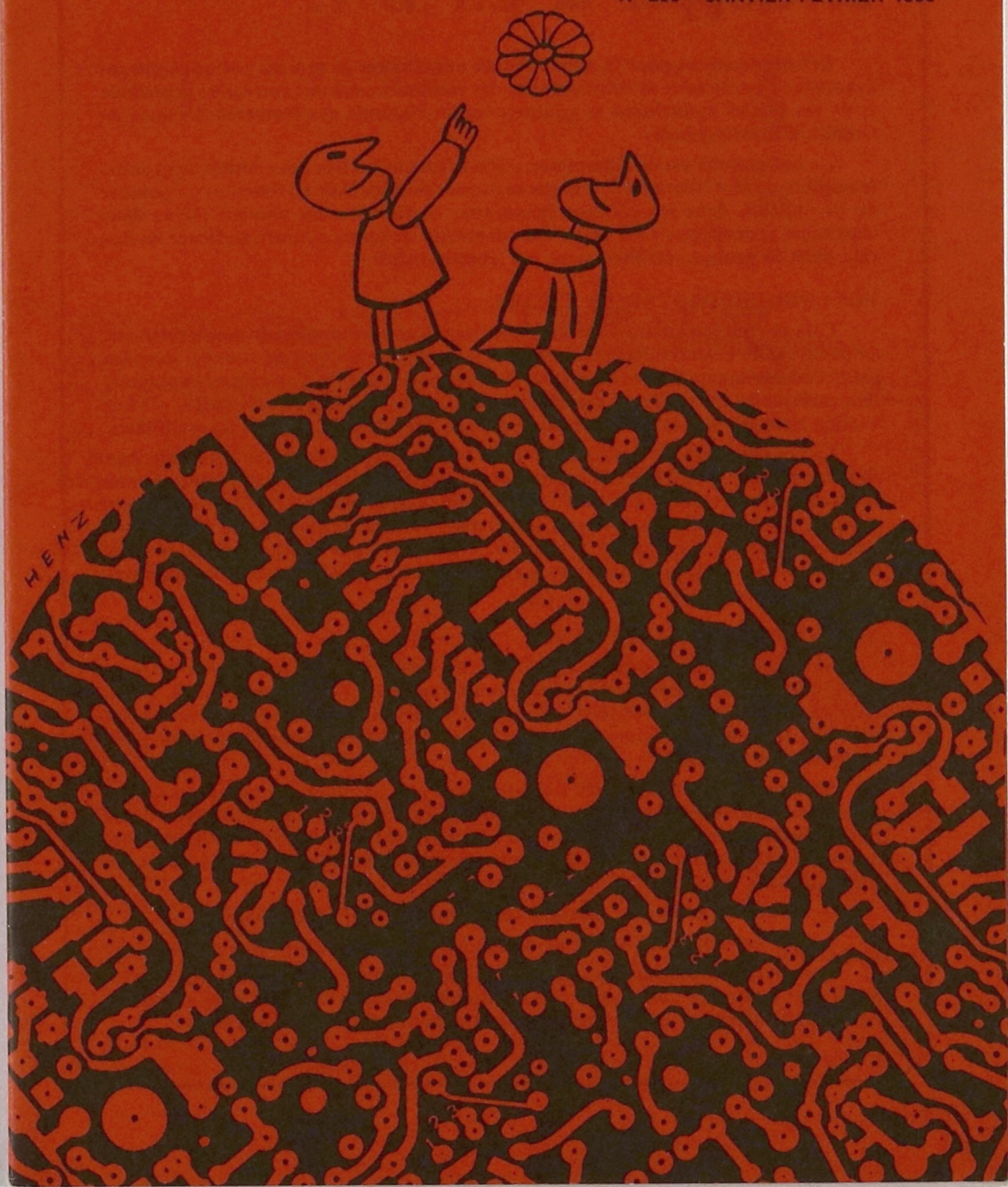


FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 263 - JANVIER-FÉVRIER 1983



Dans la métallurgie, développer la C.F.D.T.

