

LA FUC ÇA FLEURIT AU PRINTEMPS

47 INFOS
ADHÉRENTS

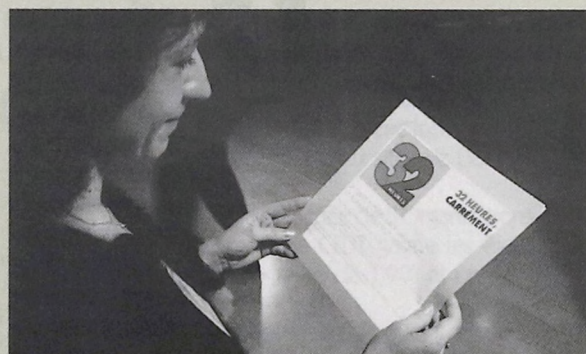
Mai 1995



BRANCHES

- **PÉTROLE :**
L'ENJEU SÉCURITÉ
- **PAPIER CARTON :**
L'ATOUT FORMATION
- **INDUSTRIES ÉLECTRIQUES
ET GAZIÈRES :**
32H CARRÈMENT

II&III



**La Fuc progresse en timbres tout
comme l'ensemble de la CFDT qui
devient la première organisation
syndicale française. Avec 650 000
adhérents et une première place
aux élections CE.**

DOSSIER

CAPITAL ET TRAVAIL

IV&V

CONDITIONS DE TRAVAIL

- LA BROCHURE FUC

VI

SYNDICALISATION / DÉVELOPPEMENT

- ENSEMBLE AVEC LA FGE

VII

ÉMERGENCE

- LES SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE

VIII

EN MAI, VOTE CE QU'IL TE PLAÎT ?

L'arrive, le beau temps des élections présidentielles. Chacun d'entre nous va devoir choisir. Si les nombreux candidats discourent sur l'ensemble des médias, avouons qu'il est bien difficile d'en percevoir les idées. Il faut se rendre à l'évidence. La « société du spectacle » est bien là. Il ne s'agit plus d'une confrontation de perspectives à offrir, de solutions à apporter aux problèmes de notre société, il s'agit de bien communiquer, d'éviter les débats contradictoires, de tenir le langage qu'une majorité de gens souhaite entendre. L'art politique aujourd'hui ne consiste plus à convaincre, mais à séduire, à rassurer. Le pouvoir socialiste, affaibli par les « affaires » et les querelles de pouvoir n'a pu se doter que du plus petit dénominateur candidat commun. La droite, elle aussi aux prises avec la corruption, ne nous propose qu'une rivalité de deux hommes pour une même ambition. A l'heure où l'apparence prime sur la vérité, où le fond s'éloigne de la forme, où le plaire l'emporte sur la conviction, le risque est grand que le vote protestataire ne s'instaure et de l'extrême gauche à la droite extrême, les candidats de la démagogie léniniste ou fascisante ne manquent pas. Il est sain en démocratie que les citoyens puissent participer à leur avenir à travers des choix clairs, à travers des options différentes. Il est de la responsabilité des politiques de mettre leurs choix de société au débat. Ne pas le faire c'est affaiblir la démocratie et prendre le risque que les citoyens se désintéressent de la chose publique. Alors là...

Michel Dauchot

PETROLE



SÉCURITÉ DANS LES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES

Depuis l'été dernier le groupe de travail paritaire sur la sécurité et la prévention des risques industriels dans les industries pétrolières a donné lieu à un relevé de conclusion patronal. La FUC-CFDT a élaboré un projet d'accord de branche dont les principales revendications sont la reconnaissance d'un lien entre les effectifs et les conditions de sécurité, l'intervention et la consultation des salariés en matière de procédures de sécurité, l'élaboration paritaire dans les raffineries de conventions de recours à la sous-traitance et la création d'une commission nationale d'analyse des incidents graves et des conditions de travail dans la branche.

La chambre patronale a accordé quatre jours de réunions aux cinq organisations syndicales afin d'élaborer un projet revendicatif commun. Il sera alors possible d'engager les négociations de branche d'ici l'été.

