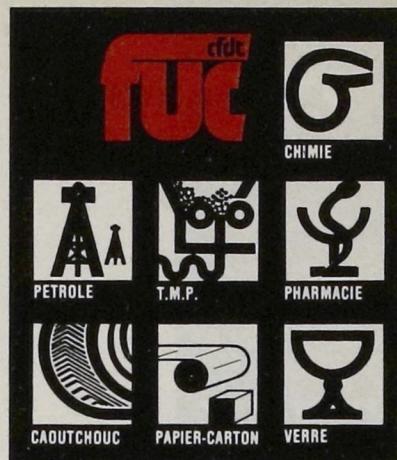


initiations

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 9 DECEMBRE 1988



FORMATION ET QUALIFICATION



**Sensibiliser aux enjeux
de la formation.
S'impliquer dans
la construction des
plans formation**

**LES PRIORITES DE
FORMATION DANS LES
PLASTIQUES ET LE
PAPIER CARTON** p. 2 et 3



**DOSSIER
CONSTRUIRE LA
FORMATION** p. 4 et 5

**CONDITIONS DE TRAVAIL
CANSON : LA CFDT
S'IMPOSE DANS LA
MODERNISATION** p. 6

**ACTION
DEFENSE DE L'EMPLOI
A NOGUERES**



**Mobilisation sur le
pouvoir d'achat** p. 7

**EUROPE
ET FORMATION** p. 8



CLASSIFICATIONS DANS LA PHARMACIE UN ECHEC DE PLUS, 20 ANS POUR

Qualification et formation, des enjeux importants

LE MAINTIEN DE SON EMPLOI

Face à la révolution des techniques et de l'organisation du travail, la qualification de chaque salarié est un atout primordial qui lui permet d'être présent dans les métiers pleins et entiers de son entreprise. Les patrons, eux, préfèrent embaucher des jeunes qualifiés (BAC, BAC + 2...) et se limiter à la formation de l'encadrement. C'est plus simple et cela demande moins de moyens que de mettre en place une politique de qualification pour l'ensemble des salariés. Il nous revient d'alerter les travailleurs sur ce qu'il y a au bout de cette absence de politique de qualification : l'exclusion. Un effort de sensibilisation important est à mener, particulièrement dans la T.M. P. et le Caoutchouc où la politique de formation est squelettique depuis de nombreuses années.

CHANGER LE TRAVAIL

Les changements dans l'organisation du travail se feront sur la base de « qui maîtrise le processus de fabrication ? ». Le savoir peut être donné à quelques uns ou à tous les membres de l'équipe de travail. Donner à tous la capacité de maîtriser les différentes données de son travail doit permettre plus d'intérêt, responsabilité et autonomie aux salariés, en sortant du taylorisme et des systèmes hiérarchiques pesants.

PREPARER 1992

La qualification des salariés sera un des principaux facteurs de la restructuration européenne qui se mettra en place avec le grand marché. Autant de raisons de sensibiliser les travailleurs aux enjeux de la qualification et de s'impliquer dès la construction des plans formation.

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

Le 17 Novembre, nous avons fait un constat d'échec des négociations sur les classifications, 11^e et 12^e projet depuis 20 ans !

Nous étions favorables à la signature de cet accord après consultation des sections. Bien que pas totalement satisfaisant, nous considérons que ce projet constituait une avancée importante, d'autant que nous avions obtenu satisfaction sur de nombreux points (voir auprès de vos délégués). Deux raisons principales motivaient notre choix :

- 1) La logique de l'accord qui reconnaissait la qualification des salariés par

un système de classement en niveau selon des critères classants communs à toute la grille. Ce n'était plus le poste de travail qui était classé, mais la qualification nécessaire, et réellement mise en œuvre pour exercer le travail.

- 2) La dynamique de négociation que l'accord imposait dans les entreprises, et la revalorisation du rôle de la CCN aujourd'hui obsolète.

Si nous n'avons pas signé, c'est que nous étions seuls à le vouloir, aucune organisation ne signant pour des raisons diverses, et le SNIP ayant fait savoir dès le début qu'il ne

souhaitait pas signer avec une seule organisation.

Ce projet d'accord imposait une dynamique et un rapport de force dans les entreprises pour qu'il soit correctement appliqué, n'ayant aucune illusion sur la volonté patronale de l'appliquer sans le rapport de force nécessaire.

En signant dans ces conditions nous allions à l'échec dans les entreprises et courrions le risque que la logique patronale dénature le fond de l'accord en l'appliquant dans l'arbitraire.

