

Initiatives

BULLETIN ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N°38 NOVEMBRE 1993



UNE SOCIÉTÉ SANS EMPLOI EST UNE SOCIÉTÉ SANS AVENIR



Des jeunes sans travail — Des chômeurs sans espoirs — Des citoyens spectateurs. Tel est le triste résultat d'un pays qui s'habitue au chômage.

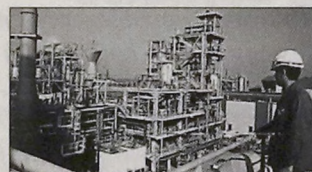
BRANCHES

- **PETROLE :** SHELL LICENCIE.
- **CAOUTCHOUC :** LA CFDT SE BAT POUR L'EMPLOI CHEZ CONTINENTAL.
- **PAPIER CARTON :** DES SALARIÉS PRIVÉS DE PAPIER.
- **CHIMIE :** L'HEURE DU BILAN.

p. 2 et 3

DOSSIER

LES PRIVATISATIONS.



p. 4 et 5

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **UN DÉCRET POUR LES RISQUES CHIMIQUES.**

p. 6

SYNDICALISATION

- **DÉVELOPPEMENT COMPRIS.**

p. 7

TABEAU DES SALAIRES MINIMA

p. 8

UN AVENIR POUR LA JEUNESSE

Un jeune sur cinq est demandeur d'emploi. Ce chiffre tragique cache une situation beaucoup plus grave si l'on y ajoute les multiples stages d'adaptation ou les contrats emploi/solidarité dont la finalité consiste plus à faire baisser les statistiques du chômage que de doter les jeunes de réelles qualifications. Des patrons à l'éducation Nationale, chacun porte une part d'une responsabilité devenue collective. Mais que penser d'une société incapable d'assurer un avenir à sa jeunesse ?

Comment de jeunes non qualifiés peuvent-ils errer de stages en stages, de contrats précaires à l'intérim, de l'intérim au RMI sans jamais avoir accès à une VRAIE formation ? Comment des jeunes qualifiés peuvent-ils se voir offrir que des contrats de qualification à Bac + 2 ou 3 alors que ces mêmes contrats ne devraient concerner que des formations initiales inadaptées au marché du travail ?

Tout simplement parce que nombre d'employeurs considèrent l'emploi des jeunes comme un coût et non comme une chance pour l'entreprise.

Selon un récent sondage, 81 % des lycéens s'attendent à être un jour au chômage. Le non-travail n'est plus une éventualité, il est devenu une certitude pour beaucoup d'entre eux. Il est de notre responsabilité syndicale de redonner espoir à la jeunesse.

Dans toutes les entreprises, nous devons être plus efficaces, plus déterminés à inscrire dans nos revendications l'embauche de jeunes. Pas des embauches au moindre coût, mais des emplois liés à la formation et à la qualification.

« J'avais 20 ans et je ne laisse à personne le soin de dire que c'est le plus bel âge de la vie ».

Ne laissons pas notre jeunesse rejoindre l'affirmation de Paul NIZAN.

PAPIER-CARTON



DES SALARIÉS PRIVÉS DE PAPIER !

En juin dernier, la direction des Papeteries de Gascogne annonçait au Comité d'établissement que pour faire face à une situation économique difficile, elle se trouvait contrainte une nouvelle fois, à procéder à des licenciements sous forme de pré-retraite totale FNE.

Ces dix dernières années qui se caractérisent par une constante augmentation des gains de productivité sont aussi marquées par la perte de 250

emplois.

Face au nouveau plan de licenciements annoncé, la CFDT de l'établissement, avec le concours du syndicat chimie et de l'UD des Landes, fait des propositions de départs en pré-retraites à mi-temps. La formule permet d'assurer aux « anciens » un départ progressif, et surtout permet d'embaucher au minimum 100 jeunes pour les cinq années à venir !

