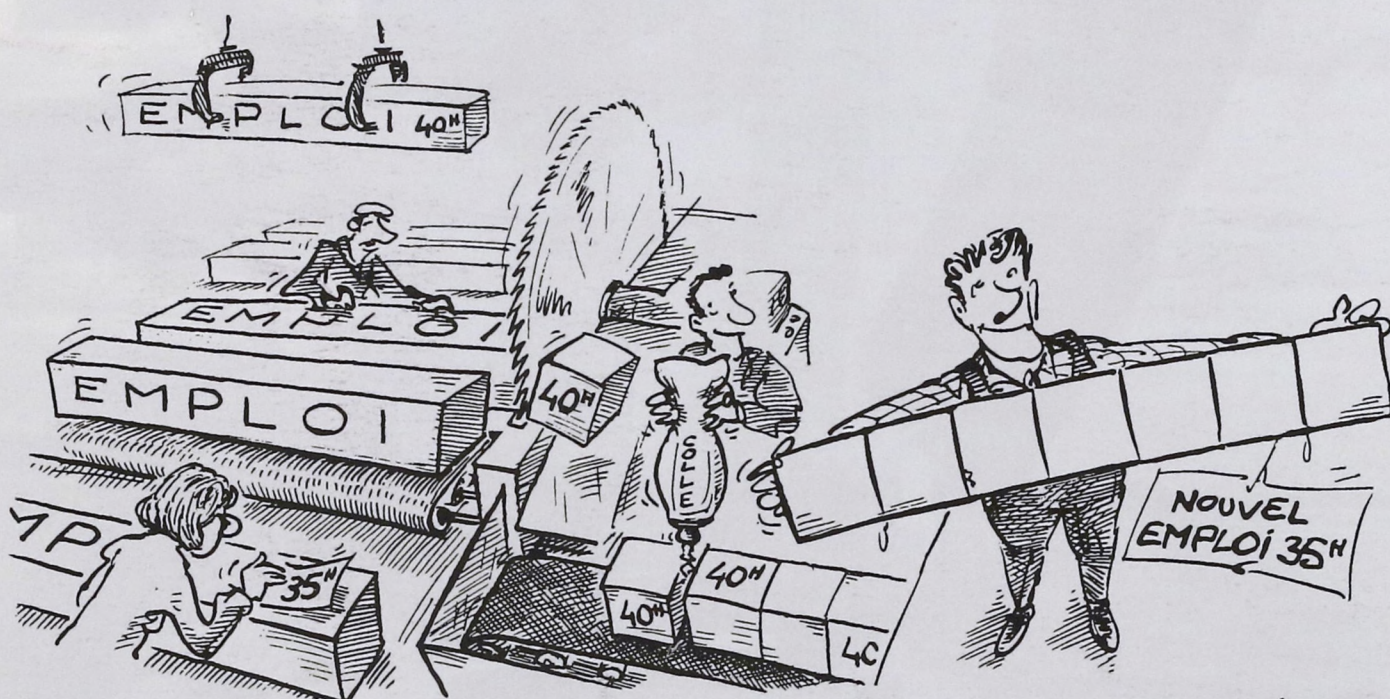


R 1998
DOCUMENTATION
F.C.M.M.

du militant

Il faut baisser effectivement le temps de travail



JFBatellier.
3/95

**pour
créer des emplois**

CAPRICEL IRPELEC APRICE

RETRAITE
ÉPARGNE



PRÉVOYANCE
SANTÉ

Le GROUPE MAGDEBOURG votre partenaire

Siège social : 7 rue de Magdebourg - 75116 Paris - Téléphone : 01 44 05 77 21 - Télécopie : 01 44 05 77 80
Bordeaux - Lille - Lyon - Marseille - Montpellier - Nantes - Strasbourg - Toulouse

Pour plus d'information retournez ce coupon à : Jean-Hubert de KERSABIEC

GROUPE MAGDEBOURG • 7, rue de Magdebourg • 75116 PARIS

en cochant le(les) sujet(s) qui vous intéresse(ent) :

☐ Retraite ☐ Frais de santé ☐ Décès-Incapacité-Invalidité ☐ Epargne Salariale

Entreprise

Nom Prénom

Adresse Tél.



Des moyens pour être offensifs et cohérents dans les négociations RTT

En plein débat parlementaire sur la durée légale du travail à 35 h et sur les conditions des négociations qui devront les précéder, il n'est pas inutile de rappeler le rôle qu'a joué la CFDT depuis plusieurs années pour imposer la Réduction du Temps de Travail comme une des réponses au problème du chômage. Il n'est pas non plus superflu de rappeler que c'est la FGMM qui a réactivé cette revendication au début des années 90 alors que plus personne ne parlait de la réduction du temps de travail.

Nous avons beaucoup travaillé au cours de ces années sur une conception de la RTT qui soit à la fois favorable pour l'emploi et attractive pour les salariés. C'est toujours à ce double défi que nous sommes confrontés. Au risque d'être iconoclaste, il n'est pas certain que les 35 h légales y répondent. Comme nous l'avons adopté dans notre plate-forme fédérale, nous sommes en effet convaincus que pour avoir un véritable impact sur l'emploi, l'ampleur de la réduction du temps de travail doit être beaucoup plus importante. Nous sommes également convaincus que le financement de la RTT n'est pas une question secondaire et doit faire appel à une autre répartition des richesses. Nous sommes enfin convaincus de la place déterminante de la négociation sur les questions d'organisation du temps de travail. La CFDT a donc un rôle essentiel à jouer dans la période car il en va au total de la crédibilité de la Réduction du Temps de Travail.

A la sortie de la conférence nationale du 10 octobre, nous avons pris acte que nos exigences sur le rôle pivot de la branche n'ont pas été retenues. Il ne s'agissait pas pour nous d'une position dogmatique ni d'un problème existentiel. Par des mesures s'appliquant à l'ensemble des entreprises des mines et de la métallurgie, il s'agissait d'une part de faire le choix de l'efficacité quantitative en matière d'emploi sans nous remettre au bon vouloir des directions d'entreprises. Il s'agissait d'autre part de limiter l'éclatement et les disparités entre des entreprises et entre les salariés qu'engendre la négociation au niveau exclusif de l'entreprise.

