

Initiatives

BULLETIN DES ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIEE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N° 23 MAI 91



LA CFDT EN HAUSSE DANS NOS ENTREPRISES



Il convient d'enraciner cette dynamique CFDT et de lui donner de la Vigueur. La syndicalisation, atelier par atelier, service par service, assure les meilleures récoltes et leur donne la durée. La Formation syndicale est un des meilleurs fertilisants.

BRANCHES

- **VERS LA RÉNOVATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES PLASTURGIE ET RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE.**
- **CHIMIE : LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN QUESTION.**

p. 2 et 3

DOSSIER

FORMATION SYNDICALE

p. 4 et 5



**CONDITIONS DE TRAVAIL.
LE COLLOQUE DE LYON
FAIT LE PLEIN.**

p. 6



**SYNDICALISATION
DEVELOPPEMENT**

**UN APUIFUC EN
ACTION EN PACA.**

p. 7

ECONOMIE :

- **ECONOMIE ET SOUS-TRAITANCE.**

p. 8

La CFDT à l'offensive

Depuis l'été dernier nous assistons à un développement important de l'audience CFDT auprès des salariés. Les élections professionnelles se succèdent et, à peu près partout, la CFDT a mis le turbo de la croissance : Renault, Peugeot, les PTT, les cadres, etc.

Dans les entreprises de notre fédération il en est de même.

Quand nous regardons entreprise par entreprise, on se rend compte que ces résultats sont la résultante d'une CFDT plus présente sur le terrain, et affirmant ses positions et revendications.

La campagne autour de la CSG n'est pas étrangère à ce tonus retrouvé des équipes. Elle a déclenché une dynamique de débats avec les salariés et d'un affichage clair de la position CFDT.

Cette dynamique se prolonge autour de la modernisation avec des propositions CFDT : organisation du travail, classifications, salaires, réduction et organisation du temps de travail, conditions de travail, etc.

Partout où la CFDT affiche ses propositions (tracts, débats, affiches, etc.) elle enlève le morceau face aux conservatismes, du patronat et des autres syndicats.

Partout où des militants et adhérents ont participé aux sessions « PAVOT » et Organisation du Travail », la dynamique d'action est décuplée.

Partout où des équipes s'impliquent dans une politique de syndicalisation active (notamment avec les APUIFUC), le tonus est retrouvé.

Alors vous aussi inscrivez-vous dans cette offensive, proposez à votre camarade de travail l'adhésion à la CFDT, comme gage d'action pour son avenir, et dégagez deux ou trois jours de congé-éducation pour participer aux formations fédérales dans votre région.

Rédaction : FUC-CFDT 26, rue Montholon
75439 Paris cedex 09 - Tél. : 42.47.73.30
Photocomposition : Incidences 40.12.26.79
Impression : Rotocolor 60.07.42.82

CHIMIE



LES NEGOCIATIONS CONDITIONS DE TRAVAIL

Au départ il y avait une demande syndicale liée à la recrudescence des accidents graves dans la chimie. La CFDT, profitant de la signature avec le CNPF de l'avenant inter-professionnel du 10 octobre 1989 pour l'Amélioration des Conditions de travail, a demandé que la Branche Chimie engage des négociations sur ce thème.

Les premiers échanges ont débuté au printemps 1990.

En septembre 1990, nous avons remis aux patrons un projet d'accord préparé par la Commission Conditions de travail et entériné par le Bureau National Fédéral.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Pour une bonne articulation entre les différents textes de la Convention Collective il est prévu que les accords de 1975 et 1976 ne seront pas modifiés, ils resteront valables et l'ac-

cord à venir sera un complément et non une substitution.

La proposition du texte patronal est centrée sur les points suivants :

- innovation et expérimentation sociales pilotées et suivies par :
- une Commission Nationale Paritaire des Conditions de Travail
- études épidémiologiques si besoin et évaluation
- une partie prévention et hygiène (bruit, toxiques, écrans).
- une partie importante sur la coordination pour la prévention
- au niveau interne (entre CHSCT) et au niveau externe (sous traitance)

Pour le chapitre Expérimentation, les difficultés résident dans la demande patronale de dispositions dérogatoires sur l'aménagement et l'organisation du travail. La CFDT n'est pas hostile à l'innovation car celle-ci est nécessaire à la maîtrise des évolu-

tions, à l'accompagnement des modernisations ; mais nous posons les conditions suivantes :

- **objectif prioritaire** ◊ **amélioration des conditions de travail**
 - maîtrise négociée de ces expérimentations jusqu'au niveau de l'entreprise
 - contre partie identifiable pour les salariés ;
- Pour ce qui concerne la mise en place d'une Commission Nationale Paritaire des Conditions de Travail, (nous l'avions nous mêmes demandée). C'est une avancée positive car elle consacre le thème des Conditions de travail comme un sujet permanent de négociation.

