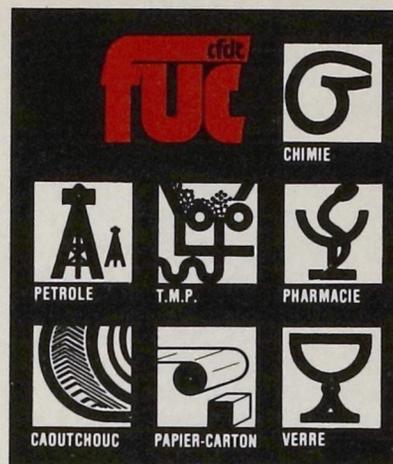


Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 13 AOUT 89



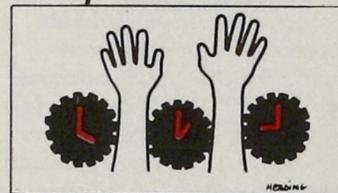
LES ACCENTS D'UNE RENTREE TONIQUE



ORTT, organisation du travail, salaires...

REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

*Des rendez-vous
en septembre*



**153 000 salariés postés
dans nos branches** p. 2 et 3

DOSSIER DEFENDRE ET RENFORCER NOS CONVENTIONS COLLECTIVES

**Enjeu pour la société et le
syndicalisme** p. 4 et 5

CONDITIONS DE TRAVAIL

POUR UNE MEDECINE DU TRAVAIL PREVENTIVE



p. 6

L'EUROPE SOCIALE DEPEND DE NOTRE ENGAGEMENT

p. 7

CHIFFRES ET STATISTIQUES

p. 8

Une rentrée tonique et ambitieuse

Les coups de soleil sont encore douloureux, tandis que vous faites la queue aux rayons rentrée du supermarché !... L'atelier, le bureau, la première pause café avec les copains et copines de travail, d'accord, il y a toutes les péripéties des vacances à se raconter ; mais il y a aussi les revendications de la CFDT à leur faire connaître.

Pour cette rentrée 89, la CFDT est à l'offensive sur plusieurs axes :

● **REDUCTION ET MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL.** C'est un des principaux sujets du rassemblement du 19 Septembre au Palais des Congrès à Paris (4000 militants). Notre objectif est d'obtenir des règles du jeu dans chaque Convention Collective afin que l'emploi et les attentes des salariés soient pris en compte. Cela nous permettra d'éviter le « tout-entreprise » caractérisé par : l'allongement de la durée du travail (notamment heures supplémentaires) et le développement des emplois précaires. Les adhérents et militants doivent faire percevoir clairement aux salariés les enjeux des négociations en cours : chimie, caoutchouc, TMP, répartition pharmaceutique...

● **L'ORGANISATION DU TRAVAIL.** Le contenu et les techniques de travail évoluent rapidement dans vos entreprises. Les conséquences en sont multiples : emplois, salaires et classifications, charges et conditions de travail, temps de travail... Un terrain clé où le syndicalisme doit être acteur et non subir les événements. La FUC veut donner les moyens d'agir à toutes ses équipes. C'est l'objectif du rassemblement à BELLEVILLE les 21 et 22 Novembre.

● **SALAIRES.** Le social, dont les salaires, reste à la traîne dans les entreprises aux marges financières reconstruites, tandis que l'inflation est toujours présente. Nous avons un coup de collier à donner pour les négociations de branches et d'entreprises.

Quel que soit le thème revendicatif, la défense et le développement des Conventions Collectives sont primordiaux pour tous les salariés (dossier p. 4 et 5).

Vous avez de la matière et des ambitions pour tenir votre première réunion de section, votre première Assemblée Générale, et rédiger le tract de rentrée.

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE

Les 20 et 21 Juin les militants(es) de la Branche se sont réunis à Paris pour faire le point sur les réalités du repos hebdomadaire et sur l'aménagement du temps de travail dans les entreprises.

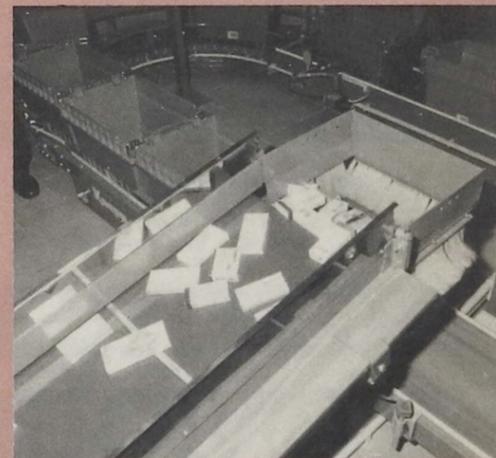
Ces 2 journées s'inscrivent dans le travail d'enquête que nous effectuons dans la période afin de bâtir des propositions C.F.D.T., s'appuyant sur les aspirations des salariés et les besoins « réels et incontournables » de la profession.

