

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 14 NOVEMBRE 89



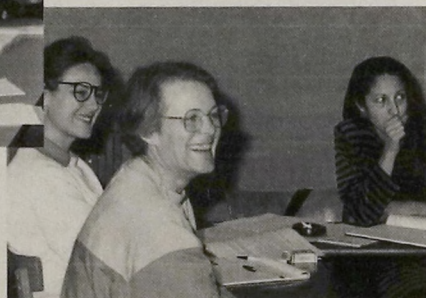
AFFIRMER NOS AMBITIONS



Et les faire vivre



PHOTO A. BUGAT



**dans les
entreprises**

TEMPS DE TRAVAIL ACCORD CHIMIE

p. 2

LE TONUS DU 19 SEPTEMBRE

p. 3

DOSSIER

LES SALAIRES AU CŒUR DE LA RENTREE

p. 4 et 5



CONDITIONS DE
TRAVAIL

HALTE AUX ACCIDENTS DANS LA PETROCHIMIE

p. 6

ACTION

LE MORAL RECHAPÉ DES MORVANDIAUX

p. 7



EMPLOIS-SALAIRES PROFITS Quel partage ?

p. 8

Affirmer nos ambitions

Le 19 Septembre, 5000 cédétistes ont envahi le Palais des Congrès. De l'ambition, des revendications, de l'enthousiasme, de l'imagination... Cela débordait de toutes les salles. L'envie de « faire » de tous, ces visages et sourires faisaient plaisir à voir et chaud au cœur. Bien dans leurs baskets, tous ces militants et adhérents sont maintenant dans leurs ateliers et bureaux. Ils serrent les coudes avec leurs copains pour avancer dans l'EMANCIPATION des travailleurs et maintenir la SOLIDARITE dans une société qui s'habitue trop à son volant de 2,5 millions de chômeurs.

Les travailleurs ne s'y tromperont pas si nous jouons partout la partition des « valeurs profondes » que porte le mouvement ouvrier depuis un siècle.

Les « tout financier » et « tout économique » avaient le vent en poupe, amenant dans leurs bagages le « chacun pour soi », tandis que le social rasait les murs.

Qu'on se le dise ! A la CFDT nous avons l'ambition d'imposer le social, et tout le social : emploi, salaires, conditions de travail, réduction et maîtrise du temps de travail...

Bien sûr, c'est plus difficile de jouer de plusieurs instruments revendicatifs à la fois, tandis que d'autres se contentent d'un coup de cymbales réducteur à « 1500 fr. ».

Pourtant personne ne nous fera avaler nos valeurs, et encore moins taire notre identité. Nous avons notre revendication salariale (pg 4), mais aussi tout le reste. Faire partager nos idées aux travailleurs, engager avec eux l'action quotidienne pour que les objectifs CFDT progressent, donner des coups de boutoirs quand c'est nécessaire. C'EST POSSIBLE !

Et on avance à la FUC : sensibilisation pour la maîtrise et réduction du temps de travail dans le caoutchouc, 38 h. dans la chimie et RTT face aux aménagements, des équipes investies sur l'organisation du travail, la dignité retrouvée des travailleurs « Pneu Laurent », engager une action pour stopper les accidents du travail,...

Dans ce dernier trimestre, relevons tous la tête et faisons connaître et vivre les propositions CFDT.

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

CHIMIE



L'ACCORD AU BOUT DU TUNNEL

La signature de l'accord sur le temps de travail dans la chimie est une réussite à mettre sur le compte de notre volonté de ne pas laisser effacer nos garanties collectives. Pour apprécier pleinement ce que nous avons obtenu, il faut se rappeler la confusion dans laquelle l'action irresponsable de la CGT nous avait plongés fin 1988.

A cette date l'annulation de l'extension de l'accord de 1982, signé par la seule CFDT, permettait aux

- Meilleur contrôle de l'utilisation des heures supplémentaires par un renforcement et une précision du rôle du CE.

- Paiement de la majoration pour heures supplémentaires dès la première effectuée au-delà de l'horaire normal affiché (38 h., 37 h.45, 37 h.30, contre 39 h. jusque là).

- Réduction obligatoire du temps de travail pour les salariés concernés par une modulation de type II introduite par la loi de 1987.

est passée près d'un affaiblissement supplémentaire lourd de conséquences. L'absence d'accord aurait consacré l'éclatement des situations vécues par les salariés de la branche dans un domaine aussi déterminant que le temps de travail. Fort heureusement une issue positive a été trouvée à des négociations difficiles et bien mal parties. Si cela a été possible, c'est bien grâce à la CFDT, qui pour l'essentiel a été seule à négocier



patrons toutes les remises en cause. Ils allaient jusqu'à évoquer l'abandon des 38 h., des 37 h.30 et 37 h.45 pour s'aligner sur les 39 h. légales.

Dès le départ notre détermination et notre mobilisation, en particulier lors de la manifestation du 29 Mars sous les fenêtres de la Chambre patronale, vont enrayer la mécanique destructrice. Que de chemin parcouru depuis !

