

Initiatives

BULLETIN ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N°34 MARS 1993



SYNDICALISATION TOUS AU FILET



Le développement de la CFDT est un sport collectif. Nous ferons progresser nos idées et nos revendications qu'avec des adhérents nombreux. Chacun d'entre nous a un rôle déterminant à jouer dans sa section pour proposer l'adhésion à ses collègues de travail.

BRANCHES

- **L'ACCORD SALAIRES PLASTURGIE N'EST PAS EN TOC.**
- **PAPIER CARTON : DE NOUVELLES CLASSIFICATIONS.**
- **VERRE : TOUJOURS LE BLOCAGE.**

p. 2 et 3

DOSSIER

UN ARGUMENTAIRE POUR VOUS AIDER À DÉVELOPPER LA CFDT.



p. 4 et 5

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES.**

p. 6

SYNDICALISATION

- **LES LIAISONS D'ENTREPRISE S'Y METTENT : ELF FRANCE.**

p. 7

LES SALAIRES MINIMA DANS NOS BRANCHES.

p. 8

EMPLOI REINVENTER LES NORMES DU TEMPS

Kléber 367 licenciements, Péchiney 1.250, 2.500 chez Peugeot, plusieurs milliers dans les banques et les assurances, 10.000 dans le bâtiment, 3.000 dans l'agroalimentaire.... Litanie attristante de ces premiers mois 1993 et ça va continuer! Que nous concocte Michelin? Et le retour de la droite, plus d'exclusions avec la libéralisation de la fonction publique! Nous courrons vers les 5 millions de chômeurs en 1995. POURQUOI? Parce que notre société refuse de regarder les évidences en face. Nous avons vécu trois révolutions majeures pour l'humanité au cours de ces 30 dernières années:

- les gains énormes de productivité du travail
- l'accès des femmes à la professionnalité
- une durée de vie plus longue

Et ce sont des révolutions heureuses: mais voilà, nous avons gardé nos anciennes normes du temps de travail et de rythmes de vie: 20 ans d'école, 35 ans de boulot, 20 ans de retraite. Et tout craque dans le stress et la douleur: repli sur soi, peurs, corporatismes, exclusions. L'UNEDIC implose et demain ce sera les retraites. Notre société fait comme si il n'y avait pas ces 3 mutations fondamentales et notamment continue à redistribuer le temps libéré du travail sous la forme la plus grisâtre et lugubre qui soit, le chômage. Le retour de la droite n'y changera rien, bien au contraire, nous risquons d'avoir une société encore plus éclatée (américanisée ou tatcherisée). Un sursaut d'imagination s'impose à l'échelle nationale et européenne: 1.500 heures de travail par an, des droits aux congés et à la formation (5 ans sur 35 ans de vie active), etc..., en fait une réorientation positive des fonds actuels du chômage. Tout cela devra aller de pair avec la démocratisation des entreprises. Ce combat pour la construction d'une société plus solidaire, où l'homme sera plus émancipé, c'est celui de la CFDT. Il fait partie de notre identité et des fondements qui animent le mouvement ouvrier depuis toujours. Pourquoi le laisserons-nous à d'autres: les verts, les partis X ou Y? Ensemble, il nous faut oser, cédétiste osez réinventer le temps.

PAPIER-CARTON



ACCORD CLASSIFICATION DANS LE CARTONNAGE

Transformer la grille des classifications de l'industrie du cartonnage, tel était l'objectif des négociations qui se sont ouvertes en mars 1990. En effet, la grille existante, dite grille Parodi, qui consiste à classer les postes de travail, était devenue inadaptée aux évolutions professionnelles. Face aux nouvelles technologies, même si la profession n'a pas encore été totalement bouleversée, mais aussi face aux nouvelles organisations du travail qui entraînent des comportements de travail complètement différents. Les notions d'autonomie, d'adaptation, d'initiative et de responsabilité sont aujourd'hui monnaie courante. Mais comment les faire reconnaître. Comment

permettre que l'expérience, les expériences acquises, la qualification, les compétences soient prises en compte dans les classifications?

Telles ont été les réflexions, tel a été le fil conducteur des débats qui se sont poursuivis pendant toutes ces négociations qui ont duré plus de deux ans.