Ces 2 jours, et la première lecture des enquêtes déjà parvenues, font apparaître que la situation s'est terriblement aggravée. Alors que nous étions déjà très alarmés en 1988, nous sommes aujourd'hui parvenus à l'intolérable : C'est la notion d'horaires collectifs qui tend à disparaître au profit d'horaires et de contrats de travail totalement individualisés ; le problème du travail du samedi devenant un problème dans l'ensemble.

Cette situation résulte d'une part de la concurrence effrénée que se li-

vent les répartiteurs et d'autre part de la priorité « services » sans limites et sans règle donnée aux pharmaciens, le tout favorisé par des technologies nouvelles.

Ainsi, nous constatons jusqu'à 70 horaires différents dans un établissement de 200 salariés. La



branche compte en moyenne 14% de temps partiel mais ceux-ci atteignent plus de 30% dans certains établissements. Le travail en équipes se développe sous diverses formes, avec des temps pleins, des temps partiels,

équipe du matin et du soir, équipe des heures de pointes, etc., disparition de la journée « continue » avec temps de repos au profit de journées en 2 périodes. Le samedi tous les établissements sont ouverts et se développent le travail du dimanche.

Bref, c'est la dérèglementation tout azimut, au détriment de l'équilibre de vie et de travail des salariés. Il ne s'agit pas de nier les nécessités de la profession, la notion de service ou la réalité des heures de pointes. Il

LA QUE

s'agit de mettre des limites, des règles à tout cela, de faire le tri entre ce qui est de la profession et ce qui est de l'abus, de concilier besoins réels de l'entreprise avec l'intérêt des salariés.

Le 15 Septembre, sous la présidence du Ministère du Travail, les négociations vont reprendre. Nous sommes bien déterminés à parvenir à un accord de branche fixant les compensations, les règles, les limites et le cadre des négociations de l'entreprise. C'est le seul moyen de préserver les garanties collectives et d'améliorer les droits des salariés.

Nous n'y parviendrons que si nous avons l'accord et le soutien de tous les adhérents de toutes les équipes syndicales. Nous vous invitons dès maintenant à nous faire remonter vos opinions et propositions, à aider les sections à faire les enquêtes, à vous opposer à tout aménagement qui iraient à l'encontre d'une évolution de la Branche.

Bernadette NOUVELLOT

TRAVAIL POSTÉ : DES REGLES S'IMPOSENT

Le travail posté est une forte réalité dans les branches de notre Fédération. 153 000 salariés sont concernés (90 000 en continu, 63 000 en semi-continu).

Améliorer les conditions de vie des salariés, est un objectif important de la FUC. Elle a fait un travail conséquent de 1970 à 1982 (brochure « Sommeil à vendre »). Aujourd'hui nous devons redynamiser notre action pour le continu et le semi-continu (3 x 8 H) qui est resté à la traîne.

D'une entreprise à l'autre, les situations sont

PETROLE	5 000 SALARIES EN CONTINU	16,5% DES EFFECTIFS
PAPIER CARTON	20 000 SALARIES EN CONTINU	19% DES EFFECTIFS
CHIMIE	42 000 SALARIES EN CONTINU 18 000 SALARIES EN SEMI CONTINU 7% DES EFFECTIFS	16% DES EFFECTIFS
VERRE	17 000 SALARIES EN CONTINU 2 700 SALARIES EN SEMI CONTINU 4,5% DES EFFECTIFS	28% DES EFFECTIFS
CAOUT-CHOUC ET T. M. P.	42 000 SALARIES EN SEMI CONTINU 6 500 SALARIES EN CONTINU	21,2% DES EFFECTIFS 3,2% DES EFFECTIFS

très disparates : de 192 à 220 postes de 8 heures effectués par an dans le continu, et de 210 à 230

postes pour le semi-continu (à titre de comparaison, un salarié à la journée aura travaillé

CHIMIE



TEMPS DE TRAVAIL

Dans la négociation en cours sur le temps de travail il s'agit tout à la fois de préserver les 38 H, de chercher à franchir une nouvelle étape vers les 35 H et de renforcer la Convention Collective Nationale, en particulier face aux nouvelles dispositions de la loi de 1987. Les enjeux sont donc considérables et demandent à être constamment estimés au fil d'une négociation, qui dès le départ s'est annoncée très serrée.

Nous avons dès le début de cette négociation indiqué que notre démarche serait guidée par deux

principes sur lesquels nous ne transigerions pas. Le premier est

de ne pas accepter un nouveau texte qui serait globalement en recul sur les acquis de 1982 que la CFDT a été seule à obtenir. Le second est, que toute nouvelle contrainte s'accompagne d'une réduction du temps de travail. Face à nos revendications la Chambre Patronale a régulièrement lâché du lest sauf sur un point. Elle se refuse à une nouvelle réduction généralisée du temps de travail. Elle laisse entendre clairement qu'après s'être distinguée en 1982, elle attend maintenant que d'autres professions la rejoignent.

Cela souligne combien nous avons eu raison d'engager en 1982 ce qui avait pu être arraché, et qui fait encore aujourd'hui de la Chimie l'une des branches où la durée du travail est la plus faible.

Nous maintiendrons nos exigences, mais il est net que progresser sur ce point demandera que ce-

la bouge ailleurs et qu'une toute autre mobilisation se développe dans les entreprises.