Les négociations pour la mise en place des comités de groupe ont au moins un avantage ; c'est de faire la liste complète des établissements de l'entreprise principale et de ses filiales constituant le groupe avec les résultats des dernières élections de Comité d'Etablissement.

Le but premier est de déterminer, selon la loi qui institue ces comités de groupe, le nombre de représentants de chaque organisation syndicale en fonction du nombre de travailleurs dans les collèges électoraux, en fonction du nombre d'élus dans chacun de ces collèges. Cela permet, évidemment de mesurer notre audience électorale dans le groupe, établissement par établissement.

VOULOIR IMPLANTER LA C.F.D.T.

Cela devrait permettre d'établir dans chaque groupe un plan de développement de la C.F.D.T. Les premiers recensements faits montrent que c'est souvent dans les petits établissements filiales de grands groupes que la C.F.D.T. n'est pas implantée. Par exemple la C.F.D.T. est majoritaire aux C.C.E. de THOMSON (BRANDT et C.S.F.) mais devient minoritaire sur le groupe THOMSON avec toutes ses filiales.

La connaissance de la situation réelle de notre représentativité électorale doit confirmer notre volonté de nous développer, en créant des sections syndicales dans les établissements où la C.F.D.T. est absente. Les inters C.F.D.T. doivent donc avoir la volonté politique d'élargir leur action au-delà du noyau que forment les établissements de l'entreprise principale. Cela passe par une coordination plus étroite entre les Unions Métaux, les syndicats d'une part et les inters, coordinations de groupe d'autre part.

VOULOIR PLUS D'ADHÉRENTS

Si nous sommes militants C.F.D.T. c'est que nous pensons que ses orientations, que la pratique syndicale de ses organisations (S.S.E., syndicats, inters, U.M., etc.) en font le meilleur outil d'action pour les travailleurs. Les droits nouveaux ouvrent des possibilités nouvelles mais aussi des nouvelles responsabilités pour l'organisation syndicale.

Si le droit d'expression des travailleurs se met en place par groupes « homogènes » de 20 à 30, quelle meilleure présence de la C.F.D.T. qu'une présence naturelle ? Plutôt qu'un observateur syndical (délégué par exemple) extérieur au groupe, ne vaut-il pas mieux que la C.F.D.T. soit présente par des adhérents travaillant tous les jours dans le secteur ? Cela amène une double exigence :

- avoir des adhérents partout, dans tous les services et ateliers ;
- que ces adhérents soient en liaison avec la section syndicale, soient actifs.

Renouveler la pratique syndicale de la section syndicale avec plus d'adhérents actifs c'est le passage obligé pour que les orientations de la C.F.D.T. se construisent démocratiquement et que les travailleurs les partagent majoritairement.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES: ÉVOLUTION

L'INTÉGRATION DE L'I.R.C.A.C.I.M. DANS L'A.G.I.R.C.

La négociation, engagée le 14 janvier 1982, entre l'A.G.I.R.C. et l'I.R.C.A.C.I.M. pour l'intégration de ce dernier régime dans l'A.G.I.R.C., a été prématurément close, après 2 rencontres seulement par la Commission Paritaire du Régime des Cadres qui a pris l'initiative de soumettre aux deux partenaires un projet de protocole d'accord pour l'intégration de l'I.R.C.A.C.I.M. dans l'A.G.I.R.C. A la suite de cette décision qu'ils ont estimé précipitée, les administrateurs C.F.D.T. de l'I.R.C.A.C.I.M. ont protesté, car ils estimaient que les négociations n'étaient pas terminées. Notamment l'important problème de la représentation de l'ex-population I.R.C.A.C.I.M. dans les instances de l'A.G.I.R.C., à tous les niveaux, n'avait pas été débattu au fond; de même la date du 1^{er} janvier 1984 prévue pour l'intégration n'avait jamais été évoquée.

