

LE SYSTÈME EN CAUSE

56 INFOS
ADHÉRENTS

Novembre 1996



Réal Henry

**Il y a divorce entre
la richesse produite
et le bien-être social.**

BRANCHES

- **PAPIER CARTON:**
LE FRIC, TOUJOURS LE FRIC !
- **VERRE:**
35 HEURES POUR LES POSTÉS
DU VERRE MÉCANIQUE ?
- **PLASTURGIE:**
LA BAP SAUVÉE

II&III



DR

DOSSIER

**LA FINANCIARISATION
DES ENTREPRISES**

IV&V

CONDITIONS DE TRAVAIL

- LES ACCIDENTS INDUSTRIELS :
CELA N'ARRIVE PAS QU'AUX AUTRES !

VI

**SYNDICALISATION /
DÉVELOPPEMENT**

- ALLER À LA RENCONTRE
DES SALARIÉS

VII

CONGRÈS

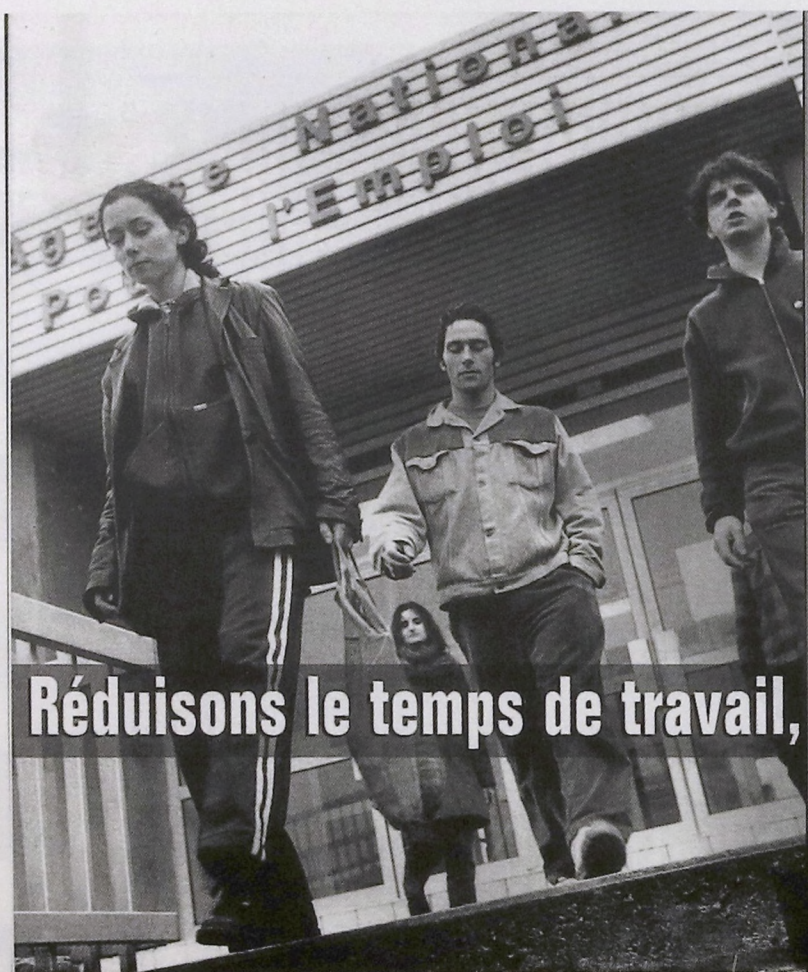
- LA FCE-CFDT EMERGE

VIII

LE SYSTÈME EN CAUSE

Le rythme de la progression du chômage depuis la même période de l'année dernière aura été de 5,3%. Plus de 3 millions de demandeurs d'emplois campent aux portes d'entreprises pour lesquelles la réduction d'effectif est devenue une obsession. Hors tout effet de conjoncture, c'est en fait le système qui est en cause. Dominé par la recherche du profit à court terme, le progrès n'en est plus un que pour un petit nombre. Il y a divorce entre la richesse produite et le bien-être social. Divorce entre le pouvoir financier exercé par quelques uns et l'asservissement économique de tous les autres. Voilà ce que notre syndicalisme doit savoir dire avec force. Voilà ce que notre action doit combattre en conjuguant proposition, négociation et rapport de force. C'est l'exigence que nous dicte notre histoire et nos valeurs. C'est le sens que porte notre choix d'un contractuel de transformations sociales.