C'était aussi la volonté à la CFDT de faire reconnaître la formation initiale pour les nouveaux embauchés.

Bien sûr, bousculer des règles est toujours perturbant, qui plus est, quand les nouvelles que l'on veut établir doivent permettre aux salariés de se situer en position dynamique. Evaluer le travail que l'on fait, et comment on le fait, mais aussi avoir

la possibilité de faire reconnaître son expérience: être en mesure de gérer son devenir dans l'entreprise.

Ambitieux programme et cet accord va dans ce sens. Il a été signé par la Fédération patronale et toutes les organisations syndicales (CFDT, CGC, FO, CFTC et CGT).

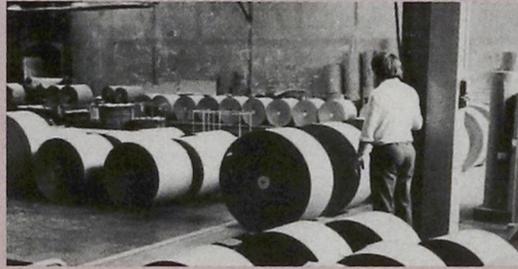
Une nouvelle grille continue, pour toutes les catégories, du coefficient 180 au coefficient 700.

Cet accord s'accompagne d'une nouvelle grille de salaires: **des salaires minima qui sont tous au dessus du SMIC!**

Une revalorisation qui n'a rien d'une clause de style dans cette branche professionnelle, en effet, de nombreux salariés vont voir leurs salaires bénéficier d'une revalorisation à laquelle s'ajoutent les majorations des primes d'ancienneté.

Pour les salariés, le gain est double, sur les salaires d'une part, et c'est immédiat, et sur l'ouverture de nouvelles relations professionnelles d'autre part. on ne peut que s'en féliciter.

Jacques CALTOT.



VERRE



VERRE: TOUJOURS LE BLOCAGE

Le désastre persiste dans le Verre Mécanique où la délégation patronale, après 10 mois de réflexion, propose les mêmes barèmes qu'en mars dernier! Cette proposition est inacceptable car elle fixe un salaire mini par coefficient sans formule liant ceux-ci entre eux. Toute relation entre rémunération et grille de classification est ainsi supprimée alors que la rené-

gociation des classifications est à l'ordre du jour!!!

De plus, dans sa recommandation la chambre patronale ouvre aux entreprises la possibilité d'intégrer certaines primes dans le calcul des minima. Les salariés du verre sont appelés à la plus grande vigilance sur ce point contraire à la convention collective et qui n'a pas fait

l'objet de négociation.

Il ne reste plus qu'à instruire le dossier de cette chambre patronale devant la Commission Nationale des Conventions Collectives et auprès du Ministère du Travail en soulignant la responsabilité des groupes Saint-Gobain et BSN principaux animateurs de cette chambre patronale.

Yves LEGRAIN

ACCORD SALAIRES PLASTURGIE



Fin 93 nous ferons les comptes exacts de l'apport de cet accord

La CFDT a signé le 23 décembre 1992, un accord sur les salaires minima avec la CGC et la Chambre Patronale de la Plasturgie. C'est un fait marquant, d'une part parce que la CFDT n'avait pas signé d'accord salaires dans cette branche depuis plus de 6 ans et que, d'autre part cet accord permet de sortir d'une situation de blocage de 2 ans qui a surtout été préjudiciable aux 140.000 salariés de la Plasturgie.

QU'APPORTE CET ACCORD

Le maintien et la revalorisation de 6 % de la prime d'ancienneté. Cette mesure concerne directement tous les salariés de la Plasturgie et leur permettra de toucher de 500 à 700 Frs de plus pour l'ensemble de l'année 1993. Rappelons qu'au début les patrons voulaient la suppression de la prime d'ancienneté. Les salaires minima seront re-

valorisés de l'inflation, fin 1993, et nous escomptons obtenir 1 à 2 % de plus car les minima demeurent encore très bas, avec toujours 3 coefficients inférieurs au SMIC (coef. 130, 135, et 145). Depuis 2 ans, le blocage des minima a fait perdre à chaque salarié environ 500 Frs !