Toutefois, ce projet ayant été adopté par le Conseil d'Administration de l'A.G.I.R.C., il était donc soumis, ensuite, au Conseil d'Administration de l'I.R.C.A.C.I.M. où il était, également, adopté à l'unanimité par le collège patronal et à la majorité par le collège participant: C.G.C., F.O. et C.F.T.C., se prononçant pour. Les administrateurs C.F.D.T. et C.G.T. ont refusé de participer au vote et ont voulu laisser les membres de l'Assemblée Générale, qui devaient ratifier la décision du Conseil, prendre une décision.

L'analyse C.F.D.T. du protocole d'intégration :

Réunis pendant 3 jours, les membres C.F.D.T. de l'Assemblée Générale de l'I.R.C.A.C.I.M. ont donc examiné le protocole. Ils y ont relevé un certain nombre de points positifs :

- le maintien et la transposition, dans le nouvel « article 36 » de l'A.G.I.R.C., du système de cotisation de l'I.R.C.A.C.I.M. avec forfait;

- la majoration de 10 %, au titre de l'ancienneté, des points de tous les cotisants à l'I.R.C.A.C.I.M., le jour de l'intégration. Cette majoration sera portée à 13 % pour ceux qui, à ce moment-là, rempliront les conditions pour bénéficier de la majoration d'ancienneté;

- le sort des actuels « articles 36 » de l'A.G.I.R.C. va être amélioré;

- enfin, une solution satisfaisante est apportée au problème des V-2 de la métallurgie.

En face de cela, certains points moins positifs, sont relevés :

- dans certains cas, la majoration d'ancienneté de 13 % sera insuffisante, notamment pour ceux auxquels il reste plus de 5 ans de carrière à accomplir;

• nous n'avons aucune garantie de représentation effective, en dépit de la perspective de mise en place d'élections démocratiques, à la représentation proportionnelle, sur liste syndicales, dans les seules caisses A.G.I.R.C. recevant un apport relativement important d'effectifs I.R.C.A.C.I.M. Cette formule vague ne règle pas forcément la mise en place obligatoire d'élections dans toutes les caisses A.G.I.R.C., car il y en a 58 en tout et une dizaine seulement seront concernées par de la population I.R.C.A.C.I.M.

Les « articles 36 » représentent 25 % de la population A.G.I.R.C.

Rappelons les derniers chiffres publiés :	
A.G.I.R.C. :	
participants et allocataires (art. 4 et 4 bis)	2 119 645
participants et allocataires (art. 36)	429 776
TOTAL	2 549 421
I.R.C.A.C.I.M. :	
participants et allocataires	248 986

C'est-à-dire qu'après l'intégration, les nouveaux « articles 36 » (actuels « articles 36 + I.R.C.A.C.I.M. représenteront 25 % de la population totale A.G.I.R.C. D'où notre demande d'une représentation proportionnelle à cet effectif, à tous les niveaux de l'A.G.I.R.C., représentation qui, selon nous, ne peut être assurée que par l'institution d'un collège séparé « articles 36 » dans les élections à mettre en place.

C'est donc ce problème de représentation qui a amené les membres C.F.D.T. de l'Assemblée Générale, à prendre la décision de se prononcer contre le projet actuel de protocole d'accord d'intégration.

A l'Assemblée Générale, la délégation C.F.D.T. a exposé qu'elle était favorable à l'intégration dont elle a souligné les aspects positifs. Mais, rappelant le combat qu'elle avait mené à l'intérieur de l'I.R.C.A.C.I.M. pour imposer une démocratisation de ce

Régime, elle déclare ne pouvoir accepter de voir disparaître nos possibilités d'interventions sur les questions qui nous concernent : valeur du point, salaire de référence, taux d'appel des cotisations... En conséquence, elle demande que les négociations avec l'A.G.I.R.C. soient reprises, afin d'aboutir à un projet plus précis concernant la mise en place des futures élections.

