

# BONNE ANNÉE À LA SÉCU

**51** INFOS  
ADHÉRENTS

Janvier 1996



**« Il faut suivre sa pente mais  
en la remontant »**

**André Gide**

**BRANCHES**

- **PLASTURGIE:**  
UN ACCORD TEMPS DE TRAVAIL
- **CHIMIE:**  
LE CHAMP DE LA CCN
- **PAPIER - CARTON:**  
L'ASSASSINAT D'UNE ENTREPRISE
- **VERRE:**  
LA CASSE ÉVITÉE

II&III



**DOSSIER**

**UNE EXPERTISE  
SUR LE TEMPS  
DE TRAVAIL ET L'EMPLOI**

IV&V

**CONDITIONS DE TRAVAIL**

- LES POLLUTIONS INDUSTRIELS

VI

**SYNDICALISATION/  
DÉVELOPPEMENT**

- L'ENJEU FORMATION

VII

**ÉCONOMIE**

- LES PATRONS AUSSI

VIII



## LE COURAGE ET LA VÉRITÉ

*Depuis des années la Sécurité Sociale est en péril.*

*Le trou financier se creuse inéluctablement sans que personne ne veuille changer ses habitudes, ni ceux qui cotisent, ni ceux qui en vivent. Tout le monde sait que le déficit est tel, que le système ne peut plus reposer sur les seules cotisations des salariés et des entreprises, à moins d'amputer fortement les salaires et de nuire à l'emploi.*

*Le plan Juppé a le mérite de jeter les bases d'une véritable réforme, qu'aucun gouvernement de droite comme de gauche, n'a eu le courage de faire face à tous les lobby et tous les corporatismes. Nombre de mesures vont dans le sens des propositions de la CFDT. D'autres ne lui conviennent pas, d'autres encore demandent une vigilance sur l'application. Mais qui d'autres a fait des propositions pour sortir de l'ornière? Le PC et la CGT qui veulent faire payer les riches? FO qui défend son fonds de commerce? Le parti socialiste qui est trop heureux que la droite ait fait ce qu'il n'a pas eu le courage, là aussi, de faire?*

*Alors oui, notre conception du syndicalisme n'est pas celle de Marc Blondel, ni sur la forme, ni sur le fond, lorsqu'il affirme que l'intérêt général n'est pas l'affaire du syndicalisme.*

*La CFDT est fière de prendre en compte l'intérêt général car il n'y a pas de véritable solidarité, sans souci de cet intérêt général.*

*Albert Camus disait qu'être homme c'est être responsable.*

*Etre syndicaliste l'est aussi, même si c'est plus difficile qu'être démagogue.*

**Michel Dauchot**

PLASTURGIE



## UN ACCORD SUR LA RÉDUCTION ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL



**Il faut conjuguer aménagement et réduction du temps de travail**

Les entreprises de la Plasturgie vivent au rythme des contraintes imposées par les donneurs d'ordre. Pour répondre à cet état de fait les employeurs mettent en place, par accord ou acceptation tacite des salariés, toutes les formes d'organisation du temps de travail: équipes, nuit, continu, week-end etc. En cas de difficultés économiques les

salariés jonglent avec le chômage partiel et les heures supplémentaires. Pour mettre fin à cette anarchie, la CFDT a négocié et signé un accord de branche qui permet l'introduction du travail en continu à 33 H 36 après un accord d'entreprise. Il permet également la mise en place de trois types de modulation, dont une annualisation du temps de travail à 37 H 30 en moyenne, avec maintien total du salaire. Des contreparties supplémentaires sont à négocier dans les entreprises. Cet accord devra être complété à la lumière de l'accord interprofessionnel du 31 Octobre.

