

initiatives

SYNDICALES

43 INFOS
ADHÉRENTS

Septembre 1994

RENTRÉE: *la grève pour l'emploi*



**La Fédération de la Chimie
accentue son action
pour la défense de l'emploi.**

BRANCHES

- PHARMACIE:
LA CCN SAUVÉE
- INSTRUMENT À ÉCRIRE:
DES CLASSIFICATIONS ARCHAÏQUES
- VERRE:
20 ANS POUR UN ACCORD SALAIRES
- PÉTROLE :
SÉCURITÉ D'ABORD

II&III

DOSSIER

DU MIEUX POUR L'ADHÉSION

IV&V

ENVIRONNEMENT

- UNE ENQUÊTE EN PACA

VI

SYNDICALISATION/ DÉVELOPPEMENT

- LA PLASTURGIE DONNE L'EXEMPLE

VII

EMERGENCES

- CONNAÎTRE LA FGE

VIII

POUR UNE RENTRÉE SOLIDAIRE

12,7%

le chiffre est tombé. 12,7% de personnes ne franchiront pas les portes des entreprises car elles sont au chômage. Ni les aides de l'Etat aux employeurs, ni l'embellie économique n'ont servi l'emploi.

Le chômage est devenu un fléau. Un fléau pour ceux qui le subissent, mais aussi pour l'ensemble de notre système de protection sociale. Parce qu'il faut mettre fin à cette situation, parce qu'il faut mettre fin à cette résignation, la Fédération de la chimie poursuit sa campagne pour l'emploi.

Dès la rentrée, l'ensemble des militants, des adhérents, des salariés de nos branches sera appelé à participer à une journée d'arrêts de travail. Les chômeurs attendent un soutien concret des actifs et nos patrons doivent comprendre que l'emploi ne peut se résumer à une simple variable d'ajustement de l'activité des entreprises.

Réussir notre action nécessite d'aller au-delà de la détermination de nos militants. Nous attendons la participation de tous nos adhérents et d'un maximum de salariés. Nous comptons sur tous. Nous comptons sur vous.

Michel Dauchot

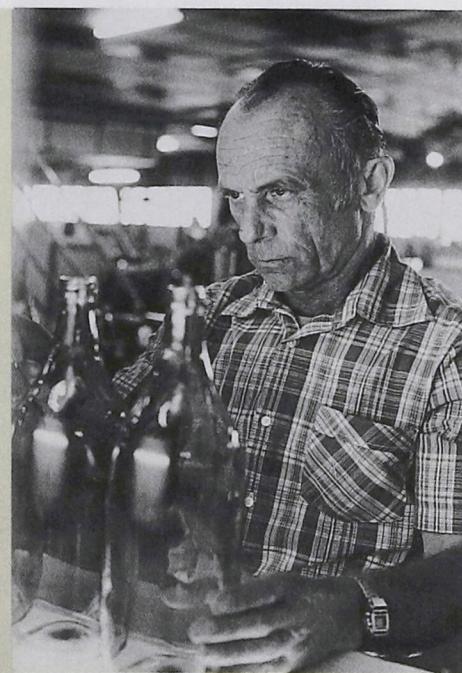


PREMIÈRE PIERRE DANS LE VERRE

L'accord sur les salaires minima signé par la CFDT, CFTC, CGC et FO dans la CCN Verre Mécanique améliore la situation de centaines de salariés et rétablit une dynamique de négociation dans une CCN affaiblie par l'absence d'accord depuis 20 ans alors qu'un nombre croissant de salariés du verre ne sont protégés que par les garanties conventionnelles.

Face à l'inertie de la chambre patronale, nous avions obtenu la mise sous tutelle du Ministère du Travail. L'accord signé permet une réévaluation substantielle des salaires mini. Comparativement au niveau de fin 92, le 125 augmente de 29%, le 155 de 11% et le 200 de 7%. De plus, la durée légale du travail est prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté qui augmentera donc de 2,5% dans certaines entreprises. Enfin, cet accord rétablit une formule liant les salaires mini et les coefficients tout en préservant le coefficient 125.

En rompant avec une dynamique d'échec chronique, cet accord permet d'ouvrir le dossier des classifications.



