

# initiatives

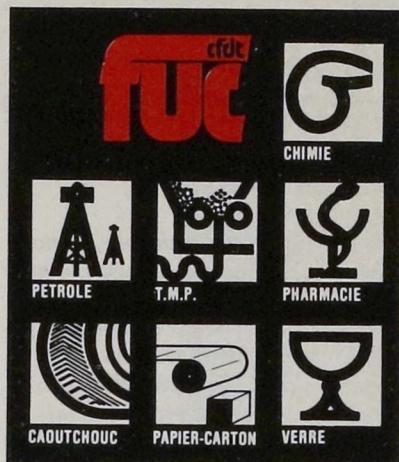
BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FÉDÉRATION UNIFIÉE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 21 JAN. 91



## EN ROUTE POUR LE CONGRÈS FÉDÉRAL DE ROUEN EN NOVEMBRE 91

10 mois nous séparent de ce rendez-vous important. Vos idées, votre imagination, vos avis sont importants pour que nous construisions ensemble notre avenir.

**BONNE ANNÉE  
À TOUTES ET À TOUS**



### BRANCHES

- PHARMACIE, UN ACCORD POUR IMAGINER.
- PLASTIQUES, FORMEZ-VOUS.
- FIBRAVER : AGIR ET RÉUSSIR.

p. 2 et 3

### DOSSIER

**COTISATION ET ADHÉSION**  
p. 4 et 5



CONDITIONS DE TRAVAIL.  
EXXON : QUELLE ACTION APRÈS UN ACCIDENT ? p. 6



### SYNDICALISATION DÉVELOPPEMENT

**CHEZ BOUSSOIS  
L'ADHÉSION A LE VENT EN POUPE.**

p. 7

### CHIFFRES ET STATISTIQUES :

- LES SALAIRES MINIMA
- L'ÉTAT DES NÉGOCIATIONS BAS-SALAIRES DANS NOS BRANCHES.

p. 8

# 1991 bonne année débats

Sans faire gaffe et à petits pas, comme si nous marchions sur des œufs, nous nous engageons dans la dernière ligne droite vers l'an 2 000. La planète et la société ont commencé leur mue, l'histoire aurait-elle décidé d'être au rendez-vous ? A l'Est bien sûr, mais aussi à l'Ouest, moult craquements et contorsions mettent à nu de vieilles chimères et des mythes qui bien que neufs apparaissent déjà vermoulus : naufrage du communisme et ratés dans le libéralisme, état centraliste salvateur opposé au seul credo du « laisser faire... » etc. Une idée émerge de ce cahot relatif : la Démocratie. Elle est la grande victorieuse de cette fin de siècle. Comment concevons nous la démocratie économique et sociale aujourd'hui ? Les évolutions de plus en plus rapides des techniques, des sciences, nous posent également des questions d'éthique, d'environnement et de la place de l'homme face à ces bouleversements. Dans l'entreprise, le Taylorisme rend l'âme tandis que des méthodes d'organisation du travail participatives se font jour. Elles peuvent donner plus de responsabilités et de capacité d'émancipation à chaque travailleur, pour peu que nous nous y employons. Comme elles peuvent aller vers une intégration « corps et âme » à l'entreprise, si nous laissons faire. Le social a bien du mal à s'affirmer face à l'économique et au financier. C'est tout l'enjeu de détenir nos propres propositions dans la modernisation et de les faire partager aux salariés, mais surtout, ne pas laisser les patrons façonner le paysage comme au début du siècle pour le Fordisme ou le Taylorisme. Les enjeux ne sont pas minces ! Il va de soi que pour peser dans le sens de la solidarité, de l'émancipation des individus, il nous faut être porteur d'un projet. C'est en cela que la C.F.D.T. demeurera un syndicalisme de transformation, tandis que d'autres s'arc-boutent frileusement sur le passé. Toute la C.F.D.T. y travaille déjà et la FUC y apporte sa pierre. Le Congrès Fédéral de ROUEN en novembre 1991, sera l'occasion de programmer dans tous les syndicats, des débats sur le type de société que nous voulons et sur l'élaboration de nos propositions. Nous vous souhaitons, à toutes et à tous, une bonne année de débats dont dépendra la réussite de notre Congrès.



## FORMATION DES O.S., C'EST PARTI !

En décembre 1988, la FUC/C.F.D.T. avait fortement œuvré pour que l'accord de branche plasturgie affiche clairement une priorité à la formation des moins qualifiés. En effet, quand les nouvelles technologies se bousculent au portillon des ateliers, quand il est demandé à tous les salariés d'effectuer une révolution dans l'organisation du travail, les salariés les plus fragiles apparaissent bien, ceux pour qui la formation s'est arrêtée tôt à l'école, ceux qui ont été enfermés dans 10 ou 15 ans de taylorisme. La FUC a donc demandé des mesures dans une branche, où la population des « moins qualifiés » c'est 60 000 personnes 136 000. Une fois l'accord signé, la FUC/C.F.D.T. n'est évidemment pas restée les bras croisés. Sans cesse, nous nous sommes répétés pour que sa mise en œuvre rentre

dans les faits : à la Commission Nationale Paritaire de l'emploi, à Plastifaf, dans la Convention de développement de la F.P.P., dans les entreprises, etc. Notre persévérance s'est révélée payante puisque la première formation des O.S. a démarré en mars 1990 avec une expérimentation chez Allibert et Plastic Omnim.