Nous déplorons cette situation, ne voyant plus bien comment parvenir à



DEVELOPPER LA FORMATION, UNE PRIORITE POUR LE PAPIER

En cette période de fin d'année, les CE, CCE, sont appelés à donner leurs avis sur les plans de formation, cette consultation est importante. La formation est l'outil privilégié des salariés pour faire face à ces transformations. La profession a signé récemment avec le Ministère de la formation, une convention de développement.

Qu'est-ce qu'une convention de développement ?

C'est un texte signé entre le Ministère concerné et les Chambres patronales du Papier-Carton.

Les Organisations syndicales sont consultées. Il prévoit des opérations particulières de formation, définitions d'axes prioritaires, domaines concernés, développement des budgets des entreprises ; en contrepartie, l'Etat participe financièrement à ces opérations.

Ainsi, une entreprise qui désire augmenter son effort de formation, dépose un projet, et s'il est accepté, bénéficiera de l'aide

de l'Etat. En l'occurrence, la convention prévoit 100 000 heures de plus chaque année pendant 3 ans, une subvention de 20 millions de francs.

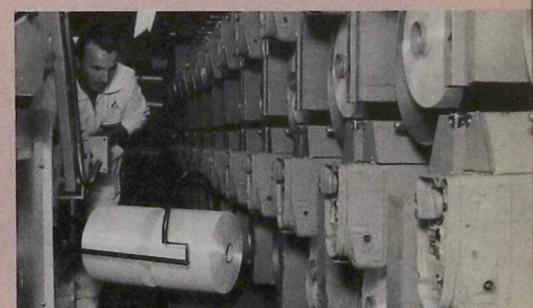
Les Commissions formation, les militants et adhérents sont directement concernés.

En effet, si nous voulons peser, influencer les projets pour qu'ils répondent aux véritables besoins, pour qu'ils aident les tra-

battre, s'interroger, pour déterminer les actions appropriées.

Les domaines concernés.

La convention prévoit : « Les actions de formation doivent, en particulier, favoriser et accompagner l'introduction des nouvelles technologies et les changements dans l'organisation du travail qui engendrent des besoins de compétences dans les do-



vailleurs dans une meilleure maîtrise des évolutions auxquelles ils sont confrontés, il faut que nous participions à leur élaboration.

Les adhérents dans les groupes d'expression, les militants dans les sections, les commissions formation, doivent en dé-

maines suivants :

- mise en œuvre de procédés nouveaux ;
- utilisation de matériaux nouveaux ;
- conduite des installations automatisées ;
- robotique ;
- gestion de la maintenance informatisée ;
- gestion de la qualité ;



PHARMACIE, RIEN !

des classifications adaptées à la période, d'autant que certaines organisations sont pour un retour à une grille classique (parodie) emploi par emploi.

Toutefois l'unanimité existe sur la nécessité de revoir les classifications de la pharmacie, nous nous attacherons à y parvenir, sachant que plus le temps passe, plus la situation devient difficile, chaque entreprise négociant sa propre grille rendant ainsi une harmonisation de la CCN de plus en plus complexe.

Bernardette NOUVELLOT

-CARTON

- gestion des services logistiques informatisés ;
- techniques de commercialisation et développement du commerce international ;
- techniques de communications, d'animations et de formations.

Ces actions pourront inclure une mise à niveau de formation générale. La reconnaissance des nouvelles qualifications ainsi acquises doit être obtenue, à nous d'en discuter.

Les suites.

Une fois les plans adoptés, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi sera informée des différentes opérations envisagées. Nous aurons besoin des remontées des entreprises : domaines concernés, moyens mis en œuvre, les salariés concernés, les mesures particulières concernant les postes, l'évolution des qualifications, le temps et le nombre de personnes envisagées, etc. etc.

Une telle convention peut être un moyen important pour avancer nos propres objectifs.

Bernard DRILLON

INVESTIR DANS LA QUALIFICATION DES O.S.

Les plastiques sont un secteur d'avenir autour des matériaux nouveaux, des composites qui se substituent de plus en plus aux métaux et anciens matériaux dans notre vie de tous les jours : voiture, habitat, emballage... La Transformation des Matières Plastiques est une des seules branches de la FUC qui ait été créatrice d'emplois ces dernières années (116 000 salariés en 1981, 122 000 aujourd'hui).

La FUC-CFDT, ne s'auto-satisfait pas de la situation actuelle. Ce nouveau secteur a du mal à affirmer son identité, coincé

coopérations avec des chimistes et métallurgistes. En ce qui concerne le développement, la profession doit investir dans le commercial et des métiers de suivi technique. Des plasturgistes étrangers travaillent déjà en Bretagne auprès du marché agro-alimentaire pour offrir leurs produits en fonction de chaque client, idem dans l'automobile.