Si nous avons de bonnes chances d'engager des négociations au niveau des branches dans les Services de l'Automobile, la Réparation Machinisme Agricole et Travaux Publics, dans la Récupération de matériaux et dans les Jeux-Jouets, ce n'est pas le cas de l'UIMM. Aussi avons-nous recherché à définir un cadre collectif et une cohérence des négociations dans le but de prendre appui sur les résultats obtenus dans les entreprises pour obtenir une négociation nationale au niveau de l'UIMM. Nous avons prévu un ciblage d'entreprises clés sur lesquelles la pression devra s'exercer prioritairement. Des entreprises de tailles différentes, de secteurs d'activité divers, avec une forte présence CFDT et des entreprises qui pèsent dans l'UIMM. Pour que les équipes de la FGMM s'inscrivent pleinement et dans les meilleures conditions dans la période qui s'ouvre, la fédération mettra à leur disposition des outils leur permettant d'être à l'offensive dans un maximum de cohérence fédérale. Une grande partie de ces outils qui se présentent sous forme de fiches a d'ailleurs été élaborée avec le concours des secrétaires de syndicats et des délégués syndicaux centraux. Les fiches précisent les objectifs revendicatifs contenus dans la plate-forme fédérale et reprennent les principaux problèmes auxquels devraient être confrontés les négociateurs dans les entreprises. Elles feront l'objet de la publication d'un prochain Bulletin du Militant.

LA R.T.T. SAUVE DES EMPLOIS

CHEZ E.T.G. (ex Chausson) GRACE A LA CFDT

E.T.G. Gennevilliers est une filiale de Renault qui résulte de la disparition de Chausson. Une nouvelle baisse des effectifs est programmée. La direction envisage une R.T.T. en application de « De Robien »... mais le s'y prend si mal qu'elle va déclencher, à deux reprises, des conflits où la CFDT joue un rôle déterminant.

La mobilisation forte des salariés reposant à la fois sur une volonté de ne pas voir la mise en place de la RTT se faire avec une baisse de salaire fut-elle faible, sur une méfiance vis-à-vis de la direction de l'entreprise... tout

en ayant en arrière plan présent à l'esprit la question de l'avenir de l'entreprise.

Le conflit s'est finalement conclu par la signature par la CFDT d'un « constat de fin de conflit » et d'un accord RTT Robien défensif

Au total, le plan social décidé par la direction a été fortement remanié et la CFDT a obtenu qu'il n'y ait aucun licenciement sec.

L'ensemble de la baisse d'effectif est absorbée par :

- des mesures FNE, PRP...
- des reconversions externes basées exclusivement sur le volontariat avec des allocations de

reconversion sensiblement majorées

- Renault s'est engagé à reclasser 20 ouvriers dans le groupe.

Enfin, la RTT de 10 % sans perte de salaire va permettre de sauver 97 emplois.

Ces 2 signatures de la CFDT - ETG concrétisent donc des acquis conséquents du conflit. Elles ne font cependant pas oublier la question de fond qui demeure sans réponse : quelle activité du site de Gennevilliers après la fin du « trafic » vers 2001 ? C'est le sort d'un millier de salariés qui dépend de la réponse à cette question. On retrouve là toute la préoccupation des salariés de l'automobile confrontés à la surcapacité des outils de production, aux problèmes d'effectifs et de pyramide des âges. La négociation sectorielle pour l'emploi dans l'automobile, réclamée depuis longtemps par la FGMM-CFDT et la branche automobile est plus que jamais d'actualité.

VOULOIR LE DEVELOPPEMENT

Bulletin de liaison des responsables développement-structuration

N°1 - Janvier 98

SYNDICALISATION

Le numéro 1 est paru.

Il a été envoyé aux Responsables Développement-Structuration des syndicats, Unions Mines Métaux et Inters.

Ce bulletin doit donner des outils pour la syndicalisation.

Ce bulletin comprend différentes rubriques comme les dates de formation des initiatives des sections, syndicats ou UMM ; le matériel produit par nos équipes, par d'autres fédérations ou par la Confédération...

LE 10 OCTOBRE DEVIENDRA UNE DATE IMPORTANTE POUR L'EMPLOI SI ...

La conférence nationale du 10 octobre, en fixant les 35 heures pour l'an 2000, a ouvert une voie pour aller vers des mesures de réduction du temps de travail pour l'emploi. Elle marque donc une étape déterminante pour l'emploi. Étape qui reste pour autant à concrétiser

Le 10 octobre, la réduction du temps de travail est devenue un levier important pour s'attaquer au chômage. C'est un succès pour toute la CFDT qui depuis longtemps a fait de cet objectif de RTT un axe revendicatif central.

L'appréciation positive portée par la CFDT à l'issue de la conférence tient au double choix fait d'une réduction du temps de travail favorable à l'emploi et d'un dispositif législatif qui fixe un cadre et ouvre des espaces pour la négociation.

En effet le projet de loi en discussion vise à adopter une loi d'orientation et d'incitation qui fixe l'objectif de la durée légale du travail à 35 heures et apporte des aides sous forme d'exonérations de charges sociales aux entreprises et aux branches qui passent des accords de RTT et qui créent de l'emploi.

Même si dans des branches et dans beaucoup d'entreprises, nous avons avancé sur des mesures du temps de travail (mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 31 octobre et de la loi de Robien) beaucoup reste à faire.

Favoriser une dimension de branche

Au niveau stratégie, la fédération considère depuis quelques années que la branche a un rôle déterminant dans le domaine de l'emploi et du temps de travail.

Ce lieu doit définir des orientations, impulser, cadrer les négociations d'entreprises, et faire en sorte que toutes les entreprises participent et fixent des mesures de réduction du temps efficaces pour l'emploi.

Dans ce cadre et face à ce nouveau contexte créé par l'adoption de la prochaine loi la fédération a décidé de :

- continuer à « harceler » le patronat,
- maintenir l'objectif de négociation au niveau de la branche et pour cela créer ou se saisir de toutes les opportunités à ce niveau notamment dans les conventions collectives nationales,
- d'assurer une cohérence aux négociations d'entreprise qui vont se dérouler dans la métallurgie,
- populariser nos objectifs et convaincre les salariés.