La CFDT fait le maximum pour accélérer le travail paritaire et interfédéral afin que les accidents mortels qui se sont produits dans la branche ne demeurent pas sans suite.

Marc Deluzet

La sécurité dans l'industrie pétrolière est une priorité





32 HEURES CARRÉMENT

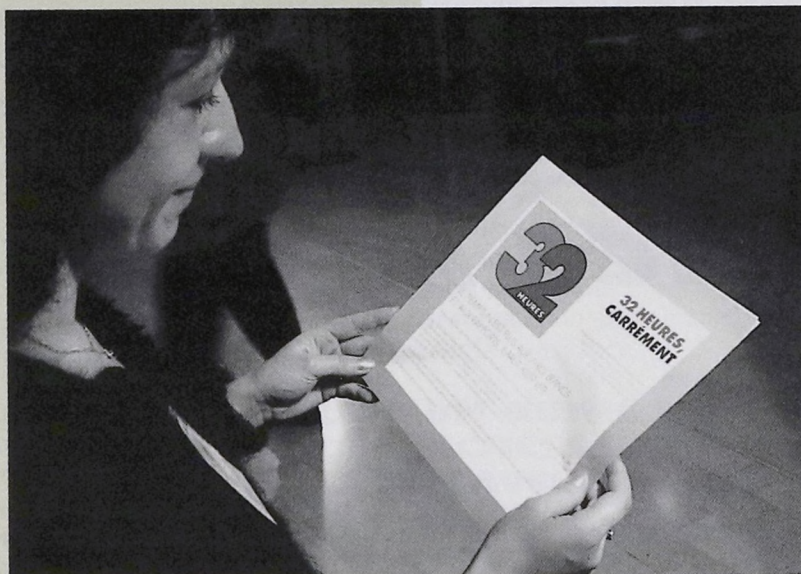
La FGE-CFDT a lancé lors de son congrès extraordinaire de Bagnolet une campagne de pétitions visant à ouvrir des négociations sur la réduction du temps de travail en 1995 et obtenir le passage à 32 heures de travail hebdomadaire (horaire de référence) à EDF-GDF.

Le projet revendicatif CFDT permettrait la création de 15 000 emplois. Il apporterait à chacun un troisième jour de liberté hebdomadaire, ou l'équivalent sous des formes diversifiées adaptées aux réalités professionnelles et aux aspirations personnelles.

Cette réforme du temps de travail serait financée par l'état, les entreprises et la non compensation intégrale pour les salariés, au delà d'un certain niveau de rémunération.

Cette pétition a pour objectif de populariser cette revendication et de contraindre la direction à ouvrir une négociation qui portera sur le contrôle des créations d'emplois et sur les réorganisations du travail et des services.

Marc Deluzet



Travailler 32 heures
permettrait de créer
15 000 emplois
à EDF-GDF.



FORMATION: NE PAS LAISSER EN PLAN!

Aujourd'hui les choses bougent. C'est le moins que l'on puisse dire. Toutes les entreprises du papier/carton et, à travers elles, tous les salariés sont concernés par la création de FORMAPAP (OPCA, organisme paritaire pour la formation professionnelle).

Et dans ce domaine de la formation, le renouvellement d'un EDDF (contrat tat/Patrons) permet aux entreprises d'encaisser des subventions pour les investissements.

Depuis les derniers mois de 1994 l'activité des entreprises est soutenue dans l'ensemble de la profession. Cela se traduit au niveau des salariés par des pro-

jets ou même déjà des modifications en matière d'organisation du travail ou du temps de travail.

Il appartient aux équipes CFDT de dépasser le stade du constat, et de ne pas laisser les chefs d'entreprises décider seuls. Négocier les changements du travail: nous sommes sur notre terrain.

Quant à la formation professionnelle, c'est le moment de s'en saisir en proposant des plans de formation qui rentrent dans le cadre des dispositions mises en place... et au bout, chaque salarié doit y trouver son compte.