Formation des « moins qualifiés ». Les yeux rivés sur le court terme, les patrons de la TMP n'ont jamais pris les moyens de former leurs salariés. Aujourd'hui, face à la muta-



entre les pétrochimistes (matières premières) et les industries affirmées autour d'un produit (automobile, électronique, agro-alimentaire). Dans ce secteur éclaté, 3800 entreprises, trop de patrons se considèrent « sous-traitants », et ne veulent pas dépasser cette situation. Ils doivent néanmoins investir massivement à 2 niveaux : la recherche et le développement, la formation et qualification des salariés, sinon ils aborderont l'Europe de 92 avec 10 longueurs de retard, et une fois de plus l'emploi trinquerai.

Recherche et développement : Trop de patrons de la TMP se complaignent dans la fabrication au jour le jour et sur deux ou trois produits ou clients. Quand le produit est dépassé technologiquement ou plus à la mode, ou que le client a trouvé ailleurs, l'entreprise ne peut plus rebondir, idem pour l'emploi. La profession doit faire sa place en matière de recherche et trouver des

tion des techniques et produits, ces mêmes patrons disent « vous n'êtes plus dans la course pour l'avenir, nous préferons embaucher de jeunes bacheliers ». L'enjeu est de taille, il y a 60 000 ouvriers et ouvrières spécialisés dans la TMP et il convient d'engager une politique de qualification d'envergure si nous ne voulons pas assister à leur exclusion progressive.

La FUC intervient auprès de l'UNIMAP et des Pouvoirs publics afin que des mesures spécifiques soient prises dans cette profession, et viennent renforcer les actions de PLASTIFAF qui restent trop limitées dans des formations ponctuelles : 40 h. ou 80 h. de formation sur « défaut 0 » - « autocontrôle »....

La force de l'intervention de la FUC pour obtenir cette formation des O.S. réside essentiellement dans la prise en charge dans votre entreprise de la campagne de sensibilisation, avec les tracts fédéraux sur les enjeux.

Jean-Pierre COCAULT

Droguerie vétérinaire

Salaires 88 :

- Réels : + 2,8%
 - Minima : + 5,26% au K.120, et + 2,8% au K.330
 - RMMGK = K 28,368 + 6,938 (330 - K)
 - au K.120 : 4861 fr.
 - au K.300 : 8719 fr.
- Accord signé par la CFDT.

Caoutchouc

Une campagne fédérale de sensibilisation sur la maîtrise et réduction du temps de travail est menée actuellement dans cette branche. Face au « tout entreprise » actuel (recrudescence des heures supplémentaires et statuts précaires), nous devons obtenir des négociations et règles dans la branche.

T.M.P.

- Campagne de sensibilisation sur la formation des « moins qualifiés ».
- Paritaire salaires. Une avancée de l'UNIMAP sur le point de raccordement de la grille au coeff.185 et une revalorisation de 3% des minis pour 88, soit 4550 fr. au coeff.130, et 5770 fr. au coeff.195. La FUC n'a pas signé cet accord. Nous attendons la concrétisation d'une politique de qualification forte des O.S. qui permette une évolution de carrière autre que celle du SMIC.

Chimie

A l'issue d'une parodie de négociation, la Chambre patronale maintient ses « propositions » sur les salaires pour 1989 :

- 2,5% sur les minis (1,25% au 01/03/88)
- 1,25% au 01/09/88
- 1,5% de « suggéré » sur les réels.

CONSTRUIRE LA FORMATION

S'il est un domaine que tout le monde s'accorde aujourd'hui à juger essentiel, c'est bien celui de la formation professionnelle. Cela se traduit par une attention aussi résolue que nouvelle, marquée aux filières techniques de la scolarité et par la mise en avant de la nécessité de développer la formation permanente. Une situation qui ne doit rien au hasard, mais qui s'explique par les mouvements profonds qui remodèlent le travail et qui placent plus d'un responsable patronal, politique, et beaucoup d'entre nous, au pied du mur des carences d'hier.



Le temps des remises en cause

Les changements qui interviennent dans les techniques de production, de gestion, les exigences en matière de qualité, de productions diversifiées, la volonté de limiter les stocks en répondant « juste à temps », bouleversent le paysage des habitudes installées. Durant des années, l'expansion de l'industrie de notre pays s'est établie pour l'essentiel, sur la base de la parcellisation des tâches, du travail à la chaîne, et de la déqualification. La volonté de maintenir au plus bas la rémunération du travail n'était pas étrangère à ces choix. Aujourd'hui, alors qu'il s'agit moins de contrôler l'effort physique que de mobiliser les intelligences pour mettre en œuvre des systèmes complexes et assurer une efficience constante et élé-

vée, le volte-face à opérer est d'importance.