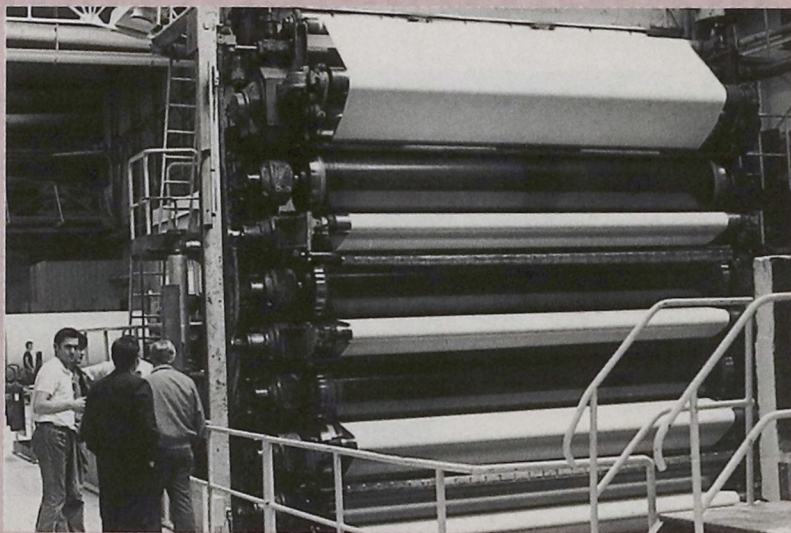
Le 6 juillet 1993 un ac-

cord de réduction du temps de travail a été conclu. La durée annuelle est réduite de un jour et demi pour 1993, puis de trois jours à partir de 1994, avec compensation de 50 % en 1994 et de 100 % à partir de 1997.

L'équipe CFDT, qui n'a pu obtenir gain de cause sur l'Emploi, continue de se battre contre les licenciements maquillés en FNE.

Jacques CALTOT

Le papier carton peut-être recyclé. Les salariés restent jetables.



CONTINENTAL SARREGUEMINES : LA CFDT SE BAT POUR L'EMPLOI

207 salariés sur les 1.070 que compte l'usine de Sarreguemines étaient menacés de licenciement. Il s'agit pour la direction de délocaliser en Tchécoslovaquie la fabrication de pneus poids lourds dont la dimension est jugée dépassée dans nos pays, sauf dans les ex-pays de l'Est. L'action militante dans l'unité syndicale a per-

mis de maintenir 107 emplois. 85 salariés iront en retraite ou en préretraite. D'autre part, la direction s'engage à augmenter la production des pneus tourisme.

95 emplois restent en suspens d'ici la fin de cette activité prévue pour fin 1994. Dans cette région déjà fortement touchée par le chômage, la CFDT refusera

tout licenciement. Nos propositions ne manquent pas, qu'il s'agisse de la réduction et de l'organisation du temps de travail ou de la formation des salariés !

La fatalité du chômage n'existe pas pour la section CFDT. Il suffit d'avoir des idées, des propositions et un rapport de force !

Michel DAUCHOT



BILAN PARITAIRE DE L'ACCORD CHIMIE SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le 21 septembre 93, les signataires de cet accord, CFDT/CGC/CFTC et l'Union des Industries Chimiques se sont rencontrés pour en faire le bilan.

Quelques enseignements :

- Les 38 h hebdomadaires et les 37 h 30 pour les postés sont réelle-

ment appliquées dans les différents secteurs des Industries Chimiques.

- L'utilisation des modalités d'aménagement telles que la modulation ou le travail en continu pour raisons économiques est restée très marginale (environ 5 % des effectifs).

- Le volume des heures supplémentaires effectuées est limité à environ

1 % du total des heures travaillées, ce qui est correct, encore que cette moyenne cache une diversité de dépassement d'horaires, par exemple, chez les cadres et techniciens et dans certains secteurs de la chimie.

Prochain bilan : dans deux ans.

Dominique OLIVIER



LICENCIEMENTS CHEZ SHELL

Shell France a engagé une restructuration visant à supprimer entre un cinquième et un quart de ses effectifs d'ici à 1994.

Le groupe pétrolier ne s'embarrasse d'aucune prévention à l'égard de son personnel : il est fait appel au volontariat tout en affirmant haut et clair que si cela ne suffit pas, des procédures de licenciements seront engagées. Un moyen de cul-

pabiliser les hésitants et de préparer le licenciement des indésirables.