La signature de quatre organisations permettra l'extension aux petites entreprises n'adhérant pas à la chambre patronale.

Une convention collective qui avait de la bouteille.

Yves LEGRAIN



CLASSIFICATIONS: le serpent de mer!

Les modernisations vécues dans nos entreprises ont entraîné des changements dans les organisations du travail. Il en résulte des évolutions concernant les compétences et les qualifications des salariés.

Les métiers évoluent, les emplois ne sont plus figés. La grille des classifications est devenue archaïque.

L'ambition de la CFDT est de mettre en place une grille qui permettra la prise en compte de ces évolutions, de reconnaître que les qualifications évoluent elles aussi et de les traduire en niveau de coefficient et en salaire.

10 ans bientôt que les négociations ont été ouvertes avec la Chambre Patronale!

C'est sûr, les choses ne se font pas dans la précipitation. Pour autant ce n'est pas là un gage de qualité.

L'accord auquel nous souhaitons aboutir résultera d'un compromis entre notre projet et les positions patronales. Cependant nous ne pouvons accepter que le texte actuel fasse encore la part trop belle aux patrons. Alors on garde l'œil!

Jacques CALTOT



LA CONVENTION COLLECTIVE EST SAUVÉE

Suite à la dénonciation de la CCN par le SNIP, des initiatives ont été prises en intersyndicale. Elles ont contraint le SNIP lors de la paritaire du 28 juin, à proposer les points suivants :

- Suspension de la dénonciation de la CCN en échange d'un engagement des organisations syndicales sur une révision sur 2 ans, révision qui rend caduque la dénonciation.
- Engagement des organisations syndicales de signer les accords classifications, GPEC, formation en échange de l'amélioration des 3 points revenus revendiqués par l'intersyndicale.

NOTRE POSITION DANS CETTE RÉUNION

Nous avons donné notre accord sur la révision sachant que nous sommes demandeurs de négociations sur

l'emploi, le temps de travail, les conditions de travail et le droit syndical. Nous avons donné notre accord sur l'aménagement des trois points.

Nous avons déclaré d'autre part que nous étions potentiellement signataires de l'accord classifications, depuis le mois de mars et que nous signerons si le contexte des signataires se modifiait. C'est fait.

Le SNPADVM, déjà partagé pour la signature en mars décide de signer, conscient que cet accord sauve en partie la visite médicale.

Nous avons pris nos responsabilités vis à vis des salariés en permettant de faire évoluer la convention, tout en maintenant les garanties actuelles.

Et nous avons prouvé ici que le rapport de force paie toujours.

Bernadette NOUVELLOT



LA SÉCURITÉ À L'ORDRE DU JOUR

Suite à l'accident de BP Lavéra, les cinq organisations syndicales ont interrompu le groupe de travail paritaire et obtenu la tenue d'une réunion paritaire plénière le 8 juillet 1994.

Lors de cette paritaire, l'UFIP a accepté d'engager de véritables négociations de branche sur la sous-traitance, sur les effectifs indispensables et sur la participation des salariés à la sécurité.

Sous l'impulsion de la FUC-CFDT qui avait réclamé un échéancier précis, il a été convenu que le groupe de travail terminerait ses travaux pour février 1995 pour conclure un accord en mars 1995.

La CFDT a réclamé une plus grande intervention des salariés sur la sécurité et sur l'organisation du travail ainsi que la création d'une commission paritaire nationale qui examinerait une fois par an les résultats sécurité dans la branche et recenserait les pratiques innovantes à étendre dans toute l'industrie pétrolière.

De son côté, l'UFIP a reconnu la nécessité de certifier les entreprises sous-traitantes, de qualifier leurs salariés et de rendre l'élaboration des procédures sécurité plus participative.