Vis-à-vis du patronat de la métallurgie nous avons à plusieurs reprises combattu ses positions et plus particulièrement celles contre la réduction du temps de travail. Le 10 octobre, nous l'avons exprimé avec force. Nous continuerons...

Afin d'assurer une cohérence de branche, nous allons réaliser un outil fédéral d'aide pour les négociateurs. Un outil sous forme de fiches qui seront des supports pour les équipes de négociations, elles fixeront des objectifs à atteindre.

Nos références contenues dans la plate-forme sont en fait très générales et il y a nécessité à partir de nos objectifs de préciser nos positions sur des questions telles que :

- l'annualisation et toutes autres formes d'organisation du temps de travail,
- la place des heures supplémentaires dans une durée annuelle,
- l'horaire de référence pour les forfaités,
- le temps de travail effectif,
- la compensation salariale,
- le volume de RTT en face de chaque aménagement,
- le compte épargne temps, le temps partiel...

Le bureau fédéral a débattu de ces questions et afin d'associer le plus possible de militants à l'ensemble de la démarche fédérale une réunion de secrétaires de syndicats et une coordination de délégués syndicaux centraux sont prévues.

D'ici l'adoption de la loi, nous avons certes à nous préparer aux futures négociations mais aussi à mettre dans le coup les salariés.

Se préparer aux négociations en réalisant dès à présent l'état des lieux des différents horaires pratiqués et de l'application des différentes formes d'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Convaincre les salariés du bien fondé de la réduction du temps du travail (le tract fédéral réalisé début janvier ainsi que les affiches de septembre 1997 peuvent y contribuer) et faire valider auprès d'eux les différents changements d'organisation du temps de travail sont des enjeux fondamentaux pour qu'effectivement la RTT soit l'affaire de tous et soit efficace pour l'emploi.

ARPE génération 40 : ACCORD RECONDUIT

Les modalités d'accès au dispositif de préretraite contre embauche (ARPE) des salariés nés en 1940 ont été négociées le vendredi 12 décembre 1997 et signés par le patronat et par les cinq organisations syndicales.

Ainsi, les salariés de la génération 1940 remplissant par ailleurs les autres conditions d'accès à l'ARPE (12 années d'affiliation à l'UNEDIC, un an d'ancienneté dans l'entreprise, 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, embauche compensatrice...) ne pourront être pris en charge qu'à compter **du premier jour suivant la date de leur anniversaire.**

Exemple : Un salarié né le 15 février 1940, totalisant 40 annuités validées pourra percevoir l'ARPE dès le 1^{er} mars 1998 au taux inchangé de 65 % du salaire brut.

Auparavant, l'entrée en ARPE pouvait se faire le 1^{er} jour du semestre du 58^e anniversaire.

Dans notre exemple le 1^{er} janvier 1998.

A cette mesure, qui devrait se traduire par 300 à 500 millions d'économie, s'ajoute le transfert, dans le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi destiné à financer l'ARPE, d'une somme de 500 millions de F qui avait été prélevée sur les ressources de 1997 de l'assurance chômage et mise en réserve dans l'optique

de l'expérimentation de l'ARPE à mi-temps. Soit une économie totale d'environ 850 millions de F par rapport à une dérive prévisible évaluée à 3,4 milliards à fin 1997.

Pour réduire ce déficit le patronat à l'ouverture de la négociation a exigé des mesures d'économie fortement pénalisantes pour les salariés :

- abaissement du taux de 65 % à 62 % du salaire,
- accès du dispositif avec 162 trimestres au lieu de 160 trimestres,
- entrée en ARPE le dernier jour du semestre du 58^e anniversaire, soit un décalage de 6 mois par rapport à l'accord initial.

Le front unanime des organisations syndicales a fait échec aux prétentions patronales qui auraient

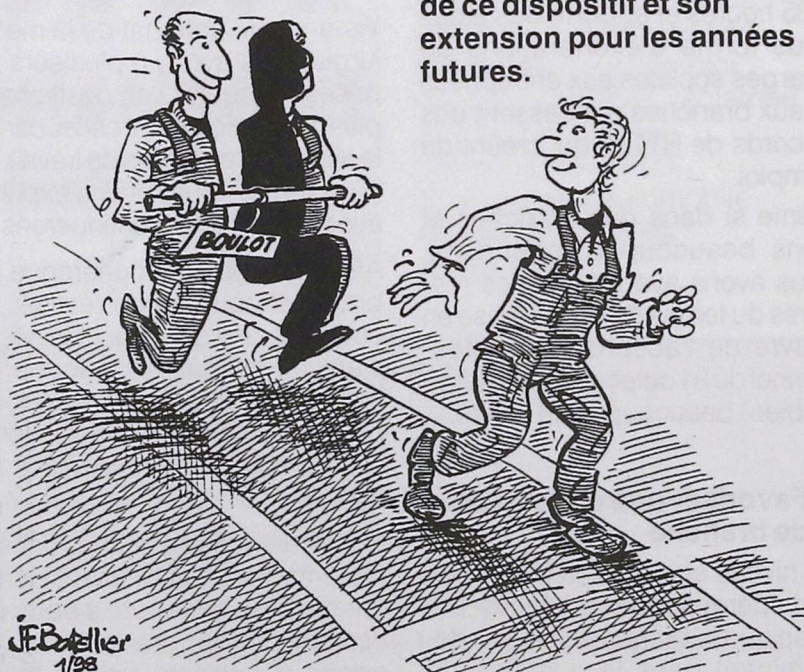
gravement porté atteinte à ce dispositif qui connaît depuis son origine un vrai succès

**87000 admissions depuis octobre 1995
77 000 embauches compensatrices
un taux d'adhésion de 50 % (30 % au départ)**

Par ailleurs, le CNPF refuse toujours d'engager des négociations sur l'extension de l'ARPE notamment pour les salariés ayant commencé à travailler à 14 ou 15 ans. Rappelons qu'à la suite de la conférence nationale du 10 octobre l'Etat s'est engagé à abonder le fond paritaire, à hauteur de 40 000 F par an et par salarié.

La structure actuelle de l'ARPE n'est donc pas modifiée pour 1998.

Mais l'enjeu en 1998 est d'obtenir la poursuite de ce dispositif et son extension pour les années futures.