Jacques Khélif



**CECI N'EST PAS
UNE CAMPAGNE
DE PUBLICITÉ.**

**C'EST LA RÉALITÉ :
615 000 JEUNES
CHÔMEURS
VEULENT EN SORTIR
UNE FOIS
POUR TOUTES.**

Réduisons le temps de travail, embauchons des jeunes.

CFDT

Le parti pris de la solidarité

VERRE



35 HEURES POUR LES POSTÉS DU VERRE MECANIQUE ?

35 H pour les postés 4 x 8 du verre mécanique, c'est ce qui est précisé dans l'accord aménagement et réduction du temps de travail signé en 1982 par la CFDT et la CGC.

La CFDT a demandé à la chambre patronale de présenter un état des lieux sur le temps de travail dans les entreprises de son champ. Ce bilan a été présenté lors de la réunion de

négociation du 4 juillet 96. L'horaire moyen affiché est de 37 H 50 pour les postés 4 x 8.

La CFDT a demandé une réunion des signataires pour faire appliquer cet accord.

Pour la CFDT, cet accord doit servir de base de départ pour les négociations actuelles sur la RTT dans la branche.

Thierry Bettencourt

PAPIER-CARTON



LE FRIC, TOUJOURS LE FRIC !

Alors que tout le monde s'accorde pour dire que le chômage est une question qu'il faut traiter, les possibilités offertes depuis un an par l'accord du 31/10/95 n'ont pas été saisies.

L'aménagement et la réduction du temps de travail ne se mettent malheureusement en œuvre qu'au moment de restructurations ou de plans sociaux, les salariés en payent alors le prix fort. Les patrons du Papier-Carton ne semblent avoir qu'une seule logique: celle du tiroir-caisse! Le fric est leur priorité. La chambre patronale de la Production ne propose que de la modulation du temps de travail. Le patronat des Articles de papeterie annonce qu'il préfère attendre les dispositions d'une

loi plutôt que d'être à l'initiative sur le temps de travail.

Quant aux patrons de la Distribution et du Commerce, ils ne donnent plus signe de vie. L'activité paritaire n'existe plus.

Du côté du Cartonnage, les patrons se disent prêts à examiner nos propositions CFDT pour la création d'emplois. En résumé le constat est clair: notre choix pour l'emploi ne se gagnera pas facilement.

La mobilisation de chacun dans tous les établissements est incontournable si l'on veut réellement réduire le nombre de chômeurs et améliorer les conditions de vie des salariés.

Jacques Caltot

PLASTURGIE



LA BAP SAUVÉE

Entreprise de la branche plasturgie faisant partie du groupe Cernaud Metal Box, la BAP, 175 salariés, installée près de Dijon était menacée de fermeture.

Après 16 semaines de grève avec occupation des locaux, menée par la section CFDT, les négociations finalement engagées viennent d'aboutir.

La Direction Générale confirme son intention de se désengager. Mais elle apporte des garanties pour les 120 emplois revendiqués dès l'origine, soit par le maintien de ces emplois, soit par l'application de mesures spécifiques. La direction recherchera un repreneur pour une activité maintenue sur le site et nécessitant 85 emplois.

C'est donc sur un succès appréciable que s'achève ce très long conflit. La fédération, qui a apporté son soutien financier aux salariés en lutte et est intervenue auprès de la Direction

Générale du groupe et auprès du Ministère de l'Industrie, se félicite de cette issue.

Jacques Khélif



C'est sur un succès appréciable que vient de s'achever le très long conflit à la BAP.

PHARMACIE

Ciba + Sandoz = Novartis

134 000 - 41 000 = 93 000 emplois

41 000 emplois sacrifiés sur l'autel de la logique financière, tel est le résultat annoncé de la fusion Ciba/Sandoz.

Novartis sera le deuxième groupe mondial pharmaceutique.

Le groupe Novartis annonce déjà un surplus de bénéfice de 1,8 milliards de francs suisses.

La CFDT et le syndicat de l'industrie et du bâtiment Suisse dénoncent cette logique gratuite de sacrifice de l'emploi.

La liaison CFDT Novartis centre toute son action syndicale sur la défense et le développement de l'emploi.

En effet les 1,8 milliards de francs suisses équivalent à 70 000 emplois rémunérés au SMIC.