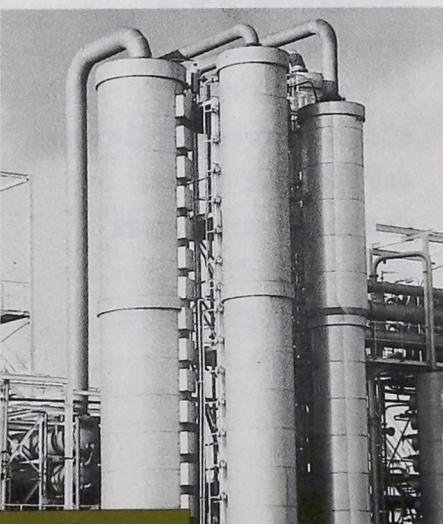
Marc DELUZET

- ◆ PAPIER-CARTON
- ◆ A la mi-Juillet la Commission Européenne a infligé une amende de 132 millions d'écus à 19 fabricants de Carton (dont Cascades et Lançay) pour entente illégale. Ces entreprises fixaient ensemble leurs niveaux de production et les augmentations de prix !

- ◆ PLASTURGIE
- ◆ Le 30 Juin la CFDT, comme l'ensemble des organisations syndicales, a signé l'accord sur les certificats de qualification professionnelle. Il s'agit maintenant de le faire vivre.

- ◆ UNIROYAL
- ◆ Fin Juin, un commando patronal armé de manches de pioches, blesse plusieurs salariés grévistes dans l'usine de CLAIROIX (Oise).

- ◆ TURBULENCES
- ◆ La CFDT attend 2000 jeunes en Octobre à PARIS.
- ◆ Contactez votre syndicat ou la Fédération.



Les accidents
dans le pétrole
sont encore
trop nombreux.



Adhésion : maintenir le cap !

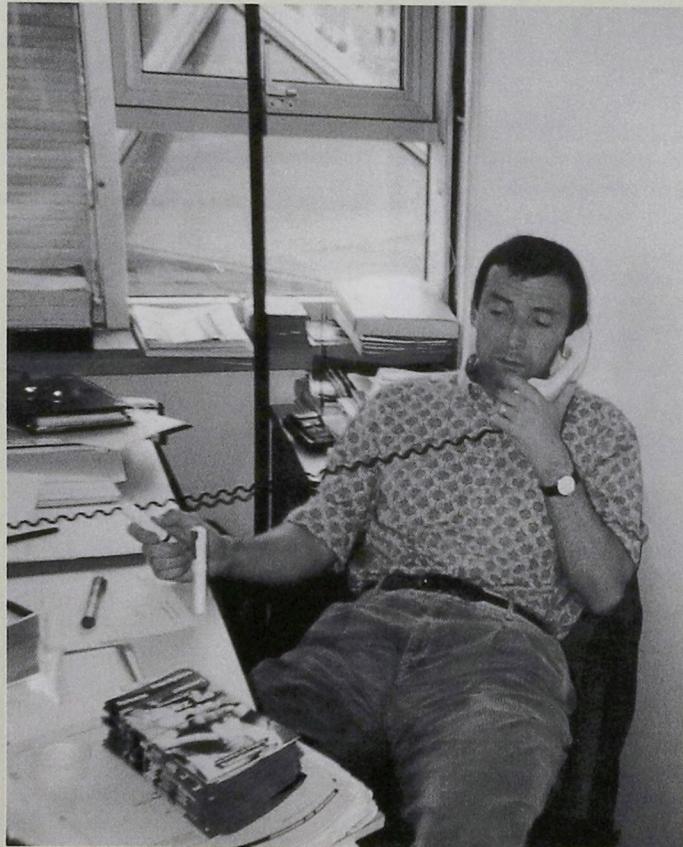
**Nous avons
tous été
en mesure
de lire cette
information,
dans d'autres
pages de
notre presse,
mais une
dernière fois
je ne résiste
pas au plaisir
de le souligner
encore ici :
le résultat de
la Fédération
pour 1993
en terme
de rentrée
des cotisations
affiche une
progression
de 5,9 %
par rapport
à 1992.**

D

avantage de cotisations, c'est aussi notre nombre d'adhérents qui progresse de la même façon. Après la longue période de désyndicalisation qu'a vécu la CFDT tout au long des années 1980, notre Fédération connaît elle aussi aujourd'hui la marque certaine d'une embellie. On peut s'en féliciter: Bravo à tous!

LA MOBILISATION...