**Michel Dauchot**



VERRE

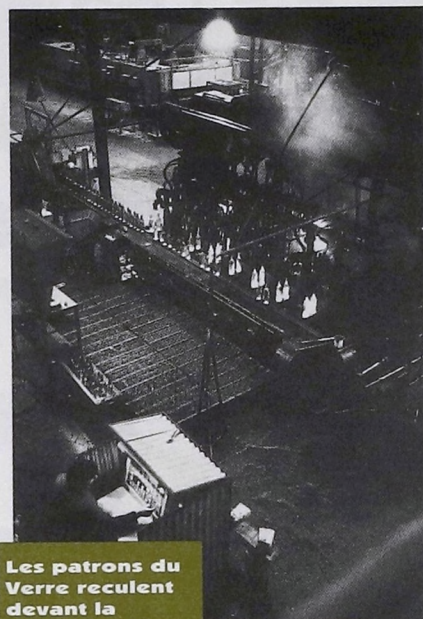


## LA CASSE ÉVITÉE DANS LE VERRE MÉCANIQUE

Les pétitions remises lors de la réunion du 06 09 95 à la chambre patronale du verre mécanique, la mobilisation importante des 03 et 24 octobre ont permis la réouverture de négociations sur les salaires. L'action interfédérale, sur ce dossier a été exemplaire, chaque organisation syndicale ayant dépassé les clivages habituels pour faire une proposition commune à la chambre patronale. L'action interfédérale et la mobilisation des salariés

du verre mécanique pour défendre l'avenir de leur C.C.N. a obligé certains patrons à retrouver le chemin de la négociation. Il reste à clore la négociation salaire de 95 et engager celle de 96 dès le premier trimestre 96. Il faut également que nous terminions la révision de la C.C.N. cette même année. Le paritarisme semble être relancé dans cette branche.

Thierry Bettencourt



Les patrons du Verre reculent devant la détermination syndicale

PAPIER-CARTON



## L'ASSASSINAT D'UNE ENTREPRISE

En 1988 à Tourcoing, l'entreprise TUBNOR emploie 52 salariés et produit des tubes en carton utilisés pour le conditionnement de fils. Un travail qu'elle est seule à faire. L'américain SONOCO achète l'entreprise.

Après des licenciements en 1990, SONOCO décide en 1993 de transférer les machines qui produisent les tubes « spirales » à 15 kilomètres de Tourcoing. Une fois encore quelques licenciements. Mais six mois plus tard les américains décident la cessation d'activité. Ils abandonnent le site.

Mais si les commandes existent, l'entreprise manque de liquidités, SONOCO a laissé les caisses vides!

En septembre 1995, les commandes en attente ne seront plus honorées, la liquidation est prononcée avec le licenciement pour les derniers 33 salariés. « Alors, Messieurs de SONOCO, quel était le but recherché? Faire du fric c'est certain. Car pour le reste, vous avez allié incompétence, mépris et irresponsabilité! Excusez du peu ».

Jacques Caltot

CHIMIE



## PRÉSERVER LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le champ de la CCN Chimie définit l'ensemble des entreprises auxquelles s'applique la convention collective.

Une négociation en cours va actualiser la définition de ce champ au regard d'une nouvelle nomenclature

d'activités élaborée en cohérence avec le cadre européen.

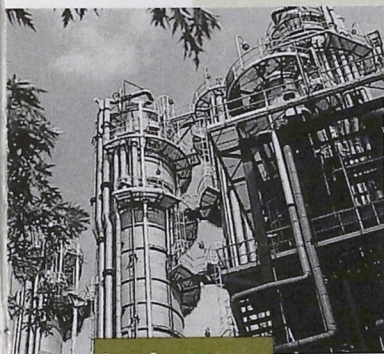
Il est essentiel d'empêcher des entreprises de quitter le champ de la CCN Chimie à cette occasion, de même qu'il est important de vérifier que les entreprises incluses dans ce champ appli-

quent effectivement la CCN Chimie. Il est un peu difficile de s'y retrouver car ce champ est très varié et recouvre près de 300 000 salariés.

Dans le champ de la CCN Chimie on trouve bien sûr l'ensemble des entreprises fabricant ou transformant des produits chimiques et cela va des matières nucléaires à l'huile d'olive en passant par les arômes, les explosifs ou les lessives.

La CCN Chimie s'applique aussi aux activités périphériques à la profession comme le commerce de gros, la formation professionnelle, la gestion etc. Nous invitons les adhérents et militants à vérifier l'application de la convention collective correspondant à l'activité réelle de l'entreprise.

Dominique Olivier



Le champ d'application de la CCN va être revu

### VERRE

La FUC a contesté devant les tribunaux, l'interprétation faite par Saint Gobain Emballage, de l'accord du 06/95 sur les salaires minima signés dans la branche du verre mécanique.

En effet Saint Gobain a inventé un coefficient adaptateur prenant en compte un horaire de référence de 174 h au lieu de 169 h, pour éviter toute augmentation de primes calculées sur les minima. La C.F.D.T. dans un premier temps a demandé à la direction de revoir sa position, ce qu'elle a refusé.