L'instauration des RAG devraient permettre à 10 ou 15 % des salariés d'avoir un rattrapage de salaires en janvier 1994. La RAG est la Rémunération Annuelle Garantie en dessous de laquelle aucun salarié, suivant son coefficient, ne pourra être payé pour l'année 1993 (73.000 Frs au 130, 73.500 Frs au 135, 75.000 Frs au 145, 77.000 Frs au 155, 83.000 Frs au 170, etc...). Sont exclus du calcul de la RAG : l'intéressement, la participation, les heures supplémentaires, la prime d'ancienneté, les majorations pour travail de nuit, les primes de nuisances. A titre d'exemple, cette

mesure apporte un plus à tous les salariés qui sont payés au SMIC ou au ras du SMIC : 5.776 Frs x 12 mois = 69.312 Frs, c'est un plus indéniable pour tous ceux qui n'ont pas de 13ème mois ou des portions congrues de primes de fin d'année.

Au total, quand nous aurons bouclé sur les certificats de qualification, sans doute au printemps, nous aurons eu pas mal de propositions de la CFDT reprises au niveau de la Convention Collective de la Plasturgie. Les autres syndicats, n'ayant fait aucune proposition constructive, ont été quasiment absents, sinon pour s'opposer à nos revendications. Les salariés de la Plasturgie doivent savoir qui agit et obtient des résultats : la CFDT. Cet accord doit nous permettre de développer l'adhésion parmi les salariés des plastiques et de nous implanter dans des entreprises où nous ne sommes pas encore présents.

Michel DAUCHOT

CAOUTCHOUC

Kléber : 370 suppressions d'emploi dans les usines de Clermont Ferrand, Decizes et au siège de Versailles. Mais quel avenir de l'activité caoutchouc industriel de Kléber (dont Michelin veut se séparer) derrière cette nouvelle cure d'amaigrissement des emplois ? La CFDT entend clarifier cet avenir à moyen terme et avoir les meilleures assurances quant aux repreneurs éventuels.

PLASTURGIE

La baisse de l'activité économique et la marche en flux tendus ont des conséquences importantes sur l'activité Plasturgie en ce début d'année 1993 : chômage partiel, liquidation des intérimaires et CDD, voir suppression d'emplois. Les équipes CFDT doivent rechercher des solutions privilégiant la stabilité de l'emploi, tout en tenant compte des fluctuations d'activités de leur entreprise. La section CFDT POLYFONT (dans le Nord) négocie actuellement un accord de modulation qui devrait réduire le temps de travail annuel et stabiliser l'emploi.

NORD

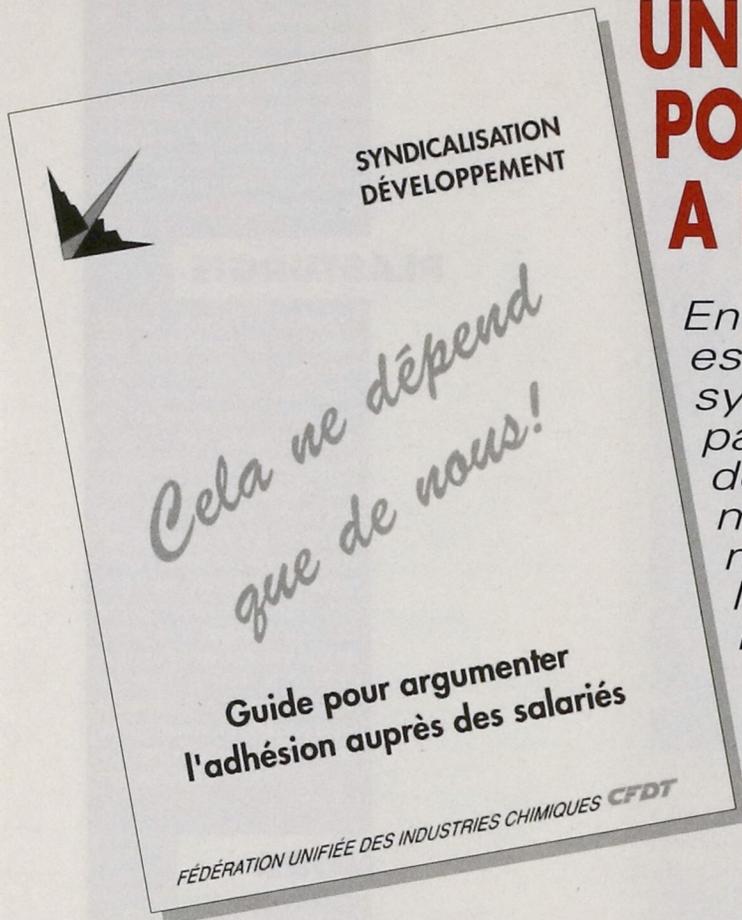
Syndicalisation Développement : après une progression de 10 % du nombre de ses adhérents au cours des 3 dernières années, la région chimie Nord entend aller plus loin en 1993. Elle réunira 150 à 200 militants et militantes le 21 avril à Lille pour que la dynamique syndicalisation gagne toutes les sections chimie cht'imis.