Finalement, l'Assemblée générale se prononce. Le protocole d'accord n'est adopté que par 55 % des mandats des participants. 44 % se prononcent contre (C.F.D.T., C.G.T. et quelques dissidents C.G.C. et F.O.). Il y a 1 % d'abstentions. Plus surprenant, le collège patronal ne l'adopte qu'avec à peine plus de 84 % des mandats. Il y a eu 11,5 % de votes négatifs et 4 % d'abstentions. Quoiqu'il en soit, le protocole est adopté. Il a été signé le 19 octobre.

D'ici le 1^{er} janvier 1984, il reste donc à examiner toutes les mesures administratives, techniques et financières nécessaires pour réaliser l'intégration. L'I.R.C.A.C.I.M. aura à réaliser toutes les opérations juridiques pour s'intégrer dans l'A.G.I.R.C. Et l'A.G.I.R.C. devra prendre des dispositions pour mettre en place des élections.

En ce qui nous concerne, nous continuerons la lutte pour obtenir dans les nouvelles instances, toute la place qui doit nous revenir.

Le problème des niveaux V-2 de la métallurgie :

Parallèlement à la conclusion de ce protocole d'accord, a été résolu le problème des V-2 de la métallurgie. Rappelons brièvement l'origine de ce problème :

— lors de la mise en place, en 1976, des nouvelles classifications de la métallurgie, la Commission Paritaire de Retraite des Cadres a modifié le seuil d'accueil des « articles 4 bis » de l'A.G.I.R.C. plus connus sous la dénomination « d'Assimilés Cadres ». Dans l'ancienne classification Parodi, dont le point de départ était le coefficient 100, on accédait à l'A.G.I.R.C., au titre de « l'article 4 bis », à partir du coefficient 300. Dans les nouvelles classifications, ce seuil a été fixé à

335, ce qui correspond au niveau V-2. Dans les entreprises où il y avait des cotisants I.R.C.A.C.I.M., beaucoup de travailleurs classés antérieurement au coefficient Parodi 290, se trouvent placés au niveau V-2 des nouvelles classifications. Ils passent alors, dans la majorité des cas, d'une cotisation de 12 % de T2 + un forfait de 2,65 % du plafond Sécurité sociale, à l'I.R.C.A.C.I.M., à une seule cotisation de 16 % de T2 sans forfait à l'A.G.I.R.C. Pour arriver à atteindre le même montant de cotisation, donc de droits retraite, à l'A.G.I.R.C., il est donc nécessaire que la différence de cotisation de 4 % en plus sur T2 représente au moins la perte du forfait. Cette condition ne se trouve remplie que si le salaire brut annuel atteint 1,66 fois le niveau du plafond Sécurité sociale. Pratiquement, aucun V-2 n'atteint ce niveau de salaire, la promotion à ce niveau entraîne donc automatiquement une diminution des droits retraite.

Dès 1976, les administrateurs C.F.D.T. de l'I.R.C.A.C.I.M., où ils étaient majoritaires, protestèrent auprès de la Commission Paritaire du Régime de Retraite des Cadres et obtinrent que, pendant une période qui se terminait le 28 février 1977, les promus au niveau V-2 puissent opter pour continuer de cotiser à l'I.R.C.A.C.I.M., sauvegardant ainsi leurs droits retraite (quelques milliers en ont profité). Mais passé cette date, plus de choix possible. Aussi, n'avons nous cessé de protester, de demander à chaque réunion du Conseil d'Administration et à chaque Assemblée générale de l'I.R.C.A.C.I.M., qu'une solution soit trouvée au problème des V-2. Il a fallu l'ouverture de négociations entre l'I.R.C.A.C.I.M. et l'A.G.I.R.C. en janvier 1982 pour que soit proposée l'institution d'une garantie de cotisations facultatives pour les « articles 4 et 4 bis ». La C.F.D.T. a aussitôt demandé que cette garantie de cotisations devienne obligatoire pour les entreprises de la métallurgie et qu'elle soit établie sur le taux le plus élevé, 12 % de T2 + 2,65 % du plafond Sécurité sociale, c'est-à-dire les conditions maximum de l'I.R.C.A.C.I.M. Mais l'A.G.I.R.C. étant un régime inter-professionnel ne peut prendre de dispositions particulières vis-à-vis d'une branche donnée.