Le jugement du tribunal de Nanterre du 04 octobre 95 a donc donné raison à la FUC et condamné Saint Gobain sur son interprétation de l'accord. Par contre, le tribunal ne condamne pas Saint Gobain à modifier ses calculs de primes. La FUC poursuit donc son action pour que les salariés concernés récupèrent leurs droits

### PÉTROLE

Un accord de branche sur les salaires a été conclu le 21 Novembre 95 entre la CFDT, la CFTC, la CGC, FO et la Chambre Patronale. Cet accord relève les salaires minima de branche de 2,2% (1,3% au 1/3/96 et 0,9% au 1/9/96) et les salaires réels de 1,7% (1% au 1/3/96 et 0,7% au 1/9/96).

### GILLETTE

L'américain Gillette vient de décider la fermeture de l'usine Parker située à Méru dans l'Oise et de transférer la production dans l'usine Watterman de St Herblain. 220 salariés sont concernés par les « nécessaires mesures économiques ».



## **CIBA GEIGY: une expertise sur Temps de Travail et Emploi**

**L'expertise dont nous allons parler a été menée au cours du mois de septembre 1995 dans le cadre d'un plan de restructuration avec réduction d'effectif à la clef. Au total 64,5 postes devaient être supprimés soit 14 % de l'effectif de l'établissement Ciba Geigy de Rueil en région parisienne. La mission d'expertise de l'ADEC a été votée à l'unanimité par le CCE dans lequel la CFDT détient 5 voix sur 11.**

La stratégie originale du CCE a consisté notamment à changer le terrain de la discussion. Plutôt que de demander à l'ADEC de jauger la pertinence des arguments économiques avancés par la direction, le CCE lui a demandé de faire un diagnostic de la situation du travail et de l'emploi et d'anticiper les conséquences des suppressions de postes pour le fonctionnement et la santé de l'entreprise.

### **L'intervention de l'ADEC**

L'ADEC a donc réalisé une expertise essentiellement factuelle selon quatre volets:

- Une analyse documentaire de la situation économique de l'entreprise, du plan social et de la réglementation applicable.
- Un chiffrage du temps de travail réellement effectué sur le premier semestre par 556 salariés de l'unité économique et sociale à laquelle appartient l'établissement concerné. Ce travail a été réalisé à partir de séries statistiques reconstituées sur la base des relevés des badgeuses (556 compteurs) et des fiches de suivi individuel des salariés (5592 fiches).
- Un questionnaire pour tous les salariés

Bien que nominatif - pour des questions de validation des résultats - le questionnaire a connu un réel succès auprès des salariés. L'ADEC a reçu et exploité 658 réponses sur 1500 envois, soit un taux de 44 % ! Bien sûr l'anonymat des réponses a été totalement respecté par l'ADEC tant à l'égard de la direction que du CCE.

Ce questionnaire était destiné à apprécier différents éléments quantitatifs et qualitatifs au niveau des indivi-

us et des services : le temps de travail ; les origines, les conditions et les conséquences pour le personnel et pour la performance économique de l'entreprise des éventuels dépassements d'horaire. Par le biais de deux questions ouvertes il a permis également de repérer des éléments utiles à la définition de pistes pour améliorer la situation du travail et de l'emploi, et ce, dans le sens d'une plus grande performance de la société.

#### • Des entretiens avec des salariés

Une quinzaine d'entretiens, non pas avec des syndicalistes mais avec un échantillon représentatif du personnel, établi dans le respect des diversités professionnelles, géographiques ou hiérarchiques. Ces entretiens ont notamment permis de vérifier certains éléments issus des questionnaires et de les enrichir par des échanges plus approfondis.

### **Les conclusions de l'expertise**

- Un constat : l'immense majorité du personnel est déjà surchargée. Les heures supplémentaires non payées sont très nombreuses et régulières. L'ADEC a pu les évaluer, sur les seuls 556 salariés disposant d'un compteur, à 37 emplois minimum en équivalant temps plein.
- Une remise en cause : en faisant une partie du travail sur lequel aurait dû s'appuyer la direction pour justifier la nécessité de procéder à une réorganisation, et en montrant que ce travail n'avait pas été fait, le rapport de l'ADEC a remis en cause non pas les choix en tant que tels mais le sérieux de la démarche qui a conduit à les prendre. Et par contrecoup, la validité des arguments et des décisions qui en découlent.