Autre originalité, la filialisation d'une partie des activités de distribution donnera lieu à une rupture du contrat de travail : les mutés devront tous repasser un entretien d'embauche pour être, dans le meilleur des cas, repris par Shell. Façon de réduire les prétentions excessives des salariés, sans doute...

L'impact de la restructuration, qui doit s'étaler jusqu'en 1997, représente une économie annuelle de 500 millions. Les suppressions y contribueront pour la moitié... mais elles seront conduites d'ici la fin 1994. Pour les licenciements, c'est tout de suite, on verra après pour la réorganisation des services !

Marc DELUZET

Shell a du pétrole et des idées. Des mauvaises idées...



PLASTURGIE

Premier échange en CPNE sur un projet de révision des moyens affectés à la formation professionnelle et alternée.

Positif, une ambition de créer un observatoire paritaire des emplois et métiers. Le point négatif : le blocage sur la reconnaissance des certificats de qualification continue.

CAOUTCHOUC

Lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires du 25 juin 1993, François Michelin annonce « nous sommes à même... d'ouvrir la voie à un concept original de fabrication... permettant de produire... dans des conditions jusqu'ici inconnues, un nouveau type de pneumatiques ». Il prévient également que ce « concept » soulèvera des problèmes d'effectifs ! Si l'on comprend bien, le sixième plan social n'est que le début d'une nouvelle période et le dispositif d'adaptation permanente des effectifs mis en place s'impose comme une machine de guerre contre l'emploi.

ECHANGE FRANCO- ALLEMAND

La rencontre des jeunes se tiendra cette année du 24 au 29 avril 1994 à Francfort sur le Main. Une date à retenir par les jeunes « Turbulents » de la Fédération, qui souhaitent mieux connaître nos camarades Allemands et débattre des questions posées par le développement des mouvements d'extrême-droite.

PRIVATISATIONS: L'ÉTAT FUT SES RESPONSABILITÉS

Le programme de privatisations engagé par le gouvernement est marqué du sceau de l'idéologie et de l'aveuglement financier. Au détriment de l'emploi, l'Etat sacrifie le développement de secteurs stratégiques au profit d'un renflouement budgétaire à court terme. Plus que jamais, il est indispensable de définir notre politique industrielle.

Vendre quand il faudrait investir

Le gouvernement a choisi de vendre la majeure partie des parti-

cipations qu'il détient dans les grands groupes industriels. Au lieu de réinvestir les fonds dégagés dans l'industrie, il compte les affecter au désendettement de l'Etat et au financement des entreprises sans avoir obtenu de leur part aucune contrepartie.