Par contre le principe d'une réduction obligatoire du temps de travail en cas de nouvelle modulation du temps de travail telle que prévue par la loi de 1987, est acquis. Cependant du chemin reste à parcourir pour atteindre les 25' de réduction que nous revendiquons par heure modulée au-delà de 38 H.

Sur les heures supplémentaires, l'UIC se cramponne à la remontée à 130 H du contingent individuel, fixé à 90 H par

l'accord de 1982. Sachant que les directions d'entreprises ont ré-

gulièrement obtenu de dépasser ce niveau par autorisation de l'Inspection du Travail, nous axons notre effort, au-delà du seul volume, sur le contrôle du recours aux heures supplémentaires. L'UIC devrait accepter de fixer des mesures allant dans le sens de notre exigence de vérifier trimestriellement les motifs et le nombre d'heures supplémentaires utilisées, service par service. Ceci dans l'objectif d'un encadrement du recours aux heures supplémentaires limité explicitement à certaines situations.

La prochaine réunion du 7 Septembre aura probablement eu lieu lorsque vous lirez ces lignes. Elle sera très importante et nous y maintiendrons l'attitude constructive et déterminée qui seule a permis de sortir des ornières dans lesquelles l'UIC, bien aidée par ailleurs, nous avait embourbés.

Jacques KHELIF



ORTT

Les paritaires sur l'aménagement et la réduction du temps de travail se bousculent en cette rentrée :

- Chimie : 7 Septembre
 - Répartition Pharmaceutique : 15 Septembre
 - Caoutchouc : 21 Septembre
 - Pétrole : 29 Septembre (avec Nouvelles Technologies)
 - T.M. P. : 29 Septembre
- La sensibilisation et la mobilisation dans les entreprises des branches concernées est indispensable...

Jeunes

Un stage jeunes Franco-Allemands se déroulera à BONN du 11 au 15 Décembre, avec comme thèmes de débats : l'organisation du travail et l'Europe.

Tous les jeunes adhérents et militants peuvent s'inscrire à ce stage (moins de 30 ans). Le nombre de participants sera limité à 15. Contactez la FUC pour les inscriptions.

Europe

La construction de l'Europe sociale ne se fera pas toute seule. Elle nécessite mobilisation et action, c'est ce que feront les syndicats européens le 18 Octobre à BRUXELLES au cours d'une manifestation.

Elle nécessite également une formation des militants : l'Europe et ses enjeux, l'acte unique et ses conséquences économiques et sociales, les institutions européennes... Inscrivez-vous pour le stage du 13 au 17 Novembre, à l'ADEC (contactez le 48 74 97 41).

Papier-carton

Suite à l'accord interprofessionnel du 23 Septembre 1988, les négociations sur les mutations technologiques redémarreront à la demande de la CFDT. Prochaine paritaire le 19 Septembre 1989.

Classifications. Une première réunion a eu lieu le 21 Juin. La Chambre patronale est pour une refonte en profondeur, la négociation promet d'être longue... Prochaine réunion le 17 Octobre 1989.

Un essor et des limites

Les conventions collectives Nationales n'ont pas toujours existé et restent encore à conquérir dans certains secteurs professionnels.

La notion de convention collective est apparue à la fin du siècle dernier mais il faudra attendre 1919 pour qu'elle soit légalement reconnue. Encore ne s'agit-il là que d'accords conclus entre employeurs et représentants de salariés pour une entreprise ou, au mieux, au plan local.

1936, les consacra en instituant une procédure d'extension permettant de rendre un texte conventionnel obligatoire sur un champ professionnel y compris aux entreprises non-adhérentes à une des organisations d'employeurs signataires.

Il faudra attendre la loi du 11 février 1950 pour retrouver la liberté contractuelle et établir les bases juridiques de la négociation collective.

De 420 textes conclus en moyenne par an dans les années 50 on passera à une moyenne de 990 dans les années 60 et de 1968 à 1975 le chiffre atteindra 1562. Le contenu lui aussi a évolué. Jusqu'en 1968 l'essentiel de la négociation porte sur le partage de la rémunération mais elle s'enrichit ensuite rapidement pour concerner des domaines tels que : la réduction de la durée du travail, la sécurité de l'emploi, les droits syndicaux, la révision des classifications, les conditions de travail...

La fin des années 70 va marquer un net ralentissement de cette dynamique.

Au premier rang des limites et difficultés on peut noter l'existence de vides conventionnels importants qui peuvent concerner des secteurs entiers comme des entreprises, qui, situées à la lisière de plusieurs CCN, n'en appliquent aucune.

En 1981, une enquête permettra de dire que ce sont environ 3 millions de salariés qui sont ainsi sans couverture conventionnelle.

Il y a conjointement les effets de la crise économique qui pénalisent la capacité à conclure des accords salariaux et une sorte de restriction attentiste du négociable face aux difficultés.