La lutte sur l'emploi ne fait que commencer chez Novartis.

TRISTE INVENTAIRE

Réunis en octobre, des délégués représentants les différentes régions ont fait la liste des accidents survenus dans les entreprises du Papier-Carton. C'est absolument édifiant!

Les accidents sont de plus en plus nombreux. Les salariés intérimaires en sont souvent les premières victimes et les patrons osent dire: «ce ne sont pas nos salariés».

A Hondouville chez Kayzersberg, un salarié est mort. C'est inacceptable!

© DR

La financiarisation des entreprises

Les logiques financières à l'œuvre dans la période trouvent une application importante dans la gestion des entreprises. Mais quel est le lien avec l'emploi ? Quelles sont les causes et les acteurs de ce phénomène ? Sommes-nous condamnés à le subir ou existe-t-il des marges de manœuvre ? Tels sont les points que ce texte voudrait éclairer.

La richesse des pays développés comme de leurs entreprises ne cesse de s'accroître. Par exemple, l'épargne brute des entreprises en France, c'est-à-dire la somme de leurs investissements productifs et de leurs placements financiers, est passée de 10,5% de leur valeur ajoutée en 1980 à 17 - 18% depuis 1988.

Mais les entreprises investissent de moins en moins, puisque la somme de leurs investissements physiques rapportée à leur valeur ajoutée était de 18% en 1990 et de 16% en 1994. Non seulement les entreprises suppriment des emplois grâce aux gains de productivité du travail, mais elles ne créent pas de nouveaux emplois par des ateliers, des usines, des établissements nouveaux.

Peut-on accuser les entreprises de perversion ? Pas nécessairement, car la consommation stagne et les gains de part de marché à l'étranger ne suffisent pas à créer de nouveaux emplois. En effet, les capacités productives n'ont tourné qu'à 80% en 1993 et 83% en 1994. Dans ce cas, pourquoi construire de nouvelles usines ?

Dans ce contexte, les entreprises ont intérêt à placer la part de leur épargne brute, non investie en usines ou ateliers nouveaux, aux endroits les plus intéressants pour obtenir des rapports financiers importants et immédiats.

Ce mécanisme est rendu possible parce que nous avons changé d'époque. Hier les marchés de la finan-



ce étaient nationaux avec des taux de profit nationaux, les actionnaires des entreprises françaises étaient en très grande majorité Français. Depuis une quinzaine d'années, le marché de la finance est mondial, avec un taux de profit mondial. La compartimentation géographique a disparu. Il y a eu rupture.

Cette rupture a été pensée, préparée dans les années soixante par les économistes libéraux de l'école de Chicago (Freeman). Cette école a converti le trésor américain, puis le FMI à la mondialisation de la finance. Une preuve parmi d'autres : dans un pays en voie de développement, les premières questions que pose une entreprise quand elle s'implante concernent la législation par rapport aux capitaux étrangers : protection vis-à-vis des nationalisations, possibilité de transferts des bénéfices, imposition, ...

L'importance de cette mondialisation peut se mesurer à partir des mouvements internationaux de capitaux. Les investissements directs sont passés de 39,5 milliards de dollars en moyenne annuelle de 1976 à 1980, à 173,4 milliards de dollars pour 1993, tandis que les investissements de portefeuille passaient pour les mêmes périodes de 26,2 à 620,5 milliards de dollars. Au-delà de la recherche d'un taux de profit le plus élevé possible, il y a une raison structurelle à cette mon-

dialisation. Certains fonds nationaux (par exemple les fonds de pension japonais) ne trouvent pas assez d'actifs nationaux pour leur placement.

Ce qui conduit à examiner les principaux acteurs de cette mondialisation de la finance:

- les gouvernements pour financer leurs déficits budgétaires,
- les multinationales, davantage les financières que les industrielles, pour placer leurs capitaux où elles veulent,
- les fonds de pension (américains, anglais, hollandais... demain français) pour optimiser leurs stratégies d'investissement et de rendement à l'échelle de la planète (*). On voit, pour l'importance des sommes en jeu, que les outils de décision « démocratique » au niveau des nations ne sont plus à la dimension d'un phénomène mondial qui n'a d'autres régulations que celle des marchés. Faut-il pour autant baisser les bras?