Quel est l'objectif du contrat ? Dynamiser la formation dans ces deux grosses entreprises et ensuite, partant de cette expérience, démultiplier ces formations au sein des entreprises de la plasturgie. Ce premier contrat comporte trois volets : - accès à la formation pour 100 ouvriers non qualifiés (50 personnes dans chaque entreprise), - formation de formateurs (10 par entreprises), - formations techniques pour 100 ouvriers qualifiés ou non. Le volet « Accès à la formation des O.S. » repose sur une réactivation des mécanismes de l'apprentissage : réactiver le raisonnement logique et développer la confiance en soi face à des situations évolutives ou face à des problèmes, comprendre le fonctionnement de l'entreprise sous ses aspects socio-techniques et socio-économiques. La durée de cette formation est de 70 heures. Bientôt devrait démarrer le volet formation technique. Nous reprendrons dans notre presse ce qu'en pensent nos sections engagées dans cette action et surtout les salariés concernés. Toutes nos sections plasturgie ont dorénavant les moyens de s'engager dans le processus de formation des « moins-qualifiés », il en va de l'avenir de ces salariés.

Jean-Pierre COCAULT



## AGIR, NÉGOCIER, RÉUSSIR

Suite à plusieurs restructurations de l'entreprise HENRY, l'Etablissement de Beaucaire, dans le Gard, où l'on fabrique de la laine de verre, est devenu une société à part entière : Fibraver. Un accord d'entreprise avait été négocié pour conserver les avantages acquis du temps où Fibraver s'appelait Henry. La C.F.D.T. avait signé cet accord, bien qu'elle n'ait obtenu qu'une partie seulement des anciens avantages. La section C.F.D.T. assumait ainsi sa responsabilité d'organisation syndicale majoritaire (de-

vant F.O.) car faute de signature, c'est la totalité des avantages qui disparaissait. En septembre dernier, lors de la 2<sup>e</sup> partie des négociations annuelles, la Direction annonce une augmentation complémentaire de 1% et présente un plan de réorganisation des postes de travail et d'évolution du personnel. Les salariés avaient bien repéré la présence d'un cabinet d'audit, mais jamais les instances représentatives du personnel n'avaient été informées. Quant à la maîtrise, elle n'était au courant de rien. La

C.F.D.T. demande donc à reporter la discussion sur ce plan de réorganisation et, côté rémunération, demande une augmentation de 2%, l'intégration progressive de la prime d'assiduité dans le salaire ainsi que l'ouverture de discussions sur le versement d'un 13<sup>e</sup> mois. Pour montrer sa détermination face à la Direction qui campait sur ses positions premières, le personnel porte un brassard orange = attention danger ! Suite à l'échec des négociations, la Direction inscrit dans le constat de désaccord, sa



## UN ACCORD POUR L'INITIATIVE ET L'IMAGINATION DES SECTIONS

Un accord sur les mutations technologiques vient d'être conclu dans la branche pharmacie. Cet accord vise à fixer un certain nombre de principes et de règles devant conduire une transformation technologique.

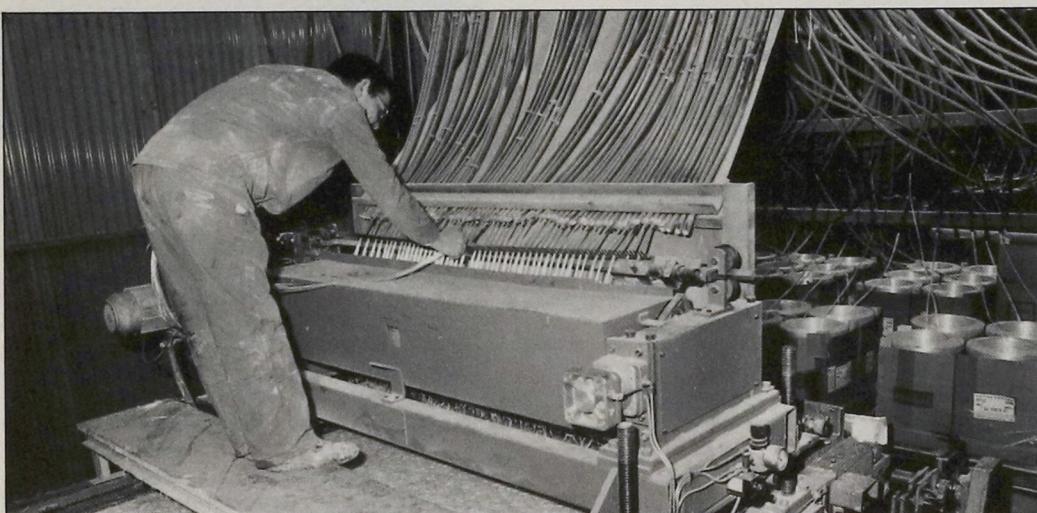
- Principes visant à ce que l'intérêt des salariés (Emploi, Formation, Qualification...) soit pris en compte au même niveau que l'intérêt de l'Entreprise lors d'une modernisation.