L'accord est, sauf sur le point du contingent individuel d'heures supplémentaires qui de 90 h. revient aux 130 h. légales (merci la CGT !), maintenu et amélioré :

- Acquisition de temps formation pour ces mêmes salariés.

- Encadrement plus strict du travail en continu pour raison économique et fixation de contreparties spécifiques pour répondre au caractère aléatoire de ce type d'organisation du temps de travail.

Les avancées sont certaines, et au-delà des dispositions avantageuses de l'accord, la plus importante est sans doute le renforcement de la Convention Collective Nationale. Régulièrement attaquée depuis plusieurs années, la CCN

et qui a su prendre toutes ses responsabilités.

Déjà en 1982 cette clarté dans la démarche avait permis d'enregistrer une réduction du temps de travail qui a fait de la chimie l'une des rares branches ayant franchi le seuil légal des 39 h. Il ne sera pas inutile de le souligner nettement au moment où les champions de la non-signature vont se répandre en contre vérités pour dénoncer l'accord tout en tentant de s'accaparer le mérite de ce qu'il permet d'engranger. Mais ça nous en avons tous l'habitude.

Jacques KHELIF

Syndicalisation

La force de progression des idées et des objectifs de la CFDT dans une entreprise réside dans le nombre de ses adhérents présents dans les ateliers et services

Vos collègues de travail ont de la sympathie pour le ou la cédétiste que vous êtes, ils votent même CFDT ! FAITES-LEUR FRANCHIR LE PAS et proposez-leur le bulletin d'adhésion CFDT.

LE TONUS DU 19 SEPTEMBRE

5000 cédétistes se sont retrouvés le 19 Septembre devant le siège de PEUGEOT pour rappeler au PDG CALVET qu'une modernisation c'est pas uniquement financier et économique, mais que cela doit s'accompagner d'une modernisation sociale avec des investissements et de véritables négociations.

Les Michelin avaient tiré la sonnette d'alarme au printemps 88, les Peugeot le rappellent en cet automne 89 : l'archaïsme patronal n'aura pas sa place dans l'Europe 92, et encore moins en l'an 2000. Le pari de l'intelligence c'est une place plus importante aux acteurs sociaux et au contractuel. Nous aurons certainement à

nous appuyer sur les accords interprofessionnels pour négocier dans toutes les branches des accords :

- permettant aux salariés et syndicalistes d'intervenir sur l'organisation du travail, le contenu des tâches, la formation, afin d'être des acteurs dans les processus de modernisation des entreprises ; la dynamique est déjà engagée dans le pétrole, le papier/carton, et va bientôt l'être dans la chimie.
- permettant aux salariés de maîtriser et de réduire

fession sur la maîtrise et réduction de leur temps de travail.

Enfin, Bernard PLANTIN a fait le point des négociations chimie à cette date (voir ci-contre l'issue de cette négociation). CONCRETISER NOS OBJECTIFS, c'est plus que possible. Des équipes syndicales avancent sur le terrain de la réduction du temps de travail, dans la maîtrise de l'organisation du travail, etc. Les clips de réalisations se sont enchaînés l'après-midi devant 5000 milit-



tants. Travailleurs des métaux, de la viande, de la chimie, infirmiers, etc. tous ces visages cédétistes sur leur lieu de travail, sentaient bon la vitamine, l'imagina-

tion et la force de propositions que nous sommes tous à la CFDT. C'est ce qu'a rappelé Jean KASPAR dans son discours de clôture en fixant nos priorités de rentrée : pouvoir d'achat, emploi, protection sociale.

La conclusion du Président de la FUC, Guy ROY, s'adressant aux 300 militants de la Féd en fin de matinée : « Il nous faut redresser la barre, et nous la redresserons. Des journées comme celles-ci traduisent notre volonté et notre action quotidienne... L'heure n'est plus à la morosité. Agissons camarades, agissons ensemble ».

La conclusion du Président de la FUC, Guy ROY, s'adressant aux 300 militants de la Féd en fin de matinée : « Il nous faut redresser la barre, et nous la redresserons. Des journées comme celles-ci traduisent notre volonté et notre action quotidienne... L'heure n'est plus à la morosité. Agissons camarades, agissons ensemble ».

leur temps de travail afin d'améliorer la qualité de vie tout en faisant pression pour développer l'emploi permanent ; les négociations sont engagées dans la chimie, le caoutchouc, la répartition pharmaceutique et les plastiques.

Prosper CHARBONNEL a enfoncé le clou pour le caoutchouc où le temps de travail est des plus élastique et soumis à la loi Michelin.

Pour la répartition pharmaceutique, Viviane GORVEL a souligné le besoin de règles dans cette branche afin de mettre un terme à l'éclatement des statuts et à l'alignement des nouvelles contraintes, et surtout pour ouvrir une fenêtre aux salariés de cette pro-

La conclusion du Président de la FUC, Guy ROY, s'adressant aux 300 militants de la Féd en fin de matinée : « Il nous faut redresser la barre, et nous la redresserons. Des journées comme celles-ci traduisent notre volonté et notre action quotidienne... L'heure n'est plus à la morosité. Agissons camarades, agissons ensemble ».