Bien des travailleurs peuvent constater à leur niveau que l'acquisition de connaissances « sur le tas » ne suffit plus. Pendant longtemps c'est ainsi, par la transmission des savoirs au fil des années, au contact des anciens, que se construisait une professionnalité. Si l'expérience reste toujours un atout irremplaçable, l'évolution rapide des techniques, des métiers, et les départs anticipés par vagues entières des plus anciens, marquent les limites des cheminements précédents.

La nécessité d'acquérir rapidement des compétences dans un métier précis et en évolution constante, mais aussi sur des technologies transversales, connexes à l'activité habituelle, est une réalité que beaucoup connaissent et qui fait de la formation le passage obligé. Mais s'engager dans la voie de la formation n'est pas aisément pour autant.

Fais ce que je dis

Dans les entreprises subsiste un gouffre entre les déclarations d'appel sur le sujet et les réalisations effectives.

Dans la plupart des cas, les plans de formation restent sans cohérence, sont surtout axés sur les populations cadres, techniciens et agents de maîtrise. Leur élaboration fait peu appel à la prospective et se contente le plus souvent de répondre aux exigences d'adaptation au fur et à mesure de l'installation des techniques. Une démarche qui enferme chacun dans un face à face brutal avec les changements, ne prévoit pas réellement d'approche progressive et conduit, de fait, à l'exclusion à terme des moins qualifiés.

Car si des difficultés existent aussi pour ceux disposant d'un bagage scolaire et d'un savoir professionnel, la marche est pour ainsi dire infranchissable pour un O.S.

Mais si l'attitude patronale, celle des services de formation, sont ici sur la sellette, sortir de ce schéma implique aussi une réelle compréhension des enjeux de la formation par les salariés et une ferme intervention syndicale. Car comment ignorer que la formation reste peu recherchée par les salariés, et en particulier par les plus exposés d'entre eux, les moins qualifiés.

Tenus en marge de la formation, cantonnés dans des créneaux étroits du système de production, restés sur un échec scolaire, des salariés craignent d'être jugés et de ne pas savoir apprendre.

Parallèlement l'action syndicale se résume encore trop fréquemment à l'expression d'un désaccord sur le plan de formation proposé par la direction. Cela s'explique en grande partie par le fait que les échanges sur le sujet se font dans le cadre d'une consultation du CE dont les directions s'acquittent en la considérant comme une simple formalité.

Intervenir résolument, agir concrètement

Il faut secouer tout cela et agir pour que les politiques de formation ne relèvent plus de l'arbitraire patronal, mais soient bien le produit d'un engagement collectif.

Il ne s'agit pas d'uniformiser l'offre et le suivi de formation, mais d'en faire un outil préparant chacun aux évolutions du travail et des techniques en tenant compte des besoins et aspirations.

Agir concrètement et pas à pas, est la règle pour là aussi ne pas se satisfaire de constats ou de déclarations d'intentions.

Il faut que les équipes syndicales s'attachent à reposer et analyser les situations de travail en tenant compte des évolutions prévisibles de l'outil et de l'organisation du travail. Elles disposent pour cela des informations fournies au Comité d'Établissement, mais elles doivent surtout être en prise sur les situations vécues par les travailleurs et à l'écoute de leurs besoins.

C'est à partir de cette connaissance des compétences et qualifications déployées, des changements d'outils annoncés qu'il leur sera possible de construire des propositions en matière de formation en lien étroit avec les travailleurs.

Cela nécessite que l'action syndicale soit bien le produit d'interventions convergentes et complémentaires dans les différentes instances (CE, DP, CHSCT...). Cela nécessite aussi une action de longue haleine s'appuyant sur des adhérents actifs, car qui mieux que l'adhérent peut savoir ce qui se passe dans tel ou tel atelier ou bureau où il travaille ? Qui mieux que lui peut aider à cerner les besoins de formation des collègues de travail qu'il cotoie chaque jour ?

C'est sur la base d'interventions maillées associant les adhérents à l'action et impliquant largement les premiers intéressés que sont les travailleurs, qu'il devient possible de se réapproprier collectivement la formation et le contenu du travail.

Les sections syndicales ayant progressé dans ce sens ont marqué des points incontestables dans leur capacité à s'exprimer sur les choix qui orientent le devenir des qualifications et de l'emploi.