Dans le domaine Prévention et Hygiène, le texte va dans le bon sens, mais il doit être amélioré.

La partie sous-traitance n'est pas rédigée mais les intentions patronales exprimées vont dans le bon sens. A suivre...

Dominique OLIVIER

PHARMACIE



REPARTITION PHARMACEUTIQUE : LA CONVENTION EN CHANTIER

L'année 1991, sera l'année de la révision totale de la CCN.

Un vaste programme qui demandera beaucoup de temps et de ténacité, mais qui en vaut largement la peine au regard de notre volonté constante de voir s'améliorer les garanties collectives des salariés de la répartition.

Négociations difficiles, certains sujets concernent le temps de travail ou le repos hebdomadaire, sujet particulièrement épineux. Nous entendons

mener ces négociations dans un esprit d'évolution et de modernisation afin de produire une convention collective garantissant les droits des salariés dans le contexte professionnel de la répartition des années 90.

Ainsi nous avons avancé dans un certain nombre de propositions.

- le droit syndical (tenant compte de la particularité des entreprises),
- la modernisation et les mutations technologiques (concertation et

garantie),

- l'emploi (gestion prévisionnelle) formation professionnelle
 - CNPE - égalité professionnelle,
 - le temps de travail,
 - l'expression des salariés,
 - les conditions de travail,
 - les classifications,
- les sections syndicales seront informées de l'évolution ou de ces négociations par la circulaire de branche.

B. NOUVELLOT



VERS LE PRINTEMPS DE LA CONVENTION COLLECTIVE PLASTURGIE ?

Sur les qualifications et la formation professionnelle, la Chambre patronale fait des efforts indéniables depuis une dizaine d'années. Elle est d'ailleurs fortement aiguillonnée sur cet axe par la FUC-CFDT. Nous avons à passer la démultipliée dans cette action pour éviter les exclusions et pour retrouver des classifications réhaussées dans les années à venir.

Pourtant les textes généraux de la Convention Collective Plasturgie datent de sa création : 1960. Tandis que l'économie et les techniques évoluent, le social fait du surplace. Les clauses communes, qui régissent la vie des salariés dans les entreprises des plastiques, ont pris pas mal de poussière et se sont éloignées du social des années 1990.

La fédération de la Plasturgie (les patrons), consciente que ce retard était

préjudiciable à l'image de modernité qu'elle entend donner pour une industrie d'avenir, a entrepris le toilettage de l'avenant ouvrier. Il faut bien commencer par un bout, et il n'est pas mince, puisque cet avenant concerne 70 % des 136 000 salariés de la Plasturgie.

Des enjeux importants pour la vie de tous les jours des salariés du plastique.

Période d'essai : des ouvriers 130 à 145, auparavant elle était de 8 jours, les patrons veulent aujourd'hui 1 mois. Pour la CFDT, 15 jours d'essai apparaît une période plus adaptée.

Travail de nuit : peu de textes régissaient ce type de travail en 1960, devenu une forte réalité aujourd'hui. Les patrons sont prêts à porter dans la convention collective, la majoration de 15 % des heures effectuées la nuit. Ce qui ne remet pas en

cause les majorations supérieures en vigueur dans la plupart des entreprises. **Maladies et accidents :** la CFDT demande la suppression du délai de carence de 3 jours en cas de maladie, et l'allongement des périodes d'indemnisation pour les longues maladies.

Indemnités de licenciement : la CFDT demande qu'elles soient portées à 3/10^e de mois par année d'ancienneté au lieu de 1/10^e actuellement.

Ce sont tous ces points que défendront les négociateurs CFDT dans les paritaires à venir. Informez-en les salariés dans vos entreprises. Avec vous, montrons le rôle irremplaçable du syndicalisme dans la vie de tous les jours des travailleurs du plastique.

Jean-Pierre COCAULT

Formez-vous

La session « PAVOT » se tiendra dans votre région.

Mulhouse : 29-30-31 mai.

Marseille : 29-30-31 mai.

Pays de Loire : 29-30-31 mai. Lille : 5-06-07 juin.

Clermont-Ferrand : 19-20-21 juin.

La CFDT en hausse à Hutchinson Montargis

Après avoir doublé le nombre de ses adhérents, après une formation de ses militants, après des séries de tracts sur les salaires, la CSG, les classifications, etc., la CFDT vient de progresser de 16,4% dans le collège ouvrier de ce fief CGT.