La conclusion du Président de la FUC, Guy ROY, s'adressant aux 300 militants de la Féd en fin de matinée : « Il nous faut redresser la barre, et nous la redresserons. Des journées comme celles-ci traduisent notre volonté et notre action quotidienne... L'heure n'est plus à la morosité. Agissons camarades, agissons ensemble ».

La conclusion du Président de la FUC, Guy ROY, s'adressant aux 300 militants de la Féd en fin de matinée : « Il nous faut redresser la barre, et nous la redresserons. Des journées comme celles-ci traduisent notre volonté et notre action quotidienne... L'heure n'est plus à la morosité. Agissons camarades, agissons ensemble ».

Jean-Pierre COCAULT

Visiteurs médicaux

Le dépliant contact des VM est réalisé, il situe le travail important réalisé par la CFDT pour leur job.

C'est un outil de SYNDICALISATION pour chaque section pharmacie et syndicat. 10 000 exemplaires à distribuer dans le trimestre. Prenez-les en nombre à la FUC.

Caoutchouc

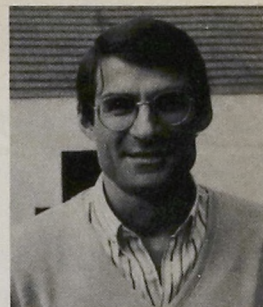
Le 21 Septembre les patrons étaient sourds face à nos propositions. Après une première étape de sensibilisation dans les entreprises sur la MAÎTRISE ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : 40 000 tracts, conférence de presse sur « l'élasticité du temps de travail et mainmise Michelin sur la Chambre patronale ». Il s'agit de faire monter la pression pour la paritaire du 8 Novembre.

« Initiatives fédérales »

Les 21 et 22 Novembre, 250 militants de la FUC vont échanger et débattre à BELLEVILLE sur l'ORGANISATION DU TRAVAIL, à partir d'expériences d'entreprises, d'interventions d'experts et de syndicalistes étrangers. Jean KASPAR interviendra également.

Europe

La CFDT et les militants de la FUC ont participé au rassemblement de Bruxelles le 18 Octobre pour accélérer la dynamique de construction de l'Europe Sociale. Nous en avons bien besoin pour le processus de réduction du temps de travail où la France est dans le peloton de queue.



automne 89

LES SALAIRES AU COEUR DE NOTRE ACTION REVENDICATIVE

Relancer notre action revendicative

Novembre/Octobre sont des mois importants pour l'action revendicative : préparation des négociations salariales et durée du travail dans le cadre de l'obligation de négocier, préparation aussi des discussions sur le plan de formation de l'année suivante.

Cette année les salaires connaissent une importance particulière, et c'est normal. Après plusieurs années de rigueur, d'austérité diront certains, dues aux difficultés des entreprises, aux restructurations et baisses d'effectifs, à la lutte contre l'inflation, il semble s'ouvrir une période nouvelle. Les résultats de la plupart des entreprises sont bons ou même très bons, l'inflation a été ramenée à 3 ou 4%, une grosse partie des restructurations est derrière nous. Il est tout à fait logique que la lutte pour les salaires revienne au premier plan.

Les salaires, oui ! Mais le reste ?

Pour la CFDT cette action doit connaître une grande ampleur sans pour autant oublier d'autres objectifs qui restent prioritaires, et en tout premier lieu l'emploi.

Comment gagner sur les salaires en maintenant nos revendications sur l'emploi, les conditions de travail ? Comment, à vouloir progresser sur tous les fronts, ne pas diluer notre revendication dans un ensemble trop complexe et vécu parfois comme contradictoire ? Le problème est réel, et c'est pour cette raison que la FUC, depuis plusieurs années, réfléchit à une nouvelle politique salariale.

Une nouvelle politique salariale.

Certains pensent « c'est bien beau tout ça... mais ce qui nous importe, c'est ce qui figure au bas de la fiche de paie,

dans la case « net à payer ». Et ils ont raison ! Mais ce qu'il nous faudra expliquer, c'est que ce fameux « net à payer » est le résultat d'un grand nombre de facteurs qui influent directement sur les salaires. Aujourd'hui notre lutte pour les salaires tend tout autant à obtenir une augmentation qu'à maîtriser ces facteurs, ces éléments, dont la rémunération sera le résultat. C'est tout l'enjeu de notre action.

Une revendication à deux faces

- une revendication 90 chiffrée, précise et mobilisatrice ;
- une revendication d'une nouvelle négociation salaires, d'un changement de règle de cette négociation.

Si nous ne le faisons pas, nous laisserions aux patrons la possibilité de nous cantonner dans une négociation périphérique, ne portant pas sur l'essentiel. Aux syndicats : la négociation de quelques% de plus ; aux patrons : la maîtrise de l'ensemble de la rémunération. Oh ! on peut comme d'autres, réclamer 2000 fr. pour tous et conclure à 400 ou 500 fr., mais ça n'aura rien changé. Notre crédibilité n'y aura pas gagné grand chose.