Un tel résultat traduit les efforts que de nombreux militants ont engagés. Travail de réflexion, de sensibilisation et de mobilisation. Il traduit aussi au niveau des régions, des syndicats et de sections syndicales l'implication de militants et d'adhérents dans des équipes locales.



**Jacques CALTOT,
responsable
de la syndicalisation.**



Les membres
du réseau
développement
fédéral.

Une mobilisation et une implication rendues particulièrement «effectives» avec les journées qui se sont tenues dans la presque totalité des régions. Des rencontres qui ont réuni près de 1200 militants et adhérents.

La diffusion de la presse fédérale, d'un argumentaire, la mise en place d'un développeur national, tout y a contribué.

Cette progression concrétise aussi l'arrivée de nouvelles sections dont les syndicats soulignent la création par la remise d'une «valise».

Bravo donc, et nous n'allons pas maintenant nous arrêter en si bon chemin!

DES ADHÉRENTS...

Pour autant il ne s'agit pas de faire des adhérents pour des adhérents, comme s'il s'agissait d'un concours, et d'avoir bêtement l'unique satisfaction d'afficher une progression comme si l'on se trouvait à la Bourse lors d'une journée faste.

La vie sociale, et tout particulièrement celle que nous vivons dans les entreprises, est un rapport de forces permanent. Pour faire valoir ses revendications, pour défendre les salariés, le syndicat a besoin d'être fort. Fort pour peser, fort pour influencer, fort pour obtenir gain de cause. Et cette force lui vient d'abord de ceux qu'il organise.

UN GAGE D'EFFICACITÉ

Un solide réseau d'adhérents dans les entreprises, les services, les ateliers permet au syndicalisme d'être à la fois un formidable amplificateur, un lieu de rassemblement, un acteur véritable.

«Adhérer, c'est l'assurance d'être défendu, d'être informé...»

C'est surtout le seul moyen d'être acteur des transformations que nous voulons voir se réaliser».

Tout paraît plus clair, c'est une évidence, alors pourquoi ne sommes-nous pas plus nombreux?

En y regardant de plus près, nous savons bien que dans la plupart des cas, l'adhésion n'est pas une démarche spontanée. Elle répond 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 que les militants nous ont proposé de rejoindre l'organisation syndicale.

Pour l'essentiel, c'est donc une question de sollicitation: Alors, avant toute chose il faut que le militant ait envie de faire des adhérents, sa motivation à s'y employer est le ressort principal du développement.

L'ADHÉSION EST UN ENGAGEMENT

Motivation des militants certes, mais l'adhérent lui aussi à un rôle essentiel. Evoluant à côté des salariés, quelle est sa capacité à montrer, à donner envie, à dire qu'il vit le fait d'être adhérent comme un élément positif de sa vie de salarié? Faire le choix de l'adhésion c'est un moyen d'information privilégié, de formation, de participation, tout simplement la conquête d'une liberté.

Proposer l'adhésion c'est vouloir partager ses idées, ses convictions. C'est aussi offrir aux salariés la possibilité de nous rejoindre, mais c'est aussi, de fait, reconnaître la capacité à chacun de refuser. S'adresser à un salarié en lui proposant l'adhésion, c'est le reconnaître responsable, doté d'un libre arbitre.

Nous sommes à la veille de notre prochain congrès qui se tiendra en novembre à Mulhouse. Ce congrès rassemblera les syndicats qui eux-mêmes rassemblent leurs adhérents.

L'adhérent (chacun de nous) on le voit, occupe une place incontournable.

Notre syndicalisme place l'adhérent au centre de son activité, il instaure une participation qui fait que l'adhérent «pèse» réellement sur la vie syndicale. Etre plus nombreux pour être plus représentatif, pour influer, pour être un acteur légitime. Tel est le sens de notre syndicalisme d'adhérents.

En cela les résultats que nous avons obtenus en 1993 sont de bon augure... La CFDT a de l'avenir, et il nous appartient.

Jacques CALTOT

ENVIRONNEMENT ET RISQUES INDUSTRIELS: la PACA enquête

Les responsables syndicaux Chimie de PACA ont organisé dans le cadre d'un contrat avec la Fédération une enquête «Environnement et Risques Industriels» auprès de leurs sections syndicales; ce travail a permis de recueillir des informations précieuses et il nous montre l'ampleur des problèmes à résoudre.