Jacques CALTOT

PAPIER/CARTON

Alors que les négociations avec la Chambre Patronale de la Distribution n'aboutissent pas, l'équipe CFDT de l'entreprise RAJA vient de négocier et conclure un accord sur les salaires. Il s'applique depuis le 1^{er} Mars: + 2% sur les salaires annuels inférieurs à 135 000F et + 1,5% pour les salaires supérieurs à ce niveau.

CHIMIE

Première élection C.E. dans la nouvelle société Rhône Poulenc Industrialisation, issue des deux sites de Decines et St Fons.

Malgré la présence de 5 Organisations Syndicales, la CFDT gagne les élections, progresse de 1,9% et prend 7 sièges sur 13.

Même chose aux D.P. puisqu'elle obtient 6 sièges sur 8 à St Fons et 5 sur 10 à Decines.

Grace à un travail de terrain, la CFDT avec 20% de taux de syndicalisation sur les deux entités, renforce sa crédibilité.

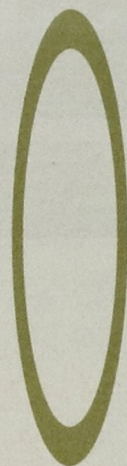
REPARTITION PHARMACEUTIQUE

La branche a entamé des négociations de révision des classifications et formation professionnelle. Nous poursuivons l'objectif d'aboutir à une grille de classifications qui reconnaisse la qualification réelle des salariés et permette une véritable évolution professionnelle, notamment par la formation.



Partage du travail ou partage des richesses

**Une voix
est possible
qui favorise
l'emploi par
un autre partage
des richesses
créées en France,
partage qui,
depuis 15 ans,
s'est fait
au bénéfice
des entreprises.**



n chiffre chaque année, la richesse que créent une entreprise, une branche, un pays: pour ce dernier on parle de produit intérieur brut, le « PIB », pour une entreprise c'est la valeur ajoutée. La connaissance de cette richesse créée et de son évolution est essentielle mais celle de sa répartition dont on parle beaucoup moins l'est tout autant.

Le PIB pour un pays et la valeur ajoutée sont utilisés pour rémunérer les facteurs de production: le travail par les salaires, le capital par les dividendes. Ce qui revient aux entreprises une fois les frais de personnel et les impôts d'exploitation payés est appelé excédent brut d'exploitation, l'EBE.

UN COÛT SALARIAL TRES MODÉRÉ EN FRANCE

Une étude du CERC nous permet de connaître l'évolution du coût salarial unitaire dans différents pays depuis 10 et 25 ans:

	25 ans	10 ans
Allemagne	+7.2%/an	+4.5%/an
Japon	+6.5	+3.9
Royaume Uni	+5.7	0
France	+5.2	+2.0
Etats Unis	+3.6	0

D'autre part B.BRUNHES dans un article paru dans la revue Etudes de janvier 1994, indique que le coût salarial moyen (salaires et charges) d'un salarié de l'industrie est de 25 % inférieur en France à celui d'un salarié allemand ce qui n'empêche pas l'industrie allemande d'être compétitive.

Ces données montrent qu'en France les salaires avec leur charge ne sont pas anormalement élevés au regard de nos voisins et que leur évolution n'est pas inquiétante pour les entreprises.

DEPUIS 15 ANS, LE PARTAGE DES RICHESSES CRÉÉES DÉSAVANTAGE LES SALARIÉS

La croissance économique a connu une forte dépression ces dernières années. L'amélioration en cours est due, selon les experts, à la mise en route des moteurs de la croissance: le commerce extérieur et depuis peu les investissements. Mais ces deux moteurs ont des inconvénients: l'un dépend de ce qui se passe dans les autres pays, l'autre n'est que temporaire et on prévoit déjà le moment où les entreprises diminueront à nouveau les investissements.

Par contre il est un moteur important de la croissance dont on ne parle pas c'est la consommation. Il a l'avantage d'être régulier mais présente parfois le risque de s'emballer, c'est l'inflation; ce risque est nul dans la période. Si ce moteur ne s'amorce pas en ce moment c'est simplement qu'il n'a pas de carburant, en particulier au niveau des salaires.