La RTT est une des solutions pour l'emploi dans la pharmacie

- Une mise en garde: le rapport met en évidence les risques économiques du projet, notamment à travers les répercussions sociales et organisationnelles consécutives aux suppressions de postes. Réduire les effectifs, surcharger encore plus le personnel restant, cela ne pourra que rendre plus difficiles et moins efficaces les fonctionnements collectifs. La diminution de la qualité du travail qui en découlera fera sans doute peser un risque supplémentaire sur les parts de marché. Sans compter que dans ce contexte certains métiers connaîtront des évolutions par ajustements non maîtrisés et que la démotivation des salariés qui en subiront les effets peut également coûter cher à l'entreprise.
- Des pistes de réflexion et des propositions pour mieux répartir la charge de travail en procédant à une réelle réorganisation concertée et pour maintenir des emplois qui, dans ce cadre, redeviennent économiquement rentables pour la société.

### Le jeu des acteurs sociaux

Le jeu des partenaires sociaux de Ciba a été ouvert. Les élus du CCE et notamment l'équipe de la CFDT ont largement contribué au résultat de l'expertise par leur implication auprès des intervenants de l'ADEC et des salariés.

La direction a également joué le jeu du dialogue, peut être par vertu mais sans doute aussi par nécessité. Du fait du changement de terrain opéré par le CCE et de la mobilisation des salariés - notamment grâce au questionnaire - elle n'avait certes pas intérêt à aggraver une situation qu'elle sentait pouvoir devenir explosive.

La procédure d'information du CCE a donc été renforcée par l'introduction d'une réunion supplémentaire et par l'invitation de l'ADEC à participer à chacune des réunions du CCE traitant du plan social.

Au final le projet a été maintenu - personne n'avait d'ailleurs imaginé qu'il en irait autrement - mais les mesures de réduction d'effectif ont été revues à la baisse et les mesures d'accompagnement social à la hausse. Ces petites avancées n'ont pas satisfait les élus de la CFDT qui se sont prononcés contre la réorganisation, motivée par une logique plus financière qu'industrielle. Mais en soulignant que pour la première fois dans son histoire le CCE obtenait des aménagements sur un projet présenté par la direction, ils se sont abstenus sur les mesures d'accompagnement social pour garantir les salariés.

### Conclusion

L'entente syndicale, l'implication des élus et des salariés, un rapport d'expertise embarrassant pour la direction - qui a dû argumenter pour justifier ses insuffisances -... il est indéniable que l'addition de ces éléments contribue à rééquilibrer le rapport de force en faveur des salariés. Et cela entraîne également des résultats positifs, même s'ils restent très modestes, pour l'emploi puisque les réductions de postes ont été revues à la baisse. Cinq postes sauvés et quelques ouvertures de reclassement supplémentaires.

Il ressort du travail mené par l'ADEC que les salariés ont une connaissance fine des réalités de l'entreprise, plus fine bien souvent que celle de la direction. Cette connaissance constitue une force importante dont il faut absolument prendre conscience et qu'il faut utiliser dans le travail syndical. Il revient en effet aux représentants des salariés de structurer et de valoriser ces perceptions qui sont très pertinentes mais inexploitable tant qu'elles restent segmentées.

Didier Fardin





# Pollution industrielle : il faut agir

La CFDT se préoccupe des questions d'environnement pour 3 raisons majeures :

- la protection de l'environnement constitue un prolongement de l'amélioration **des conditions de travail** dans l'entreprise.
- La protection de l'environnement et la prévention des risques industriels concernent **particulièrement la santé des riverains** des usines, riverains qui sont souvent des travailleurs de ces usines.
- La protection de l'environnement est une condition essentielle pour le maintien des activités industrielles de la chimie (toutes branches confondues) et de ses emplois.

Pour résumer nos convictions, on peut dire que la protection de l'environnement participe à l'efficacité globale de l'entreprise et de la société; tout comme la préservation de la santé des travailleurs ou l'obtention d'une qualité optimale, la prévention des pollutions est un facteur de productivité et de compétitivité pour peu qu'on ne raisonne pas à court terme.

**L'environnement**: thème de négociation et d'action pour les représentants des salariés.

La CFDT souhaite que les accords d'entreprise et les conventions collectives définissent des mesures favorables à l'environnement.