Et puis, bien sûr, la vogue du « tout-entreprise » qui sous prétexte de ne traiter qu'au regard des résultats, des fonctionnements de l'entreprise, pousse les employeurs à vider de contenu les négociations de branches perçues comme autant de contraintes extérieures.

Dans les branches de la fédération

D'une façon générale, nous constatons régulièrement que nombre d'employeurs se soucient fort peu de la

Convention Collective Nationale. C'est le cas dans le VERRE où il devient pour ainsi dire impossible de négocier.

La situation dans le pétrole est aussi préoccupante avec le retrait de plus en plus marqué des grands groupes qui n'ont qu'une exigence : qu'on les laisse se débrouiller chez eux.

Dans la Pharmacie cela fait 20 ans que la grille de classification est en discussion, et dans le caoutchouc -Michelin, qui pèse 50% de la branche, bloque toute discussion qui ne lui convient pas. Dans cette branche, il faut régulièrement faire appel aux pouvoirs publics pour tenter de débloquer la situation.

Dans la chimie on piétine depuis des mois sur le problème de changements technologiques, et la chambre patronale n'a pas hésité à saisir l'occasion offerte par la CGT, pour remettre en cause l'accord de 1982 sur le temps de travail et fragiliser un peu plus la CCN. Sur le plan des salaires, le tableau n'est pas plus réjouissant. Dans la plupart des cas seuls les salaires minima sont négociés, les chambres patronales refusant de traiter des réels, dont elles renvoient l'appréciation au niveau des entreprises.

De plus, l'érosion des minima est continue, creusant chaque fois un peu plus l'écart avec les réels, 2,3 coefficients et parfois plus sont ainsi constamment balayés par le SMIC. En matière de classifications, on constate que les grilles conventionnelles donnent lieu à des applications discutables découlant de libres interprétations patronales. Il faudrait sur ce domaine définir des règles et procédures de gestion de ces grilles dans le temps par les acteurs de l'entreprise. Mais, nous en sommes encore bien loin, car cela bousculerait les habitudes et les frilosités patronales, mais aussi syndicales qui s'épaulent pour faire assaut d'un conservatisme qui fait le lit de l'arbitraire des directions d'entreprises. Même sur le dossier de la formation professionnelle, la plupart des accords signés en 1985 n'ont pas été réellement concrétisés et les commissions nationales paritaires de l'emploi (CNPE) ne parviennent toujours pas à fonctionner pleinement. Heureusement existent quelques îlots positifs. Ainsi, toute une dynamique ponctuée d'accords et engagée dans le PLASTIQUE sur la formation professionnelle et après des années d'efforts la CCN PAPIER-CARTON existe enfin. Mais la situation est des plus préoccupantes.

Le rôle des conventions collectives nationales est essentiel, et le développement même de la négociation d'entreprise le souligne si besoin était. Les accords d'entreprises doivent trouver

L'IMPORTANCE DES CONVENTIONS COLLECTIVES



La négociation au niveau de la branche professionnelle des conventions collectives nationales (CCN) est un élément essentiel de la réglementation du travail. Les conventions sont le cadre de la définition d'un statut social minimum commun et le moyen d'organisation de solidarités collectives. Les CCN n'en sont pas moins affaiblies et menacées depuis plusieurs années.

Les volontés patronales de privilégier le niveau de l'entreprise, un fonctionnement qui doit évoluer, et le désintérêt croissant des salariés, sont des aspects marquants de la situation que nous connaissons. Lutter contre cette dégradation et redresser la barre est un objectif qui s'impose à notre action syndicale.

place dans le cadre des conventions de branches.

Seuls des accords de branches étendus ouvrent droit aux dérogations au code du travail que la loi a rendu possibles pour répondre au mieux aux réalités constatées.

Les CCN sont un niveau d'articulation indispensable entre la loi et l'accord d'entreprise. S'en priver serait en fait déléguer à l'Etat le rôle d'intervenant pour rééquilibrer des situations par trop disparates. Cela serait contraire à un approfondissement de la démocratie économique et sociale qui a besoin de structures adaptées pour fonctionner.

Les CCN sont aussi un lieu privilégié pour observer et connaître les mouvements de fond qui sous-tendent une profession. Elles sont un lieu d'impulsion et d'éclairage des rapports sociaux dans les entreprises.

Les CCN constituent les règles minimales permettant d'harmoniser les conditions de concurrence, de statut des salariés, en évitant le dumping social. C'est ici, qu'il faut dire le rôle irremplaçable des CCN dans l'organisation des solidarités dans une profession. Ce sont les CCN qui assurent les droits et garanties de base, que l'on soit salarié d'une petite entreprise ou d'un grand groupe.

Le repli sur les garanties d'entreprises, constaté surtout dans les grands groupes, est à la fois compréhensible et inquiétant.

Compréhensible du fait de l'éloignement des lieux de négociation de branches et de l'écart qui s'accroît entre garanties collectives nationales et statut d'entreprise.

Inquiétant car cela conforte le dualisme de situation entre les salariés d'une même profession et porte en germe le corporatisme d'entreprise.

Tout cela est contraire à notre conception de garanties collectives et aux valeurs que porte notre syndicalisme. Il nous faut lutter contre l'amointrissement des CCN.