Il reste à créer l'ARPE à mi-temps. Comme la PRP : 2 départs = 1 embauche

RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS DU SECRÉTARIAT NATIONAL



LISTE DES ABREVIATIONS

A.R.P.E :	Allocation de remplacement pour l'emploi
B.F :	Bureau Fédéral
B.N.C :	Bureau National Confédéral
B.J.O :	Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie
C.N.F :	Conseil National Fédéral
C.F.I :	Commission Fédérale Internationale
C.F.O :	Commission Fédérale Organisation
C.N.C :	Conseil National Confédéral
C.C.O :	Commission Confédérale Organisation
C.C.T :	Convention Collective Territoriale
C.C.N :	Convention Collective Nationale
C.N.A.S :	Caisse Nationale d'Action Syndicale
C.P.T.E :	Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi
C.P.N.E :	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi
C.E.C.A :	Communauté Européenne du charbon et de l'acier
C.A :	Conseil d'Administration
C.E :	Comité d'Entreprise
C.C.E :	Comité Central d'Entreprise
D.S.C :	Délégué Syndical Central
E.M.C.E.F :	Energie Mines Chemie Européen Fédération
F.N.E :	Fonds National de l'Emploi
F.P.C :	Formation Professionnelle Continue
F.E.M :	Fédération Européenne de la Métallurgie
F.I.O.M :	Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie
I.C.E.M :	International Chimie Energie Mines
O.C.P :	Organismes de Contrôle et Prévention
P.M.E :	Petites et Moyennes Entreprises
P.R.P :	Pré-retraite progressive
R.M.A.T.P :	Réparation Machines Agricoles et Travaux Publics
U.F.R :	Union Fédérale Retraités
U.F.M :	Union Fédérale Mineurs
U.F.S.N :	Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire
U.P.S.M :	Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie
P.A.C.A.C :	Provence Alpes Côtes d'Azur - Corse
L.Y.D.A :	Loire Yssingelais Drôme Ardèche

RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES

ACTIVITÉS REVENDICATIVES

ACTIVITÉS FONCTIONNELLES ET CATEGORIELLES

ACTIVITÉS INDUSTRIELLES ET SUIVI DES INTERS CORRESPONDANTES

ACTIVITÉS TERRITORIALES

ACTIVITÉS ET RESPONSABILITÉS REPRÉSENTATIVES

ACTIVITÉS INTERNATIONALES

ASSISTANCE

Robert Bonnand

Secrétaire Général

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- Animation et coordination de l'ensemble de la stratégie et du fonctionnement de la FGMM : SN, BF, CNF
- Responsable général de la communication interne et externe
- Responsable général de la politique des responsables
- Responsable général des relations extérieures et de la représentation de la FGMM
- Responsable général des relations avec la Confédération
- Responsable général de la documentation

- Responsable général de la stratégie fédérale

- Responsable de la communication en direction des responsables fédéraux (Quatre à Quatre)
- Responsable général des différentes coordinations fédérales

- **Animation :**
 - CFI
 - Coordination DSC

- Armement

- Responsable général de la politique de décentralisation de la FGMM

- Membre du BNC
- Titulaire au CNC

- **Responsable général de politique internationale :**
 - Animation, coordination, mise en œuvre, relations bilatérales, Département Confédéral International
- Représentation de la FGMM au Comité Exécutif de la FEM, au Comité Central de la FIOM, au Comité Exécutif de l'ICEM et de l'EMCEF
- Suivi spécifique du Brésil
- CE Européens

- **Secrétaires Fédéraux :** Blandine LANDAS, Jean-Claude HUG, Françoise GOUTX



Marie-Annick Garaud

Secrétaire Générale Adjointe

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- Intervient en adjointe du Secrétaire Général sur tous les aspects d'animation et de coordination de l'ensemble de la stratégie et du fonctionnement de la FGMM

- Animation de la coordination et de la mise en œuvre de la politique générale d'action revendicative
- Prise en charge des questions de protection sociale qui recouvrent les aspects : santé, retraites et prévoyance collective
- Contrôle l'application des interventions CNAS

- Responsable de la prise en charge des retraités et préretraités et du développement de l'organisation dans cette population. A ce titre assure le suivi des UFR
- Responsable du service juridique fédéral

- **Animation :**
 - coordination CCT/CCN
 - groupe de travail protection sociale

- Services de l'automobile • Jeux-Jouets
- BJO • Froid • RMATP • Récupération de matériaux
- Optique

- **Union Métaux Mines :**
 - Bretagne - Midi-Pyrénées - Picardie - UPSM

- Titulaire au CNC

- Allemagne
- Autriche
- République Tchèque
- Slovaquie
- Hongrie
- Bulgarie
- Afrique sauf Maghreb

- **Secrétaires Fédéraux :** Joël BIENASSIS, Sandrine GIRAUD, Pierre CAREMIAUX



Dominique Gillier

Secrétaire National Trésorier

TRÉSORERIE GÉNÉRALE

- Responsabilité générale de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'organisation, de structuration
- Responsabilité générale des finances et moyens ainsi que du suivi des cotisations
- Relations avec le SCPVC
- Responsabilité générale de l'élaboration, de la définition et l'application du Fond Fédéral de Développement
- Responsable des fichiers
- Assure la gestion politique et administrative du personnel du siège de la fédération en lien avec le SG
- Responsable de la logistique

- Réflexion et mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'emploi sous l'angle de la formation professionnelle, des qualifications et des classifications

- En charge de la CPNE conjointement avec HW
- Assure la relation et le suivi du Centre Yves-Bodiguel

- **Animation :**
 - CFO
 - groupe de travail formation professionnelle
 - coordination des mandats CPTE, CPNE et FPC conjointement avec HW

- Naval
- Ferroviaire

- **Union Métaux Mines :**
 - Alsace - Auvergne - Champagne-Ardenne - Lorraine

- Titulaire au CNC
- Bureau de l'AFPA
- CA d'Yves-Bodiguel

- Espagne
- Portugal
- Amérique du Sud sauf Brésil

- **Secrétaires Fédéraux :** Michel CHARBONNIER, Françoise GOUTX, Jean-Claude HUG,
- **Chargé de mission :** Michel GAY



Marcel Grignard

Secrétaire National

- Réflexion et mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'emploi sous l'angle de la réduction et de l'organisation du temps de travail
- Responsable du « Travail en questions »