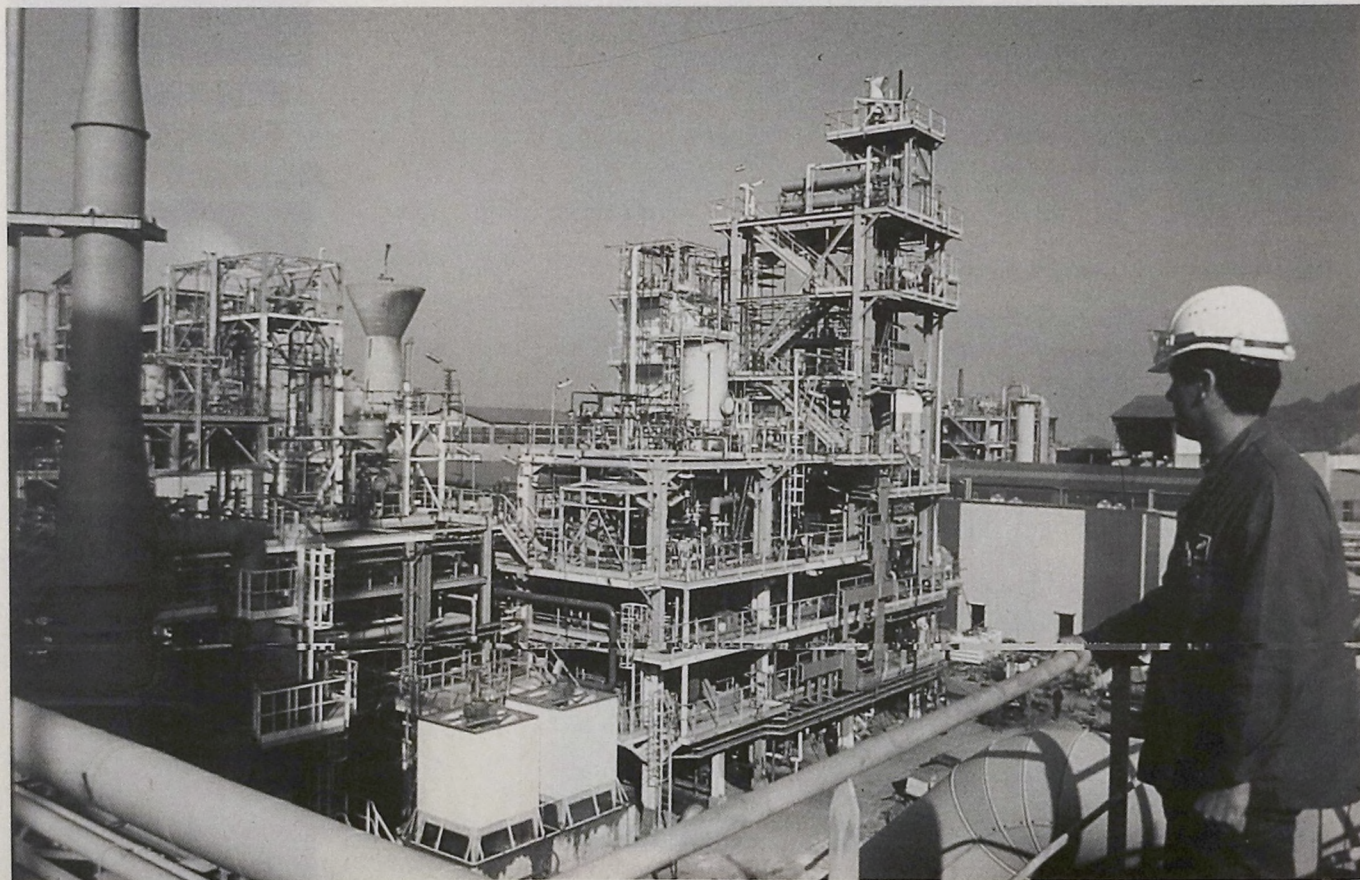
Ce faisant, l'Etat se prive de leviers d'action et de contrôle importants dans le domaine industriel.