La négociation avec l'U.I.M.M. et l'accord du 22 novembre 82 :

Nous nous sommes alors tournés vers l'U.I.M.M. qui a finalement accepté d'en discuter. Une réunion paritaire entre l'U.I.M.M. et les fédérations syndicales de la métallurgie s'est donc tenue le 27 octobre et a abouti, le 22 novembre, à un accord national dont vous trouverez le texte ci-après.

Cet accord, qui prendra effet le 1^{er} janvier 1984, aura les conséquences suivantes :

Dans les entreprises adhérant à l'I.R.C.A.C.I.M., sera instituée **obligatoirement** une garantie de cotisation pour les « articles 4 et 4 bis » de l'A.G.I.R.C. dans les conditions suivantes :

- si l'entreprise cotise à 12 % à l'I.R.C.A.C.I.M. (75 % des cas), la garantie de cotisation sera de 12 % de T2 + 2,65 % du plafond Sécurité sociale. Ainsi, les V-2, mais aussi la plupart des V-3 et même certains cadres, en résumé tous ceux dont le salaire brut annuel sera inférieur à 1,66 fois le plafond Sécurité sociale, s'ils cotisent à 16 %, verseront un rappel de cotisation dont 33 % sera à leur charge et 66 % à la charge de l'entreprise. Cela leur assurera un niveau de cotisation, donc de droits retraite, égal à celui qu'ils auraient eu en cotisant à l'I.R.C.A.C.I.M. ;

- si l'entreprise cotise à 10 % à l'I.R.C.A.C.I.M. (12,5 % des cas), la garantie de cotisation sera de 12 % de T2 + 1,76 % du plafond Sécurité sociale. Mais il est recommandé que ce taux soit porté à 2,65 % (article 1^{er}) ;

- si l'entreprise cotise à 8 % à l'I.R.C.A.C.I.M. (12,5 % des cas), la garantie de cotisation sera de 12 % de T2 + 1,76 % du plafond Sécurité sociale. Toutefois, l'entreprise aura la possibilité d'adopter le taux de 2,65 %.

Dans ces 2 derniers cas, en cas de relèvement de taux qui ne peut plus maintenant se faire qu'au taux minimum de 12 %, la garantie de cotisation passera obligatoirement à 12 % de T2 + 2,65 % du plafond Sécurité sociale.

Dans les entreprises métallurgie qui n'adhèrent pas à l'I.R.C.A.C.I.M. et où le problème des V-2 ne se pose pas dans les mêmes termes, il est possible d'adopter ce système de garantie de cotisations (article 4). Aux sections syndicales d'étudier la situation retraite de l'entreprise et de revendiquer, éventuellement l'application de cette mesure qui améliorera la situation retraite.

Voilà un combat de 6 années qui se termine à notre satisfaction à peu près complète, à cela près que nous n'avons pas pu obtenir que le taux de 2,65 % devienne un taux unique comme nous le demandions également depuis plusieurs années. Mais, cet accord national marque une étape importante vers ce que nous souhaitons.

Reste un problème important que la C.F.D.T. a déjà soulevé, celui du rattrapage du passé depuis 1976. Comment prévoir le rachat des droits retraite perdus depuis 1976 par les V-2 et, pourquoi pas, par les V-3 et certains cadres? Faut-il en faire une obligation générale? Dans ce cas, il sera pratiquement impossible de retrouver tous ceux qui se sont trouvés dans cette situation depuis 1976.

Faut-il en faire une obligation par entreprise? tous les intéressés sont-ils prêts à payer ce rachat?