- Assure le suivi de l'UFM
- Assure le suivi de la Fondation FERCIS
- Assure la relation et le suivi de Mutualservices
- Assure la relation et le suivi de SYNDEX et du CISE
- **Animation :**
 - Groupe de pilotage de Travail en Questions
 - Groupe de travail Temps de travail

- Automobile
- Cycles
- Sidérurgie
- Mines
- Fonderie • Non ferreux

- **Union Métaux Mines :** Anjou-Vendée, Loire-Atlantique, Nord-Pas-de-Calais, Sarthe-Mayenne

- Titulaire au CNC
- Membre de la CECA

- Italie
- Grèce
- Roumanie
- Pologne
- Bosnie
- Yougoslavie
- Slovénie
- Extrême-Orient - Japon

- **Secrétaires Fédéraux :** Pierre CARÉMIAUX, Maurice LE BOUDER



Bernard Rousselet

Secrétaire National

- Réflexion et mise en œuvre transversable de la politique fédérale en matière de politique industrielle et énergétique qui recouvrent les questions liées à la recherche, à l'aménagement du territoire, à l'environnement et aux risques industriels

- Responsable des publications en direction des militants et des adhérents de la FGMM
- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale de syndicalisation ainsi que du suivi des effectifs
- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre d'une politique fédérale d'implantation et de présence dans les PME
- Assure le suivi des élections professionnelles
- Assure le suivi de l'UFSN
- **Animation :** Commission Fédérale Information, Groupe de travail Syndicalisation, PME, Développement Industriel/Energie

- Aéronautique
- Nucléaire

- **Unions Mines Métaux :** Ain-Deux-Savoies, LYDA, Haute-Normandie, Rhône-Isère

- Suppléant au CNC

- Grande-Bretagne
- Irlande
- Amérique du Nord

- **Secrétaires Fédéraux :** Edith MOREAU, Jean-Claude HUG



Hervé Wiart

Secrétaire National

- Réflexion et mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'emploi sous l'angle : de la gestion prévisionnelle de l'emploi, de l'évolution des contrats de travail, des mesures en faveur d'une politique active de l'emploi • Suivi des plans sociaux et du FNE • Suivi de l'UNEDIC • Réflexion et mise en œuvre de la politique fédérale en matière de rémunération • Prise en charge des questions de droit syndical et d'institutions représentatives du personnel

- Assure l'animation et la prise en charge des ingénieurs et Cadres ainsi que le soutien à la syndicalisation dans ces catégories. A ce titre assure le suivi de l'Union Fédérale des Cadres.

- **Animation :**
- groupe de travail droit syndical et institutions représentatives du personnel.

- Construction électronique/informatique
- Construction électrique

- **Union Métaux Mines :** Basse-Normandie, Centre, Franche-Comté, PACA

- Suppléant au CNC

- Suède
- Finlande
- Norvège
- Danemark
- Pays de l'ex. URSS

- **Secrétaires Fédéraux :** Maurice LE BOUDER, Edith MOREAU



Bernadette You

Secrétaire Nationale

- Réflexion et mise en œuvre de la politique fédérale en matière de conditions de travail
- Réflexion et mise en œuvre d'une politique revendicative en faveur de l'égalité professionnelle

- Responsable de la conduite fédérale de formation syndicale
- Responsable du développement de la représentation des femmes à tous les niveaux de la FGMM
- Responsable de la prise en charge des aspects spécifiques de l'action syndicale et de la syndicalisation au niveau des jeunes
- Responsable des stages Jeunes Franco-Allemands
- Assure le suivi de l'association fédérale Turbulences
- **Animation :** - commission Fédérale Formation - groupe de travail : égalité professionnelle/mixité - jeunes - conditions de travail

- Electro-ménager • OCP • Equipements de l'industrie, mécanique générale et chaudronnerie • Machinisme agricole et de TP
- Machine outils • Gros moteurs • Roulements • Décolletage
- Horlogerie

- **Unions Mines Métaux :** Aquitaine, Bourgogne, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes-Limousin

- Suppléante au CNC
- Membre de la commission confédérale Femmes
- CA de Bierville

- Bénélux
- Suisse
- Turquie
- Afrique du Nord
- Moyen-Orient

- **Secrétaire Fédéral :** Raymond ANSART
- **Chargé de mission :** Jean DENIAUD



CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL - 20 - 21 - 22 JANVIER 1998

Intervention FGMM sur l'actualité revendicative

L'intervention de la fédération portera essentiellement sur trois points :

- le mouvement des associations de chômeurs,
- les Prud'hommes,
- et notre action sur l'emploi et le temps de travail.

Même si personne n'est « dupe » sur la conduite du **mouvement des associations de chômeurs**, les objectifs poursuivis par certains, les bénéfices politiques pour d'autres, il n'empêche qu'avec l'amplification médiatique ces expressions ont un relais dans l'opinion publique.

En effet, les situations de détresse appelant des solutions d'urgence trouvent naturellement un accueil favorable dans l'opinion publique.

Relais dans l'opinion publique donc, dans ce qui est exprimé sur la situation vécue au quotidien par de nombreux chômeurs mais non pas, sur ce que développe les organisateurs de ce mouvement et sur le choix qu'ils ont fait, c'est-à-dire viser plutôt à une indemnisation du chômage qu'à une démarche sur l'emploi.

Pour beaucoup de militants de la fédération il n'y a pas de doute sur les positions exprimées ou sur l'action menée pour l'amélioration de la situation des chômeurs mais il y a une malaise parce que notre organisation apparaît déphasée vis-à-vis de la situation vécue par les chômeurs et considérée par l'opinion publique comme absente du mouvement.

Cela apparaît injuste au regard de l'action menée sur l'amélioration des revenus des chômeurs et des résultats obtenus, et au regard de l'action menée au quotidien, des actes posés dans les entreprises,

dans les branches, et au niveau national sur l'emploi et la réduction du temps de travail.

Injuste car la CFDT a été la première organisation à mettre l'emploi au cœur de ses priorités et à réclamer devant le développement du chômage et de l'exclusion une autre ambition plutôt que le seul traitement social du chômage.

Il est donc de notre responsabilité aujourd'hui de reprendre l'initiative pour repositionner la CFDT en replaçant au centre du débat public la priorité Emploi - RTT qui doit rester l'enjeu fondamental.