Le questionnaire avait été élaboré avec l'aide de l'ACTIF.

Sur 50 sections syndicales interrogées: 19 ont répondu au questionnaire, ce qui représente 65% des salariés appartenant aux entreprises ayant une implantation CFDT.

A noter, dans l'effectif salariés, les femmes ne représentent même pas 10% du total; on mesure là l'effet des mesures restrictives sur le travail de nuit.

Dans la réglementation des Installations Classées pour la protection de l'environnement: 9 entreprises sont soumises à la Directive SEVESO; 10 sont soumises à autorisation d'exploitation; 9 sont soumises à déclaration d'exploitation.

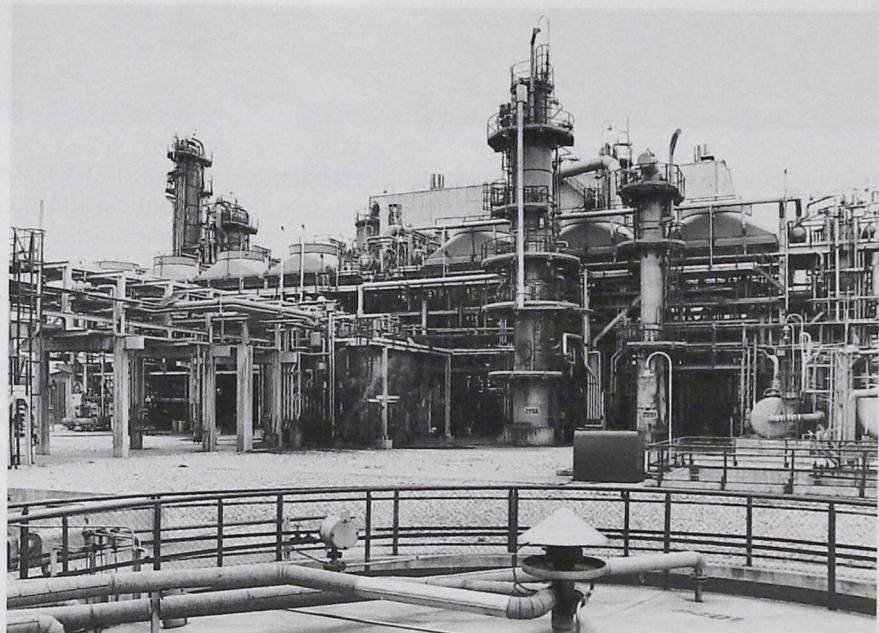
Cependant les études d'impact, les études de dangers et celles de sûreté ne sont pratiquement pas connues des militants.

DES CHIFFRES RÉVÉLATEURS

Globalement, les procédures de sécurité et d'évacuation existent et sont bien connues des militants, et presque toujours il y a des exercices d'entraînement.

Dans 2/3 des cas, les entreprises sont proches de zone urbaine. Les plans particuliers d'intervention (PPI) existent dans 13 cas sur 18, mais les brochures explicatives ne sont pas bien connues (50%).

Du côté pollutions, les réponses font état d'1/3 d'entreprises ne possédant pas de station d'épuration.



La prise en charge syndicale du risque industriel reste inégale.

Les structures de prévention dans les entreprises possèdent:

- des services Environnement dans 11 cas sur 18.
- des services Inspection dans 9 cas sur 17.
- des services Communication dans 14 cas sur 18
- des services Qualité dans 14 cas 18

Mais on doit souligner que plusieurs entreprises ont recours à des pompiers auxiliaires et certaines à des pompiers intérimaires.

On relève aussi que 4 établissements possédant des sources radio actives, ne disposent pas de personne compétente en matière de contrôle radiologique. Cela est préoccupant.

DES PRATIQUES

SYNDICALES À PARFAIRE

Parmi les entreprises enquêtées, une seule possède une Commission Environnement après de son CE.

Par contre, dans 11 CHSCT sur 19, on parle des problèmes d'environnement. La pratique de l'arbre des causes est

pratiquement généralisée (16 sur 19). Si le nombre de CHSCT est conforme au droit, le nombre d'élus et de réunions est largement supérieur au minimum légal.