Parmi celles-ci, **la transparence de l'information** et la **sensibilisation des travailleurs** représentent les premières conditions autorisant d'autres avancées.

Pour notre part, nous venons de publier un numéro spécial d'*Initiatives Syndicales* (32 pages) sur l'environnement et nous avons défini le contenu d'un projet d'accord pour l'environnement à négocier dans nos entreprises et dans nos conventions collectives.

Polluant	Milieu	Etablissements	Quantité 1990	Quantité 1993
Dioxyde de soufre	Air	TOTAL Gonfreville (76)	46000 T/an	35 400 T/an
Oxydes d'azote	Air	HOECHST Lillebonne (76)	5000 T/an	3800 T/an
Composés organiques volatils	Air	SHELL BERRE (13)	5400 T/an	3400T/an
Fluor	Air	PECHINEY Lannemezan (65)	267 T/an	215 T/an
Chlorure de vinyle	Air	ATOCHEM St Auban (04)	2400 kg/jour	1880kg/jour
Demande chimique en oxygène	Eau	Cellulose de pin Tartas (40)	99600 kg/jour	41800kg/jour
Matières en suspension	Eau	PECHINEY Gardanne (13)	-	682 000kg/jour
Composés azotés	Eau	RHONE POULENC La Rochelle (17)	-	9300 kg/jour
Sulfates	Eau	THANN & Mulhouse Le Havre (76)	41700kg/jour	337000kg/jour
Chlorures	Eau	SOLVAY Dombasle (54)	58000kg/jour	54000kg/jour
Phosphates	Eau	RHONE POULENC Les Roches (38)	11200kg/jours	1852kg/jour
Arsenic	Eau	RHONE POULENC St Fons (69)	30 kg/jour	-
Cyanures	Eau	SFPO Boulogne (62)	110 kg/jour	34 kg/jour
Phénols	Eau	DRT St Giron (40)	36 kg/jour	30 kg/jour
Hydrocarbures	Eau	Sicos Coudry (59)	-	86 kg/jour

Nous présentons ci-dessous une synthèse des principaux rejets de nos établissements les plus polluants. Ces données sont publiées par le ministère de l'Environnement et résultent le plus souvent d'analyses réalisées par

les entreprises elles-mêmes (auto contrôle). Il nous appartient de faire évoluer dans le bon sens ces indicateurs.

**Dominique Olivier**



## Formation syndicale : l'enjeu

Jack LAVOISIER, secrétaire national, responsable du pôle Formation FUC/FGE, répond à nos questions.

### Qu'est ce qui a justifié la création d'un Pôle Formation FUC-FGE?

**JL:** La formation est l'outil d'accompagnement d'une politique. Le projet Emergence et la volonté de construire une identité commune ont justifié la création du pôle. En regroupant nos compétences, en mutualisant nos moyens, en rapprochant nos pratiques, nous avons concrétisé cette ambition. La démarche que nous avons initiée se résume autour du triptyque: renforcer le savoir, le savoir-faire, le savoir-être. C'est par un travail de proximité, combinant réflexions, analyses, échanges des réalités, confrontation des pratiques, que nous y parviendrons. Par la diffusion d'une formation de qualité, nous voulons mieux répondre à la diversification des besoins. Le monde syndical, dans nos secteurs comme ailleurs, est en pleine mutation. Les formes d'engagement ont changé, le champ des compétences militantes aussi. Nous devons nous adapter tout en conservant une vision politique CFDT à notre action.

**Tu as l'habitude de dire que la formation ne résout pas tous les problèmes, qu'elle n'est pas une recette miracle! Que signifie cette expression?**

**JL:** C'est une évidence, je dirais même, de façon provocatrice, que sa plus grande qualité est de ne rien résoudre! Nous sommes porteurs d'une démarche émancipatrice qui vise à rendre nos militants responsables, acteurs, non pas assistés, endoctrinés.

En formation, ce sont, avant tout les participants qui à partir d'apports et d'éclairages différents doivent trouver eux-mêmes les réponses à telle ou telle question.