Le refus de la fatalité financière

Avant de dégager quelques pistes, il faut se persuader que l'on ne reviendra pas à la période antérieure. En effet, ce phénomène s'inscrit dans deux tendances séculaires: celle de l'internationalisation, déjà forte au 15^e, au 18^e siècle, même si elle fut marquée par les guerres mondiales; celle de l'accroissement de la part du capital financier vis-à-vis du capital physique et commercial. En outre, depuis le début des années 80, s'ajoute la mutation technologique qui entre en résonance avec ces deux tendances en prévoyant un changement qualitatif.

Syndicalement, il est possible de peser sur l'augmentation de la masse salariale et sur sa répartition. Il faut redresser la barre, car depuis quelques années la masse salariale croît moins vite que la productivité, nécessaire par ailleurs. Autrement dit, il faut obtenir qu'une part plus importante de la richesse créée, la « valeur ajoutée », soit destinée non au capital, mais à la masse salariale, et donc à l'emploi via la réduction du temps de travail. Cet accroissement doit relancer la consommation, entraîner l'investissement, faire repartir la croissance. Bien qu'insuffisante, cette dernière est nécessaire.

Une autre perspective à construire est plus lointaine. Raison de plus de s'y atteler dès maintenant. Il s'agit de



© REA / Ludovic

La tendance est à l'internationalisation et à l'accroissement de la part du capital financier vis-à-vis du capital physique et commercial.

construire une régulation mondiale où le marché ne soit pas la seule règle, comme c'est théoriquement le cas dans le GATT actuel. La mondialisation appelle l'institution de nouvelles régulations, afin de donner un sens positif à l'unification du monde. Seule une autorité monétaire supranationale serait en mesure de faire jeu égal avec les marchés et de les encadrer.

Mais pour en arriver là, il faudra préalablement construire l'Europe, ce dont se réclame notre syndicalisme. Pas une Europe régie sur le seul principe du marché, mais une Europe articulant à égalité d'importance: marché, intérêt général et démocratie. Cette articulation n'a de sens que si elle s'exerce à tous les niveaux, du global au local. La notion d'intérêt général progresse puisque la commission propose aux gouvernements des Etats membres de l'inclure dans le Traité. La démocratie ne peut se réduire à la sphère politique. Il nous appartient de la faire pénétrer dans le monde économique et social.

Ces postes ne se concrétiseront pas sans lutte. Il n'y aura pas de sens de l'histoire qui les imposera de l'extérieur, pas plus qu'il n'y a de fatalité au libéralisme. Les avancées passent par une articulation forte et continue de la compréhension fixe des enjeux et des forces économiques avec la construction d'un rapport de force massif, pérenne et déjà européen. Cette articulation est indispensable pour aboutir à des solutions négociées en faveur de l'emploi, qui passent par l'augmentation des masses salariales pour financer la réduction du temps de travail.

Marc Bechet

(*) Lors de la crise des monnaies européennes (1992) les banques nationales de l'Union Européenne ne pouvaient mobiliser que 270 milliards de dollars. Or la variation de 2 ou 3 points de la structure des fonds de pension et des fonds d'assurance correspond à plus de 100 milliards de dollars...

LES ACCIDENTS INDUSTRIELS: CELA N'ARRIVE PAS QU'AUX AUTRES!

Les accidents industriels nous préoccupent à plus d'un titre:
- ils menacent directement les travailleurs de nos entreprises;
- ils menacent les populations voisines de l'établissement;
- ils menacent l'environnement (sols, eau, air, écosystème...).

Voici un résumé rapide de quelques accidents survenus dans/ou à la périphérie de nos usines.