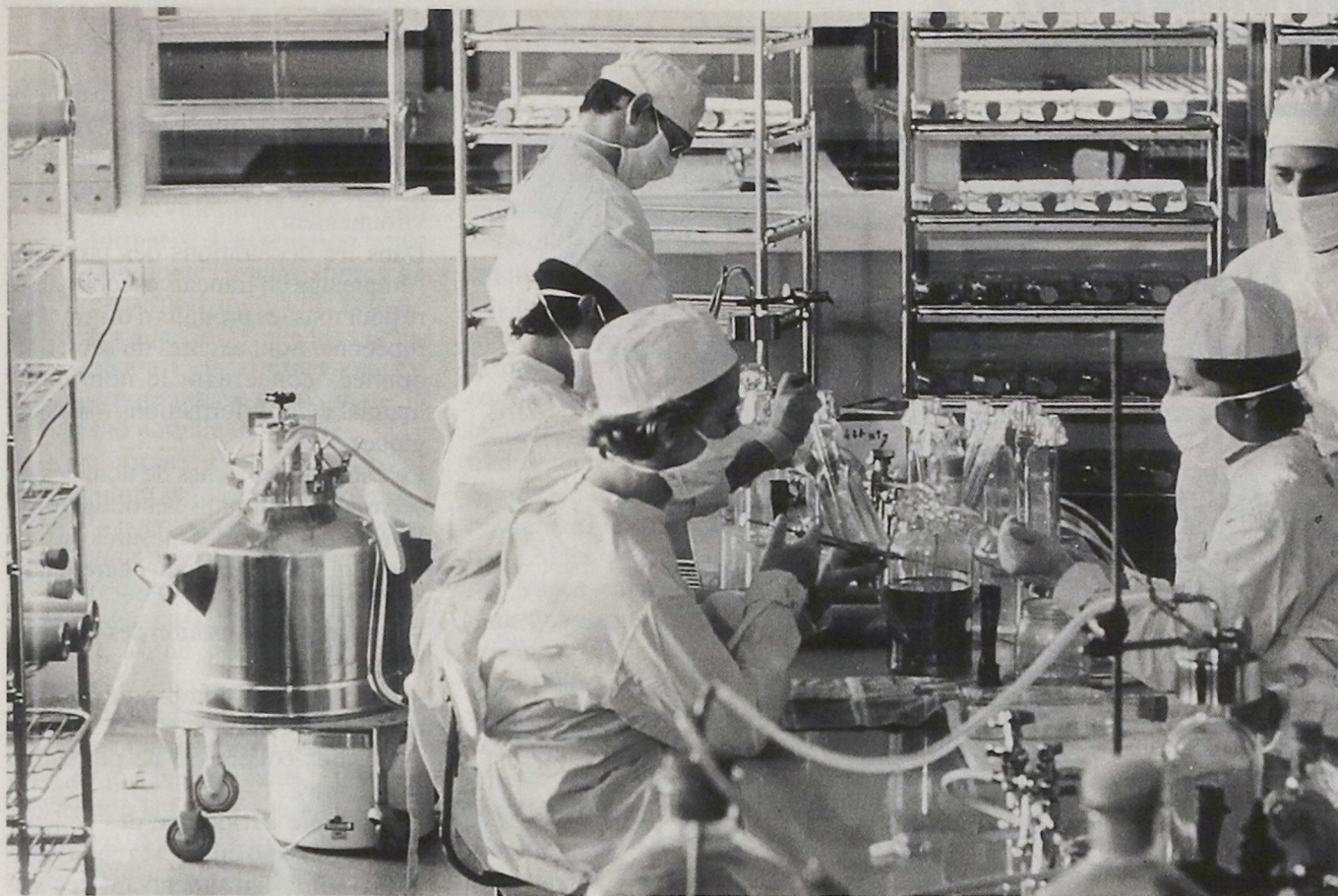
L'énergie avec Elf Aquitaine, le secteur de la santé avec Rhône-Poulenc et Elf Sanofi sont, tout particulièrement, des domaines stratégiques dans lesquels l'Etat doit conserver un pouvoir d'action.

Les politiques qui y sont conduites, sont déterminantes pour orienter la réorganisation européenne qui se dessine dans la santé et pour assurer l'indépendance énergétique dans le pétrole. Sans compter l'importance cruciale qu'ont sur la scène diplomatique les capitaux investis en Afrique par Elf Aquitaine.

Que l'Etat ne puisse plus suivre les augmentations de capital nécessaires au développement de Rhône-Poulenc, Elf ou Pêchiney se comprend, mais qu'il s'évertue à se couper les bras sans raison, dépasse le sens commun.

Par les privatisations, l'État renonce à conjuguer politique industrielle et intérêt national.





Privatiser, c'est livrer la recherche aux seuls intérêts du profit.

Nous réclamons que l'Etat conserve dans Elf et Rhône-Poulenc une part minimum du capital, d'au moins 30 %, qu'il affirme clairement son intention de garder un contrôle national sur ces deux entreprises et qu'il dise précisément quelles procédures et garanties il compte mettre en place pour cela.

Y a-t-il un pilote dans l'avion ?