Sans se laisser abasourdir par l'ampleur de la tâche, il faut engager l'action en ciblant les efforts sur un atelier, un bureau ou service, ou encore sur un type d'emploi.

L'existence d'un projet industriel de création d'activités ou de modernisations des installations en place constitue une bonne opportunité pour cela. Mais il faut tout autant prêter attention aux changements courants qui se traduisent par une injection d'information ici, une automatisation là, ou encore le passage à des formes de polyvalence.

A chaque fois existe l'occasion d'une analyse et d'une réflexion de fond, très concrète, avec les salariés concernés, pour bâtir propositions et revendications.

Il s'agit de proposer des contenus de formation, et surtout des démarches

pédagogiques adaptées aux différentes catégories de salariés de façon à ne laisser personne sur le bord du chemin. Il faut aussi déterminer la façon dont seront validées les formations suivies, et reconnues les compétences acquises. Autant d'aspects pour lesquels les sections syndicales bénéficient de la réflexion de notre organisation et en particulier de l'appui que peut apporter la Commission Fédérale Formation Permanente.

Mais il est essentiel que de leur côté militants et adhérents d'entreprises se mettent à l'œuvre pour que les choses évoluent pratiquement.

Dans toutes les branches de la fédération existent des accords sur la formation professionnelle qui offrent des points d'appui. Peu utilisés, ces textes comportent des dispositions qui permettent de faire pression sur les directions d'entreprises pour que le plan de formation soit élaboré dans le cadre d'une réelle concertation. Encore faut-il s'en saisir avec la volonté de faire de la formation un des volets centraux de l'action syndicale.

Les adhérents directement confrontés aux exigences et contraintes qui accompagnent les changements du travail, peuvent peser pour qu'il en soit ainsi en faisant connaître les réalités qu'ils connaissent, ainsi que leurs propres besoins et aspirations.

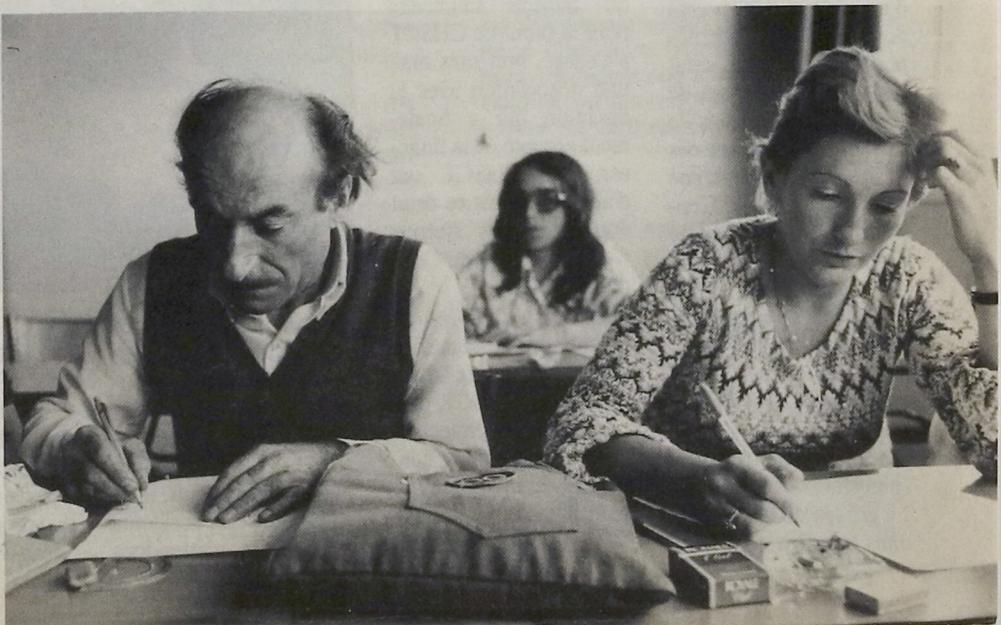
L'enjeu n'est pas seulement de réussir la modernisation et de faire progresser la qualification de tous, encore que cette perspective soit déjà très motivante.

Nous voulons aussi accroître l'autonomie des salariés sur les fonctionnements de l'entreprise pour modifier les rapports de travail et les relations hiérarchiques.

Nous entendons pour cela peser en amont sur les décisions qui façonnent l'organisation du travail et le contenu des tâches.

Pour la plupart, la formation, en élévant les connaissances, en développant les compétences, contribue à cet objectif de maîtrise par chacun de sa vie au travail.