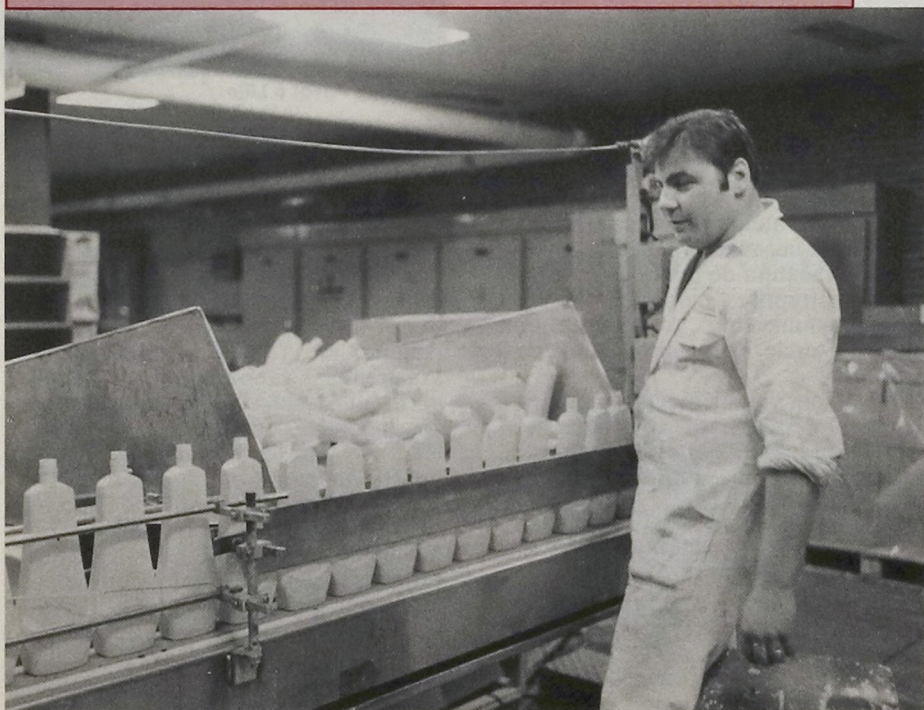
Elections du 14 Mars 91 : Inscrits : 1141 - Votants : 901 - CFDT : 286 (+ 16,4%) - CGT : 446 (-14,7%) - FO : 11 (-1,8%). Dans le 2^e collège, la CFDT recueille 100 voix, et FO 16. A suivre...

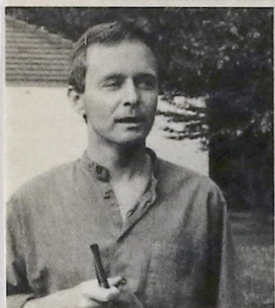
Navigation de plaisance

Face aux carnets de commandes assez vides, liés aux effets psychologiques de la guerre du Golfe, la FUC demande que des mesures spécifiques soient prises pour ce secteur pour les 6 premiers mois 91. Cela permettrait d'éviter les suppressions d'emploi présentées très rapidement par certains patrons, JEANNEAU à La Roche s/Yon.

Corning France

Dans cette usine verrière de 900 salariés de Seine et Marne, la CFDT est pour la première fois de son histoire, majoritaire dans le collège ouvrier : 52,5% des voix (soit + 5%), et recueille 73% dans le 2^e collège. Le travail syndical journalier et explicatif de nos positions et revendications, est à la base de cette progression.





Dossier

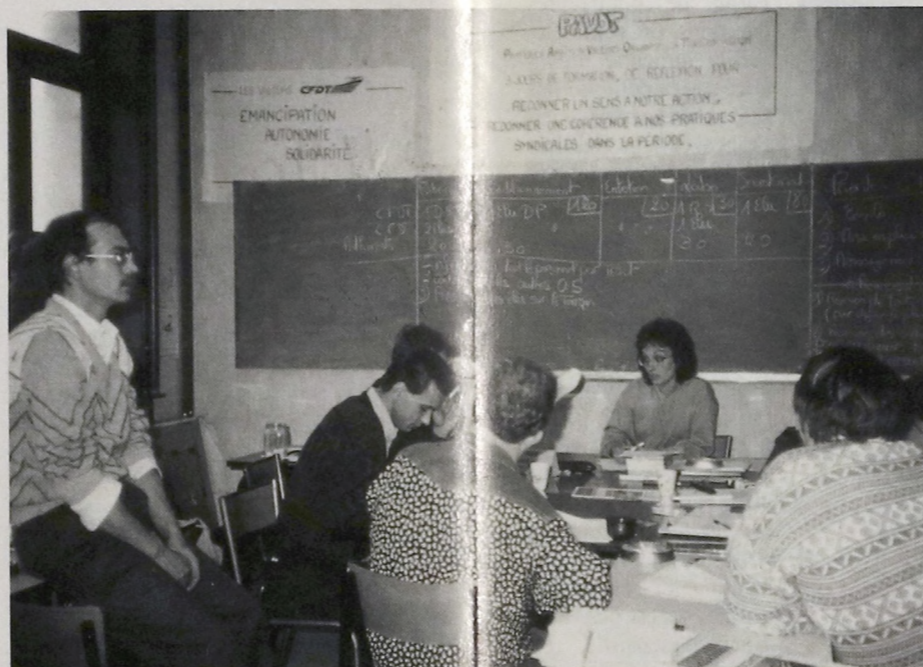
PLUS FORMES, PLUS FORTS POUR CONSTRUIRE L'AVENIR

La CFDT développe un syndicalisme de transformation de la société et d'émancipation des individus. Les mutations du monde du travail et de la société, que nous vivons avec maintes difficultés actuellement, sont à la fois une chance à saisir et une rude gageure. Une chance : les changements qui s'amorcent dans le travail peuvent permettre à l'individu de ne plus subir son travail et d'affirmer sa personnalité et ses choix de vie.