En ce sens, il est nécessaire de resituer la responsabilité du patronat vis-à-vis du chômage.

Aujourd'hui il développe ses positions, organise toute une campagne d'opposition à la réduction du temps de travail et qu'on le veuille ou non, cela sème des doutes parmi les salariés notamment sur le lien réduction du temps de travail et emploi.

Face à cela notre organisation doit mettre des moyens au service d'un véritable débat d'opinion avec tous les supports adaptés.

Par ailleurs, et au-delà de cette initiative nécessaire nous ne devons pas évacuer quelques questions posées à notre organisation :

- le mouvement syndical face à la situation de détresse vécue par de nombreux chômeurs.





Comment l'action syndicale peut prendre en compte et répondre aux situations vécues au quotidien et quelquefois dans des situations de grande pauvreté ? Quelle est la part et la nature d'une solidarité nationale ?

- la représentation des chômeurs : faire le point de nos relations avec certaines associations, diffuser et populariser le travail réalisé et ne doit-on pas se réinterroger sur les formes d'organisation des chômeurs à l'intérieur de la CFDT.

Sur les Prud'hommes

L'organisation peut se satisfaire :

- du bon résultat CFDT confirmant ainsi la conception de notre syndicalisme et nos orientations en matière d'Emploi et de Protection Sociale,
- de la bonne mobilisation de toutes les structures pendant la campagne,
- du lien de plus en plus évident entre le développement d'une pratique syndicale de proximité et la progression CFDT.

Au-delà de ces enseignements le taux de participation nous conduit à repenser les conditions de ce vote et à prolonger notre réflexion autour d'autres instruments de représentativité : le regroupement des élections professionnelles le même jour au niveau d'une branche peut-être un moyen. Ce n'est sans doute pas le seul.

Notre progression dans l'encadrement provient de différents facteurs. Nous en soulignerons deux :

- la place prise par la CFDT dans le débat social et la bonne perception par l'encadrement des positions de la CFDT,
- et l'évolution de la notion de cadre ainsi que de l'électorat. Beaucoup d'électeurs étaient auparavant dans le collège Industrie. De ce fait nous ferions une erreur d'aborder cette population que sous l'angle « cadre ».

Inversement, la stagnation dans le collège industrie, doit nous interroger sur la perception du discours CFDT, qu'ont les catégories les plus

nombreuses dans cette section : ouvriers et employés.

Et dernier point les incidences sur le paysage syndical : il est souhaitable de réactiver le groupe de travail confédéral et d'informer les différentes structures sur les évolutions en cours ou à venir.

Concernant les suites **de la conférence nationale du 10 octobre**, je développerai deux points : l'attitude du patronat et notre plan d'action fédéral.

L'UIMM aujourd'hui refuse de revaloriser les salaires minima au niveau national pour les Ingénieurs et Cadres et dans beaucoup de chambres territoriales pour les ouvriers employés à cause de l'incertitude que le projet de loi sur les 35 heures introduit dans la négociation salariale annuelle.

Mais le pire, c'est qu'elle trouve des organisations FO et CGC Métallurgie pour acter cela dans un accord national.

La position de l'UIMM est relayée dans beaucoup d'entreprises de la métallurgie. Le refus de négocier la réduction du temps de travail est affiché clairement. Et dans la négociation annuelle sur les salaires elles n'ont qu'un objectif pour 1999 et 2000, freiner l'augmentation des salaires pour faire face aux coûts supplémentaires en 2000 engendrés par le passage aux 35 heures et par le paiement des heures supplémentaires entre 35 et 39 heures.

D'autres souhaitent engager des négociations. Il est difficile aujourd'hui de cerner ou de percevoir l'attitude générale des entreprises notamment au niveau de la métallurgie.

Toujours est-il que pour affronter cette période nous avons décidé au niveau fédéral un plan d'action se déclinant en quatre axes :

- Développer une stratégie au niveau de la branche
- Associer le plus possible les militants à l'ensemble de la démarche

- Outiller, aider toutes les équipes pour les négociations

- Analyser les résultats obtenus

Développer une stratégie de branche en négociant partout où c'est possible un accord de mise en œuvre de la loi au niveau de la branche (deux négociations sont déjà prévues) et en fixant un cadre collectif pour toutes les négociations d'entreprises notamment dans la métallurgie.

Les futures négociations aborderont les heures supplémentaires, le forfait, l'annualisation, le temps de travail effectif, le compte épargne temps. Notre objectif est pour chacun des thèmes de donner des repères aux négociateurs.

De plus, pour la métallurgie nous avons prévu un ciblage d'entreprises - clé sur lesquelles la pression devra s'exercer prioritairement. Des entreprises de différentes tailles, de secteurs d'activités différents, avec une présence CFDT importante et des entreprises qui pèsent à l'UIMM.

Ceci dans le but de créer les conditions pour que les résultats des négociations de ces entreprises constituent des éléments permettant de peser pour obtenir une négociation de branche.

Associer le plus possible de militants à l'ensemble de la démarche : pour cela sont prévues début février une réunion de nos 200 secrétaires de syndicats et une réunion de nos 250 délégués syndicaux centraux. Des réunions d'information et de formation dans chaque UMM sont également prévues.

Outiller et aider les équipes de négociation par la réalisation de fiches repères sur chacun des thèmes et par la mise en place au niveau fédéral d'une cellule de suivi et d'aide aux négociations, et d'analyse des accords.

En conclusion, notre action développée de longue date et notre action quotidienne prouvent notre détermination à faire reculer les inégalités, le chômage et l'exclusion. Notre ambition est l'emploi. A nous de trouver ensemble les moyens immédiats de replacer le débat sur ce terrain.

LA CAISSE DE GRÈVE

Un droit des adhérents CFDT

La CFDT est la seule organisation syndicale française à mettre à disposition de ses adhérents une caisse de grève.

Le conseil national de janvier vient d'en débattre et a adopté un projet de résolution. Les textes complets seront envoyés aux syndicats, courant février. Ils seront soumis au congrès confédéral en décembre 1998.

La cotisation : la part revenant à la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) est égale à 8,6 % du prix moyen de la cotisation.

Les conditions d'intervention

Le débat a eu lieu au bureau de la fédération et nous avons proposé des amendements.