Cette image est confirmée par les chiffres des économistes les plus sérieux. Ainsi l'OCDE a présenté dans un document «Perspectives de l'emploi» en 1993 les évolutions des salaires (charges sociales incluses) de 1972 à 1992 pour différents pays:

Part salariale dans le PIB en %

	1972	1981	1992
Allemagne de l'Ouest	72.8	74.8	69.3
France	71.0	77.1	68.8
Royaume Uni	72.9	75.0	75.3

Enfin l'INSEE a publié les chiffres du partage de la valeur ajoutée des entreprises françaises. La tendance est bien la même:

En % de la valeur ajoutée

	1970	1975	1980	1985	1992
Rémunérations des salariés	63.7	67.6	68.3	65.2	60.7
Excédent brut d'exploitation	30.8	27.0	25.8	28.4	32.4

Ces chiffres indiquent que depuis quinze ans, le partage de la richesse s'est fait au bénéfice des entreprises. Celles-ci avaient besoin au début des années quatre-vingts d'un supplément de ressources tant était grand leur endettement et urgent leur besoin de modernisation. Mais actuellement leurs capacités d'autofinancement sont égales à 130% de leurs besoins en la matière; ceci reflète le partage de la richesse en leur faveur. Pendant ce temps la part des



Le partage des richesses s'effectue au bénéfice des entreprises, au détriment du salaire et de l'emploi.

salaires dans la richesse créée par le pays a diminué de presque huit points de PIB soit de l'ordre de 500 milliards de francs. Il n'est pas étonnant alors que le moteur de la consommation ne s'allume pas et n'aide pas à faire repartir la croissance.

POUR UN AUTRE PARTAGE DES RICHESSES CRÉÉES, MAIS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Il convient donc de partager autrement la richesse créée en France. Sans en revenir à la situation des années quatre-vingts qui avait placé les entreprises françaises en situation dangereuse, on pourrait déplacer progressivement et pourquoi pas contractuellement le curseur en faveur des salaires de 2 ou 3 points, c'est à dire accroître la masse salariale de 150 à 200 milliards. Certes les entreprises recevraient moins que précédemment mais les résultats de l'Allemagne en matière de compétitivité nous conduisent à penser que les entreprises françaises doivent améliorer la leur autrement que par l'incessante réduction des emplois et des masses salariales.

Cependant injecter 150 ou 200 milliard dans la masse salariale ne signifie pas augmenter d'autant les salaires de ceux qui ont du travail. La réduction du temps de travail est une des solutions à prioriser pour réinsérer les chômeurs. Cette réduction du temps de travail exige des ressources pour minimiser au mieux les pertes de pouvoir d'achat de ceux qui travailleront moins longtemps voire les empêcher. En effet la diminution de ressources entraînent toujours pour les ménages qui les subissent un accroissement de l'épargne de précaution et donc une diminution de la consommation au delà de ce qui peut être réparti à d'autres ménages par ailleurs. La réduction du temps de travail demande également des ressources pour réorganiser le travail dans les entreprises, pour former les salariés en place comme les nouveaux embauchés aux exigences de la nouvelle situation productive.

Une voie est donc possible qui favorise l'emploi par un autre partage des richesses. Elle suppose des choix et une volonté politique de la part des responsables qui ne peuvent plus opposer à cette solution l'argument d'une impossibilité économique. Pour l'avenir il y a lieu d'observer avec attention d'une part l'évolution de la situation conflictuelle en cours en Allemagne, d'autre part les suites des retrouvailles CNPF - Organisations Syndicales sur la RTT. En outre une étude sous peu, nous précisera pour la chimie, l'historique du partage de la richesse entre rémunération des salariés et Excédent Brut d'Exploitation dont il faudra alors tirer les conclusions concrètes pour nos branches et secteurs.

Marc Béchet

Une brochure fédérale sur le risque biologique

(Décret du 4 Mai 1994)

SON ORIGINE

Le décret du 4 Mai 1994 constitue la transposition de la directive européenne N°90 679, modifiée par la directive N°93 88, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail. Ce décret est particulièrement important parce qu'il comble un vide juridique dans la législation française pour la prévention du risque biologique.

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS CONCERNÉES PAR CETTE RÉGLEMENTATION ?