ATOCHEM

Un nouvel accord pré-retraite progressive a été signé le 17/12/92 dans l'entreprise Atochem. Un précédent accord en 1989 avait permis le passage à mi-temps de 140 salariés. Le nouvel accord pourrait concerner 200 salariés en 1993, sur un potentiel de 600 personnes, et doit conduire à l'embauche de 100 salariés à temps plein. Embauches à effectuer parmi les chômeurs de longues durées, les jeunes de moins de 25 ans de bas niveau de qualification. Toutes les grosses entreprises doivent suivre cette voie.

UN ARGUMENTAIRE POUR VOUS AIDER A DEVELOPPER LA CFDT

En disant que l'adhérent est l'élément clef de notre syndicalisme. Cela ne signifie pas seulement que son avis doit être pris en compte, mais aussi qu'il « pèse » réellement sur la vie syndicale, la définition des positions, le choix des actions... A partir de là, l'organisation syndicale peut être un moyen de l'autonomie des individus, un amplificateur de leurs aspirations.



« Demain sera ce que nous ferons ! »

Une phrase devenue slogan, et qui définit en peu de mots notre syndicalisme de transformation.

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.

Alors pourquoi le nombre de nos adhérents ne progresse-t-il pas ?

Il y a des salariés qui viennent d'eux-mêmes demander à adhérer, parce qu'ils trouvent qu'il est naturel d'être adhérent dès qu'ils travaillent, ou parce qu'ils peuvent ainsi avoir une certaine garantie en cas de problème. Mais nous le savons, ces salariés ne sont pas le plus grand nombre...

Le plus souvent l'adhésion a été proposée, à un moment donné, au salarié qui est devenu adhérent.

Rejoindre la CFDT.

Nous-mêmes, adhérents ou militants comment avons-nous rejoint la CFDT ? Qu'est-ce qui a motivé notre adhésion ?

Notre volonté de réaliser un syndicalisme d'adhérents nécessite de retrouver une dynamique de l'adhésion.

Se retrouver plus nombreux au sein des sections syndicales, fidéliser les adhérents, avoir une politique de « recrutement ». Se placer délibérément en position offensive. Pour nous, adhérent ou militant, nous savons bien que l'adhésion se fait à la sympathie, soit d'une personne ou d'une équipe, soit dans la reconnaissance de compétences, mais aussi sur le partage d'idées, d'objectifs ou de propositions.

Etre dynamique en matière de développement, c'est tout simplement proposer à chaque salarié d'adhérer à la CFDT.

Or, proposer l'adhésion n'est pas une démarche spontanée dans la CFDT. Ce type d'action ne serait qu'une sorte de racolage... comme une pression sur le salarié à qui on forcerait la main.

Proposer l'adhésion, c'est de fait reconnaître la capacité de chaque individu d'accepter, mais aussi de refuser. S'adresser à un salarié en lui proposant l'adhésion, c'est le reconnaître responsable, autonome, doté d'un libre arbitre. C'est avoir une relation d'égal à égal, c'est lui reconnaître la capacité de choisir librement et lui donner la possibilité d'exercer cette liberté.

Notre adhésion à la CFDT, c'est une idée, une conviction que nous voulons partager !. Mais tout cela ne va pas sans mal.



De nombreux militants font état des difficultés qu'ils rencontrent pour répondre aux remarques que formulent les salariés pour refuser l'adhésion.

Aussi, C'est à partir de ces remarques que la commission développement a réfléchi et travaillé pour réaliser un argumentaire qui serait la méthode pour obtenir l'adhésion à coup sûr!