Le texte initial proposait 3 jours de délai de carence. La FGMM proposait 1 seul jour. Notre amendement a obtenu 1/3 des voix. Le texte final comporte 2 jours de carence.

A compter du 1^{er} janvier 1998, il y a un taux unique d'indemnisation : 100 F par jour à partir du 3^e jour de grève.

Toutes les grèves sont indemnisées, sauf les grèves générales à l'appel de la Confédération.

Les prestations sont versées pour tous les jours ouvrables du 3^e jusqu'au 14^e jour de grève. A partir du 15^e jour tous les jours, y compris les dimanches, sont indemnisés.

Toutefois, si depuis la fin du précédent conflit, indemnisé ou non, s'est écoulée une période inférieure à 3 mois de date à date, la durée du précédent conflit est prise en compte pour le calcul des Jours de carence.

Grève de longue durée :

la CNAS peut faire une avance de trésorerie.

Le syndicat a un dossier à remplir : « demande d'ouverture de droits à la CNAS pour une grève ».

Conditions d'ouverture des droits aux services de la CNAS

L'adhérent qui désire bénéficier d'un service de la CNAS doit justifier de son adhésion et du paiement de sa cotisation à la CFDT depuis au moins 6 mois continus. L'inscription au fichier national attestera de l'adhésion.

Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits. Tout adhérent en retard de cotisation de 3 mois



au moment de l'intervention de la CNAS perd, de ce fait, les droits acquis.

Le syndicat en retard dans le paiement de ses cotisations au SCPVC doit régulariser sa situation avant de pouvoir bénéficier ou faire bénéficier ses adhérents des prestations prévues.

Un syndicat ayant souscrit un contrat Service + ou PACSY sera considéré comme à jour de ses cotisations. Le refus éventuel de souscrire à l'un ou l'autre de ses contrats a pour conséquence de suspendre le versement des prestations CNAS jusqu'à la régularisation par le syndicat.

Les autres services de la CNAS

1) Soutien juridique : La CNAS apporte une aide financière pour mener à bien une procédure juridique :

- pour la défense ou l'extension du droit syndical,
- pour défendre un intérêt général ou collectif,
- pour soutenir un adhérent amené à défendre ses droits dans les domaines du droit du travail, de la formation professionnelle et de la protection sociale.

2) Aide aux victimes de la répression patronale en raison d'activités syndicales :

Un militant mis à pied ou licencié pour actions syndicales peut bénéficier d'une aide financière et si besoin d'un soutien au reclassement professionnel.

3) Assurance militants :

La CNAS a souscrit un contrat d'assurance pour couvrir les militants victimes d'un accident corporel dans l'exercice de leurs responsabilités syndicales ou au cours de déplacements quand ces accidents ne sont pas reconnus par la sécurité sociale au titre de l'accident du travail ou accident de trajet. Des indemnités sont versées en cas de perte de salaire, d'invalidité

permanente ou en cas de décès consécutifs à l'accident.

Des infos plus complètes figurent dans le guide du trésorier qu'a reçu chaque syndicat.

Deux nouvelles interventions sont prévues dans le texte mis au débat du congrès :

- Branche action : contribution au financement d'actions revendicatives innovantes de fédération et de région. Elle ne peut être utilisée par la confédération.
- Assurance professionnelle des adhérents : la CNAS assurerait les frais de défense des adhérents poursuivis à titre pénal dans le cadre de leur activité professionnelle.

VOTRE SANTÉ N'EST PAS UN COMMERCE



ÊTES-VOUS SÛR D'AVOIR UNE VRAIE MUTUELLE ?

Parce que la Mutualité française sait que, pour une protection efficace des personnes, rien ne remplacera jamais la solidarité...

Parce que laisser les problèmes de santé à la merci des seules règles du marché et du profit est lourd de conséquences pour des millions de familles ...

Parce que 30 millions de Français lui font confiance..., ses mutuelles, fortes de l'éthique et des valeurs du mouvement mutualiste, développent entraide et prévoyance dans le respect du Code de la Mutualité. Elles sont à but non lucratif. C'est en cela qu'elles sont de vraies mutuelles et qu'elles se distinguent fondamentalement des compagnies d'assurance commerciales.

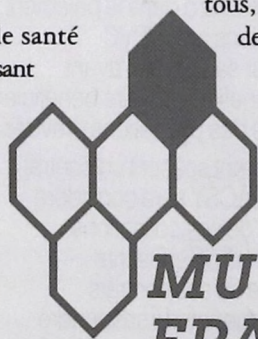
Devenue un acteur incontournable de santé publique, la Mutualité française, le plus puissant mouvement social du pays, œuvre pour la modernisation de notre système de santé et de protection sociale.

Ses mutuelles exercent un rôle capital dans 3 domaines :

- les remboursements complémentaires à la Sécurité Sociale mis en place dans le cadre de régime de prévoyance et de frais de santé à adhésion obligatoire ou volontaire,
- la gestion de nombreux établissements mutualistes : hôpitaux, centres de santé, pharmacies, centres d'optique, cabinets dentaires, maisons de retraite, centres d'accueil pour personnes handicapées, ...
- la diffusion de prestations de prévoyance : épargne, complément retraite et protection.

FAITES CONFIANCE À DE VRAIES MUTUELLES, celles qui permettent l'accès à des soins de qualité pour tous, le développement du tiers payant, la promotion des médicaments génériques...

Ces vraies mutuelles sont reconnaissables à leur logo caractéristique qu'elles sont les seules à pouvoir utiliser.



**MUTUALITÉ
FRANÇAISE**

Mutualité française TE 59003 75719 Paris cedex 15

L'UIMM PREND LES SALAIRES EN OTAGE CONTRE LA LOI SUR LES 35 H

Le 23 décembre 1997, l'UIMM a refusé de négocier sur les minima conventionnels des ingénieurs et cadres de la métallurgie en prétextant de « l'incertitude que le projet de loi sur les 35 heures introduit dans la négociation salariale annuelle ». Développant argument d'un vide de garanties conventionnelles (qui n'a aucun fondement juridique comme le montre l'encadré), l'UIMM a entraîné la CGC et FO à signer un avenant portant reconduction du barème des minima 1997 et donc gel de ces minima et qui, de plus, validait la démarche dogmatique de l'UIMM contre la loi relative à la réduction du temps de travail.