- le 8 mai à Bagneaux S/Loing, dans une verrerie: fuite de 200 l d'acide chlorhydrique, pollution du Loing, atteinte de la faune.
- le 18 mai à Lillebonne, dans une unité de glyoxal: explosion et incendie, dégâts estimés à 20 MF, arrêt de production pendant 2 semaines.
- le 18 mai à Vaulx en Velin, dans un entrepôt: incendie de plusieurs fûts de solvants, le sinistre est maîtrisé en 1 heure.
- le 24 mai à St Jacques de la Lande, dans une unité de régénération de solvants, incendie maîtrisé en 30 mn mais l'unité est inutilisable.
- le 27 mai à Martigues, dans le port pétrochimique: explosion et incendie sur un tanker, un mort et trois brûlés.
- le 30 mai au Havre, sur le toit flottant d'un bac d'essence vide de 30 000 m³: explosion de type flash, les ouvriers sont indemnes, des morceaux de toit sont projetés à 100 m.
- le 31 mai au Luc, sur l'autoroute A57: perte de contrôle d'un camion citerne de 34 m³ d'hydrocarbures, cuves éventrées, incendie, chauffeur légèrement blessé, circulation interrompue pendant 1 heure.
- le 7 juin à Viriville, sur un camion citerne de propane: début d'incendie et propagation à une maison, évacuation préventive d'une école, un brûlé au second degré.
- le 8 juin à Brignaud, dans une usine chimique: inondation suite à de violents orages, le POI est déclenché.
- le 11 juin à St Quentin S/Coole: rupture d'un pipeline de fuel, 300 m³ de fuel déversés dans un champ près de la rivière, zone polluée de 80 m x 250 m, la dépollution est en cours.
- le 13 juin à Pierre Bénite, dans une usine chimique: incendie dans une unité d'acide sulfurique, déclenchement du POI et maîtrise du feu au bout de 2 heures, quelques personnes incommodées, arrêt de l'unité pendant 2 mois.
- le 18 juin à Plan d'Orgon, dans une usine d'engrais: fuite de 5000 l d'acide sulfurique et déversement dans un canal d'irrigation, un audit est effectué sur l'ensemble de l'usine.
- le 19 juin à Lacq, sur un site d'extraction de gaz naturel: combustion rapide (flash) dans la cheminée d'une unité à soufre, propagation du feu dans un échafaudage, un ouvrier brûlé et deux autres incommodés.

Cette histoire non exhaustive des accidents industriels des secteurs de la chimie, pour les seuls mois de mai et juin 1996, met en relief la permanence du risque industriel majeur.

Pour autant, les activités concernées ne sauraient être condamnées mais il nous reste à déployer toujours plus d'action préventive :



Leimdorfer/© REA

Pour la CFDT, il faut améliorer la prévention des risques industriels par une implication plus forte des travailleurs et de leurs organisations syndicales

- analyse a priori des risques en prenant en considération les produits, les procédés, les installations et les différentes interventions humaines;
- analyse systématique des dysfonctionnements et presque accidents;
- analyse approfondie des accidents industriels par la méthode de l'arbre des causes et **mise à disposition des enseignements tirés**;
- formation et entraînement pratique des travailleurs;
- information des populations.

Pour la CFDT, il faut améliorer la prévention des risques industriels par une implication plus forte des travailleurs et de leurs organisations syndicales. Cela signifie:

- **informations** de qualité (transparence),
- **formation** professionnelle sur les risques industriels et la protection de l'environnement et du **temps disponible** pour l'action préventive.

Prévenir les risques industriels, protéger l'environnement, c'est du temps, c'est du travail! (certains en manquent...)

Dominique Olivier

ALLER À LA RENCONTRE DES SALARIÉS

Etre adhérent à la CFDT, souvent depuis de nombreuses années, payer sa cotisation chaque mois, c'est pour chacun d'entre nous une démarche qui coule de source: être syndiqué, c'est naturel!

C'est le moyen de ne pas rester isolé pour faire valoir ses droits, les préserver et en gagner d'autres, améliorer ses conditions de travail et de vie, pour faire en sorte qu'au total ce soit la situation de tous les salariés qui évolue.

Nous ne savons que trop en regardant autour de nous que les situations vécues dans certaines entreprises sont inacceptables. On peut parler sans caricaturer de conditions de travail moyenâgeuses et d'état d'aliénation pour ne pas dire d'esclavage avec les différentes formes de précarité qui se développent.

Sans être la panacée, nous savons, car nous en avons les preuves, que la réponse syndicale est un élément déterminant pour l'amélioration des

conditions de vie, tant dans l'entreprise que pour notre vie quotidienne dans la cité.

L'histoire du travail depuis le début du siècle, ses «mouvements sociaux», les négociations engagées, les accords signés et globalement l'amélioration des «garanties sociales», démontre le rôle joué par les salariés organisés dans leurs syndicats.

Alors en cette fin d'année 1996, être adhérent à la CFDT est pour nous une évidence. Être plus nombreux pour être plus forts, pour peser sur un avenir que l'on ne veut pas voir se construire sans nous.

DE LA SYMPATHIE...

Mais cette conviction d'une adhésion qui «va de soi», quand on y regarde de plus près n'est pas concrètement partagée par tous.