Relancer la négociation de branches

Après une période de fascination pour le « tout-entreprise » bien des employeurs et dirigeants patronaux en mesurent les risques.

Cette prise de conscience se traduit par un souci récent de stopper la dégradation des CCN par la relance de la négociation de branches.

Si cela ne se décrète pas on peut y aider en incitant les responsables patronaux et syndicaux à se saisir à ce niveau de dossiers centraux.

C'est le sens et le but des négociations interprofessionnelles actuelles engagées pour aboutir à un accord de mé-

thode par différence avec un accord de contenu

2 volets ont déjà été conclus. L'un sur les changements techniques et organisationnels, l'autre sur le temps de travail.

Il est encore trop tôt pour tirer un bilan de leur impact dans les branches mais nos représentants à ces niveaux s'en sont saisis et se servent des points d'appui qu'ils dégagent.

Ils vont poursuivre leurs efforts mais tout ne peut pas être réalisé, en pesant simplement au niveau de la branche. Il faut aussi que parallèlement les équipes syndicales d'entreprises, les adhérents, se mobilisent sur les mêmes thèmes à leur niveau pour exiger qu'aboutissent favorablement les négociations de branches.

Cela vaut d'être dit car l'une des difficultés majeures que nous rencontrons dans notre action en faveur des CCN est la faible réaction des salariés. Le problème est que l'on se mord un peu la queue dans cette histoire. L'amélioration des garanties conventionnelles dépend de la force d'interpellation des salariés dans les entreprises, mais ceux-ci s'en désintéressent. Surtout parce que les garanties conventionnelles nationales ne les touchent que faiblement. Il y a donc nécessité militante à expliquer l'importance des enjeux et à faire le lien entre CCN et situation d'entreprises. Mais il faut aussi travailler à la revalorisation des CCN.

Un chantier ouvert

La tâche première est de combler les vides conventionnels et elle est aujourd'hui bien engagée. 10 nouvelles conventions collectives ont été conclues en 1988. Nous œuvrons par ailleurs à trouver une issue concrète aux accords de méthode interprofessionnels.

Mais l'alimentation de la négociation de branche doit aussi s'accompagner d'une rénovation des pratiques sociales et d'une redéfinition du rôle des CCN.

Elles doivent couvrir des terrains aujourd'hui encore en jachère contractuelle et mieux s'articuler sur la vie sociale d'entreprise. L'une des pistes à suivre est celle de droits et garanties élaborés nationalement, mais laissant aux acteurs sociaux de l'entreprise le soin de décider des modalités d'application à leurs niveaux en tenant compte des réalités et aspirations.

Le choix n'est pas entre négociation de branche ou d'entreprise mais la question et de savoir comment réaliser et faire fonctionner une articulation dynamique entre ces 2 niveaux complémentaires.

C'est un vaste chantier que nous avons devant nous, mais c'est celui de l'avenir des Conventions Collectives Nationales, et il doit mobiliser nos énergies.

Jacques KHELIF

UN NOUVEL ELAN POUR LA MEDECINE DU TRAVAIL

En application depuis le 1^{er} Janvier 89, le nouveau décret sur la médecine du travail (décret 88 11 98 du 28 Décembre 1988) et ses nouvelles dispositions sont encore loin d'être pris en compte par le CHSCT dans les entreprises.

des perspectives nouvelles

Ce nouveau décret s'articule autour de quatre grands thèmes :

- Le contrôle et le droit des salariés
- L'action du médecin du travail
- L'adaptation du dispositif aux évolutions socio-économiques.
- L'amélioration de la gestion des services et de deux dispositions expérimentales (art 13 et 14 non codifiés) :

- la pluridisciplinarité
- la modulation de visite annuelle.

Dans cet article nous développons les points du décret qui nous semblent les plus importants pour notre action de prévention au sein du CHSCT.

le contrôle des représentants des salariés renforcé.

a) Un **droit d'opposition** est accordé au C.E. ou à défaut aux D.P. sur le choix de l'employeur quant à la forme ou au choix de service médical (R.241-1 et R.241-10-1)

Lorsque la forme du service choisi est celle d'un service interentreprise, l'employeur consulte les représentants du personnel sur l'identité du service auquel il envisage d'adhérer. Si l'employeur est adhérent à un service interentreprise et souhaite en changer, le C.E. est consulté et peut s'opposer à la volonté de l'employeur sous certaines conditions. A l'inverse, si

l'employeur renonce à son service autonome et décide de passer en service interentreprise (diminution de l'effectif), la consultation des représentants du personnel n'est pas assortie d'un droit d'opposition. Le décret prévoit une procédure pour la mise en œuvre du droit d'opposition.

b) Un document (**plan d'étude**) est établi par le médecin du travail qui répertorie le nombre et les catégories de salariés ainsi que les risques auxquels ils sont exposés (R 241-25). Ce plan est soumis pour avis aux représentants des salariés. En cas de contestation, l'employeur saisit l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations.

c) La **participation des représentants des salariés dans les services interentreprises est améliorée** à travers la revalorisation du rôle de la commission de contrôle. Cette commission est composée pour les 2/3 de représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les syndicats. L'autre tiers étant réservé aux employeurs. Cette commission doit donner son accord pour changer un médecin de secteur géographique ou professionnel. Son rôle s'étend à l'examen des plans d'activités mentionnés à l'article R 241-41-1. Cette commission se réunit au moins deux fois par an.

le rôle et l'action du médecin du travail sont améliorés et précisés.