Ce décret s'applique à tous les établissements et à toutes les activités, du public ou du privé, de statut associatif ou coopératif ou d'enseignement et même aux professions libérales. Toute la population active est donc protégée par les dispositions de ce texte, (les mines et carrières et les transports disposent d'une réglementation spécifique), selon l'article L 231 1 du Code du Travail.

Le vide juridique concernant le risque biologique est aujourd'hui comblé.



Le risque biologique peut être rencontré dans les métiers ou les activités aussi différents que : égoutiers, abattoirs, laboratoires, professions de soins et de santé, agro-alimentaire etc.

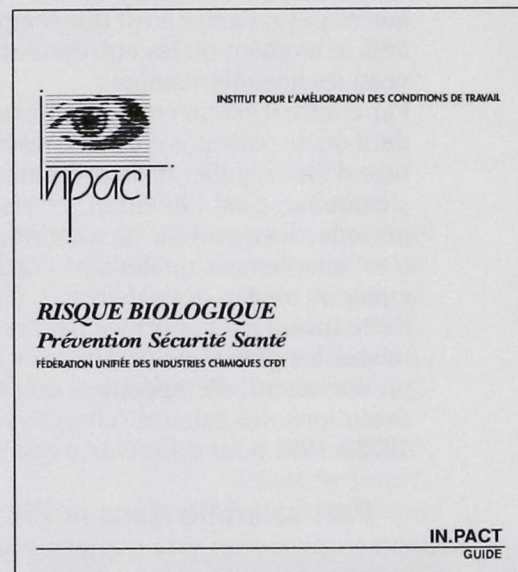
SON CONTENU

Le texte présente d'abord plusieurs définitions de termes employés en biologie ainsi que les critères de classement des agents biologiques.

Il définit ensuite les règles générales d'évaluation et de prévention du risque biologique.

Il précise les obligations des employeurs dans les domaines de la formation et de l'information en direction des salariés.

Il fixe aussi les procédures à respecter en cas de risque grave. Il détermine les actions préventives de la Médecine du Travail. Le décret prévoit qu'un arrêté ministériel définira les modalités de la surveillance médicale spéciale des travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents biologiques.



UN GUIDE PRATIQUE POUR LA SENSIBILISATION ET LA PRÉVENTION

Cette brochure présente le contenu explicite du décret du 4 Mai 1994 pour la prévention du risque biologique. Elle propose une démarche méthodologique pour faire appliquer ce décret dans l'intérêt de la santé des salariés. Des exemples et des expériences viennent illustrer ces risques et leur prévention.

A la fin de ce guide, des références permettent de compléter votre information. La mise en œuvre des dispositions de ce décret exigera un effort considérable de tous les acteurs pour la prévention et particulièrement du CHSCT, car le risque biologique est nouveau et mal connu.

Seule une forte action volontariste permettra de traduire dans les faits les objectifs de ce décret. Il appartient aux militants syndicaux et au CHSCT de contribuer de manière dynamique au développement de la prévention du risque biologique. Cette brochure vous y aidera.

Dominique Olivier

Se bouger ensemble avec la FGE!

**Pour concrétiser notre volonté
de transformer « l'environnement
social », il nous faut encore
et toujours nous développer.
Un vaste chantier à mener avec la FGE.**

La CFDT vient de prendre la première place au niveau de la représentation, dans les Comités d'Entreprises. C'est ce que mettent en avant les chiffres publiés par le Ministère du Travail. Alors, bravo à nous! Pour autant, au delà de ce légitime sentiment de satisfaction qu'il ne nous faut pas écarter puisque ce résultat correspond à tout un travail de longue haleine de militants CFDT, nous devons relativiser cette première place car il reste que de nombreux Comités d'Entreprises sont tenus par des élus non-syndiqués.

RÉDUIRE LA DISTANCE AVEC LES SALARIÉS

Dans bon nombre de situations si le fait pour des salariés d'être élus dépend bien sûr de leur volonté à « faire quelque chose », ne pas être syndiqués tient très souvent au fait que ces mêmes salariés ne savent pas où sont les locaux des organisations syndicales, n'ont ni croisé de délégués, ni rencontré de militants ou d'adhérents qui leur proposent de les rejoindre et sollicitent l'adhésion.