Jack Lavoisier, responsable du pôle Formation

En fait, notre pédagogie active vise essentiellement à jeter un autre regard sur tout *a priori*, à évacuer les stéréotypes et dogmes, à refuser le simplisme et la démagogie ... c'est un sacré pari! Par ailleurs, nous n'oublions pas que le militantisme est avant tout affaire de conviction, d'engagement personnel. Cela se traduit d'abord sur le terrain, se conforte ensuite par la pratique. C'est seulement après que le renforcement du « bagage militant » vient conforter le tout. Voilà pourquoi il n'y a ni recette miracle, ni manuel pratique du parfait militant à connaître par cœur! C'est en situation réelle, qu'on peut vraiment mesurer les effets d'une formation. D'où les évaluations faites plusieurs mois après et une forte incitation envers les militants pour qu'ils utilisent une formation alternée, progressive, permanente. En résumé, notre dispositif n'a pas de limite! Tout dépend de la volonté des instances et des acteurs. Nous pouvons innover, mutualiser les compétences savoir-faire et connaissances, afin de développer des pratiques nouvelles. Tout est affaire de centre d'intérêt, d'impulsion collective, mais dans ce domaine rien n'est jamais gagné.

**En conclusion, qu'est ce qui a changé depuis 2 ans, que reste-t-il à faire?**

**JL:** Notre tâche principale a d'abord été de mettre à plat nos dispositifs, de dresser avec nos réseaux respectifs un état des lieux. Ensuite nous avons progressivement construit une politique de formation cohérente, décentralisée, qui englobe nos spécificités, respecte nos histoires. Ce travail nous l'avons mené à bien en nous rapprochant de militants « spécialistes » de la formation qui avaient une bonne connaissance de nos deux Fédérations, de leurs pratiques. Nous avons bien anticipé la demande, produit beaucoup de matières et supports communs, nous sommes prêts. Mais ces changements bien que réels sont encore peu visibles, surtout pour ceux qui sont éloignés de la formation. L'enjeu maintenant c'est qu'une nombreuse clientèle participe à nos activités. Ce qu'il nous faut pour y parvenir, c'est communiquer plus visiblement pour sortir d'une certaine confidentialité et changer les habitudes. Un effort est à faire en particulier vers le tissu militant FUC, c'est celui qui semble le plus en retrait par le fait que le Responsable du Pôle est issu de la FGE. En diffusant dernièrement à tous les Syndicats le premier « Recueil Formation Emergence » nous avons progressé vers un identifiant commun.

Peu avant, nous leur avons adressé un courrier pour les inciter à participer à la Formation des Responsables. Mais rien ne remplace le contact et les échanges en direct. Par des regroupements pédagogiques territoriaux, des rencontres avec les militants, la démarche de coopération et celle de soutien des structures intermédiaires, nous espérons faire connaître nos réalisations, c'est une affaire de temps.



# Chimie-énergie : un nouvel accord émergence

**L**e groupe Elf Aquitaine et Electricité de France viennent de conclure un important accord industriel. Cet accord, qui contribue après ceux conclus avec Péchiney et Total à allier plus finement EDF à ses plus gros clients industriels, comporte deux volets.

Le premier volet concerne la production d'électricité à partir d'hydrocarbures (gaz naturel ou fioul lourd pour la cogénération) dans le cadre de projets internationaux. Grâce à une société détenue et financée à parité, les deux entreprises entendent développer des projets analogues à ceux déjà mis en œuvre par EDF et Total dans différents pays. Le second volet définit les conditions d'usage de la capacité électrique d'EDF par Elf Atochem qui est l'un de ses premiers clients en France. L'accord prévoit qu'Atochem acquiert un droit d'usage correspondant au tiers de ses besoins globaux lui permettant d'avoir un accès sur la base du prix de revient.

En échange, EDF entre à hauteur de 2% dans le capital d'Elf Aquitaine et reçoit un siège au Conseil d'Administration de la société holding du groupe pétrolier. Cet accord présenté par les deux entreprises comme un accord de coopération industrielle présente aussi des dimensions sociales, stratégiques et financières.