L'article R.241-41-1 prévoit la mise en place d'un plan d'activité du médecin dans lequel il indique : la fréquence de ses visites sur les lieux de tra-

vail, les études à mettre en œuvre en fonction des besoins de santé des salariés.

Pour les services interentreprises ce plan peut être commun à plusieurs médecins. Chaque année, ce plan doit être revu.

les dispositions expérimentales

Ces dispositions inscrites dans les art 13 et 14 non codifiées, mais résultant du décret du 28 Décembre 88 ouvrent l'exercice de la médecine du travail à la pluridisciplinarité.

- L'article 13 porte sur la diversification des compétences des services médicaux d'entreprises ou interentreprises. Il offre la possibilité au médecin du travail d'avoir recours à des experts et/ou à des Organismes qualifiés pour conduire les actions prévues dans les plans d'études mentionnés aux articles R 241-25, R 241-41, R 241-58. La nature de ces actions couvre largement le champ des conditions et de l'organisation du travail. La volonté du législateur est bien d'élargir le rôle du médecin du travail à une prise en charge préventive, de la santé au travail. En clair, le médecin du travail pourra faire appel à un ergonomiste ou à un hygiéniste industriel, ou les deux à la fois, si la nécessité s'en fait sentir pour mener à bien les objectifs contenus dans les plans d'études.

- L'article 14 porte sur la modulation de l'examen médical annuel. Si le principe de l'obligation d'examen médical reste clairement défini (cette obligation demeure pour les travailleurs

soumis à des risques particuliers). Il peut cependant être aménagé, à condition que cet aménagement n'ampute pas les prestations globales dont bénéficient les salariés. Autrement dit, si l'adaptation de l'examen consiste à soumettre les travailleurs d'une entreprise à une visite médicale tous les deux ans, il faut que le temps libéré soit utilisé par exemple à mettre en œuvre des activités en milieu de travail (enquêtes épidémiologiques, études des postes de travail etc.). En aucun cas, le calcul du temps médical ne doit changer.

OPTER POUR LA PREVENTION

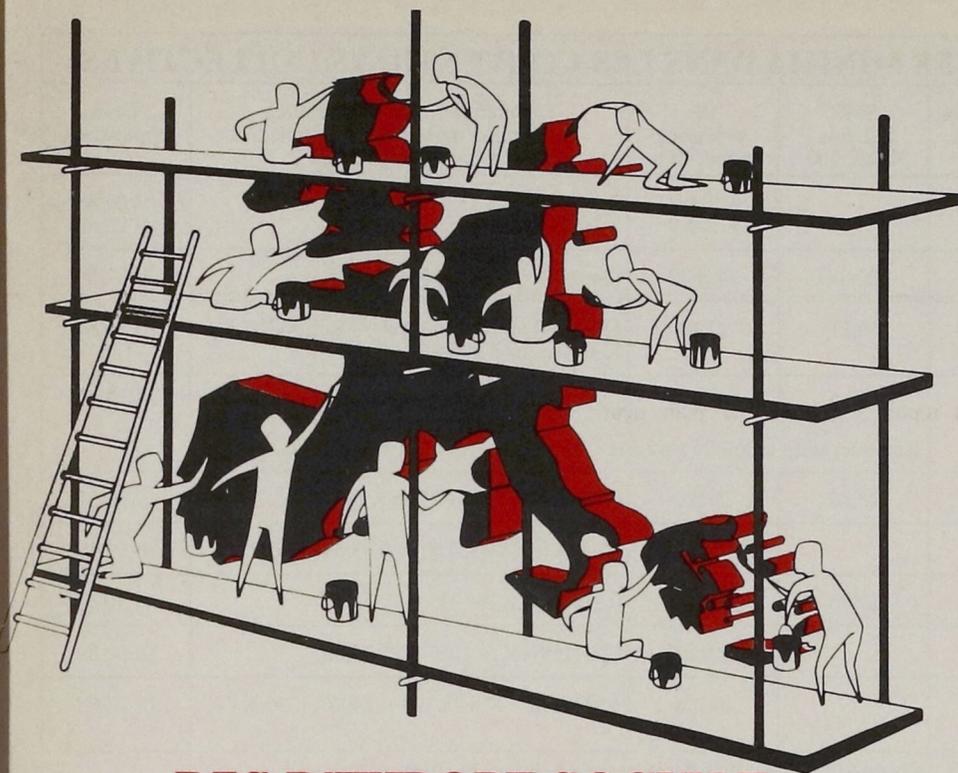


Cet assouplissement du législateur, permet ainsi aux médecins du travail de jouer un rôle préventif plus important sur le lieu de travail.