Dans bien des cas les équipes de non-syndiqués ne sont pas élues contre les candidats des organisations syndicales, mais tout simplement par défaut, tout « bêtement » parce qu'ils sont seuls à se présenter dans l'entreprise!

Le terrain du développement et de la syndicalisation, on le voit, reste un vaste chantier à occuper... encore faut-il s'y employer.

Il ne s'agit pas dans ces pages de revenir sur une analyse fine des résultats de

la Fédération pour 1994, mais juste un mot pour souligner la progression réalisée par certaines équipes, tandis que d'autres, touchées par d'importantes restructurations industrielles rencontrent des difficultés, et d'autres encore (et c'est là plus inquiétant), traînent les pieds et perdent des adhérents.

« Nous vivrons ce que nous changerons! ». Le slogan garde toute sa pertinence et définit en quelque sorte le sens de notre syndicalisme.

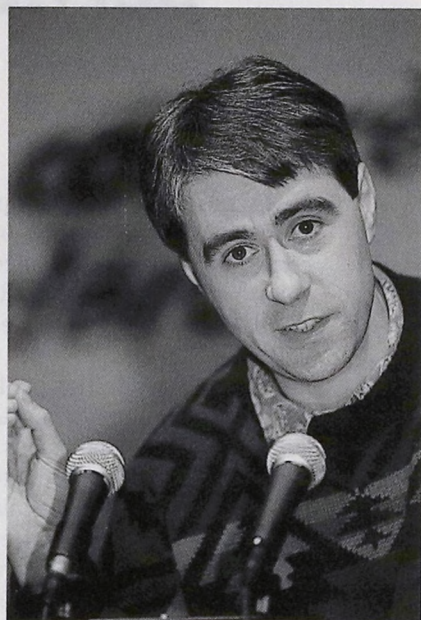
« Être plus nombreux pour être plus représentatif, pour influencer, pour peser. Pour que chacun soit acteur ». Tel est bien le sens de notre syndicalisme d'adhérents.

Notre rôle d'organisation syndicale n'est pas d'en rester seulement à contrecarrer les initiatives et décisions des patrons, mais bien d'afficher et de concrétiser notre volonté de transformer « l'environnement social ». Un objectif qui ne passera que par notre renforcement, par notre développement.

AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT DE NOS DEUX FÉDÉRATIONS

Au fil de ces pages, tous les deux mois, ou bien dans Bref-Chimie nous écrivons les résultats qu'obtiennent des équipes en région. Une façon, certes limitée, de montrer que le développement, ça marche!

Mais il reste tant à réaliser qu'il nous faut changer de braquet et de moyens, pour faire en sorte que le développement soit la priorité de tous, et que nos résultats progressent sur une plus



**P.M. Escaffre, le nouveau développeur
FUC et FGE.**

grande échelle. La fédération a choisi de maintenir la pression, et pour cela renouvelle l'expérience d'un développeur national en décidant avec la FGE de confier à Pierre-Michel Escaffre le poste de délégué national chargé du développement.

Soutenir, relancer la dynamique et faire en sorte que nos deux fédérations qui ont fait le choix d'aller vers la fusion pour la fin 1996, se développent ensemble, que les militants, les adhérents se rencontrent et débattent sur les questions qui les préoccupent.

Notre bilan 1994 met en évidence les difficultés rencontrées pour développer des équipes dans certains gros établissements tandis que de nombreuses sections ont été créées par ailleurs. Ce dernier aspect étant souligné par les valises remises par les syndicats à ces nouvelles sections.

Le développement c'est aussi la politique de formation pour les adhérents qui veulent prendre toute leur place dans l'organisation, sur le lieu de travail, dans leur métier. Une formation syndicale pour qu'émancipation, autonomie, participation et responsabilité ne soient pas seulement des mots sur un catalogue syndical. Le développement, il suffit de s'en occuper.

L'adhésion, il suffit de la proposer, tout simplement.