- Règles fixant les méthodes de consultation, d'information, d'expression et documentation des or-

ganisations syndicales, des instances représentatives et des salariés, fixant également les éléments à prendre en compte lors de l'élaboration de plan de formation ou d'adaptation. Un accord de méthode ne porte ses fruits que s'il est mis en œuvre par les équipes syndicales. Ce n'est qu'un outil, imparfait, mais qui constitue une bonne base pour prendre notre place sur le terrain de la modernisation et mettre au centre des projets, ceux et celles qui sont concernés, en l'occurrence les sala-

riés. C'est un petit pas vers la démocratie économique et sociale. De quelle taille sera le pas ? Nous avons trois ans pour y répondre, durée d'expérimentation de l'accord. Pour vous aider à faire le plus grand pas possible, la branche pharmacie travaille à la réalisation d'un guide de pratiques syndicales pour une bonne prise en charge de l'accord. Mais l'essentiel de l'avancée dépendra de l'initiative, de l'imagination, de la volonté et de la ténacité de chacun.

Bernadette NOUVELLOT



décision d'appliquer unilatéralement son plan de réorganisation des postes. Les brassards passent au rouge = arrêt du travail. C'est la grève ; 1 à 2 heures environ par poste. Dans un premier temps, 68 salariés sur les 71 présents sont en grève et présents au portail. La production, l'entretien et le chargement sont bloqués. La tension monte. La Direction envoie l'huisser. Le syndicat C.F.D.T. Chimie du Gard vient donner un coup de main à la section. L'Inspecteur du travail intervient en médiateur. Finalement,

le 4 octobre, un protocole d'accord de fin de conflit est signé. Celui-ci prévoit : que le plan de réorganisation fera l'objet d'une concertation ultérieure avec les instances représentatives du personnel, le versement d'une prime exceptionnelle de 780 frs, l'intégration de la moitié de la prime d'assiduité dans le salaire, une augmentation de 2 % en janvier 1991 à valoir sur les négociations qui s'ouvriront en mai 1991, le paiement anticipé de la prime de vacances et des modalités permettant la récupération des

jours de grève. La section C.F.D.T. est maintenant reconnue comme une force de proposition responsable, à la fois pour sa capacité à gérer un conflit dur qui a failli tourner à la violence, et pour sa volonté de participer aux discussions sur la réorganisation des postes de travail. Ce dernier dossier ne pourra être mené à bien qu'en y associant les salariés. Excellente occasion pour en faire des adhérents qui pourraient porter un brassard vert = on avance !

Y. LEGRAIN

## Verre

Mise en ordre des salaires minima dans les C.C.N. du flaconnage et du verre au chalumeau. Dans un premier temps, augmentation du salaire minimum garanti de 6 % et 7 % respectivement.

Puis, engagement des délégations patronales de faire en sorte que d'ici deux ans, aucun salaire minima soit inférieur au SMIC.

## Caoutchouc

- la C.F.D.T. en hausse chez Michelin : + 6,6 % à VANNES (860 salariés), + 3 % à POITIERS (715 salariés), + 5 % à CLERMONT (11 523 salariés), statu quo à CHOLET à 66 % des voix (1 655 salariés) et à TROYES (787 salariés).

Les salaires minima ont été revigorisés de 4,55 % au 1<sup>er</sup> novembre (Recommendation patronale). Les négociations bas-salaires et classifications se poursuivent en janvier.

## Congrès fédéral

Le Congrès de la FUC aura lieu du 19 au 23 novembre 1991 à Rouen. Tous les adhérents C.F.D.T. sont invités à participer activement aux débats préparatoires dans leurs sections et syndicats dans les mois à venir. La FUC a besoin de l'avis de ses adhérents.

## Initiatives syndicales

Le numéro de novembre 1990, « Démocratie », contient notre analyse sur les convergences syndicales en France, sur les évolutions à l'Est, l'environnement... Si un de ces sujets vous intéresse, demandez-le à votre Responsable de Section.



## Dossier

# COTISATION ET ADHÉSION

*Dans une période où le souci principal est de multiplier le nombre de nos adhérents, il est utile de réfléchir aux fondements de la cotisation syndicale. Autant qu'un moyen permettant le fonctionnement du syndicat, la cotisation est le signe de l'appartenance à une organisation. Son niveau et ses modalités de perception dépendent de choix politiques qui reflètent des orientations fondamentales de la C.F.D.T.*

Les salariés se positionnent par rapport au syndicalisme selon une échelle progressive qui va du regard intéressé jusqu'au militantisme en passant par le vote, la participation occasionnelle à des actions et l'adhésion.