Une rude gageure ; nous avons à remuer et vaincre des tonnes de conservatismes : patronaux, hiérarchiques, syndicaux, quelquefois des salariés eux-mêmes, tant le monde du travail est ancré dans de profondes ornières tracées par un siècle de taylorisme. En plus le patronat est à l'offensive sur le terrain de « sa modernisation », avec une communication tout azimut vers les salariés. Pas facile de vivre une période comme cela, sinon à décupler nos efforts, notamment de formation. Le syndicalisme que veut la CFDT n'est possible qu'avec des adhérents acteurs dans leurs ateliers ou services, dans leurs groupes d'expression, dans leurs conversations avec leurs camarades de travail. Ce n'est qu'ainsi qu'avancent les idées et objectifs d'une organisation qui fait « avec » les adhérents, « avec » les travailleurs, et non uniquement « pour ».

Le rôle irremplaçable de la formation et de l'échange

Dans votre atelier ou bureau, les salariés ont à faire face à une offensive de communication de la direction. Bulletins d'entreprises, hiérarchie formée à la communication, groupes en tout genre (cercle de qualité)... tout cela prolifère. Quels sont les éléments qui te permettent de rectifier le tir groupé de la direction auprès de tes camarades de travail ? De leur apporter l'analyse et les objectifs CFDT par rapport à la situation que vous vivez ? La CFDT a certes amélioré l'information aux adhérents : « CFDT MAGAZINE » et « INITIATIVES », votre bulletin d'entreprise peut être, mais cette information est-elle suffisante ? La richesse de la confrontation, de l'échange est un complément indispensable à cette lec-



Un stage Pavot à Lille.

ture. Les apports des militants du syndicat et de votre région chimie, des adhérents des autres sections, sont autant de vitamines, de fenêtres ouvertes sur d'autres horizons et la concrétisation sur une foule de visages et sourires de la force collective d'une organisation. Aujourd'hui, des changements s'opèrent à la vitesse grand « V » dans le travail. Chacun d'entre nous peut le constater dans son atelier, bureau ou labo. Ce sont les nouvelles technologies qui apparaissent à différents niveaux de nos interventions, s'appropriant une part de notre savoir-faire manuel ou intellectuel. Ce sont des produits et des interventions qui se diversifient, qui réclament une polyvalence accrue dans l'équipe de travail. C'est la Formation Professionnelle pour l'évolution de sa qualification. Mais comment se situer quand on a

quitté l'école à 16 ans et que depuis 20 ans on n'a suivi aucune formation ? Il y a aussi les révisions de classifications,

les changements d'horaires etc. car plus largement c'est toute l'organisation de travail qui se transforme. De tels bouleversements interrogent, perturbent chacun d'entre nous, car cela remet en cause les équilibres acquis tant au travail que pour sa vie privée. Tout changement fait peur : « on sait ce que l'on a, on ne sait pas ce qu'on aura ». Et tout le monde à la hantise que cela se termine par une exclusion, en terme d'emploi ou de mise sur voie de garage. Pourtant cette mutation peut aussi être source de progrès et d'enrichissement. Pour que cela aille dans ce sens, il est nécessaire que chaque travailleur se situe positivement et fasse valoir ses droits et ses ambitions. D'autres références, analyses, objectifs que le « moule » ou « projet » d'entreprise délivré par la direction sont absolument nécessaires. Une telle opportunité n'est pas offerte à tous les travailleurs, seuls les adhérent(es) et militant(es) peuvent acquérir ce plus et peser sur la construction de l'avenir. Dans le contexte de forte mutation que nous vivons, l'acquis de la formation Syndicale prend toute sa valeur.

Le plus de la formation l'avis des sessionnaires

Alain, CECA Feuchy : « La dernière session que j'ai suivie les 14 et 15 Mars 91 sur l'organisation du travail m'a permis de me donner des informations complémentaires pour agir plus efficacement au sein de mon usine, de faire comprendre à mes camarades le pourquoi, le comment des actions que nous menons. C'est aussi une complémentarité du stage PAVOT. Il m'a fait aussi rencontrer les problèmes de communication des camarades salariés des entreprises rencontrées. A cette session une animation bien menée m'a permis une large ouverture des débats. « Réfléchir avant l'action » sera mon cheval de bataille ». Un autre adhérent du Nord nous demande, en complément de « PAVOT » et des deux jours « organisation du tra-

vail », des sessions sur des thèmes d'actualité : la C.S.G., les négociations et accords de branches... Les syndicats, et à défaut les régions chimie, doivent répondre à ces attentes en organisant des journées à thèmes.