L'idée était pour le moins sympathique. Cependant, s'il existait une telle méthode, s'il existait de tels arguments, il est bien clair que cela se saurait à la CFDT! Car nous ne sommes pas les seuls au sein de l'organisation à nous poser la question de la syndicalisation et du développement.

Argumenter l'adhésion.

Néanmoins, après tout un travail, un « guide pour argumenter l'adhésion auprès des salariés » a été réalisé. C'est un outil conçu pour aider les militants et les adhérents à répondre aux salariés, il ne s'y trouve donc pas de recette ou de formule miracle.

Outil pour notre campagne de développement, cette brochure est disponible dans tous les syndicats, chaque section syndicale doit en avoir au moins une en main... A défaut, il faut vite se la procurer.

Développer CFDT, bien sûr! Mais ce guide n'est pas suffisant à lui tout seul. Avant toute chose, il faudra que le militant ait envie de faire des adhérents. En effet, pour qu'un militant s'attèle à la question du développement et se mette à faire des adhérents, encore faut-il qu'il ait clarifié le sens de cette activité, ce qui est recherché, et pourquoi il faut le rechercher.

La motivation des militants est le ressort



principal du développement.

Ce guide, c'est du concentré CFDT! C'était sans doute une gageure en moins de 20 pages, que de vouloir aborder l'histoire du syndicalisme, de mentionner des textes de bases, de parler cotisations, de la place de l'adhérent, des services CFDT. que de vouloir aussi apporter des réponses concrètes aux questions et aux remarques que font les salariés, mais cela a été fait. Et le tout illustré de quelques dessins, car sérieux ne veut pas dire dépourvu d'humour.

Ce document qui est conçu pour aider les militants, est aussi une invitation pour chacun à approfondir sa connaissance de l'organisation CFDT, de notre Fédération, de la « politique » syndicale.

Retrouver le chemin des débats, des discussions avec les salariés, renouer avec des pratiques qui placent les salariés au centre de notre activité, voilà l'enjeu.

Dialoguer, discuter.

Faire de nouveaux adhérents, c'est aller à la rencontre de salariés qui ne le sont pas, tout simplement.

Ce guide pour argumenter est un outil, il est l'un des éléments du plan de travail pour le développement. Le bon outil au bon endroit, il trouvera donc sa pleine efficacité sur le terrain de l'entreprise dans les ateliers et les bureaux.

Il s'agit bien de renouer des pratiques de tournées d'ateliers, de bureaux, etc... et d'engager le dialogue avec les salariés. Dialogue sur les problèmes quotidiens, mais aussi pour donner l'image d'un syndicalisme qui change la vie.

«**Demain, je syndique mon collège de travail**». Il suffit maintenant de passer de la parole aux actes. Et c'est possible.

Jacques CALTOT.



LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES ETES-VOUS CONCERNÉS ?

Nous vous proposons d'engager des observations et des études concernant un aspect important des conditions de travail : les T.M.S., abréviation de **Troubles Musculo-Squelettiques**.

Pourquoi ?

Ce qu'on appelle T.M.S., c'est un ensemble de maladies, très souvent d'origine professionnelle, et qui affectent le poignet, le bras, l'épaule, le genou (on appelle ces maladies syndrome du canal carpien, épicondylites, tendinites, hygromas).

Depuis le début des années 1980, on assiste à un développement très rapide de ces maladies. Cette épidémie est sans doute due aux conséquences de la modernisation des entreprises : automatisation et augmentation des cadences de travail, production en flux tendu et rentabilisation du travail à la chaîne, développement du système de conception fabrication assisté par ordinateur et simplification des

gestes, distance accrue entre concepteurs et utilisateurs...

Ce sont quelques hypothèses concernant un nouveau taylorisme assisté par ordinateur : à vérifier.

Grâce à l'action d'un certain nombre d'équipes syndicales, (en Lorraine principalement), ce fait commence à être connu et

la presse s'en est emparée.