En effet si d'une part les sondages révèlent qu'une majorité de salariés disent que les organisations syndicales jouent un rôle indispensable et

si d'autre part la notion de salariés «proche de la CFDT» a tendance à se développer, nombreux sont ceux qui ne prolongent pas cette affirmation et cette sensibilité par une adhésion.

Même si nous sommes près de 700 000 adhérents à la CFDT, le taux d'adhésion au syndicalisme français reste le plus faible d'Europe... Et pas question de se forger un alibi du genre «oui mais la qualité prime sur la quantité», ce serait pour le moins léger comme réconfort.

A L'ADHÉSION...

Nous savons, pour la majorité d'entre nous, adhérents dans l'un des syndicats chimie répartis sur tout le territoire, que notre adhésion -le

jour où nous avons décidé de rejoindre la CFDT- s'est faite parce qu'un délégué, un collègue d'atelier ou de bureau nous a proposé d'adhérer. C'est le résultat d'une rencontre. L'adhésion à l'initiative du salarié est relativement rare, elle est pour la grande majorité d'entre nous le résultat d'une discussion, d'une sollicitation.

C'est à partir de ce constat que tous les syndicats et toutes les équipes syndicales ont engagé une démarche d'enquête auprès des salariés non-syndiqués. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la campagne développement lancée au cours du mois d'avril par la fédération.

Si les résultats de la FUC en terme de développement traduisent une progression globale du nombre d'adhérents, ils mettent aussi en évidence que toutes les équipes d'entreprises ou de syndicats ne sont pas engagées dans cette dynamique.

Aujourd'hui encore, et ce malgré l'arrivée de nouvelles sections syndicales, le vieillissement des équipes syndicales s'accroît. Outre la nécessité de se développer, pour être plus nombreux et plus forts, pour peser en terme de rapport de forces et devenir le véritable syndicalisme d'adhérents que nous ambitionnons, où chaque adhérent aura sa place et son mot à dire, il faut aussi faire émerger de nouveaux délégués à tous les niveaux.

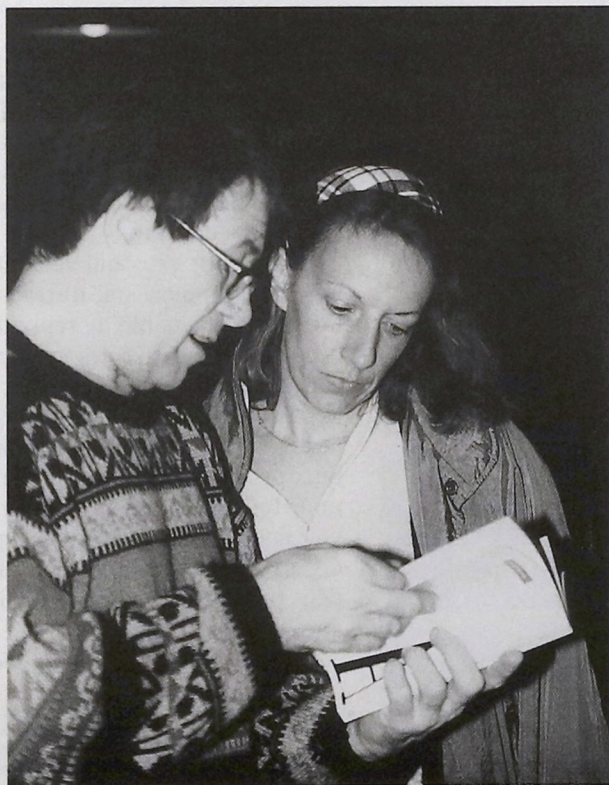
IL N'Y A QU'UN MOT

Cette démarche d'enquête est donc l'occasion d'aller à la rencontre des salariés, pour leur demander leur avis. Avis sur les syndicats, avis sur la CFDT.

C'est le moment d'engager une discussion à partir des questions et priorités qui les préoccupent. Et si les délégués dans les établissements ont la responsabilité de cette enquête, chacun de nous est bien placé pour en assurer le succès en prenant sa place dans cette initiative, en proposant l'adhésion à son collègue de travail. Alors à bientôt pour les résultats!

Jacques Calot

Si une majorité de salariés jugent indispensable le rôle des organisations syndicales, beaucoup ne font pas le pas de l'adhésion. Allons à leur rencontre.