Jacques CALTOT

Services d'utilité publique



vec la construction de l'Europe, ressurgit le débat sur les services publics. La conception française, fondée sur une culture jacobine issue de la Révolution et sur les nationalisations de 1945, est unique en Europe.

Elle est mise en question par la conception anglo-saxonne davantage basée sur des concessions locales ou régionales et sur des modes d'intervention étatiques privilégiant la régulation indirecte. Du coup, le débat européen conduit à redécouvrir qu'il existe en France des services d'intérêt général, que nous ne considérons pas comme des services publics parce que l'état n'y est pas impliqué directement, mais dont l'exercice est organisé par une réglementation.

L'exemple le plus frappant est celui de la répartition pharmaceutique pour laquelle existe un monopole de distribution, en contrepartie d'un cahier des charges précis et d'une législation particulière.

Mais la loi pétrolière de 1928, amendée en 1993 ou les législations émergentes en matière de collecte des déchets (verre, aluminium,...) montrent que l'ensemble des secteurs des industries chimiques comportent des activités qui constituent des services d'utilité publique.

UNE ÉVOLUTION DU VOCABULAIRE

Le congrès extraordinaire de la FGE-CFDT de Bagnolet a permis qu'un intéressant débat se déroule autour de la notion de « service d'utilité publique ». La résolution votée affirme : « La FGE et la FUC travailleront avec les autres fédérations CFDT du secteur public sur la notion de service d'utilité publique au plan européen ». Les expressions pour justifier cette nouvelle formulation ont mis l'accent sur l'idée que l'intérêt général dans un domaine n'était pas forcément lié à un monopole d'état ou à la propriété par l'état du capital des entreprises qui en assurent la prise en charge.

LES FONDEMENTS D'UN SERVICE PUBLIC

En effet, dans la plupart des pays, certains services sont considérés comme indispensables à la vie sociale, à la citoyenneté ou aux autres activités économiques. Contrôlés par les pouvoirs publics, par une réglementation particulière ou par une gestion directe, ces services deviennent des services d'utilité publique.

La plupart se caractérisent par l'utilisation du domaine public : réseaux de transport, d'énergie ou de télécommunication. Les pays imposent en général à l'opérateur d'un service d'utilité publique trois contraintes fortes : la continuité du service, l'égalité de traitement des usagers et l'adaptabilité du service aux besoins exprimés et aux techniques disponibles.

Un service d'utilité publique s'exerce toujours sur un territoire particulier : communal, régional, national, demain peut-être européen. Ce territoire définit dans certains cas un espace de solidarité qui se traduit soit par une péréquation tarifaire, soit par un régime de subventions publiques.

La péréquation tarifaire peut s'accompagner du monopole légal, qui peut être permanent ou révocable dans le cas de concessions. Un monopole de fait peut aussi apparaître pour les activités à rendement croissant comme celles reposant sur un réseau.

L'EXEMPLE DE LA RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

L'exemple de la répartition pharmaceutique permet de bien comprendre en quoi un service d'utilité publique n'est pas forcément organisé à partir d'un monopole public.

Les entreprises de la répartition pharmaceutique ont l'obligation d'intégrer des pharmaciens d'officine de l'industrie pharmaceutique dans leur conseil



La répartition des entreprises privées et des contraintes d'utilité publique.

d'administration et, pour les groupes industriels importants, de séparer juridiquement les activités liées à la distribution de médicaments de leurs autres activités.

Elles sont aussi astreintes à respecter un cahier des charges en matière de délai et de continuité d'approvisionnement des officines.

Ces différentes contraintes sont équilibrées par la reconnaissance d'un monopole qui interdit aujourd'hui aux grandes surfaces ou aux laboratoires pharmaceutiques de distribuer sans contrôle des médicaments. Cette législation est fondée sur la politique de santé que le pays souhaite se donner. Elle fait partie du code de santé publique.

Marc Deluzet

N° de CPPAP : 729b73
ISSN : 003955621
Direction de la Publication :
Jean-René Masson
Rédaction : FUC CFDT
Réalisation : Incidences
Impression : Avenir graphique.