Jacques KHELIF



CANSON : UNE MODERNISATION AVEC LES SALARIES

CANSON-MONTGOLIER est une papeterie centenaire dont tous les écoliers et étudiants connaissent la production. Le papier dessin est fabriqué à ANNONAY (Ardèche) par 530 salariés. La CFDT y est majoritaire avec 52% des voix, mais surtout elle y est forte d'une implantation de 90 adhérents. Une toile d'araignée qui véhicule les ambitions et propositions de la CFDT dans chaque atelier et service. Des adhérents en nombre, c'est l'élément le plus déterminant du rapport de force pour faire avancer les revendications CFDT.

Prendre en compte les conditions de travail dès l'investissement

Depuis 1985 de gros investissements sont faits dans les ateliers de transformation et fabrication, notamment 10 millions de francs dans une machine à papier. La CFDT a demandé la constitution d'un groupe de travail des salariés concernés pour trouver des solutions aux problèmes de sécurité et conditions de travail. En effet, un des postes à cette machine est très dangereux. L'enroulage du papier, entre deux cylindres, en bout de machine, fait courir des risques importants pour le personnel, se faire happer le bras. Les ouvriers et la CFDT ont été mis en éveil par plusieurs incidents jusqu'ici bénins (pincements des doigts). Le groupe de travail créé dans le cadre de la mise



en place des investissements comprend 3 militants CFDT et un FO. Après maintes réunions et 2 mois de travail, les copains du groupe n'aboutissent pas à une solution. Ils se sont tournés vers le CHSCT (à majorité CFDT) qui a pris l'affaire à son compte avec le groupe de travail antérieur et tous les salariés concernés.

Un travail conjoint : expert - CHSCT - section

Le CHSCT a fait appel à l'IN.P.A.C.T. (Institut Pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui a dépêché sur place un ergonome et proposé une étude. Qui dit étude, dit moyens financiers pour la faire. Le CHSCT a engagé, non sans mal, une négociation avec la direction qui a finalement accepté de la financer. Les CHSCT ont d'ailleurs acquis ce droit depuis les lois Auroux (Article L 236-9 du Code du Travail).

L'IN.P.A.C.T., après un travail de 3 semaines dans l'atelier, avec les salariés et le CHSCT, propose une solution technique qui va satisfaire l'ensemble des opérateurs de la machine.

La CFDT a prouvé ainsi

aux travailleurs, comme à la direction, que le social devait être pris en compte au même niveau que le technique et le financier dans tout investissement. Les conditions de travail, comme l'organisation du travail, sont à aborder dès que l'investissement est programmé, et non lorsque tout est mis en place. L'intervention du syndicalisme, dès la mise en œuvre des investissements, évite et éviterait bien des accidents du travail qui ont

pas qu'il y ait 3 morts ou estropiés dans un virage dangereux pour corriger le virage.

La CFDT de CANSON, au travers de son action dans le CHSCT, a prouvé dans cette opération toute la force de propositions du syndicalisme, et la nécessité de sa prise en compte face aux seuls investissements financiers et techniques. Une autre évidence à tirer de cette action, c'est qu'avec des adhérents nombreux, la CFDT fait le poids pour imposer à une direction ses vues et propositions.

Le trophée de l'initiative au dernier forum CE

La section CFDT a été récompensée de ce travail au dernier FORUM CE, les 27 et 28 Septembre derniers, en obtenant



un coût important pour les individus et pour toute la société (Sécurité Sociale). En matière de sécurité du travail, nous devons et pouvons intervenir préventivement. Il en va comme des accidents de la route, n'attendons

« LE TROPHEE DU CHANGEMENT NE-GOCIE ». Sans aucun doute, beaucoup de sections CFDT suivront cette voie, tant sur les conditions que l'organisation du travail.

Jean-Pierre COCAULT

Noguères : la défense de l'emploi toujours

NOGUERES (Péchiney). Mr GANDOIS et le gouvernement crient à la victoire après le rachat de American Can par PECHINEY (il devient ainsi un des premiers de l'emballage dans le monde) et la décision de construire une usine d'électrolyse d'aluminium de 200 000 tonnes à Dunkerque.