Les élus CFDT connaissent très mal les quantités de matières premières utilisées ainsi que les capacités de stockage; par contre les quantités annuelles de produits finis sont mieux connus.

Sur environ 10 groupes d'expression fonctionnant, la moitié d'entre eux traitent de problèmes d'environnement. Enfin un paradoxe, si le risque technologique majeur est connu, le lien avec les atteintes à la santé n'est pas fait: une seule section mentionne le risque de cancer, de TMS ...

Ce regard sans complaisance sur la réalité de notre connaissance et prise en charge des questions d'environnement met chaque militant et adhérent devant ses responsabilités.

Notre santé et nos emplois en dépendent.

Dominique OLIVIER

Plasturgie : des salariés sortent du moule

Cituée près d'Angers, l'entreprise Précision Mécano Plastique emploie 180 salariés : 150 à Ecouflant et 30 à St-Gemmes-sur-Loire. Cette entreprise de plasturgie marche plutôt bien, sur un créneau porteur : les pièces pour l'automobile et l'électronique, avec beaucoup de moyennes et petites séries.

A St-Gemmes, 30 professionnels fabriquent l'outillage pour les différentes pièces commandées par les clients. A Ecouflant, 120 personnes fabriquent les pièces en plastique, au côté de 30 employés des services administratifs et commerciaux.

LE DÉCLIC...

Fin 93, le patron annonce qu'il faut faire des efforts, que la prime de fin d'année ne sera pas d'un demi treizième mois, mais seulement de 900 F. « Bonjour l'ambiance : toujours aux mêmes de se serrer la ceinture ».

Ils sont plusieurs copains à se dire qu'il faut recréer une section syndicale CFDT, disparue depuis quelques années. « La direction commence avec ça, et on se sait pas où cela s'arrêtera. La CFDT n'est plus là, les patrons en profitent ! »

Jacky et quelques amis se pointent, en novembre 93 à la Bourse du Travail à Angers. Plusieurs réunions sont alors programmées avec le Syndicat Chimie pour expliquer aux salariés ce qu'est la CFDT, ce que nous faisons, ce que nous voulons, et ce qu'elle leur apportera : formation, information, coup de main, etc...

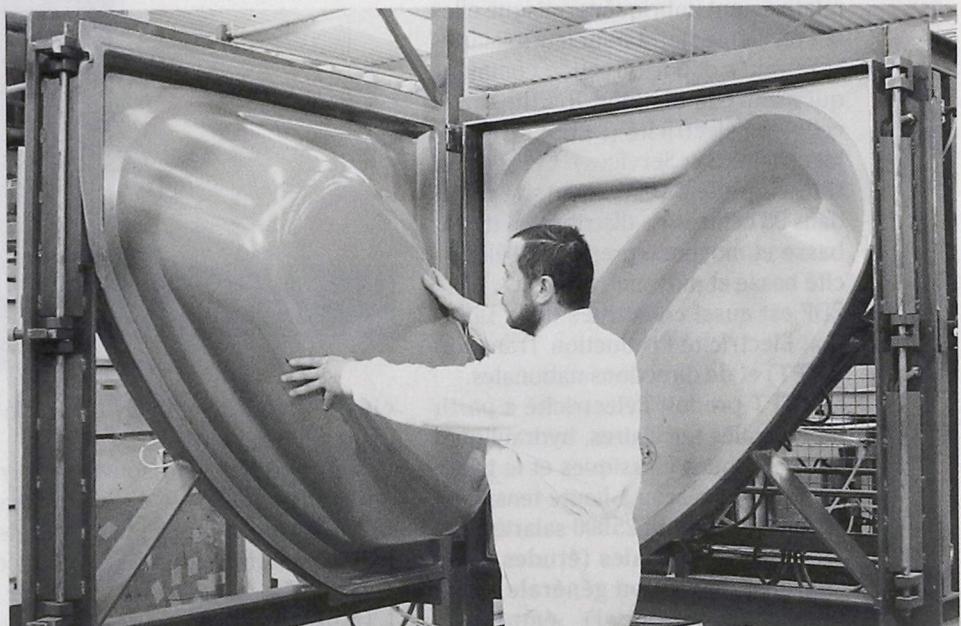
L'ADHÉSION...