Une nouvelle négociation pourquoi ?

Parce que pour nous le salaire est lié à 3 facteurs :

- le pouvoir d'achat ;
- la qualification ;
- les résultats de l'entreprise.

Notre revendication doit articuler, équilibrer ces 3 éléments et la négociation doit donc porter sur ces 3 points. **Le pouvoir d'achat** : nous réclamons dans tous les cas son maintien, le contraire n'est pas admissible.

La qualification : son évolution doit correspondre à une augmentation du pouvoir d'achat. D'autant plus au-



NOTRE REVENDICATION CHIFFREE POUR 90 :

- 4% liés à l'inflation prévisible pour 90 ;
- 2% d'augmentation de pouvoir d'achat liés aux résultats, à la croissance.

Conformément à nos valeurs et objectifs : **priorité aux bas salaires, lutte contre les inégalités**, nous avons traduit cette revendication au niveau d'un salaire pivot de 11 500 fr, c'est-à-dire que les 6% précités sont appliqués à 11 500 fr. et ensuite transposés en une revendication en somme fixe et pourcentage à tous les salaires.

Cela donne une revendication de 350 fr. et 3% pour tous, soit à :

6 000 fr.	cela donne :	6 540,50 fr.,	soit + 9%
8 000 fr. » »	:	8 600,50 fr.,	» + 7,50%
11 500 fr. » »	:	12 205,50 fr.,	» + 6,1%
13 000 fr. » »	:	13 750,50 fr.,	» + 5,77%
15 000 fr. » »	:	15 810,50 fr.,	» + 5,4%

jourd'hui que les qualifications, liées à l'organisation du travail, aux technologies, aux diversifications des produits, évoluent très vite. Si nous voulons que la motivation suive, il faut que ces évolutions aient une traduction salariale. C'est de cette façon que nous obtiendrons une véritable évolution de carrière.

Les résultats : ils sont liés à toute une série de facteurs, la productivité, les effectifs, la qualité, les investissements, etc. Tout le problème sera dans les choix de redistribution de ces résultats. C'est à ce niveau qu'on pourra faire valoir le mieux nos objectifs : priorité aux bas salaires, réduction des écarts hommes/femmes, l'emploi dans l'en-

treprise et la durée du travail, la formation professionnelle, l'investissement, etc.

Parallèlement à cette revendication de fond, la FUC-CFDT a déterminé une revendication pour 90 (voir encadré). A ces chiffres 90 nous ajoutons :

- le rattrapage 89 résultant de la différence entre ce que nous avons obtenu en 89 et l'inflation réelle de cette année là + 1% d'augmentation du pouvoir d'achat (voir revendication fédérale 88) ;

- une clause de sauvegarde en cas de dérapage inflationniste ;

- une limitation de l'intéressement qui dans certaines entreprises atteint des sommes de plus en plus importantes, mais exonérées de charges sociales, ce que nous ne pouvons pas admettre. D'autant, que le patronat utilise l'intéressement par facilité pour obtenir une relative paix sociale.

C'est à partir de cette base que les sections syndicales élaboreront leur propre revendication après débat avec les adhérents et les travailleurs.

Notre revendication sera développée dans les branches.

Salaires et conventions collectives

Depuis des années, l'ossature, la base même de nos conventions collectives que sont les salaires en relation avec les classifications, connaissent de graves défaillances. Plusieurs raisons se sont conjuguées pour en arriver là :

- la crise, le « tout entreprise », vent d'Ouest qui souffle très fort et qui ne supporte pas le système conventionnel ;

- l'obligation de négocier qui, si elle est une excellente chose, force à une transformation du contenu conventionnel ;
- enfin les politiques patronales qui, refusant de négocier les salaires réels, ont tué à petit feu les grilles de salaires minima.

Devons-nous laisser faire ? Certainement pas !

Les salaires conventionnels sont une

nécessité. Ils permettent de concrétiser nos objectifs de garanties collectives, de solidarité et de lutte contre les inégalités.

Il nous faut revendiquer et obtenir une nouvelle négociation salaires, qui elle seule nous permettra d'inverser radicalement cet état.

Qu'est-ce que cela signifie ? Transformer les négociations et accords de branches, non pas en vue de dicter, tel ou tel résultat aux entreprises, mais en vue de **donner aux négociations d'entreprises toutes leurs possibilités**. Les futurs accords de branches doivent ainsi donner aux équipes locales des orientations, **les garanties permettant une véritable négociation d'entreprise**.

En obtenant cela, nous redonnerons aux CCN un rôle et une importance véritable. Nos grilles de minima retrouveront leurs fonctions premières d'être une base des grilles de salaires d'entreprises, une garantie à l'embauche.

Notre revendication d'une nouvelle politique salariale, d'une nouvelle négociation, doit être mise en avant dans les branches, dans les entreprises.