Dans les Pyrénées cette victoire a plus qu'un goût amer. Pour la CFDT il s'agit d'un marché de dupes : 700 à 1000 emplois créés à Dunkerque, pour combien supprimés dans les Alpes et Pyrénées ? 1000 à 1500. Les PDG successifs de PECHINEY (Mrs BESSE, PACHE, GANDOIS) avaient annoncé la couleur : une restructuration importante (les emplois sont passés de 6500 en 82 à moins de 4000 aujourd'hui), mais si on investissait dans l'électrolyse en France après St Jean de Maurienne, ce devait être à Noguères. Depuis 1 ou 2 ans, on sentait néanmoins les chances de création d'un 2^e site électrolyse s'estomper, la direction évoquant un prix de l'énergie démesuré face à celui des concurrents étrangers. Et puis d'un seul coup s'effectue un revirement total de situation à grand coup de trompette : un 2^e site à Dunkerque. Les salariés, la population du Béarn, la CFDT, ont le sentiment d'une trahison. Une fois de plus la section CFDT de Noguères est dans l'action, avec le STIC Béarn, car tous le bassin de Lacq est concerné, et la CFDT est plus que jamais mobilisée pour que PECHINEY maintienne l'emploi en nombre et qualité à Noguères. Nous attendons des propositions concrètes de la direction.

L'action sur les salaires se développe

Le Comité National de notre Fédération, réuni à BIERVILLE les 13 et 14 Octobre, avait lancé un appel à l'action sur les salaires et l'emploi avec la diffusion de plusieurs tracts fédéraux rappelant notre revendication :

- Maintien du pouvoir d'achat pour 88 ;
- Pour 1989. A une perspective d'inflation de 3 à 4% pour 1989, nous répondons : maintien du pouvoir d'achat à 4% et 1% de gains de pouvoir d'achat, soit :

275 fr. pour tous au 1/01/89
+ 2,5% pour tous au 1/07/89

Cette revendication privilégie les bas salaires, permettant ainsi de réduire les écarts et de lutter contre les inégalités. Si les médias soulignent essentiellement l'action dans la fonction publique : infirmières, SNCF, PTT, RATP... nous constatons aujourd'hui un développement important des mouvements sur le pouvoir d'achat dans maintes entreprises couvertes par notre Fédération. La CFDT est bien souvent en première ligne dans cette mobilisation qui a déjà obtenu des avancées.

La mobilisation dans les entreprises



Caoutchouc

Gerland (Lyon) : Les travailleurs de Gerland ont mené une grève de 3 semaines à l'Isle d'Abeau, et de 2 semaines à Meyrieu sur les salaires. Les salaires sont particulièrement bas dans cette entreprise. Le personnel de production a suivi la grève à 90% et a forcé à revoir l'augmentation de 2% qui avait été initialement prévue pour 88. Résultat : de 5 à 6% d'augmentation pour 88 pour les salaires compris entre 4860 fr. et 5300 fr., et 3,5% pour l'ensemble des travailleurs. Actions également à : Kléber Nevers, Decize et Clermont-Ferrand, Paulstra à Segré, et Tabur à Vannes.

Michelin. L'action engagée en Mai dernier a obligé Michelin à une augmentation de 0,50 fr. de l'heure en Septembre, mais surtout à engager des négociations sur les classifications, ce qui n'est pas un mince résultat quand on sait que Michelin ne négocie pratiquement jamais. Aujourd'hui la mobilisation se réactive autour de la grille des classifications.

Pétrole

Une action dans toutes les entreprises du pétrole s'est développée lors de la réunion paritaire avec la Chambre patronale, action à prolonger dorénavant avec les négociations d'entreprises. Il

est à noter une démarche commune de la CFDT, de FO et de la CGC lors de la paritaire salaires. La défense de l'emploi est aussi une priorité dans cette branche confrontée à de fortes restructurations.

Chimie-pharmacie

La mobilisation se développe dans maintes entreprises : PROPHARM à Lyon, dans certains ateliers d'ATOCHEM Pierre Bénite, à SHELLCHIMIE à Fos, COMURHEX à Narbonne, chez UPSA (Aquitaine) où 4,5% d'augmentation ont été obtenus pour 1988, à AGRIFURALD (Aquitaine) où après une grève de 2 jours les salariés ont obtenu 3% en plus des 2% prévus par la direction en 88.

T.M.P.

Une action est actuellement en cours à la BAP Dijon.

Les négociations salaires vont s'étendre à l'ensemble des entreprises avec les rendez-vous de l'obligation de négocier en Décembre et Janvier. Il nous revient à tous d'y défendre notre pouvoir d'achat et des avancées sur la réduction du temps de travail qui ne doit pas être oubliée dans ces négociations.

EUROPE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Chômage et formation

Depuis plusieurs années, le taux de chômage en Europe est supérieur à 11%, alors qu'il est inférieur à 7% aux U.S.A. et à 3% au Japon. En Allemagne où la situation économique est plutôt satisfaisante au regard de la croissance, de l'inflation ou de la balance des paiements, le chômage se maintient malgré tout au-dessus de 8%.

Les jeunes sont les plus touchés par le chômage ; en moyenne 23% des chômeurs ont moins de 25 ans (tableau 1).