## SERVICE PUBLIC ET EMPLOI

Pour EDF, il s'agit de définir où et comment investir les gains financiers qu'elle retire de ses différentes activités. Les investissements lourds en matière de centrales sont limités pour plusieurs années, si ce n'est plus. A l'avenir, la croissance de la consommation électrique en France ne connaîtra plus les taux du passé. Enfin, le gouvernement Balladur avait mis un frein à la volonté de l'entreprise publique de se diversifier dans différents domaines

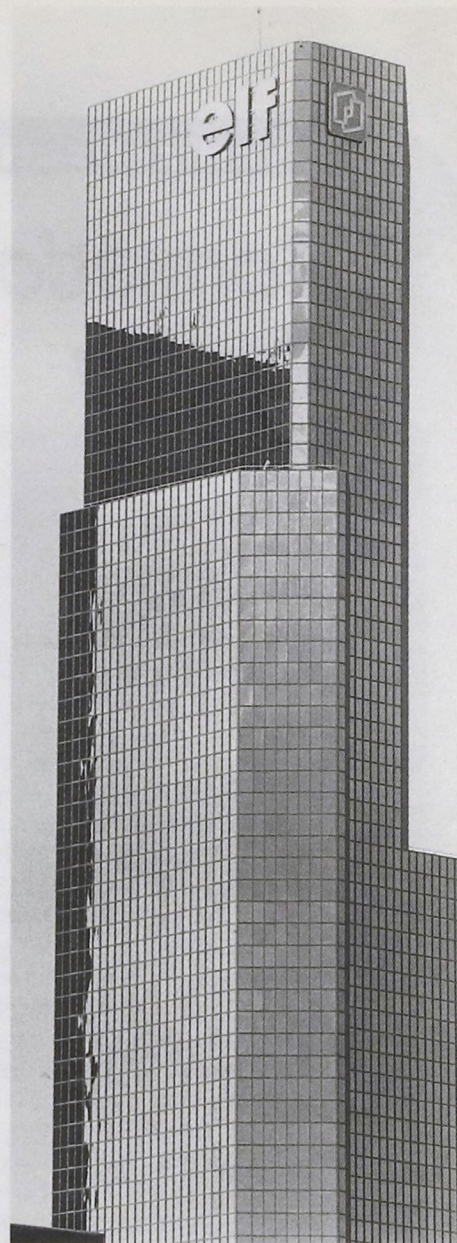
connexes à ses métiers traditionnels. Pour EDF, l'accord est donc dans sa dimension financière un moyen de se développer industriellement, particulièrement sur les marchés internationaux de l'énergie en forte croissance. Bref de reprendre la marche en avant de son développement. La rentabilité des investissements passés et le prix du kilowattheure vont servir une stratégie de développement à l'international. Ils vont aussi permettre à Elf Atochem d'avoir accès à un prix réduit de l'électricité.

Cela se fait certes au détriment d'une baisse des tarifs aux usagers que nous sommes, mais cela sert l'emploi en France. Et cela de deux façons. D'une part, en améliorant la compétitivité des sites chloriers d'Atochem pour lesquels le prix de l'énergie est capital. L'industrie française du chlore avec les emplois qui lui sont associés, devrait donc être renforcée pour environ quinze ans.

## CHARITE BIEN ORDONNÉE COMMENCE...

D'autre part, en facilitant le maintien de cette industrie en France, EDF préserve un débouché important pour ses productions d'électricité. Assurément, EDF assure ainsi une fonction de service public au sens où les investissements de l'entreprise publique servent en partie l'intérêt général.

En partie seulement car les mobiles ne sont pas tous nobles. La coopération industrielle comme les missions de service public cachent des stratégies plus communes. En s'alliant ainsi avec EDF, Elf se prépare à une concurrence ouverte sur les marchés du gaz, avec GDF en France et avec Total à l'international. Tandis qu'une certaine technocratie d'EDF trouve le moyen de se conforter en assurant à l'entreprise, premier producteur européen d'électricité, de nouveaux espaces de croissance. Les critiques que nous apportons concernent aussi la façon dont cette opération a été préparée et décidée.



ELF et EDF passent contrat

Elle résulte essentiellement de la volonté des deux entreprises alors qu'elle devrait se situer dans le cadre d'une politique sectorielle nationale et européenne, débattue avec les représentants des salariés et des usagers ainsi que les responsables politiques, dans la transparence.

Par ailleurs, la Fédération Unifiée de la Chimie et le Fédération Gaz-Electricité CFDT trouvent là matière à montrer la pertinence de leur projet de rapprochement à travers la démarche Emergence. Comment en effet laisser les industriels de nos deux champs fédéraux se regrouper et s'organiser sans vouloir organiser face à eux un acteur syndical plus puissant et capable de mieux faire valoir les intérêts des salariés? Tel est et sera l'objectif principal de cette future fédération qui verra le jour en 1997.

Marc Deluzet