A vous de jouer

La formation est un droit pour tous les salariés, et la formation dans la CFDT est un droit pour tous les adhérents, peu le savent ! Peu en profitent ! Et pourtant une chance unique existe à ce niveau. Une chance d'évolution, de prise de conscience, d'épanouissement, autant d'acquis qui permettent à chacun de se situer différemment dans la vie, dans le travail, dans la société en général. Tout individu riche de culture, sachant s'exprimer et développer des idées, construire des arguments, bien dans ses convictions et valeurs, est un individu qui, face aux problèmes du travail dans la vie, est plus fort, plus à même de gérer les situations et de faire respecter sa dignité et ses droits.

- Pouvoir s'exprimer dans le droit d'expression ou les cercles de qualité, ou ailleurs à tous les niveaux de l'entreprise, face à la hiérarchie, avec les autres travailleurs...
- Pouvoir analyser et comprendre son environnement pour construire des propositions ;
- Approcher la Formation Professionnelle sans complexe, sans crainte et avec des idées ;
- Pouvoir travailler collectivement avec l'équipe, le service, etc.,
- Pouvoir, quel que soit son niveau de départ, valoriser ses compétences, sa qualification, et imposer leur reconnaissance ;
- Et bien d'autres choses.

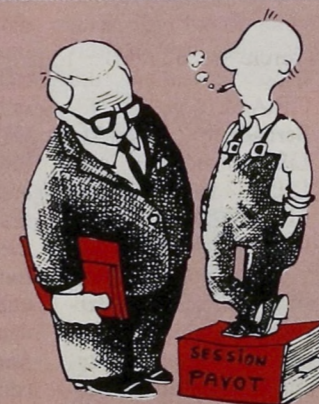
Voilà tout un tas de situations que la Formation Syndicale peut permettre d'aborder et de vivre sans difficultés. Alors vous aussi regagnez le terrain de l'offensive en retrouvant tonus, ambitions et savoir-faire dans les formations fédérales délivrées dans votre syndicat chimie.

Jean-Pierre COCAULT

LES ANIMATEURS VOUS ATTENDENT DANS VOS RÉGIONS CHIMIE

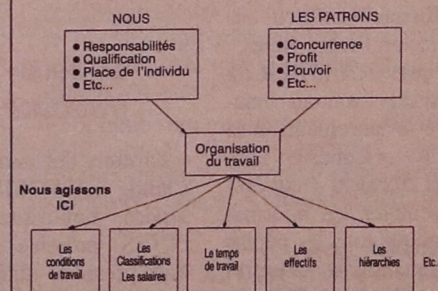
FORMATION « P.A.V.O.T. » EN 3 JOURS

1^{er} jour : Histoire de la CFDT et ses valeurs : Emancipation - Solidarité - Autonomie.
2^e jour : L'analyse de la société aujourd'hui, de la mutation, les problèmes que nous sont posés.
3^e jour : Comment résoudre les problèmes posés en avançant nos objectifs et valeurs ?



2 JOURS « ORGANISATION DU TRAVAIL »

Les enjeux, comment agir ?



REGION CHIMIE RHONE-ALPES : colloque sous-traitance, environnement, risques industriels

Les 6 et 7 Février 1991, 200 militants CFDT se sont rassemblés à Feyzin pour réfléchir et débattre des différents problèmes qui se posent au fameux couloir de la Chimie.

A travers la réflexion de la région Rhône-Alpes, c'est en fait toutes nos régions, petites ou grandes qui sont interpellées : les conditions de travail des salariés, la sécurité des populations et l'avenir des emplois intéressent aussi bien Clermont-Ferrand, Donges ou Toulouse.

Les interventions

Le Maire de Feyzin accueille l'assemblée des militants et précise pourquoi les maires sont de plus en plus motivés par les questions de risques industriels ; la délivrance des permis de construire, la maîtrise de l'urbanisation, le traitement des rejets et des déchets, la sensibilité des populations etc.

Adria HOUBAIRI permanente de la Région Chimie présente le déroulement des deux journées de formation et de sensibilisation pour que tous les militants puissent AGIR quel que soit le mandat ou la fonction ; elle souligne l'importance pour la CFDT de s'affirmer dans ce domaine en Rhône-Alpes.

Jacques FOURNIER du syndicat Lyonnais inaugure le lancement de la C.I.A. « Collecte Incident Accident » qui doit rassembler les informations sur tous les pépins survenant dans les entreprises du champ fédéral ;



ce système basé sur appel téléphonique 24H/24 et une fiche type à remplir, pourrait être repris dans différentes régions.