Faut-il en ouvrir la possibilité pour ceux qui le souhaitent? La solution n'est pas simple. Aussi, est-il souhaitable que les sections syndicales réfléchissent et nous fassent part de leurs idées. Nous pourrions alors essayer d'obtenir un premier avenant à cet accord national du 22 novembre 1982.

ACCORD NATIONAL DU 22 NOVEMBRE 1982

L'Union des industries métallurgiques et minières, d'une part,

Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Considérant le protocole d'accord du 19 octobre 1982, définissant les modalités d'intégration, le 1^{er} janvier 1984 du régime de L'I.R.C.A.C.I.M. dans le régime de retraites des cadres créé par la convention collective nationale du 14 mars 1947,

Considérant qu'en application de ce protocole, les participants de l'I.R.C.A.C.I.M. deviendront des participants du régime des cadres au titre de l'article 36 de l'annexe I à ladite convention, en gardant leur système de cotisation antérieur qui, dans tous les cas, comporte, en plus de la cotisation en pourcentage sur la tranche des salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale (1) une cotisation fixe dénommée forfait,

Considérant qu'en cas de promotion d'un participant I.R.C.A.C.I.M., devenu participant article 36, l'amenant à relever de l'article 4 bis ou de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 au titre desquels le forfait ne sera plus versé, il convient d'éviter qu'intervienne une diminution sensible du montant des cotisations versées au régime des cadres pour le compte de l'intéressé et, donc, de ses droits futurs,

Considérant les dispositions du chapitre II du protocole du 19 octobre 1982 prévoyant la possibilité d'adopter, au sein des entreprises ou d'un secteur professionnel, pour les bénéficiaires des articles 4 et 4 bis, une garantie de cotisation fixée à 1,76 % de P + 12 % de T2 ou 2,65 % de P + 12 % de T2, ces dispositions devant être introduites dans la convention collective du 14 mars 1947 par voie d'avenant,

Considérant que la nouvelle garantie ainsi créée conduira l'entreprise l'ayant adoptée à vérifier que le montant des cotisations versées pour chaque bénéficiaire concerné en application du taux de cotisation en vigueur dans ladite entreprise est au moins égal à celui calculé sur la base de la garantie et, s'il n'en est pas ainsi, à verser un complément de cotisation à concurrence de ce dernier montant,

Adoptent les dispositions suivantes :

Article 1^{er} :

Les entreprises adhérant à l'I.R.C.A.C.I.M. le 31 décembre 1983 seront tenues d'adopter, à effet du 1^{er} janvier 1984, pour leurs agents définis aux articles 4 et 4 bis de la

(1) Dans le présent texte, le plafond de Sécurité sociale sera désigné par P et la tranche de salaire le dépassant par T 2.

convention collective nationale du 14 mars 1947, la garantie de cotisation prévue par celle-ci dans les conditions suivantes :

— les entreprises dont le taux de cotisation à l'I.R.C.A.C.I.M. sur T2 est de 12 % devront adopter la garantie de 2,65 % de P + 12 % de T2,

— les entreprises dont le taux de cotisation à l'I.R.C.A.C.I.M. sur T2 est de 8 % ou 10 % devront au moins adopter la garantie de 1,76 % de P + 12 % de T2, étant bien entendu qu'elles ont la possibilité de substituer à cette garantie celle de 2,65 % de P + 12 % de T2 dans les conditions prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947; cette seconde option est recommandée aux entreprises cotisant au taux de 10 % dont la situation économique le permet.

Article 2 :

Dans le cas où, postérieurement à l'intégration, une entreprise adhérant à l'I.R.C.A.C.I.M., le 31 décembre 1983, au taux de 10 %, viendrait à relever son taux de cotisation pour les participants en cause devenus des participants article 36, elle sera tenue de remplacer la garantie de 1,76 % de P + 12 % de T2 par celle de 2,65 % de P + 12 % de T2 dans la mesure où cette dernière n'aura pas déjà été retenue.