Le contexte se prête tout à fait à une action forte de la CFDT qui aurait pour but :

- de faire connaître le problème : par des enquêtes dans les entreprises, l'organisation de journées d'information ;
- de saisir les institutions pour qu'elles mènent les études et les campagnes nécessaires ;

- de proposer les solutions pour transformer les situations de travail :

- * soit au niveau des concepteurs (définition de normes adaptées, mise au point des procédures de travail adéquates),
- * soit au niveau du terrain par des actions correctrices ;

- de faire reconnaître les salariés atteints de TMS en maladies professionnelles en s'appuyant sur le nouveau tableau de maladies professionnelles (tableau N57) concernant les affectations périarticulaires.

Précisons aussi qu'il y a un enjeu en matière d'emploi : les salariés exclus de leur emploi à cause de ce type de maladies auront les plus grandes difficultés à se reclasser.

Enfin, le coût sur la protection sociale de ce type de maladie est loin d'être négligeable : si l'on sait qu'une opération de syndrome du canal carpien est évalué à 100 000 F et

que selon les estimations les plus courantes il y a environ 30 000 opérations par an (toutes causes confondues), on aboutit à un coût total de 3 milliards de francs. D'où l'intérêt d'une prévention efficace...

Qui est concerné ?

Beaucoup d'activités sont concernées par cette maladie professionnelle qui touche souvent les jeunes et les femmes. Parmi les principaux secteurs, citons à titre d'exemple :

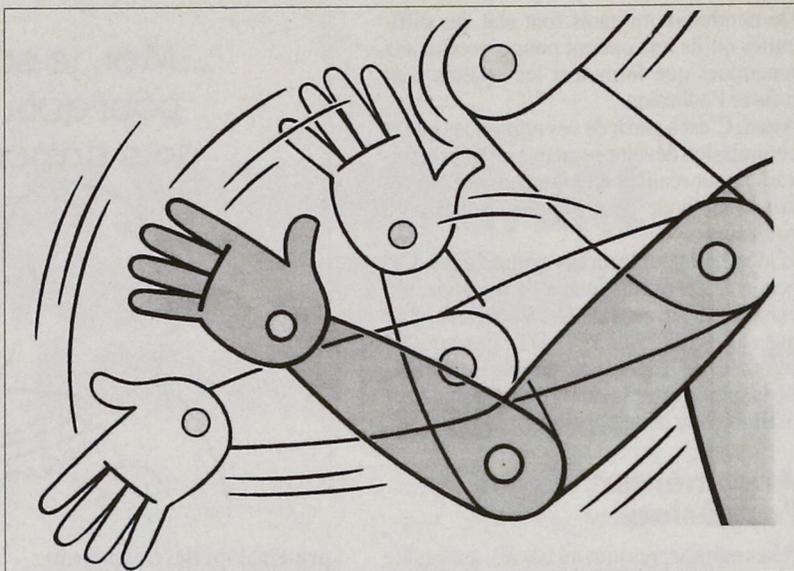
- les emplois administratifs (dactylos...)

- les services caissières, femmes de ménage, personnel de service, secteur de la découpe de la viande, tronçonnage de bois, emballage, conditionnement.

- travaux sur des postes d'assemblage, soudage, polissage, magasinage,
- le transport : chauffeurs, manutentionnaires,
- la santé : aides ménagères, travailleuses familiales, personnel soignant...).

Dans les entreprises de la F.U.C., il y a de nombreux postes de travail caractérisés par des gestes répétitifs ; les atteintes des TMS sont certainement présentes, à nous de les trouver, de les réparer et surtout de les prévenir.

Dominique OLIVIER





LES SECTIONS D'ELF FRANCE À L'ACTION



« **D**ans les rencontres réunissant les sections Elf, les débats sur la syndicalisation sont toujours intéressants. Il y a toujours beaucoup d'idées, notamment pour diminuer le prix de l'adhésion ou pour expliquer pourquoi les salariés ne sont pas attirés par le syndicalisme, explique Robert, responsable syndical chez Elf France. Mais quand il s'agit de passer à l'action, dans les ateliers et les services, c'est beaucoup plus difficile. »

Pourtant, dans la section d'Elf Feyzin, un déclic s'est produit quand la section s'est décidée à **reconstituer la carte ouvrière** de la raffinerie, service par service : avec les noms des adhérents, ceux des anciens adhérents, les effectifs. Cela a permis la connaissance des adhérents par tous les militants.