Nos adhérents dans cette démarche ont une action privilégiée à mener :

- intermédiaire entre la CFDT et les travailleurs(ses), ils sont les vecteurs efficaces pour débattre ;

- cellule de base de notre syndicalisme, ils doivent être interpellés, écoutés, afin que nous affinions nos propositions. Ils sont également l'élément mobilisateur afin de peser plus efficacement sur le patronat.

Nous avons aujourd'hui une situation et des moyens qui nous permettent d'aller de l'avant.

Alors n'hésitons pas, introduisons nous dans la brèche, et imposons notre nouvelle politique salariale.

Bientôt sera disponible un numéro d'Initiatives Syndicales consacré à la politique salariale.

N'hésitez pas à le demander aux militants CFDT.

Bernard DRILLON

(voir également en pg 8 le point sur EMPLOIS-SALAIRES-PROFITS)

HALTE AUX ACCIDENTS DANS LA PETROCHIMIE



interventions de colmatage sur des vannes qui fuient et où circule de l'hydrogène sous pression (accident ORKEM à Rouen).

Procédures et consignes

Depuis le début de l'année 1989 les accidents graves se succèdent dans nos industries, et particulièrement dans la chimie et le pétrole. Le dernier recensement, fait en Septembre, montre que ces accidents touchent 19 établissements de grands groupes industriels. Les 10 sociétés concernées sont : ORKEM, EXXON CHEMICAL, SOLVAY, MOBIL, RHONE-POULENC, ATOCHEM, ELF, SHELL, MICHELIN, AIR LIQUIDE.

Ces accidents ont fait au total 17 morts et une vingtaine de blessés, dont certains atteints très gravement (brûlures). Il ne s'agit pas d'une coïncidence malheureuse ou d'une quelconque fatalité. Cinq causes principales, centrées autour de l'organisation du travail, nous semblent être à leur origine.

Etat des installations et surproduction

Les entreprises fonctionnent à plein rendement, et les directions refusent d'arrêter une partie des unités de fabrication pour satisfaire à l'entretien préventif tel que cela est prévu dans les plans de maintenance. Cela entraîne, par exemple, des

Non respect des procédures, car impossibilité de le faire eu égard à la nécessité de produire. Pour aller plus vite, on court-circuite des sécurités. Plus grave, il semblerait que les procédures de mise en marche, d'arrêt ou de maintenance, ne soient pas toujours comprises des opérateurs, ou tout simplement pas à jour. L'analyse de l'accident (2 morts) par la méthode de l'arbre des causes faite chez EXXON à Notre Dame de Gravenchon, met l'accent sur la non compréhension des procédures et les conditions dans lesquelles les consignes sont appliquées.

Les effectifs

Le manque d'effectifs et le fait de la non transmission des connaissances au moment des réductions de personnel entre les anciens opérateurs qui connaissent bien l'installation et les nouveaux qui en ont une connaissance théorique, pèse d'un poids important aujourd'hui dans la conduite des installations. L'analyse de l'accident d'EXXON souligne que le personnel connaît mal l'installation. L'évolution rapide des technologies et l'insuffisance de formation sont des facteurs à prendre en compte.

La conception des installations

Plusieurs accidents ont pour origine un défaut de conception de l'appareillage. La possibilité de supprimer des sécurités qui n'ont pas pour effet d'arrêter l'appareil ou la machine pose le problème de la conception en bureau d'étude (l'accident de Tchernobyl en est l'exemple le plus grave à ce jour).

L'expérience et les statistiques montrent que l'ouvrier ou le technicien responsable d'une telle installation sera tenté de passer outre aux consignes pour de multiples raisons (retard pris dans

soin de coupables. A notre avis, il est préférable de parler de l'incidence du facteur humain dans la conduite des installations, ce qui permet d'aborder la façon dont est conçu le matériel et qui travaille avec.

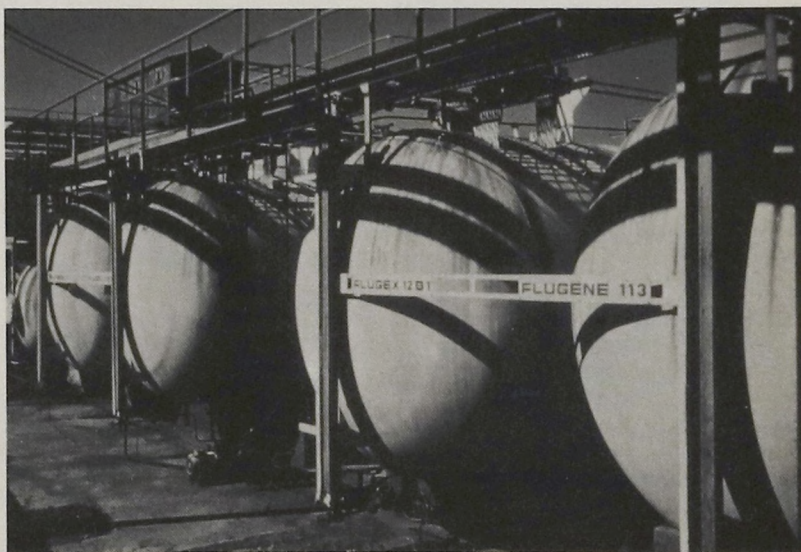
L'utilisation de la sous-traitance

La sous-traitance s'est fortement développée depuis dix ans. Dans les accidents répertoriés, la sous-traitance figure en bonne place.