C'est en payant régulièrement sa cotisation, que le salarié devient un adhérent et franchit ainsi un seuil qualitatif dans sa relation au syndicat. Ce seuil n'est d'ailleurs pas toujours perçu par les salariés puisque 17 % d'entre eux déclarent adhérer à un syndicat alors que 10 % seulement cotisent régulièrement. Pourtant, la différence est notable : le salarié électeur ou participant occasionnel fait don de son temps pour participer à une action limitée qu'il choisit parmi celles menées par le syndicat, alors que l'adhérent fait, en plus, un don d'argent régulier qui sert à financer la continuité de toutes les actions du syndicat. Par cet effort personnel librement consenti, le salarié adhérent dépasse ses préoccupations personnelles immédiates pour participer à une action collective construite dans le temps.

### Un droit à l'information, à la formation et au soutien

Puisque l'adhérent soutient la totalité des actions du syndicat par le biais de sa cotisation, il doit donc être informé des décisions prises et pouvoir participer à leur préparation. Depuis deux ans, cette information régulière est assurée par le « Magazine C.F.D.T. » complété par l'encart Fédéral qui est remis par la section aux cotisants réguliers. De plus, les adhérents qui souhaitent acquérir une connaissance plus approfondie sur l'histoire et le fonctionnement du syndicat, ainsi que sur les fondements de ses orientations majeures, peuvent suivre des formations adaptées (PAVOT, ORGANISATION DU TRAVAIL : demandez le contenu de ces formations à vos responsables de sections). Enfin, en cas de grève, l'adhérent C.F.D.T. peut compter sur le soutien de la Caisse de Résistance



(C.N.A.S.) qui lui versera des indemnités compensant partiellement les pertes de salaire subies. Le soutien financier peut jouer également en cas de répression syndicale. Ainsi, en contre partie de sa cotisation, l'adhérent peut bénéficier de services qui lui permettent de tenir la place qu'il souhaite occuper dans l'organisation. De plus, en matérialisant son appartenance à une organisation, le paiement de la cotisation permet au salarié de rompre son isolement dans l'entreprise et lui donne une place dans l'**histoire collective des salariés**. Ceci est bien différent de la situation dans divers pays étrangers où, en contre partie de la cotisation, les adhérents bénéficient de l'accès aux systèmes de protection sociale, à des services de vacances et, parfois même, sont les seuls bénéficiaires des accords signés par leur syndicat. Le Syndicalisme Français a fait d'autres choix. Privilégiant la solidarité et l'égalité, il a voulu que le fruit de ses luttes, bénéficie à la totalité des salariés qu'ils soient syndiqués ou non.

### Un effort proportionnel à la rémunération

Puisque la cotisation représente autre chose qu'un droit d'accès à des services rendus, son montant ne peut être uniforme et il a été décidé, dans les années 60, de percevoir une cotisation propor-

lue la cotisation de l'adhérent en fonction de l'évolution de sa rémunération. A l'origine, la cotisation était perçue par des collecteurs au cours de tournées régulières dans les ateliers et services. Progressivement, pour faciliter les tâches administratives et assurer une collecte plus régulière, un système de prélevements des cotisations sur le compte bancaire de l'adhérent a été mis en place (P.A.C.). Ce nouveau service bancaire, en voie de généralisation dans la vie courante, a l'avantage de la simplicité, notamment pour le syndicat qui peut ainsi compter sur des recettes régulières pour régler des dépenses régulières.

### Une répartition fonction d'une politique

La C.F.D.T. est une organisation confédérée, c'est à dire dans laquelle les différentes structures, fédérations professionnelles et unions régionales interprofessionnelles défendent des principes et des objectifs communs. Ceux-ci ont été définis sur la base d'un débat mené dans chaque structure et sont mis en application en fonction des réalités spécifiques de chaque structure : des principes communs de politique salariale s'appliquent différemment dans l'industrie chimique et dans l'industrie textile. Selon cette conception fédérale, chaque fédération ou région doit disposer de ses propres ressources financières et pouvoir décider de leur évolution en fonction de ses priorités d'action. Ceci est assuré par un système de redistribution des cotisations perçues et par la possibilité pour chaque structure de décider, dans des limites définies, de l'évolution de sa part de cotisation. Une fois rendue dans la main du trésorier de la section, la quasi totalité de la cotisation est reversée au trésorier du syndicat qui en-