Nos représentants dans les CHSCT doivent s'engager clairement pour que les intentions inscrites dans ce décret deviennent réalités sur le terrain de l'entreprise.

La F.U.C. par l'intermédiaire de son association l'A.C.T.I.F.E. organisera dans le 2^e semestre 89 un stage de formation de deux jours sur la mise en œuvre de ce nouveau décret.

Pierre BOBE



PAS D'EUROPE SOCIALE SANS EUROPE SYNDICALE

L'Europe - un fait

L'approfondissement de l'unification européenne est aujourd'hui la seule solution crédible permettant d'envisager une réponse aux défis que doivent relever les 12 états membres.

Aujourd'hui, l'intégration européenne est une perspective inéluctable. L'Europe est un fait. Les seules questions qui se posent concernent les caractéristiques de l'Europe que nous voulons et les démarches à suivre pour y parvenir.

Développer le dialogue social

Il serait illusoire de penser que la cohésion sociale de l'Europe découlera naturellement des progrès de la cohésion économique recherchée à travers la réalisation du grand marché. Les syndicats doivent donc participer activement au processus de construction européenne pour faire valoir leur point de vue.

Deux voies leur sont offertes. L'une « législative » selon laquelle les syndicats sont consultés, dans le cadre du conseil économique et social de Bruxelles (le C. E. S.), lorsque des règlements ou directives sont élaborés. L'autre voie privilégie le dialogue social direct entre syndicats de salariés et d'employeurs organisé au niveau européen.

La voie du dialogue social devrait permettre souplesse et rapidité dans l'établissement d'accords entre partenaires sociaux. Toutefois, n'ayant pas le caractère contraignant de la voie législative, la voie du dialogue social n'a, jusqu'à

présent, permis que des avancées modestes au niveau communautaire (Accord de Val Duchesse sur l'introduction des nouvelles technologies) et des balbutiements dans quelques groupes européens (mise en place d'une structure d'information pour toutes les filiales européennes) alors que, le refus de la discussion est total au niveau des secteurs industriels.

Pour faire progresser nos objectifs, il devient urgent de développer la voie du dialogue social.

S'organiser pour dialoguer

Pour discuter de thèmes généraux, le patronat est regroupé dans deux organisations UNICE et CEEP concernant, respectivement, les représentants du secteur privé et public ; la plupart des confédérations syndicales de salariés (dont CFDT et FO pour la France) sont regroupées dans la confédération Européenne des syndicats (la C. E. S.). Pour discuter des thèmes plus spécifiques, le patronat européen s'est également organisé dans chacun des secteurs industriels couverts par la fédération. Côté syndicats, les fédérations du secteur de la chimie affiliées à l'I. C. E. F. (Fédération Internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des industries diverses) avaient créé en 1958 un comité de coordination entre les affiliés des groupes européens.

Les progrès réalisés dans la construction européenne et les perspectives d'achèvement du grand marché ont amené les syndicats concernés à trans-

former la coordination en une véritable fédération : la F. E. S. C. I. D. (Fédération Européenne des syndicats de la chimie et des industries diverses). Cette transformation répond à la nécessité pour les syndicats d'harmoniser leurs positions pour avoir des expressions communes et mener des activités conjointes.

Une organisation forte et dynamique

Forte de 1,9 millions d'adhérents, la FESCID regroupe 35 fédérations venant de 16 pays d'Europe et relevant de confédérations affiliées à la C.E.S..

Lors du premier congrès de la FESCID en Juin 89 à Luxembourg, les interventions à la tribune, comme les échanges bilatéraux informels, mettent en évidence une convergence totale entre les analyses et positions de la FUC-CFDT et celles des fédérations étrangères : la nécessité de négocier la modernisation des entreprises, la volonté de progresser dans la voie de l'union européenne en recherchant le progrès social.

Ces convergences ont déjà permis à la FESCID d'adresser, d'une seule voix, un appel aux interlocuteurs patronaux de la chimie pour qu'ils participent à un véritable dialogue aux niveaux des secteurs industriels et des entreprises.

Parlant au nom de 2 millions d'adhérents, la FESCID peut se faire entendre. Cependant, la force de cette union ne doit pas faire oublier les disparités nationales.

La syndicalisation en France est l'une des plus faibles d'Europe (15% en France contre environ 50% dans les autres pays).

De plus, l'unité syndicale est réalisée, sous des formes diverses, dans 6 pays (Grande-Bretagne, Irlande, Allemagne, Pays Bas, Danemark et récemment en Italie). Alors qu'en France les forces syndicales sont éclatées en raison de divergences profondes : la C.G.T. est totalement opposée à l'idée d'intégration européenne et, dans la foulée du P.C., plaide pour le repli nationaliste derrière les frontières. Bien qu'adhérente à la C.E.S. F.O. s'est totalement isolée lors du congrès de la FESCID en exprimant des positions radicalement divergentes aux autres affiliés.

Si la mise en commun de nos forces est un atout pour la construction de l'Europe sociale, la persistance de nos faiblesses nationales serait un handicap pour la mise en application des dispositions communes.