Il existe une sous-traitance qualifiée et certifiée pour intervenir dans les raffineries et les usines chimiques. On ne fait pas toujours appel à elle et l'on voit sur les grands sites industriels toutes sortes d'entreprises extérieures qui interviennent, sans savoir qui les contrôle et ce qu'elles font, sans connaître le niveau de qualification du personnel employé.

venus à du personnel de l'entreprise utilisatrice et à du personnel de l'entreprise intervenante, le personnel des entreprises intervenantes a eu de 4 à 20 fois plus d'accidents mortels que les salariés des entreprises utilisatrices. Il ressort de la même enquête que sur 3 sites chimiques marseillais 76% des accidents du travail sont survenus au personnel extérieur et ceci bien qu'ils y effectuent 5 fois moins d'heures que le personnel de l'entreprise lui-même. Une limitation et un contrôle efficace de la sous-traitance est nécessaire.

La plupart des établissements où sont survenus ces accidents sont classés comme installations dangereuses (directive SEVESO). Ils présentent des dangers importants pour l'environnement et les salariés. Un accident peut dégénérer en catastrophe. Heureusement cela n'a pas été le cas, mais la fréquence des accidents nous inquiète car



l'exécution des travaux, d'où remise en route rapide de la machine). Faut-il pour autant parler d'erreur humaine ? Alors qu'il devrait être impossible dans ces conditions de remettre en marche une installation. Nos patrons invoquent trop souvent l'erreur humaine. Ils ont be-

Il est urgent de faire un examen approfondi de cette réalité. Une étude récente du Ministère du travail montre que le personnel de sous-traitance est très exposé. Elle précise que dans 8 entreprises utilisatrices, où il a été possible de comparer le nombre d'accidents mortels sur-

elle fait apparaître un dysfonctionnement profond dans l'organisation du travail. Vouloir la réduire à une seule cause serait grave. Il faut au contraire en tirer les leçons pour poser les vrais problèmes et trouver les bonnes solutions.

Pierre BOBE

LE MORAL RECHAPÉ DES MORVANDIAUX

Situé à AVALLON, au Nord du Morvan, PNEU LAURENT est la plus importante entreprise de l'Yonne (1068 salariés). Issue d'une petite affaire des années 50, en difficulté dans les années 70, elle devient alors filiale de MICHELIN.

Spécialisée uniquement dans le rechapage, la société occupe la 2^e place au sein du groupe MICHELIN comme rechapageur, et la 1^{re} place au plan national dans cette même branche d'activité. En prenant son contrôle, MICHELIN a donc renforcé sa position au plan national et au plan européen dans cette spécialité.

Si Clermont-Ferrand a modernisé l'entreprise et assaini sa situation financière, le renouveau de la société, depuis quelques années, est dû plus au travail de sa main d'œuvre morvandelle et immigrée, qu'à une maîtrise MICHELIN qui préfère plus le mot « garde-chiourme » à celui de « dialogue ». Et faibles salaires, cadences soutenues, peur du chef, sont ici comme à Clermont une réalité quotidienne. Enfin la direction tolère les organisations syndicales parce que la loi l'y oblige, mais aucune négociation sérieuse n'a lieu ! La CGT reste très minoritaire, et seule la CFDT représente une force syndicale réelle, mais au prix d'une lutte incessante, cependant notre progression est constante : 42 voix en 87 aux élections DP et 323 voix en Mars 89 aux élections CE. Nous avons 7 sièges sur 7 en DP et 4 sièges sur 8 au CE. La CGT fait 24 voix au CE et la liste « soutien à l'Amicale » (liste patronale) 79 voix ! Il faut noter une participation record chez LAURENT, 442 votants sur 766 inscrits au 1^{er} collège, 3 fois plus de votants qu'en DP ! « Le silence encourage la répression », chez LAURENT cette citation a pris du plomb dans l'aile !

41 h 20 par semaine

Si le personnel administratif effectue 39 h. par semaine, horaire à la journée, les agents de fabrication travaillent en équipes : 394 hommes et femmes sont en 2 x 8 et 150 hommes en 3 x 8 avec un horaire moyen de 41 h.20 de présence par semaine (temps de casse-croûte compris). Evidemment pour la direction l'horaire est de 38 h.62 car elle refuse de tenir compte du temps de pause ! Précisons qu'il existe un accord de modulation des horaires (signé en 84 par la CGT) pour la fabrication qui

instaure une période faible de Janvier à Juin, et une période forte de Juillet à Noël avec 11 samedis matin par équipe. Il faut signaler que la CFDT a paraphé cet accord en Janvier 89 après avoir fait préciser que « toute programmation initiale ne pourra être modifiée qu'après accord des parties signataires », afin de contrôler éventuellement un allongement des horaires. Cela n'a pas empêché évidemment les heures supplémentaires « volontaires » dans certains ateliers. L'objectif reste cependant la suppression des samedis.