De son côté, la FGMM a rappelé son attachement à concrétiser par la voie contractuelle entre partenaires sociaux à tous les niveaux, les perspectives ouvertes par les conclusions de la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail du 10 octobre 1997.

La CFDT a souligné que les ingénieurs et cadres sont concernés au même titre que les autres salariés par des négociations sur le temps de travail. Les dérives constatées sur l'utilisation de la notion de forfait et les procédures contentieuses en cours avec l'Inspection du Travail montrent la nécessité

d'aborder le problème du forfait et de trouver un cadre conventionnel permettant de mettre fin à ces dérives et de faire bénéficier les ingénieurs et cadres des mesures de réduction du temps de travail. La FGMM s'est indignée de la position dogmatique de l'UIMM qui prend en otage les ingénieurs et cadres dans un affrontement avec le pouvoir politique régulièrement élu. Elle a souligné qu'un gel des minima ne ferait qu'aggraver l'écart entre les minima conventionnels et les salaires réels et a rappelé ses deux objectifs dans la négociation annuelle sur ces minima conventionnels : maintien du pouvoir d'achat des minima et rattrapage progressif de l'écart avec les salaires réels.

Les ingénieurs et cadres ne sont pas seuls concernés car l'UIMM a préconisé le même blocage à ses chambres territoriales pour les négociations sur les minima des autres catégories.

La FGMM appelle donc ses équipes syndicales, ses adhérents et les salariés à réagir auprès des directions d'entreprises et des chambres patronales territoriales en dénonçant cette situation et en demandant la reprise des négociations salariales.

Les accords sur les minima conçus pour une année « N » (par exemple 1997) sont des accords collectifs de travail conclus pour une durée déterminée et, par conséquent, soumis à l'article L. 132-6 du code du travail qui précise « qu'à défaut de stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée ». Ces dispositions sont confirmées par la jurisprudence (arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation des 26 mai 1986 et 25 janvier 1994). En l'absence d'accord pour l'année « N + 1 » (1998 dans l'exemple), les barèmes des salaires minima pour l'année « N » sont donc tacitement reconduits pour l'année « N + 1 » sans que la conclusion d'un avenant ne soit nécessaire. La démarche de l'UIMM a donc bien un caractère politique dont FO et la CGC se sont faits les complices.

FORMATION SYNDICALE

Quelques sessions extraites du plan de formation syndicale de la FGMM. Il est disponible dans votre UMMx et à la FGMM (B. YOU, R. ANSART).

Développement dans les grands établissements

Public : Militants de sections syndicales d'établissements de plus de 1 000 salariés.

Objectifs : Réfléchir aux spécificités de la syndicalisation dans les grands établissements et acquisition des outils nécessaires.

Durée : 3 jours.

Date : Du 11 au 13 mars 1998 ou du 14 au 16 octobre 1998.

Lieu : Bierville.

Mandatés dans les conseils paritaires de perfectionnement (C.P.P.) de CFAI

Public : Militants mandatés CFDT dans les conseils

Objectifs : Connaître le cadre et les outils de l'apprentissage. Connaître les rôles et moyens des C.P.P.

Dresser un bilan du fonctionnement et des résultats des C.P.P. représentés et leurs objectifs d'action

Date : 20 mars 98.

Durée : 1 jour.

Lieu : Paris/FGMM.

Formation de nouveaux Responsables Développement-Structuration de syndicat ou d'UMM

Public : Militants (es) ayant en charge le développement et la structuration dans son UMM ou son syndicat.

Objectifs : Permettre à nos Responsables ayant en charge le développement et la structuration dans les UMM ou les syndicats de leur donner les outils nécessaires pour leur permettre d'intervenir dans ce domaine.

Durée : 3 jours.

Dates : 5/6/7 mai 98.

Lieu : Bierville.

Une question sur la formation professionnelle et les qualifications ?

- Quels accès ont les salariés à la formation professionnelle ?
- Comment mettre en œuvre le capital de temps de formation dans l'entreprise ?
- Quelles sont les conditions d'accueil de jeunes en formation dans les entreprises ?
- Quelles sont les différents modes de certification permettant de reconnaître à un salarié ou un jeune la qualification acquise ?
- Quel accès à la formation pour les demandeurs d'emploi ?
- Quelle intervention du Comité d'Entreprise ?

La réponse est dans le guide FGMM formation - qualification

Près de 200 pages d'informations, de conseils, de fiches, de références aux textes légaux ou conventionnels, qui seront régulièrement et gratuitement mises à jour.

350 francs seulement pour les adhérents CFDT
(500 francs pour les Comités d'Entreprises) :

Un outil indispensable pour tous les syndicats, toutes les sections syndicales pour que la formation ne reste pas seulement le domaine de quelques spécialistes mais soit un axe revendicatif et de travail syndical comme les autres.

Alors remplissez dès maintenant le bon de commande ci-dessous.

BULLETIN D'ABONNEMENT

**Guide pratique FGMM - CFDT Formation - Qualification
à retourner accompagné du règlement par chèque à l'ordre
de FGMM-CFDT à :**

**FGMM-CFDT (à l'attention de Michel CHARBONNIER)
49, avenue Simon-Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19**

NOM, Prénom (ou raison sociale) :

Adresse :

Code postal : Commune :

Nom de l'entreprise :

Numéro de département d'implantation :

Abonnement au tarif préférentiel adhérent CFDT ☐ 350 F

Abonnement au tarif normal ☐ 500 F

Sommaire

3 Editorial

4 La RTT sauve des emplois chez ETG grâce à la CFDT

5 Le 10 octobre deviendra une date importante pour l'emploi si...

6 ARPE Génération 40 : accord reconduit

7-10 Répartition des responsabilités du Secrétariat National

11-12 Conseil national confédéral: 20 au 22 janvier 1998

13 La caisse de grève : un droit des adhérents CFDT

15 L'UIMM prend les salaires en otage contre la loi sur les 35 heures

BULLETIN DU MILITANT FGMM-CFDT

Rédaction, diffusion, administration :
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris CEDEX 19
Tél. 01 44 52 20 20

Le directeur de la publication :
Bernard ROUSSELET

Composition et impression :
EST-IMPRIMERIE
ZAC. Tournebride
57 160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement : 285 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1 163