voie à un organisme collecteur central le S.C.P.V.C. (Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations) une somme fixée, selon la région, entre 40,95 Frs et 43,27 Frs par timbre effectivement payé au syndicat. Le trésorier du syndicat adresse également à la région chimie, la part qui lui revient (2,60 Frs minimum). Le syndicat conserve donc la différence entre ce qu'il reverse au S.C.P.V.C. ainsi qu'à la région chimie et ce qu'il a perçu sur la base des 0,75 % de la rémunération de chaque adhérent. On voit donc que les **ressources du syndicat dépendent du paiement exact du taux de cotisation**. Ensuite, le S.C.P.V.C. répartit les sommes qu'il a perçu entre la fédération (16,40 Frs par timbre pour la FUC), la région (entre 9,08 et 11,40 Frs par timbre), la confédération (9,99 Frs par timbre), la C.N.A.S. (entre 5,48 Frs et 15,48 Frs selon le taux de couverture choisi), éventuellement une part cadre (11,57 Frs pour la presse U.C.C.) et un fonds de péréquation destiné à corriger les inégalités trop importantes avec les syndicats organisant des salariés à faible rémunération. Transitoirement, une part du timbre perçu par le S.C.P.V.C. est affectée à un effort d'information supplémentaire : hier le « Magazine C.F.D.T. », demain « Syndicalisme hebdo ». Chaque année, les structures décident, elles-mêmes, de l'augmentation de la part qui leur revient. C'est le conseil national de la FUC qui décide à l'automne de l'évolution de la cotisation sur la base de l'augmentation des salaires de la chimie et du caoutchouc majorés ou minorés dans une fourchette de + 2 %.

Pour conclure, rappelons que la cotisation est aujourd'hui un geste essentiel qui détermine si l'on est ou pas adhérent et que la capacité de la FUC à mener une politique d'action autonome dépend de sa liberté à fixer l'évolution de ses ressources. C'est au regard de ces principes, reflétant des choix politiques essentiels que doivent être examinées les nouvelles formes de financement du syndicalisme expérimentées par certains

**Yves LEGRAIN.**



# **Conditions de travail**

## **EXXON NE PAS PERDRE SA VIE A LA GAGNER !**

### **EXXON-CHEMICAL**

France, filiale du groupe EXXON est implantée à Notre Dame de Gravenchon où existe une très forte concentration d'entreprises à risques majeurs (pétrole/chimie). L'usine EXXON, est soumise à la directive Sévoso. La C.F.D.T. est majoritaire au C.E., au C.H.S.C.T. N° 2, et celui de la coordination des C.H.S.C.T. (il y en a trois sur le site). Depuis plusieurs années, une recrudescence et une augmentation de la gravité des accidents ou incidents est constatée. Certains incidents auraient pu déboucher sur une catastrophe majeure. Les principaux risques d'accidents et d'atteintes à l'environnement sont : - des délais d'exécution sans cesse raccourcis (notamment lors des inspections métal), - la baisse des effectifs organiques par poste, - la sous-traitance des travaux dangereux (ce qui correspond à un transfert des risques vers du personnel hors statut), - la perte de savoir-faire par la disparition du « compagnonnage » faute de personnel prévu en nombre suffisant pour une marche normale, - la non prise en compte des rythmes de l'homme (les employeurs veulent que les hommes soient aussi efficaces la nuit que le jour).

### **Le drame**

Le 7 mai 1989, l'unité d'alkylation est en préparation pour une inspection métal. A 4h40 du matin, le 8 mai, un salarié constate une anomalie

sur le tableau de la salle de contrôle et en sort. C'est à ce moment que se produit une explosion sur la section Hydrolyse. Deux salariés seront brûlés par le feu qui s'ensuit. Ils décèderont de leurs brûlures.

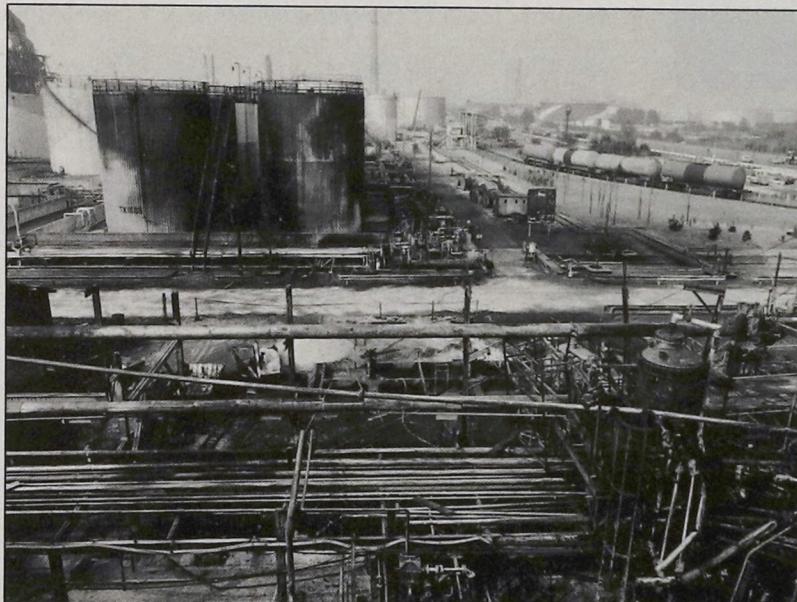
### **L'action syndicale - ses enjeux**

La C.F.D.T. a été le moteur dans cette action. Le 9 mai 1989, le C.H.S.C.T. N° 2 enquête sur l'acci-

sur le moyen de se faire aider par un expert extérieur.