Puisque c'est avec la CFDT que les convergences du mouvement syndical européen sont étroites, c'est sur chaque adhérent que repose la responsabilité de faire de la CFDT une organisation forte et dynamique capable de construire une Europe syndicale sans laquelle il n'y aura pas d'Europe sociale.

SALAIRES MINIMA DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES				
CONVENTION COLLECTIVE	SMP Sal. hor. Coeff. 100	VP Valeur et mens. 40 h	Formule de calcul des salaires minima mensuels 40 heures (K. est le coefficient)	Date application
Chimie		31,0784 31,4669	$31,0784 \times K$ $31,4669 \times K$	01.09.88 01.03.89
Pétrole	20,2883	34,2872	$(34,2872 \times K) + 0,8601 \times (880 - K)$	01.01.89
Caoutchouc	16,21	27,40	Du K130 au K190 = $4694 + 8,53 \times (K - 130)$ K supérieur à 190 = $27,40 \times K$	01.10.88
Verre mécanique	17,32	30,1272	$(30,1272 \times K) + (573,852 \times 880 - K)$	01.03.89
Rémunération annuelle garantie : 70 000 Frs-Année 1986				
Verre à la main	16,86	27,35	$0,0808 \times (K - 115) + 27,35 \times 169,65$	01.05.89
Miroiterie		25,44	$25,44 + 0,0756(K - 100) + 0,0380(K - 275)$	01.03.89
Vitrail	27,80	29,23	$0,2144 \times K \times 169 H$	01.10.87
Pharmacie		28,9159	$(28,9159 \times K) + (200 - K) \times 18,06$	01.06.89
Droguerie Pharmacie		28,708	$RMMGK = K \times 28,708 + 6,406 \times (330 - K)$	01.03.89
Répartition pharmac.	Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 et à multiplier par 169 H			
	$\frac{1(17,204 \times K)}{100}$	$\frac{\text{jusqu'à 200} + 2,524(200 - K)}{100}$	$\frac{\text{De 200 à 250} + 3,820(250 - K)}{100}$	01.06.89
TMP	Du K130 au K185 = $4599 + 22,40 \times (K - 130)$ K supérieur à 185 = $5831 + 27,53 \times (K - 185)$			01.04.89
Photographie profession		26,28	$26,28 \times K$	01.12.88
Instruments à écrire		34,08	$34,08 \times K$	01.03.89
Fabrication transform.	19,50			01.02.89
Navigation de plaisance		20,42 20,73		01.04.89 01.07.89

(1) Chiffre de mars 1989
(2) Chiffre de février 1989
Source : Eurostat et OCDE

LE CHÔMAGE DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE, AUX ETATS-UNIS ET AU JAPON (en milliers)										
En avril 1989	France	RFA	Italie	Pays-Bas	Belgique	Roy. Uni	Danemark	Eur des 12	Etats-Unis	Japon
Chômeurs inscrits (milliers) données brutes	2.485,9	2.035,1	3.945,0	409,0 (1)	399,8	1.883,6	264,0	15.157,0 (1)	6.378,0 (1)	1.630,0
Evolution % en 1 an	+0,3	-10,0	-0,5	-11,1 (1)	-9,8	-25,7	+11,5	-7,7 (1)	-10,0 (1)	-9,4
Taux chômage CVS (comparables)	10,0	5,9	10,6	10,1	9,9	6,9	6,8	9,3	5,0 (1)	2,3 (1)

EVOLUTION DES PRIX					
BASE 100 En 1980	1987	1988		1989	
	Indice des prix	Augmentations en %	Indices des prix	Augmentations en %	Indices des prix
Janvier	165,2	+0,2	169,1	+0,4	174,7
Février	165,5	+0,2	169,4	+0,3	175,2
Mars	165,7	+0,3	169,9	+0,3	175,5
Avril	166,6	+0,5	170,7	+0,6	176,8
Mai	166,9	+0,2	171,1	+0,4	177,5
Juin	167,2	+0,3	171,6		
Juillet	167,6	+0,3	172,2		
Août	168,0	+0,3	172,7		
Septembre	168,1	+0,2	173,1		
Octobre	168,5	+0,2	173,5		
Novembre	168,7	+0,1	173,7		
Décembre	168,8	+0,2	174,0		

REVALORISATION DU SMIC			
Taux horaire (F)	Evolution (%)	Salaire mensuel (F)	Date application
26,59	2,10	4.511,00	01.06.86
26,92	1,24	4.566,98	01.07.86
27,57	2,40	4.667,26	01.03.87
27,84	1,00	4.723,06	01.07.87
28,48	2,30	4.831,64	01.06.88
28,76	1,00	4.879,13	01.07.88
29,36	2,10	4.980,93	01.03.89
29,91	1,90	5.074,24	01.07.89

Moyenne forfaitaire : 169 h et 65/100 par mois.

Rédaction : FUC-CFDT 26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09 - Tél. : 42.47.73.30
Photocomposition : Incidences 40.35.03.26
Impression : Rotocolor 60.07.42.82