Alain, Pascal, Michael, Jean-Jacques, Jacky et Michel vont discuter avec les salariés sur cette nécessité de s'organiser collectivement et d'être nombreux pour être entendus des patrons. A la pause casse-croûte, dans les vestiaires, dans les ateliers... Fin février la section compte 47 adhérents.

La CFDT désigne alors un délégué syndical, et ils seront plusieurs à préparer, avec le syndicat chimie la première réunion de négociation : et il y en a des choses à réclamer. Il faudra faire des priorités. Les salaires seront le premier point, car le patron n'a prévu aucune augmentation pour 1994. D'habitude les réunions hors syndicat duraient 1h30. C'était du style : « circulez, il n'y a rien à voir ». Cette fois-ci, ça

Le carnet de commandes est bien rempli : une équipe a été mise en place pour les week-ends et 20 personnes font des heures supplémentaires chaque samedi. Il y a là matière à création d'emplois.

Beaucoup de choses restent à faire pour que le social soit à la même hauteur que l'économique. Dans le domaine des conditions de travail, il y a un sérieux effort à mener sur l'hygiène :



Notre développement dans la plasturgie prend de l'ampleur.

Technoplast Industrie/PLASTIFAF

a duré tout l'après-midi et les délégués ont obtenu 230 F pour tout le monde au 1^{er} mars (soit +3,91% sur le SMIC). Ils ont réuni le personnel pour une réunion d'information, 100 personnes étaient présentes.

ET DES PROJETS

Un peu plus tard, le 7 juin, il est décidé d'un débrayage pour obtenir le complément de 13^{ème} mois de 1993. C'est 80% du personnel qui débraye, dont les bureaux et l'encadrement.

« Nous avons obtenu satisfaction. Nous demandons dorénavant un accord d'entreprise sur les différents acquis : 13^{ème} mois, prime d'équipe, prime de nuit, ticket restaurant ».

vestiaires, douches, et salle de la cantine. Dans certains ateliers ce sont le bruit, la chaleur autour des presses et les vapeurs d'acétone.

Les copains de Mécano ont bien conscience qu'ils n'obtiendront pas tout d'un seul coup, mais qu'en procédant étape par étape et avec le temps, ils y arriveront....

La direction se demande encore ce qui lui est arrivé... Tout simplement des jeunes qui ont pris conscience que pour se défendre, être écoutés et changer la vie à l'intérieur de l'entreprise, il faut être nombreux et imaginatifs... avec la CFDT.

Jacques CALTOT

CONNAÎTRE LA FGE-CFDT

La FGE-CFDT intervient dans les entreprises produisant, transportant et distribuant du Gaz et de l'Électricité. Cela représente à peu près 250 000 salariés ou retraités.

Le rapprochement de la FUC avec la FGE (Fédération Gaz Electricité) progresse régulièrement. Déjà, des contacts s'établissent entre les équipes militantes des deux fédérations. Cette courte présentation de la FGE veut améliorer la connaissance réciproque des adhérents de chaque fédération.

LA MAISON EDF-GDF

Les deux entreprises EDF et GDF sont relativement imbriquées puisque elles ont un même statut pour leurs salariés et retraités et une direction commune qui assure la distribution du gaz et celle de l'électricité (DEGS: Direction Electricité Gaz Services). Cette direction emploie 83 000 agents répartis dans 98 centres de distribution de gaz basse et moyenne pression, d'électricité basse et moyenne tension.

EDF est aussi constituée de la Direction Electricité Production Transport (DEPT) et de directions nationales.

La DEPT produit l'électricité à partir de centrales nucléaires, hydrauliques ou thermiques classiques et le transporte sur le réseau à haute tension et rassemble environ 25 000 salariés. Les directions nationales (études et recherches, direction générale, équipement, personnel) emploient 12 000 agents.

Chez GDF, outre la DEGS commune avec EDF, on trouve la Direction Production Transport Gaz (DPTG) et des directions nationales qui comptent ensemble 26 000 agents.