### **Un expert reconnu de tous**

Les élus C.F.D.T. voulaient que l'analyse de l'accident soit : - de qualité et n'oublie aucun élément, - aussi bonne que celle des experts du groupe EXXON. Par ailleurs, la C.F.D.T. attendait également que cette manière de travailler : - soit dynamique et mo-



dent. C'était la première fois que le C.H.S.C.T. avait une enquête aussi importante et aussi grave à effectuer. Une réunion de tous les militants du C.H.S.C.T. et de la section fut immédiatement organisée. Au cours de cette réunion, un des militants suggéra d'utiliser la méthode de l'arbre des causes. Devant la difficulté représentée par la construction de l'arbre, l'équipe s'est interrogée

tive le C.H.S.C.T., - oblige à faire autrement, c'est à dire de ne plus considérer le C.H.S.C.T. comme une instance uniquement polémique mais bien comme une instance où un travail est nécessaire et productif, en trouvant des moyens de prévention. Il était nécessaire que l'arbre des causes ne soit pas sujet à critique de l'une ou quelconque des parties. Le 19 mai, l'ensemble des

membres du C.H.S.C.T. (dont la direction) nomme l'INPACT (\*) comme expert pour la construction de l'arbre des causes, et les membres du C.H.S.C.T. N° 2 se votent une mission pour aider à construire l'arbre des causes. La Direction voulait éviter un conflit avec les organisations syndicales (la colère du personnel était assez grande à ce moment là). Une partie de la Direction pensait certainement que l'équipe syndicale s'enliserait dans sa démarche.

### **Au cœur du problème : l'organisation du travail**

L'arbre des causes a mis en évidence plusieurs problèmes liés à l'organisation du travail : - les processus de travail sur

expérience dans les arrêts de cette importance, - une rotation et un regroupement plus rapides du personnel (pour faciliter le changement de culture de l'entreprise) ont aidé à la dégradation des connaissances. La conséquence de tout cela, fut la création d'un service qui doit prendre en compte : - la rédaction des procédures (de manière participative), - la mise à jour des plans, - la formation et la maîtrise des connaissances des personnels de fabrication. Une autre conséquence de l'analyse de l'accident fut d'avoir fait prendre conscience que si des problèmes d'organisation du travail n'apparaissaient pas toujours de manière évidente, ils étaient sous-jacents. Ce qui a permis aux militants C.F.D.T. de demander lors de la négociation annuelle une véritable négociation sur l'organisation, ce qu'elle a obtenu (qualifications, classifications, politique salariale, conditions de travail, etc.).

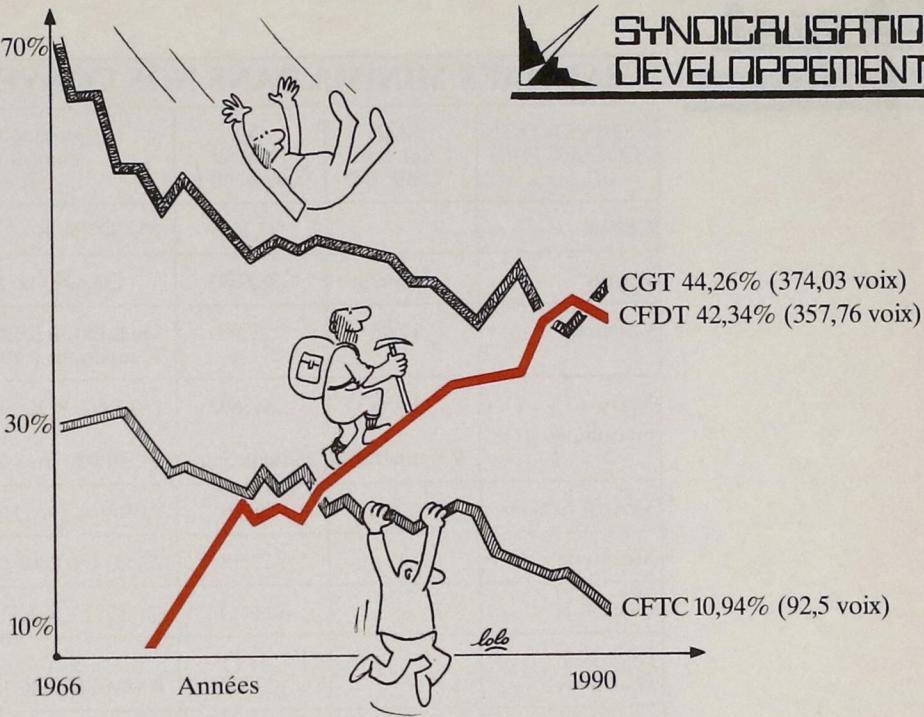
### **Bilan**

L'analyse des causes de l'accident s'est avérée aussi pertinente que celle des experts du groupe et la méthode s'est montrée indispensable comme outil pour faire de la prévention. Cette démarche a mis en évidence que l'entreprise n'avait pas forcément de politique de prévention et que s'il y en avait une, elle était loin d'être basée sur une analyse parfaite, ce qui renforce le rôle du C.H.S.C.T.. Enfin, les élus C.F.D.T. ont vu leur compétence et légitimité reconnues par la Direction.