Nous pouvons nous le demander. Car la carence la plus criante de l'actuel gouvernement est son absence de politique industrielle définie. Pourtant l'urgence est là ! Dans les engrais, où le groupe Elf devrait investir dans les marchés du Sud de l'Europe pour écarter les menaces qui planent sur les emplois de la Grande Paroisse. Dans les plastiques où une politique audacieuse doit être conduite pour réorganiser à l'échelle européenne le secteur et se développer sur les produits à plus haute valeur ajoutée. Sur le complexe de Lacq où l'épuisement prévu du gise-

ment gazier exige des investissements pour reconvertir économiquement et socialement les emplois de la région paloise. Quels engagements sont pris plus largement pour pérenniser l'équilibre des territoires ? Le gouvernement est également muet sur le risque de voir les groupes privatisés se séparer des branches les moins rentables. Il est clair que le secteur santé de Rhône-Poulenc finance sa chimie, particulièrement sa chimie lourde. Il est non moins clair que chez Elf, le pétrole finance les engrais et la pétrochimie. Qu'en sera-t-il demain ? Quelles mesures le gouvernement propose-t-il pour contraindre les futurs actionnaires à conserver la cohérence solidaire des actuelles entreprises ?

Le social à la trappe

Le bilan social que nous faisons des nationalisations est mitigé. La gestion de Rhône-Poulenc ne diffère pas fondamentalement de celle de Saint Gobain même si des avancées

ont eu lieu avec les administrateurs salariés et si nous avons pu réduire les conséquences sociales des restructurations comme celle de Péchiney Noguères.

Mais les privatisations ne conduiront pas, semble-t-il, à une rénovation des relations sociales dans les entreprises françaises. L'attitude actuelle du gouvernement qui ignore l'avis des salariés et des syndicats sur ce dossier fait craindre le pire. Aucun engagement du gouvernement ne vient rassurer les salariés légitimement inquiets.

Et ceux qui pensent que l'occasion est belle pour expérimenter de nouveaux rapports sociaux, en sont pour leurs frais. Seule l'illusion d'un actionnariat populaire leur est donnée. Une deuxième fois.

Tels quels, les projets de privatisation sont inacceptables. Nous les combattons avec d'autant plus de vigueur que les interlocuteurs patronaux et gouvernementaux ne veulent ni discuter, ni s'engager pour l'emploi !

Marc DELUZET

UN NOUVEAU TEXTE POUR UNE PRÉVENTION COHÉRENTE DU RISQUE CHIMIQUE



Salarié ou citoyen, la prévention est l'affaire de chacun puisque le risque nous concerne tous.

Son origine

Le décret du 3 décembre 1992 constitue la transposition de plusieurs directives européennes relatives au risque chimique ou aux problèmes généraux de santé et de sécurité. Il illustre encore une fois les améliorations de la législation française provoquées par l'harmonisation conduite dans la Communauté Européenne.

A qui s'adresse-il ?

Ce décret bénéficie à tous les salariés de l'ensemble des professions pouvant être en contact, ou utilisant, des produits ou mélanges de produits. Dans notre fédération, les verriers, les caoutchoutiers ou les papetiers sont autant concernés que les chimistes, les plasturgistes ou ceux de la pharmacie.

Son contenu :

Ce texte complète et donne de la cohérence à un ensemble réglementaire auparavant dispersé et insuffisant ; il précise les modalités de déclaration et d'information en faveur des utilisateurs (les salariés). Il impose une politique de prévention basée sur l'analyse préalable des risques et la définition de mesures appropriées (ce que la CFDT réclame depuis plus de dix ans). Enfin, un chapitre traite de la prévention spécifique du risque cancérogène.

On peut noter que la logique de ce texte est en phase avec les exigences des procédures de qualité : ce qui confirme que la protection de la santé des salariés n'est pas en contradiction avec l'efficacité globale de l'entreprise.

Des exemples de nouveautés

Dans le classement des substances dangereuses, de nouveaux risques sont pris en considération : « sensibilisantes » ou « dangereuses pour l'environnement ».

Dans les déclarations des produits, l'étiquetage en français est obligatoire pour tous les produits d'origine européenne. Sont exclues du secret les données concernant le nom commercial et les informations toxicologiques.

Le contenu des fiches de données de sécurité est normalisé et obligatoire. Dans le domaine des mesures de prévention, une gradation cohérente est exigée :

- limitation d'utilisation des produits dangereux ;
- limitation du nombre de salariés pouvant être exposés ;
- mesures collectives de protection prioritaires.

Le contrôle périodique des Valeurs Limites d'Exposition est rendu obligatoire alors qu'auparavant ces valeurs n'étaient qu'indicatives.