Pascal ETIENNE Secrétaire confédéral chargé des conditions de travail traite de l'évolution de la réglementation sur les chantiers d'entreprises intervenantes dans une entreprise utilisatrice. Nos exigences portent sur la couverture de tous les salariés quelle que soit leur activité, et quel que soit leur contrat, la protection renforcée pour les installations à risques. Nous devons être à l'offensive pour une application rigoureuse et l'amélioration des Conditions de travail de tous les salariés (intérimaires, sous-traitants, C.D.D. et tout statut).

La sous-traitance

« La mort des autres », Claude CALVORIN du service audiovisuel de l'INRS présente pour une première diffusion en public ce film sur les

risques professionnels spécifiques de la sous-traitance et de l'intérim. Les syndicalistes seront très fortement interpellés par le tableau de la division dans la communauté de travail entre ceux qui ont un statut et les autres. On voit que malgré le respect global et formel de la réglementation, les carences d'information et de coordination conduisent à l'accident mortel. Au-delà du drame humain, le film souligne que dans le domaine de conditions de travail on ne peut accepter de société duale : il y a du travail pour les syndicalistes. (n'hésitez pas à visionner ce film en section syndicale, ou en CHSCT : il est disponible dans les services prévention des C.R.A.M.)

Bernadette RAMILLIER membre du CHSCT de la raffinerie ELF FEYZIN montre l'importance pour la prévention d'une réelle pratique syndicale de terrain. Il faut enquêter auprès des salariés, recueillir le maximum d'informations, éprouver le

registre d'infirmerie et participer aux enquêtes du service sécurité. Mais l'important est surtout d'analyser de manière scientifique et logique les causes des accidents et incidents. Il faut maîtriser la méthode dite de « l'arbre des causes » et l'utiliser de manière systématique.

Environnement et risques industriels

Les problèmes aigus de la région de LYON sont illustrés par un excellent diapo-son réalisé par des militants du SLIC et dédié à un militant CFDT d'une entreprise sous-traitance victime d'un accident du travail dans la raffinerie de FEYZIN en 1989. Ce document est un support pour la réflexion et le débat sur l'ensemble des risques de nos industries. Des copies vidéo seront disponibles pour une utilisation plus souple dans différentes régions. Anne LALO Maître de conférence à l'Université de GRENOBLE pré-

sente les travaux d'enquête d'opinion sur les risques industriels, elle souligne la faible présence des syndicalistes dans les structures régionales de réflexion sur ces problèmes. Par ailleurs, les populations interrogées accordent peu de crédit aux organisations syndicales pour les informer valablement sur les risques industriels. Si certains syndicats ne font rien dans ce domaine, en tout cas la C.F.D.T. se doit de faire un effort de communication pour que la population connaisse ses réflexions et ses actions.

Parmi de nombreuses questions, on peut relever la difficulté provoquée par la petitesse des sites industriels en France et leur imbrication dans le tissu urbain.

Déchets et rejets industriels

P. CLAPLET du Syndicat National de l'Environnement montre l'insuffisance actuelle de la dépollution avant rejet. Même si le système pollueur = payeur existe, il a des limites car tous les pollueurs ne sont pas identifiables et le niveau des taxes n'est pas suffisamment incitatif.

Quant au retraitement des déchets industriels, une question centrale est de savoir si cette mission peut être laissée aux aléas du système marchands.

C. REVOL du syndicat M.V.R. plaide pour que la transparence et les contrôles atteignent cette activité très sensible, et pour que l'organisation syndicale défende plus efficacement les salariés de ce secteur à risques. L'avenir est à la suppression des déchets et des entreprises qui en vivent : il vaut mieux produire propre et sans déchets ou recycler ce qui est possible.

Dominique OLIVIER

JOURNEE ORDINAIRE D'UN APUIFUC

Il est 7 h 10, je dépose le fils à l'arrêt du car scolaire, et me voilà parti vers mon rendez-vous fixé à 9 h. 72 km à faire, mais il y a l'autoroute. J'ai le temps. Je peux réfléchir aux problèmes qu'il me faut aborder. J'ai fait le point de leurs demandes, lors de la dernière réunion il y a un mois. Le soleil va taper aujourd'hui encore, et puis les vacances commencent. Les Allemands, les Hollandais vont dans le même sens que moi, mais pas pour le même but, et ils sont nombreux.

Avec un temps pareil, il faut bosser un maximum le matin, l'après-midi les copains risquent de roupiller.