Premier résultat : l'ensemble de la section a pris conscience que l'organisation n'avait aucun adhérent dans certains services. « Si il y a un problème de conditions de travail ou de salaire, la section ne possède aucun moyen de pression ni aucun adhérent pour lancer les débats, ses propositions et donc entamer un mouvement ! »

« Ensuite, poursuivant Alain -un autre responsable de la section- tout le monde s'est rendu compte que ce n'est pas là où il y a le plus de bagarre que l'on a le plus d'adhérents, mais là où il y a des militants qui ont parlé aux salariés et fait la démarche de syndicalisation. »

Du coup, la section a pu faire un rapide retour sur son histoire. Avec la restructuration qui a marqué la raffinerie comme l'ensemble de l'industrie pétrolière, dans les

années 1982-90, une part non négligeable de militants piliers de la section ont quitté la raffinerie. Les procédures et les circuits de collecte des timbres se sont défaits presque du jour au lendemain : un nombre important d'adhérents ont été perdus parce que des liens devenus habituels ont tout d'un coup disparus.

Fort de ce constat, la section a décidé de désigner **un responsable « adhésion » dans chaque secteur de la raffinerie.**

Des priorités ont été définies : syndicaliser d'abord les jeunes et surtout **donner certaines responsabilités à de jeunes militants.** Ensuite, reprendre contact avec les anciens adhérents encore présents sur la raffinerie. Enfin, regarder service par service, les postes où il y a des adhérents et ceux où il n'y en a pas, pour découvrir les endroits où il est possible de progresser.

« Après avoir fait le point des adhésions à la fin 1992, **nous nous sommes donné un objectif** de 28 adhérents en plus à la fin 1993 », précise Alain.

Les responsables syndicaux des différentes branches du groupe Elf se sont donnés comme objectif de réaliser, à l'échelle de l'entreprise, le même type de carte ouvrière que celle de la section de Feyzin : nombre d'adhérents, nombre de salariés, scores électoraux... L'idée est de constituer un état des lieux qui permette de définir des objectifs et des priorités.

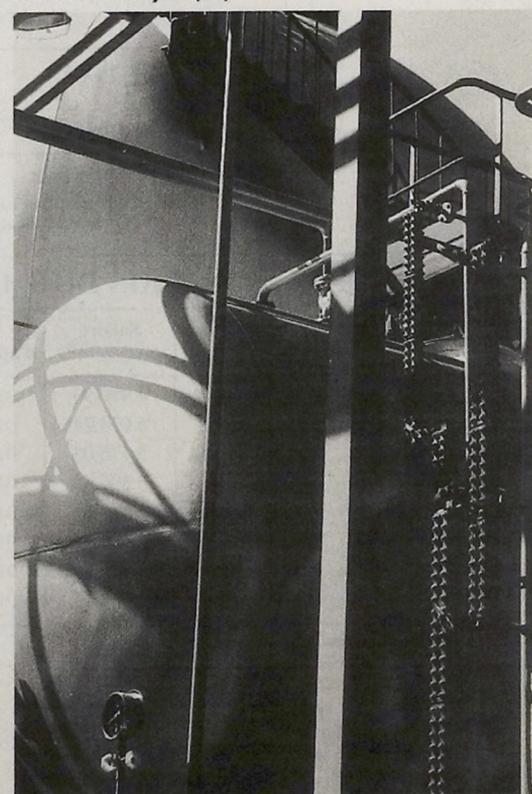
Il s'agit aussi d'associer les cartes du même type réalisées dans d'autres groupes du secteur comme Total ou Shell afin de définir des objectifs communs sur un même bassin d'emploi ou sur une même région, en lien avec le syndicat chimie de

l'endroit. Une politique d'implantation peut alors se dégager, des équipes peuvent s'épauler dans un travail quotidien.

« Ce qui compte, conclut Robert, c'est de considérer la syndicalisation dans l'action militante comme la sécurité dans le travail : un préalable et une préoccupation permanente qui passe avant tout autre considération ». Bref, il faut avoir un bulletin d'adhésion dans sa poche comme on a son casque sur la tête !