Des salaires autrement bas

Quant aux salaires, les chiffres parlent d'eux-mêmes : les agents gagnent entre 4800 et 5500 fr., toutes primes comprises ! A cela s'ajoutent 2 primes semestrielles dont le montant est fonction d'une notation archaïque : esprit maison, disponibilité, esprit d'initiative, etc. Le cumul de ces 2 primes est de 2000 à 3000 fr ! Seuls les collaborateurs ont le 13^e mois. Notre action a cependant permis d'obtenir 1% par année d'ancienneté dès un an de présence, une prime de nuit depuis Janvier (le salaire était le même de jour comme de nuit !) et le paiement de 3 jours de carence maladie (mais de manière définitive). Si le slogan de l'entreprise est « PNEU LAURENT, des pneus autrement neufs », on peut ajouter avec des « salaires autrement bas » !



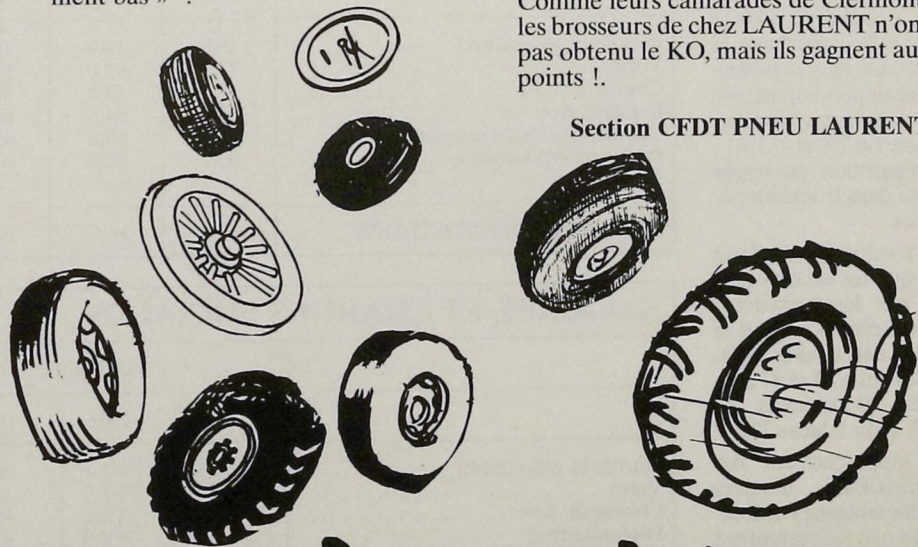
Ras le bol

En Juin 89 la direction remettait en cause la méthode de calcul de la prime de production des « brosseurs poids-lourds » (20% de leur salaire en dépend !). Certains pouvaient perdre 300 fr et plus par mois ! Avec le soutien de la CFDT ils décident de se mettre en grève. Durant 4 jours, débrayages de 2 h. et 4 h. par équipe, assemblées et tours d'ateliers se succèdent. La production poids-lourds s'arrête totalement plusieurs heures par jour, du jamais vu chez PNEU LAURENT. 150 travailleurs participent à ces débrayages, dont tous les brosseurs. Les contremaîtres mangent des sandwiches à midi à la cantine.

La direction dit n'avoir pas été comprise et accepte de retarder l'application de sa nouvelle méthode de calcul.

Un premier coup a été donné, mais à long terme rien n'est réglé. La lutte sera longue ! Quelle satisfaction cependant d'avoir relevé la tête ensemble, la direction n'en est pas encore revenue. Avoir été obligée de s'expliquer devant des travailleurs, quelle claque ! Mais qui refuse de discuter et de négocier ? Comme leurs camarades de Clermont, les brosseurs de chez LAURENT n'ont pas obtenu le KO, mais ils gagnent aux points !.

Section CFDT PNEU LAURENT



EMPLOIS SALAIRES PROFITS

Plusieurs études récentes confirment que depuis 1983, le partage entre les gains destinés aux salariés et ceux destinés à l'entreprise (investissements), ainsi qu'à ses propriétaires (dividendes), s'effectue au détriment des salariés.

Dans le tableau I présenté ci-contre, on voit que la part de la richesse créée par l'entreprise (= la valeur ajoutée) qui a été distribuée aux salariés (= coût salarial) se réduit de 2,3 points entre 85 et 87, alors que l'entreprise et ses propriétaires récupèrent ces gains pour leur compte (taux de marge + 2,3%).