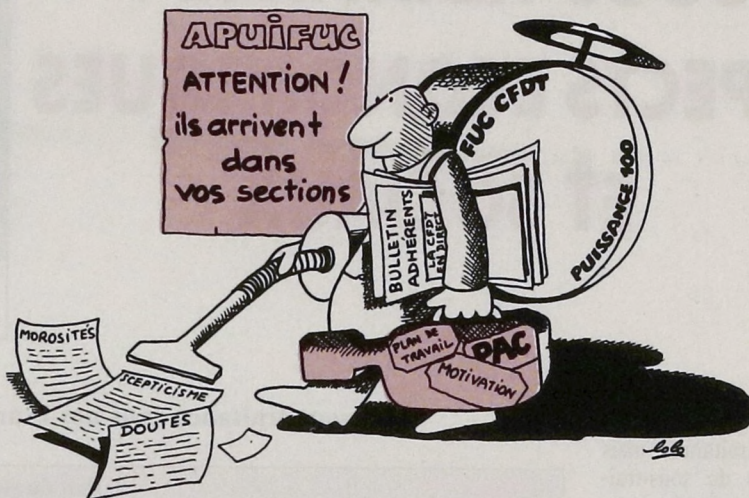
Je m'annonce au poste de garde... « Monsieur, quelle société ? » ... « FUC-CFDT ».

Moment de surprise et un sourire, l'accueil est sympathique, et puis je n'ai pas l'allure du VRP classique, malgré ma sacoche avec le petit sigle orange. Le garde téléphone : « allez au local on vous attend. »

Convivialité et dynamisme

Dédé trône derrière le bureau, Gérard, Jean-Claude et Daniel complètent la délégation. Gérard ne pourra pas rester, il remplace un magasinier. Je souhaite boire un café et visiter l'entreprise, si c'est possible. Il n'y a pas de problème, et nous voilà partis à travers les chaînes de fabrication des bouteilles (c'est une verrerie), un boucan infernal, mais çà je connais, un serrement de mains par ci, par là, au pas de course. Bon, maintenant on bosse, retour au local.

Problème n° 1, on ne sait jamais où sont les délégués, la structuration s'impose. Je demande à faire le point sur la section. C'est pas triste, car assorti en permanence d'anecdotes, le CE çà plaît, les DP, on craint de « monter » voir le patron, et puis cette prime de produc-



tion, tout vient en vrac, il me faut me faire ma propre idée. « Doucement les gars » je note et puis la FUC, le SDICG, la SECU. C'est le grand déballage dans tous les sens... tu sais, on va acheter un ordinateur me dit Daniel... Gérard revient avec un problème AS-SEDIC... Jean parle du groupe MOR-NAY.

Il est midi, je demande si je peux manger à la boîte.

Non, mais on te paie le resto, et un copain du groupe est désigné pour m'accompagner.

Dédé sort le carnet de chèques et donne les consignes.

Le resto routier est plein, un petit pastis tradition oblige, et je repars dans mes questions, et là encore tout y passe, l'histoire de la verrerie en moins de 2 heures.

Je repars avec un container d'informations dans la tête, et toujours autant d'Allemands et d'Hollandais sur la route, mais on se croise. Oh là j'ai un sacré boulot à mettre en place, mais il font énormément les copains.

Je dois m'arrêter à Nîmes à l'UD, une adhérente isolée a demandé de l'aide. Et ce fada qui double (ton billet c'est un aller-retour, pas un aller simple). La cagne (la chaleur) est là, le panneau lumineux annonce 30°, le goudron fond...

Çà y est, j'ai trouvé à me garer, les romains n'avaient pas prévu les bagnoles, les rues sont très étroites.

L'adhérente est là, rassurée par mon arrivée, elle m'explique que sa patronne veut la forcer à démissionner, qu'elle la pousse à la dépression, qu'elle n'en peut plus, et moi qui pensais créer une section « çà démarre dur ».

Je viens en une heure de changer de monde, celui des grosses boîtes, et puis la réalité du pays, 23 ans de boîtes et toujours le SMIC... et puis on n'a plus besoin de vous... Il faut des jeunes, charges sociales obligent...

Je note, j'informe, j'écris, je rassure, et je reprends la direction des Côtes du Rhône...

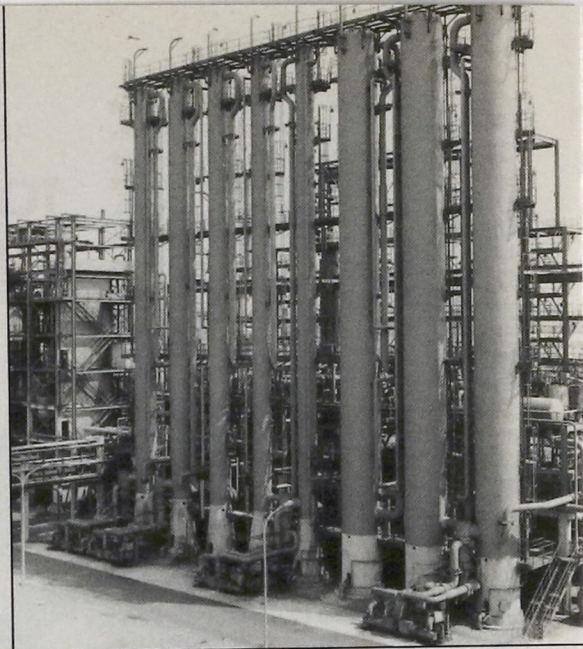
Ouf, je m'octroie une boisson bien fraîche, je centralise ce que j'ai à faire, je prends cinq minutes, et je repars, mais cette fois vers la piscine, ma fille me presse...