**La Section C.F.D.T.  
EXXON**

(\*) Institut National pour l'Amélioration des Conditions de Travail « créé par la C.F.D.T. ».

**L**'usine de Boussois sur Sambre, près de Maubeuge, est l'usine la plus importante de la Société B.S.A. (Boussois Société Anonyme). Cette société fait partie du groupe américain P.P.G. L'usine produit du verre bâtiment avec deux float glace et des vitrages trempés pour l'automobile (lunettes et glaces de côté, dont portières etc.). L'effectif usine est actuellement de 1 060 personnes dont, 80 femmes et compte 50 C.D.D.. - 30 % du personnel travaille en cycle continu, - 50 % en discontinu : 3 x 8 et 2 x 8, - 20 % de jour. L'usine a dû subir, depuis 74, plusieurs restructurations importantes. L'effectif était alors de 2 600 avec une seule ligne float et une unité de trempe auto. Le chiffre d'affaires actuel est de 1,2 milliards, bénéfice 89 près de 360 millions. L'âge moyen dans l'usine est de 46 ans, ce qui caractérise une population vieillissante (il n'y a pas eu d'embauche entre 74 et 86).



## L'implantation syndicale

L'usine est restée longtemps un bastion C.G.T. (P.C. pur sucre, la commune où elle est implantée est également P.C. depuis l'après-guerre). Aux élections C.E. de 66, la C.G.T. faisait, tous collèges réunis 70 % des voix et la C.F.T.C. 30 %. La C.F.D.T. n'existe pas. La C.F.D.T. se présente pour la première fois en 1970 et elle obtient 4,7 %. Elle progresse ensuite rapidement pour arriver, en 76, au niveau de la C.F.T.C. en baisse avec 22 % des voix. La progression a été ensuite plus lente, mais régulière. En 81, c'est 26 %, en 85 elle obtient 35 %. Aujourd'hui, la C.F.D.T. a des élus dans chacun des trois collèges. Elle est majoritaire au deuxième collège (maîtrise et technicien avec 60 % des voix, et 4 élus sur 6). - Majoritaire dans le collège cadre avec 58 % des voix, - Chez les ouvriers, elle obtient 37 % des voix, la C.G.T. 52,5 % mais la C.F.D.T. est majoritaire à l'unité trempe auto.

## Notre plan de travail

### Amélioration du fonctionnement de la section

Un bureau de section a été créé et fonctionne depuis juin 89. Il prépare les réunions de section et prend les décisions sur les affaires courantes ou celles qui sont urgentes. Il se réunit deux fois par mois, une réunion mensuelle de section au cours de laquelle, à chaque fois, le point des cotisations et de la syndicalisation est fait par le trésorier. Une permanence du trésorier une fois par semaine avec suivi et relance des collecteurs défaillants.

## LA PROGRESSION EN ADHÉRENTS DE LA C.F.D.T. BOUSSOIS

### Amélioration de l'information

Objectif : informer souvent nos adhérents sur les négociations en cours, sur nos positions et les revendications. - Répondre aux attaques de la C.G.T. en expliquant de façon la plus concrète possible nos positions (exemple : accord sur A.R.T.T., la C.S.G. etc.). - Marquer des points vis-à-vis du discours C.G.T.. Journal de la section depuis mai 90 en direction des adhérents. **Effort particulier en direction des jeunes C.D.D. embauchés**, notamment au niveau de l'accueil.

**Prendre en charge les problèmes individuels et s'efforcer de les résoudre ou de répondre rapidement à la demande** En particulier pour les jeunes embauchés (ils sont une soixantaine), pour leur faire connaître leurs droits, les défendre en faisant appliquer le Code du Travail et les Conventions Collectives.

**Mise en place d'un développeur**, dans l'unité où il y a beaucoup de jeunes embauchés. Un de nos délégués est très motivé, et de plus très doué pour placer des cartes d'adhérent, en somme « transformer l'essai » suite à l'impact créé par la C.F.D.T.. Ce délégué est tellement convaincant qu'il est arrivé, cette année, à vendre 150 agendas et guides pratiques (un travailleur sur deux dans le secteur est en possession du guide pratique et de l'agenda). Ce développeur reçoit le maximum d'aide et d'appui de la section et surtout du secrétaire pour lui permettre de répondre efficacement aux problèmes in-

dividuels que lui soulèvent les travailleurs. L'action collective n'en est pas délaissée pour autant.