Sans que cela explique totalement le niveau de chômage (qui résulte essentiellement d'un décalage entre croissance et gains de productivité), on constate que les populations les plus exposées au chômage sont les moins qualifiées, car les moins bien formées.

Formation et localisation des entreprises

L'expansion de nouvelles industries motrices de la croissance, dépend du niveau de qualification (et donc de formation) des salariés.

Certains craignent que l'achèvement du marché intérieur en 1992 ne conduise à la délocalisation des entreprises vers les zones à faible coût de main-d'œuvre (tableau 2) ; c'est possible pour quelques productions. Mais, aujourd'hui, la compétitivité d'une entreprise dépend essentiellement de la qualité et

du degré d'innovation de ses produits c'est-à-dire de la qualification de sa main-d'œuvre.

Plutôt que le coût de la main-d'œuvre, le niveau de formation est un critère déterminant dans la localisation de nouvelles industries.

La formation, une priorité de l'espace social européen

La mise en œuvre des politiques sociales de la communauté repose sur les moyens du Fonds Social Européen (F.S.E.).

Celui-ci disposait d'un budget de 3,1 milliards d'écus en 1987 (environ 6% du budget total) dont l'essentiel (80%) est consacré au financement d'opérations de formation professionnelle ciblées sur les jeunes, les régions à fort taux de chômage et les femmes qui veulent (re)prendre le travail.

Sur proposition des états membres (en France via la direction régionale de la formation professionnelle), le F.S.E. subventionne jusqu'à 50% des actions de formation professionnelle qui répondent à des critères définis.

D'autres programmes de la communauté sont des-

tinés à favoriser la formation aux nouvelles technologies (programme COMETT) ou la mobilité des étudiants (ERASMUS).

Formation professionnelle et accord contractuel européen

Les différentes actions de la communauté visent à pallier à des difficultés transitoires ou à compléter, sur certains points, les dispositifs de formation existants dans chaque état. Ceux-ci reposent pour l'essentiel sur le financement des Pouvoirs Publics et des entreprises. Les contributions de ces dernières semblent variables suivant les pays (tableau 2). Toutefois, les systèmes de formation (initiale et continue) sont tellement différents que les comparaisons internationales doivent être interprétées avec prudence. Cependant, l'intérêt commun des salariés et directions au renforcement de la formation professionnelle offre un terrain concret de négociation entre patronat et syndicats pour fixer des principes communs aux entreprises de la communauté.

Un tel accord permettrait de dépasser les réticences du patronat européen à recourir à la voie contractuelle ; il représenterait une étape importante dans la construction de l'espace social européen.

Yves LEGRAIN

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

Tél. : 16-1.48.74.97.41.

E	: Espagne
D	: Allemagne
I	: Italie
B	: Belgique
F	: France
NL	: Hollande
L	: Luxembourg
UK	: Gde Bretagne
IRL	: Irlande
DK	: Danemark
GR	: Grèce
P	: Portugal

TABLEAU 1

	TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES (EN %)												
	Eur12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
1983	:	24,5	18,9	11,3	22,8	41,3	18,2	21,5	28,2	7,3	20,5	:	20,4
1984	23,5	26,3	15,0	11,0	23,9	46,3	24,1	24,1	32,4	5,5	20,7	19,9	19,0
1985	23,1	23,5	12,5	10,6	23,8	48,7	24,4	26,0	31,7	6,4	17,2	20,3	18,2
1986	22,6	20,3	9,7	10,0	23,2	47,5	23,0	26,9	33,5	5,2	14,9	21,6	17,8

TABLEAU 2

STRUCTURE DU COUT DE LA MAIN-D'OEUVRE (1984) (ensemble de l'industrie)										
1 écu = 7 fr.	RFA	France	Italie	Pays B.	Belgique	Roy. Uni	Irlande	Dane. ^k	Grèce	Portugal
Coût mensuel par salarié (écu) Référence 100%	2008,4	1 733,6	1544,7	1891,1	1718,6	1417,1	1423,0	1732,4	623,4	385,5
Ce que le salarié perçoit en %	76,7	68,1	72,6	72,9	75,1	74,9	82,6	92,4	81,0	74,5
Charges légales et conventionnelles %	21,0	28,1	23,5	24,4	24,0	14,6	14,7	5,7	18,0	18,4
Formation prof. %	1,6	1,6	0,3	0,4	0,4	1,5	1,3	1,9	-	2,0
Autres charges %	0,7	2,2	3,6	2,3	0,5	9,0	1,4	0,0	1,0	5,1