Une brochure pour vous aider

La fédération publiera prochainement une brochure de vulgarisation du contenu de ce décret avec deux portes d'entrée principales :

- l'une, analytique résumera les dispositions majeures du décret ;
- l'autre, méthodologique proposera des éléments de pratique syndicale pour la prévention du risque chimique autour de l'activité habituelle des membres de CHSCT.

La place de l'adhérent CFDT

Nous ne répéterons jamais assez que la prévention n'est pas une affaire de spécialistes, militants ou techniciens, mais que c'est le résultat de la mobilisation des acteurs de l'entreprise : opérateurs, ouvriers, laborantins, cadres.

Les adhérents CFDT peuvent et doivent jouer un rôle essentiel pour faire connaître ce texte aux salariés et faire remonter auprès des militants les situations de risque potentiel.

Dominique OLIVIER

DÉVELOPPEMENT COMPRIS



SYNDICALISATION
DEVELOPPEMENT

S Le développement « grand format » ! L'expression court dans toute l'organisation. Elle est synonyme d'une volonté de donner à la CFDT une plus grande dimension. Cela, afin que notre représentativité puisse s'asseoir sur le plus grand nombre de salariés. Plus nombreux, donc plus fort, et donner toute sa place à l'adhérent ! Mais nous savons bien, en y regardant de plus près, que l'adhésion n'est pas une démarche spontanée dans la plupart des cas. Elle répond, bien souvent, à une sollicitation, à un contexte.

Dans l'atelier ou le service, c'est le collègue, lui-même adhérent ou le délégué qui un jour nous a proposé d'adhérer à la CFDT. Ou bien c'est à l'occasion d'un moment fort, d'une action menée par les sections syndi-

cales ou le syndicat, que les militants nous ont proposé de rejoindre l'organisation syndicale.

Un regard lucide autour de nous, nous montre à l'évidence que dans de nombreux cas, l'effectif de nos équipes reste constant et dans certains cas, c'est la moyenne d'âge qui traduit un réel vieillissement.

Certes, de nouveaux adhérents nous rejoignent, mais d'autres nous quittent. Alors, le très célèbre principe des vases communicants fait que nous en restons à un effectif insatisfaisant.

C'est pour cela que la Fédération a mis en place au cours de l'année 1990 des APUIFUC. Des militants chargés d'aider les équipes à retrouver un fonctionnement collectif, à se fixer des objectifs, à définir des moyens et à les mettre en oeuvre.

Si l'expérience a été limitée à quelques régions, il n'en demeure pas moins qu'elle a porté ses fruits dès lors qu'elle a duré dans le temps.

Aujourd'hui, il s'agit de multiplier cette démarche volontariste pour renouveler les pratiques syndicales et mettre en place une politique de développement au niveau de chaque syndicat.

Voir grossir le nombre de ses adhérents est donc possible. Cela passe par l'accueil des nouveaux et par un souci de garder ceux qui le sont déjà. Fidéliser les adhérents et leur donner leur place ne peut se réduire à payer sa cotisation. Vouloir être plus nombreux c'est en prendre les moyens.

Le développement est une affaire de motivation. Il concerne les sections et les syndicats. Les militants, bien sûr, mais aussi l'ensemble des adhérents, chacun a son rôle à tenir.

Devenir développeur, telle est l'invitation que fait la Fédération à chaque adhérent, à chaque militant qui décide de consacrer une partie de son temps à cette activité.

Le travail du développeur est une aventure faite de contacts avec les équipes, de projets menés ensemble. C'est aider les équipes à faire des plans de travail, à renouer avec l'efficacité, à trouver leur pleine dimension.

C'est un appel qui est lancé ici à chaque adhérent qu'il soit ou non élu à prendre part concrètement à l'activité développement. Les syndicats vont de leur côté solliciter les militants dans chacune de leurs sections. Un réseau de développeurs va se mettre en place. Son travail se fera en lien avec le syndicat.

Pour sa part, la Fédération fixera au début de l'année 1994 une formulation pour tous ceux et celles qui vont s'engager dans cette fonction.

