociales.

Qui ignore la dimension sociale

C'est la cause que la FUC a plaidée auprès du ministère qui a reconnu à cette occasion qu'il n'avait pas encore examiné les conséquences sociales des décisions arrêtées ! Cette façon de faire est inacceptable !

En verrouillant un projet industriel avant d'examiner ses effets sur les emplois en nombre, nature, et localisation on limite toute possibilité de négociation ultérieure et l'on réduit les syndicats à ne discuter que des conséquences des décisions prises ailleurs. En dépit de certains discours « so-

ciaux », c'est encore la démarche la plus fréquente. Pourtant, l'expérience le montre régulièrement, en imposant de force un projet de changement on produit des conflits, des rejets et la démotivation des salariés.

Notre exigence : la démocratie industrielle

A la CFDT nous voulons établir des fonctionnements démocratiques y compris dans les domaines économiques. C'est pourquoi nous voulons être consultés lorsque sont préparées les grandes décisions.

C'est à ce titre que nous nous exprimons dans les différentes instances du Commissariat au Plan ou du Conseil Economique et Social. Puisque les décisions à prendre dans la chimie vont déterminer l'avenir de l'un des grands secteurs industriels nationaux, contribuer (ou pas) à la construction de l'espace économique européen et vont avoir des conséquences sur l'em-

ploi de milliers salariés, il est impensable que les partenaires sociaux n'aient pas été consultés avant d'arrêter quelque décision que ce soit.

Les entreprises concernées appartiennent toutes au secteur nationalisé. Entre autres, ces entreprises nationalisées ont pour mission d'innover dans les relations sociales et à ce titre, des administrateurs élus par les salariés siègent au conseil d'administration afin de faire valoir l'avis des salariés sur les grandes orientations de l'entreprise. Il est exclu qu'ils acceptent de se prononcer lors d'un conseil convoqué en urgence, sur des dossiers remis quelques heures auparavant, et traitant d'orientations engageant l'avenir de leur entreprise et déterminant celui d'un grand secteur industriel national.

Cette nouvelle restructuration de la chimie est un échec sur le plan de la démocratie industrielle. Pour éviter d'aggraver encore ce « déficit démocratique » la FUC-CFDT demande la mise en place d'une instance de gestion transitoire du groupe ORKEM dont les membres ne seraient pas concernés par la répartition des biens entre ELF et TOTAL. La FUC-CFDT a également demandé à conserver en l'état les instances représentatives du personnel afin qu'elles puissent continuer à défendre les intérêts des salariés tant que l'opération de partition ne sera pas terminée.

Enfin, considérant que la chimie, qui a déjà perdu 15% de ses emplois en 10 ans, n'est plus en crise, la FUC-CFDT a demandé que chaque projet industriel soit discuté avec les partenaires sociaux et accompagné d'un plan et de moyens permettant une véritable politique de l'emploi.

Yves LEGRAIN

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