LA FCE-CFDT ÉMERGE

Les 28, 29 et 30 mai en 1997, les syndicats de la FUC et de la FGE tiendront Congrès à Lyon pour donner naissance à une nouvelle fédération qui devrait s'appeler: la FCE-CFDT (Fédération de la Chimie et de l'Energie CFDT). Le 30 mai, le Congrès se clôturera par un rassemblement de 3000 adhérents et militants de la FUC qui saluera dignement la large implication des uns et des autres tout au long du processus.

La constitution d'une nouvelle fédération plus efficace dans l'action professionnelle et soucieuse de développer un syndicalisme de proximité et de soutien aux sections syndicales entre donc dans la dernière ligne droite.

UNE TRENTAINE DE SYNDICATS

La plupart des 200 syndicats actuels ont validé le découpage des futurs syndicats. Ceux-ci de taille plus importante seront au nombre de trente environ. Plus à même de regrouper des moyens aujourd'hui éparpillés, ces syndicats seront mieux armés pour assurer, au plus près des sections d'entreprise, des missions qui aujourd'hui ne peuvent être assurées qu'au niveau national.

Des branches régionales

La mise en place de branches professionnelles régionales décidées au Congrès de Mulhouse se fera avec plus de force et de facilité. Prises en charge par ces nouveaux syndicats, elles permettront une plus grande maîtrise locale des conventions collectives nationales pour mieux les faire respecter et les faire évoluer. De même, les syndicats pourront mieux organiser la syndicalisation et le développement de l'organisation, par une politique active d'implantation de la CFDT, de formation des équipes syndicales et de communication avec les adhérents.

Des secteurs locaux

Pour assurer une présence auprès des adhérents, la plupart des futurs syndicats se doteront de secteurs locaux. Adaptés à la taille des bassins d'emploi, ces secteurs sont destinés à être des lieux de soutien entre sections syndicales, d'entraide au sein d'un même périmètre géographique afin de rompre l'isolement des sections syndicales.

La future fédération affirme ainsi sa volonté d'agir au plus près du terrain. Elle veut être par ses syndicats, un acteur reconnu en matière d'emploi local, de développement des territoires et de solidarité de proximité en lien avec les structures interprofessionnelles locales.

VALIDER LES NOUVEAUX STATUTS

Cette volonté d'améliorer l'efficacité revendicative de notre syndicalisme se traduit dans les nouvelles structures fédérales qui seront mises en place et les projets de statuts qui ont été soumis au Comité National Fédéral des 10 et 11 octobre derniers.

Ces textes seront définitivement adoptés lors du Congrès de fusion qui aura lieu à Lyon en mai 1997.

D'ici là, les deux fédérations tiendront un Congrès intermédiaire les 4 et 5 février 1997 pour donner quitus sur l'activité passée dans chacune des deux organisations. A cette occasion, la FUC et la FGE proposeront aux syndicats d'arrêter les modalités de préparation et d'organisation du Congrès de Lyon.

Cette dynamique qui va s'étaler sur six mois prolongera la vaste démarche participative qui a porté le projet Emergence. Les deux fédérations ont la volonté d'y associer le plus concrètement possible le maximum de leurs adhérents.

LA FETE A LYON

C'est dans ce même souci que la FUC et la FGE organiseront un grand rassemblement d'adhérents et de militants pour clôturer les travaux du congrès constitutif. Tous les adhérents qui le souhaitent sont conviés à ce qui sera une fête.

Une fête pour ceux qui veulent développer un syndicalisme de transformation sociale capable de répondre aux besoins des salariés. Un syndicalisme capable aussi de se faire respecter par le patronat. Un syndicalisme qui soit un acteur déterminé de la solidarité en Europe et dans le Monde. Une fête pour tous ceux qui veulent promouvoir une CFDT plus forte, plus proche des salariés et prête à répondre aux défis du XXI^e siècle. Une fête que nous aurons tous bien mérité !

Marc Deluzet



Depuis trois ans, la FUC et la FGE multiplient les initiatives communes, comme le colloque « avenir et emploi » en mars 1994 qui a réuni 250 personnes.

© REA / Sittler

N° de CPPAP: 729b73 - ISSN: 003955621
Direction de la Publication: Jean-René Masson
Rédaction: FUC CFDT - Réalisation: Incidences
Impression: Groupe des Imprimeries Champenoises.