Relever le défi d'instaurer un syndicalisme d'adhérents passe par un travail au plus près des équipes.

Demain sera ce que nous en ferons, alors il est temps de s'y mettre, vraiment.

Le développement ça se construit par l'échange et dans la bonne humeur.



Jacques CALTOT

CHIFFRES ET STATISTIQUES

SALAIRES MINIMA DANS NOS CONVENTIONS COLLECTIVES				
CONVENTION COLLECTIVE	SMP Sal. salaire Coeff. 100	Valeur du point Base 39 H	Formule de calcul des salaires minima mensuels 39 heures (k est le coefficient)	Date d'application
Chimie		37,5680 (sur 38 h) 38,1316 (sur 38 h)	37,5680 x K 38,1316 x K Mise en place de la R.G.A. : (K 130 - 140) = 75.250 F (K 150 - 160) = 80.600 F (K 175 - 190) = 89.250 F (K 205 - 225) = 102.100 F (K 235 - 250) = 117.200 F	01.01.93 01.01.94 01.01.93 01.01.93 01.01.93 01.01.93 01.01.93
Pétrole		40,7944	(40,7944 x K) + 1,0236 x (880-K)	recommandation 1993
Caoutchouc	18,53	31,96	K supérieur à 180 : 31,09 x K K 130 = 5.617,00 K 140 = 5.742,90 K 150 = 5.808,80 K 160 = 5.874,70 K 170 = 5.940,60 K 180 = 6.006,50	01.01.93
Verre mécanique	18,75	32,6250	(32,6250 x K) + 611,719 x (880 - K) 755	01.10.92
Verre à la main	18,95	34,10	0,0528 x (K - 115) + 34,10 x 169,65 pour K < 205	01.11.92
Miroiterie		30,07	30,07 + 0,0862 (K - 100) + 0,0432 (K - 275)	01.11.92
Pharmacie		35,73674	35,73674 x K + 22,33 x (200 - K)	01.01.93
Droguerie Pharmacie		32,891	RMMGK = K x 32,891 + 7,587 x (350 - K)	01.03.93
Répartition	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 19,880 x K + 7,466 x (160 K) + 2,917 x (200 - K) + 4,413 x (250 - K)			01.10.93
Plasturgie			Du K 130 au K 185 = 5270 + 25,45 x (K - 130) K supérieur à 185 = 6670 + 30,90 x (K - 185) Mise en place de R.G.A. : K 130 = 73.000 K 155 = 77.000 K 135 = 73.500 K 170 = 83.000 K 145 = 75.000 K 185 = 89.000	01.01.93
Instruments à écrire		39,60	39,60 x K	01.10.93
Papier carton	Production/Transformation Salaire de base pour calcul des primes : 3.520 F Salaire de base cadres (coeff. 100) 4.060 F		Salaire minimum : 6.000 F	01.07.93 01.07.93 01.03.93
	Cartonnage		Salaire minimum : 5.887 F	01.07.93
Articles de papeterie	Fabrication : salaire minimum : 5.787 F Distribution : salaire minimum : 3.380 F			01.11.92 01.09.91
Navigation de plaisance		22,72	Salaire mensuel de démarrage de la grille : 5.487 F	01.11.92

ÉVOLUTION DES PRIX		
* Nouveaux indices INSEE (prix de détail national, 265 postes, base 100 = 1990, hors tabac)		
1992		
	INDICE DES PRIX	AUGMENTATIONS EN %
Décembre	106,3* (pour info : si l'on prend indices INSEE, base 1980, l'indice des prix représente 195,90)	+ 0,1
1993		
	INDICE DES PRIX	AUGMENTATIONS EN %
Janvier	106,70	+ 0,4
Février	107,10	+ 0,4
Mars	107,60	+ 0,5
Avril	107,70	+ 0,1
Mai	107,90	+ 0,2
Juin	107,80	- 0,1

Revalorisation du SMIC

* Au 1^{er} juillet 1993 34,83 F
- soit une augmentation de
2,3%.
Salaire sur la moyenne
forfaitaire de 169 heures
(calcul sur 52 semaines) =
5.908,91 F.