La DPTG importe le gaz et le transporte sur le réseau haute pression. Elle emploie 3 300 salariés. Les directions nationales concernent les études et techniques nouvelles, la direction économique et commerciale, la direction générale.

DES ENTREPRISES NON NATIONALISÉES

Mais la FGE n'est pas constituée des seuls salariés EDF-GDF du secteur public et nationalisé. Son champ fédéral regroupe aussi 180 entreprises non nationalisées et une vingtaine de so-

cités diverses employant en tout 7 900 salariés.

Ces entreprises sont souvent des régies locales comme celle de Strasbourg, liées à des collectivités locales. Elles produisent ou distribuent de l'électricité, du gaz ou de la chaleur. L'importance de la distribution (DEGS) se retrouve dans les effectifs adhérents de la fédération. La répartition des centres de distribution dans le pays assure une présence de la FGE sur l'ensemble du territoire. Ce sont souvent des militants issus de la DEGS qui assurent l'animation des syndicats de la FGE.

LA RÉPRÉSENTATIVITÉ DE LA CFDT À EDF-GDF

Les mécanismes de représentation des salariés dans les entreprises EDF et GDF relèvent d'un statut national faisant suite à la loi de nationalisation de 1946. Une évolution a eu lieu en 1983, suite aux lois Auroux.

La représentation du personnel est assurée par l'existence d'organismes statutaires nombreux et diversifiés, nationaux, régionaux ou locaux, au

sein desquels les élus des salariés ont soit à formuler des avis, soit à gérer eux-mêmes certaines activités.

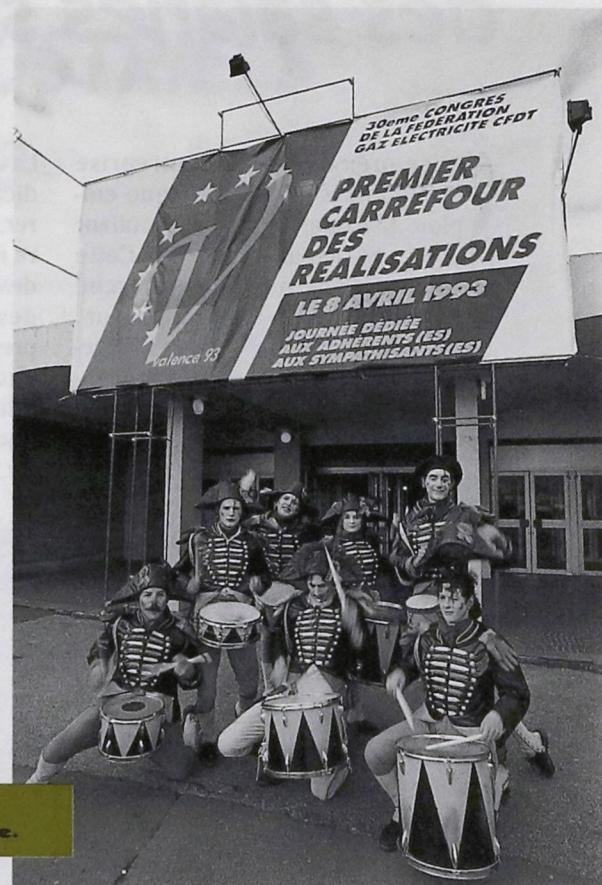
Aux élections nationales de 1991, la représentation chez les actifs étaient de 26% pour la CFDT (CGT: 52%, FO: 13%, CGC: 6%, CFTC: 3%). Les prochaines élections de représentativité auront lieu en novembre 1994.

LES PRIORITÉS

REVENDICATIVES DE LA FGE

Les équipes syndicales de la FGE se mobilisent sur trois fronts: l'avenir de leurs entreprises avec l'ouverture éventuelle du marché européen de l'énergie, l'emploi avec les négociations locales de l'accord national pour l'emploi et la mise en place d'un nouveau système de classifications: M3E. Les organisations syndicales gèrent aussi les activités sociales centralisées de la CCAS, Caisse Centrale d'Action Sociale (cantine, centres et colonies de vacances) et 110 caisses mutuelles complémentaires et d'actions sociales (CMCAS).

Marc DELUZET



Un congrès FGE placé sous le signe de la fête.