### Amélioration du service aux adhérents

Nous nous efforçons sans cesse de trouver mieux. Exemple : nous proposons aux adhérents de les aider en priorité dans leurs problèmes de SECU - CAF - Caisses de Retraites - ASSEDIC - ANPE - ENSEIGNEMENT etc. en utilisant les représentants C.F.D.T. dans ces structures. L'agenda gratuit, offert par la section aux adhérents qui ont payé 12 timbres et le journal de la section permettent de privilégier et fidéliser l'adhérent.

### Les résultats

En 1987 : 1 138 cotisations - 102 adhérents inscrits dont 28 au P.A.C., En 1988 : 1 271 cotisations - 115 adhérents inscrits dont 35 au P.A.C., En 1989 : 1 534 (+ 20,7 %) cotisations - 138 adhérents inscrits dont 51 au P.A.C., En 1990 : ça continue, au 15/11/90 1 493 cotisations, au 15/11/89 c'était 1 318 cotisations - 170 adhérents dont 70 au P.A.C., soit 23 % par rapport à 89. Soit **une progression en 3 ans de 70 %**. Seuls un bon fonctionnement de section, **une bonne camaraderie** entre militants associés au dynamisme, à l'efficacité et au réalisme dans l'action individuelle et collective permettent de faire la preuve de l'utilité du syndicalisme C.F.D.T. et d'obtenir l'adhésion des travailleurs.

**La section C.F.D.T. BOUSSOIS**

# Chiffres et statistiques

SALAIRS MINIMA DANS NOS CONVENTIONS COLLECTIVES				
CONVENTION COLLECTIVE	SMP Sal. hor. Coëff. 100	VP Valeur mens. 40 h	Formule de calcul des salaires minima mensuels 40 heures K est le coefficient	Date d'application
Chimie		33,1509	$33,1509 \times K$	01.09.90
Pétrole	21,6623	36,6093	$(36,6093 \times K) + 0,9185 \times (880-K)$	01.12.90
Caoutchouc	17,63	29,80	Du K130 au K 190 = 5107 + 9,28 × (K-130) K supérieur à 190 = 29,80 × K	01.11.90
Verre mécanique	17,58	30,5892	$(30,5892 \times K) + 611,784 \times \frac{(880 - K)}{755}$ Rémunération annuelle garantie : 70 000 Frs - Année 1986	01.03.90
Verre à la main	17,60	28,26	$0,0869 \times (K-115) + 28,26 \times 169,65$	01.05.90
Miroiterie		27,55	$27,55 + 0,0804 (K-100) + 0,0404 (K-275)$	01.12.90
Pharmacie		30,67113	$(30,67113 \times K) + 19,16 \times (200-K)$	01.01.90
Droguerie Pharmacie		29,575	RMMGK = K × 29,575 + 6,406 × (330-K)	01.03.90
Répartition pharmaceutique	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 $17,866 \times K + 6,287 \times (150-K) + 2,620 \times (200-K) + 3,966 \times (250-K)$			01.04.90
Plasturgie	Du K130 au K185 = 4970 + 24 × (K-130) K supérieur à 185 = 6290 + 29,15 × (K-185)			01.11.90
Photographie profession		26,28	$26,28 \times K$	01.12.88
Instruments à écrire		35,50 36,00	$35,50 \times K$ $36,00 \times K$	01.03.90 01.10.90
Papier Carton			Production/Transformation O.E.T.A.M. : 20,18 base calcul prime 18,50 Cadres : 36,05 primes incluses	01.10.89 01.10.89
Navigation de plaisance		21,30 21,51 21,85	salaire mensuel de démarrage de la grille : 5306 Frs	01.03.90 01.07.90

## NÉGOCIATIONS BAS SALAIRES DANS LES BRANCHES



### Chimie

Des négociations sont en cours dans cette branche. Elles portent sur la possibilité de mettre en place des RMAG (Rémunération Minimum Annuelle Garantie) par niveau de la grille de coefficient.



### Pharmacie

Depuis 2 ans, un accord a été signé pour un relèvement significatif des minima. Depuis, la Chambre Patronale, par des propositions insuffisantes, bloque les négociations.



### Papier carton

Négociations en décembre 90.



### Plasturgie

La Chambre Patronale refuse la RMAG. Les minima ont évolué en 90 de 5 % par accord signé par FO - CGC et CFTC.



### Caoutchouc

Négociations en cours. la Chambre Patronale propose des RMAG par coefficients ce que nous refusons car cela signifierait une grille parallèle à la grille des minima et donc, à terme, la fin de cette dernière.



### Verre mécanique

Blocage complet, pas de réunion.

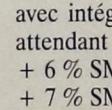
### Miroiterie

En négociations (mais déjà + 6,2 % sur le SMG).



### Pétrole

L'accord signé, en novembre 90, porte la RMAG à 80 700 F.



Accord pour SMIC en bas de grille (mais avec intégration de certaines primes). En attendant :  
+ 6 % SMG flaconnage  
+ 7 % SMG chalumeau mécanique