Et demain sera un autre jour... d'APUI-FUC auprès d'autres sections, pour trouver un plan de travail et de développement adapté à chaque situation.

Serge ANDRE
APUIFUC en Provence
et Languedoc-Roussillon



SOUS TRAITANCE : ASPECTS ECONOMIQUES ET SOCIAUX



La sous-traitance dans nos branches

Activité	Sous-traitance industrielle (M.F.)	Part du secteur dans la sous-traitance industrielle globale %	Sous-traitance industrielle production %
Indust. du verre	475	0,5	1,9
Chimie organiq.	2 877	3,0	2,8
Parachimie	1 013	1,0	1,3
Ind. pharmaceut.	995	1,0	1,5
Ind. P/Carton	705	0,7	1,1
Ind. caoutchouc	751	0,8	2,2
T. M. P.	1 483	1,5	4,0

Il n'existe pas une forme de sous-traitance, mais des types de sous-traitances repérables en fonction de la finalité poursuivie par le donneur d'ordre. Difficile à chiffrer, car multiforme, ce phénomène présentait dans nos secteurs une ampleur variable (en 1987).

Trois secteurs se dégagent : celui de la T.M.P., du Caoutchouc et de la Chimie organique dans une moindre mesure.

L'industrie de la Plasturgie a plus largement recours, que les autres secteurs comparés, à la sous-traitance (4% de la production en 1987) mais ne compte que pour 1,5% des achats de sous-traitance industrielle de l'ensemble de l'industrie.

Si l'on s'intéressait au nombre de donneurs d'ordre par rapport au nombre d'entreprises, il serait clair que tous les secteurs mentionnés ont pour 70% d'entre eux recours à la sous-traitance (50% seulement pour la chimie).

Deux types principaux de sous-traitance peuvent être distingués qui engendreront des conséquences sociales différentes. La sous-traitance de capacité : l'entreprise pourrait réaliser elle-même le produit mais fait

appel à un entrepreneur en situation de subordination économique, à la merci d'un rapatriement de production sur l'usine principale, qui lui vend des heures de travail. Cette forme de sous-traitance est particulièrement importante dans la T.M.P. (66 % en 1987), ce phénomène est sans doute à rapprocher de l'existence d'une sous-traitance en cascade provenant de petites entreprises elles-mêmes preneuses d'ordres aux capacités de production limitées.

La sous-traitance de qualité permet au preneur d'ordre de vendre son savoir-faire. On la rencontre dans l'industrie du caoutchouc (94,8 %), dans l'industrie pharmaceutique (95,9 %) et la parachimie (77 %), notamment.

D'une façon générale, on

constate un développement général du recours à la sous-traitance dans l'industrie. Pourquoi ?

Analyse de son développement

Les raisons économiques du recours à la sous-traitance ont évolué dans le temps ou du moins se sont diversifiées.

Au départ, ces recours s'expliquaient massivement par une recherche d'économies sur les coûts salariaux : « faire-faire moins cher ».

Aujourd'hui ce motif peut toujours exister selon les entreprises mais les tendances lourdes de la période ressortent d'une autre logique : organisationnelle et économique-juridique. L'heure est au recentrage sur le métier, au développe-

ment des flux tendus. Tout ce qui n'est pas l'activité propre de l'entreprise est externalisé. D'autre part, l'entreprise cherche à limiter ses risques et sa responsabilité : en tant qu'employeur, en tant que dirigeant. Elle veut réduire son coût global (salarial éventuellement, mais surtout en capital, en risques de toute nature). Ainsi de récentes études ADEC montrent que dans tel site pétrolier, le recours à la sous-traitance ne s'explique absolument pas par un calcul financier apparent reposant sur une économie de charges de personnel (le recours à la sous-traitance est ici d'un montant plus élevé) mais par la volonté de ne faire que son métier spécifique et de bénéficier d'apports techniques qui s'entretiennent hors de l'entreprise.

Les questions posées

Economiquement, l'entreprise doit être en capacité de maîtriser son recours à la sous-traitance : quels en sont les effets sur son potentiel de développement ? Mesure-t-elle à posteriori les avantages retirés par rapport à ses objectifs organisationnel et économique-juridique ? Socialement, on peut s'interroger sur l'évolution du travail et des emplois dans l'entreprise si quelques types de fonctions seulement sont conservés en son sein. La question de la représentation des intérêts des salariés dans une entreprise dont les frontières juridiques ne reflètent plus du tout la réalité économique se pose. Ne faudrait-il pas étendre alors la notion d'unité économique et sociale ?

Nathalie DYONET

Cette page a été rédigée avec l'aide de l'A.D.E.C. L'ADEC organise des stages de formation économique, réalise des études et aide les CE à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine économique. Tél : 16.1.42.02.26.96.