Cette évolution observée pour l'ensemble de l'économie nationale se retrouve également dans tous les secteurs d'activité couverts par la fédération. Cependant, dans le verre et le caoutchouc, la part salariale a régressé de façon plus importante que dans la moyenne nationale (-6,7% et -5,3%) ; la répartition est restée stable dans le secteur pétrolier.

Ces résultats ne signifient pas que les salaires perçus par les travailleurs ont été réduits puisque la masse des salaires bruts versés entre 85 et 87 augmente globalement de 8,7% (voir tableau II).

Le rapprochement des informations données par les tableaux I et II indique que les entreprises ont amélioré leur efficacité économique globale (productivité, technicité des produits, service aux consommateurs...), et

que les fruits de cette amélioration ont pour l'essentiel échappés aux salariés, alors que ceux-ci contribuent largement aux progrès réalisés.

Il sera utile de s'appuyer sur une analyse semblable pour aborder les prochaines négociations salariales.

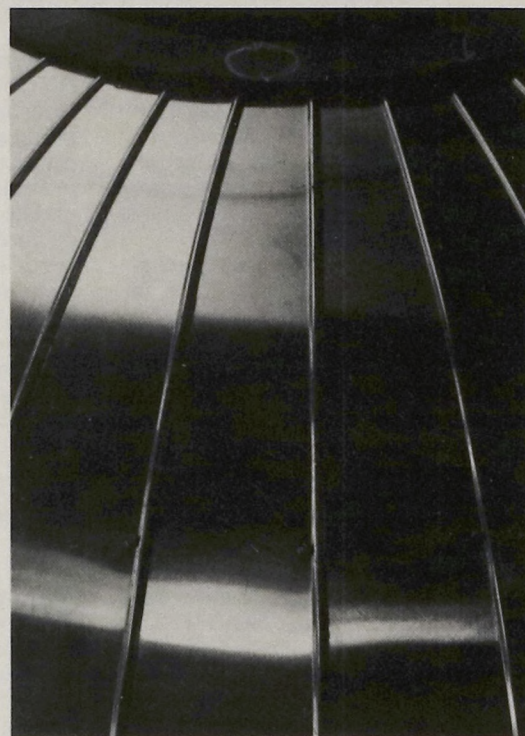
Toutefois, il faut se méfier des discours simplificateurs. Les tableaux ci-contre indiquent des différences notables suivant les secteurs d'activités. Des différences tout aussi importantes existent entre les entreprises. Il est donc indispensable de mener, dans chaque entreprise, une analyse spé-

cifique de l'évolution du partage salaires/profits.

Compte-tenu de sa technicité, cette analyse mérite d'être faite avec l'appui de l'expert comptable désigné par le comité d'entreprise.

Enfin, il faut garder présent à l'esprit que la part qui revient aux salariés évolue en fonction du niveau des salaires et du nombre de salariés. Or, dans plusieurs secteurs couverts par la fédération, le nombre de salariés a baissé de façon importante entre 85 et 87 : -10% dans le secteur pétrolier ;

- 3,7% dans la chimie de base ; - 2,4% dans le verre.



Compte-tenu de l'embellie économique, il est possible aujourd'hui de redéfinir de nouvelles règles de partage qui permettent à la fois une évolution des revenus et des mesures pour améliorer

la situation de l'emploi. Cependant les résultats obtenus dépendront en grande partie de la dynamique revendicative que chacun saura créer dans son entreprise.

Yves LEGRAIN

LE PARTAGE SALAIRES/PROFITS (sources : Liaisons Sociales)

(En %)

	COUT SALARIAL/VALEUR AJOUTEE			TAUX DE MARGE		
	1985	1986	1987	1985	1986	1987
Pétrole et gaz naturel	15,8	16,9	15,9	9,7	0,7	8,1
Verre	71,3	69,0	64,6	24,1	26,3	30,6
Chimie de base	58,1	57,6	48,8	36,6	37,0	39,6
Papier/carton	68,8	64,8	66,0	25,7	29,8	
Caoutchouc/matières plastiques	74,1	69,6	69,1	21,2	25,7	26,2
Parachimie/pharmacie	67,2	65,0	64,9	27,0	29,5	30,0
ENSEMBLE DES SECTEURS	68,6	67,7	66,3	24,3	25,3	26,6

SALAIRES ET CHARGES SOCIALES

(En MILLIONS DE F)

	SALAIRES BRUTS			CHARGES SOCIALES		
	1985	1986	1987	1985	1986	1987
Pétrole et gaz naturel	9 256	+1,1	-2,7	4 305	+1,6	+3,1
Verre	6 346	+1,9	+2,1	2 631	+2,2	+1,3
Chimie de base	17 774	+4,1	+4,8	8 216	+3,6	+0,7
Papier/carton	10 723	+4,3	+4,3	4 440	+5,6	+3,7
Caoutchouc/matières plastiques	18 143	+5,0	+4,1	7 497	+5,1	+4,0
Parachimie/pharmacie	23 991	+4,6	+5,1	9 839	+5,1	+5,2
ENSEMBLE DES SECTEURS		+5,8	+2,7		+5,5	+2,3