Marc DELUZET

Raffinerie de Feyzin (69)



SALAIRES MINIMA DANS NOS CONVENTIONS COLLECTIVES				
CONVENTION COLLECTIVE	SMP Sal. salaire Coeff. 100	Valeur du point Base 39 H	Formule de calcul des salaires minima mensuels 39 heures (k est le coefficient)	Date d'application
Chimie		36,8277 (sur 38H)	36,8277 x K	01.01.93
			Mise en place de la R.G.A. :	01.01.93
			(K 130 - 140) = 75.250 F	01.01.93
			(K 150 - 160) = 80.600 F	01.01.93
			(K 175 - 190) = 89.250 F	01.01.93
(K 205 - 225) = 102.100 F				
(K 235 - 250) = 117.200 F				
Pétrole		40,2311	(40,2311 x K) + 1,0094 x (880-K)	01.02.93
Caoutchouc	18,53	31,96	K supérieur à 180: 31,09 x K K 130 = 5.617,00 K 140 = 5.742,90 K 150 = 5.808,80 K 160 = 5.874,70 K 170 = 5.940,60 K 180 = 6.006,50	01.01.93
Verre mécanique	18,75	32,6250	(32,6250 x K) + 611,719 x $\frac{(880 - K)}{755}$	01.10.92
Verre à la main	18,95	34,10	0,0528 x (K - 115) + 34,10 x 169,65 pour K < 205	01.11.92
Miroiterie		30,07	30,07 + 0,0862 (K - 100) + 0,0432 (K - 275)	01.11.92
Pharmacie		35,20862	(35,20862 x K) + 22 x (200 - K)	01.01.93
Droguerie Pharmacie		32,246	RMMGK = K x 32,246 + 7,438 x (350 - K)	01.08.92
Répartition	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 19,334 x K + 7,260 x (160 K) + 2,837 x (200 - K) + 4,291 x (250 - K)			01.10.92
Plasturgie			Du K 130 au K 185 = 5270 + 25,45 x (K - 130)	01.10.92
			K supérieur à 185 = 6670 + 30,90 x (K - 185)	
			Mise en place de R.G.A. :	
			K 130 = 73.000 K 155 = 77.000	
			K 135 = 73.500 K 170 = 83.000	
K 145 = 75.000 K 185 = 89.000				
Instruments à écrire		38,55	38,55 x K	01.10.92
Papier carton			Production / Transformation O.E.T.A.M. : 21,19 base calcul prime 19,42 Cadres : 38,47 primes incluses	01.10.93
			19,34	Cartonnage : 19,34
Articles			Fabrication : Salaire minima : 5787	01.11.92
Papeterie			Distribution : 20,00	01.01.91
Navigation de plaisance		22,72	Salaire mensuel de démarrage de la grille : 5.487 F	01.11.92

REVALORISATION DU SMIC			
Taux horaire (F)	Evolution (%)	Salaire mensuel (F)	Date d'application
29,36	2,10	4.980,93	01.03.89
29,91	1,90	5.074,24	01.07.89
30,51	2,00	5.176,03	01.04.90
31,28	2,50	5.306,66	01.07.90
31,94	2,10	5.418,63	01.12.90
32,66	2,30	5.540,76	01.07.91
33,31	2,00	5.929,39	01.03.92
34,06	2,30	5.756,14	01.07.92
Moyenne forfaitaire : 169 h et 65/100 par mois.			

Rédaction : FUC-CFDT 42 02 42 09
47/49 av. Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19
Réalisation : Incidences 49 88 18 54

ÉVOLUTION DES PRIX					
	1990	1991		1992	
BASE 100 EN 1980	Indice des prix	Augmentations en %	Indice des prix	Augmentations en %	Indice des prix
Janvier	180,70	+ 0,4	187,10	+ 0,3	192,60
Février	181,10	+ 0,2	187,40	+ 0,3	193,10
Mars	181,70	+ 0,1	187,60	+ 0,3	193,60
Avril	182,40	+ 0,3	188,20	+ 0,3	194,10
Mai	182,80	+ 0,3	188,70	+ 0,3	194,60
Juin	183,10	+ 0,2	189,10	+ 0,1	194,80
Juillet		+ 0,4	189,80	+ 0,3	195,30
Aout	184,70	+ 0,2	190,20	+ 0,1	195,40
Septembre	185,70	+ 0,2	190,70	+ 0,1	195,50
Octobre	186,70	+ 0,4	191,40	+ 0,3	196,00
Novembre	186,40	+ 0,3	192,00	-	196,00
Décembre	186,30	+ 0,1	192,10	-	196,00