Il en sera de même pour les entreprises adhérant à l'I.R.C.A.C.I.M. le 31 décembre 1983 au taux de 8 % qui, postérieurement à l'intégration, adopteraient le taux de 12 % assorti du forfait de 2,65 % de P.

Article 3 :

Les entreprises visées à l'article 1^{er} ci-dessus au sein desquelles, pour les bénéficiaires des articles 4 et 4 bis, s'applique encore la garantie de l'avenant A 17 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sont, quel que soit leur taux de cotisation à l'I.R.C.A.C.I.M., exclues des obligations prévues ci-dessus aux articles 1 et 2.

Les entreprises en cause auront la possibilité de substituer les nouvelles garanties à celle de l'avenant A 17, dans les conditions prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947 et en respectant les dispositions des articles 1 et 2 ci-dessus.

Cette substitution est obligatoire dans le cas où, postérieurement à l'intégration, l'entreprise serait amenée, pour les participants I.R.C.A.C.I.M., devenus des participants article 36, à remplacer le système de cotisation comportant un taux sur T2 et un forfait par un système de cotisation ne comportant qu'un taux sur T2, la substitution prenant alors effet à la date de modification du système de cotisation. En outre, dans ce cas, la garantie prévue par le protocole d'accord du 19 octobre 1982 devra obligatoirement être étendue, à la même date, aux participants article 36.

Article 4 :

Les parties signataires constatent que l'introduction, à effet du 1^{er} janvier 1984 dans la convention collective nationale du 14 mars 1947, des garanties de cotisation prévues au chapitre II du protocole d'accord du 19 octobre 1982, donnera à toutes les entreprises des métaux, la faculté de les adopter. Elles constatent également l'intérêt de ces garanties qui permettront d'assurer aux bénéficiaires du régime des cadres un minimum de cotisation et, par suite, de droits dans ce régime.

Elles conviennent qu'en temps utile, l'U.I.M.M. informera les entreprises adhérentes de la création de ces garanties et de leur intérêt.

Article 5 :

Le présent accord national, établi conformément à l'article L 132-2 du code du travail, est fait en un nombre d'exemplaires suffisant pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat — greffe du conseil de prud'hommes de PARIS dans les conditions prévues par l'article 132.10 du code du travail.

Fait à PARIS, le 22 novembre 1982.

Dans le cadre de cet article, il n'est pas possible de donner tous les détails sur les conséquences de l'intégration de l'I.R.C.A.C.I.M. dans l'A.G.I.R.C. et de la garantie de cotisation. Un F.G.M.-INFO spécial I.R.C.A.C.I.M. plus détaillé est à la disposition des sections syndicales intéressées. Il peut être demandé à la F.G.M.

QUI GOUVERNE LES GROUPES INDUSTRIELS ?

Michel BAUER et Elie COHEN

THÈSE

1) Notion de groupe industriel et impact sur la société

L'entreprise dépendante d'un des grands groupes industriels n'est qu'un maillon du groupe. Elle n'a d'existence que par rapport au groupe industriel.

Les groupes industriels sont très différents les uns des autres, mais leurs stratégies originales mettent en œuvre 4 dimensions toujours présentes :

- **les savoirs techniques et scientifiques** permettent de transformer modes de production et biens fabriqués ;
- **le contrôle de la demande** ou encerclement des consommateurs ;
- **la captation de l'effort public** : ex. : Gervais-Danone et les produits frais constamment créés et renouvelés ; P.A.M. et sa diversification dans toutes les sortes de tuyaux pour mieux imposer la fonte, notamment par la capacité des groupes industriels à s'inscrire dans d'éventuels projets étatiques volontaristes : les « plans » (calcul, microélectronique...), les secteurs stratégiques (biotechnologie, métaux nouveaux...) ;
- **la ressource financière autonome** due aux profits d'exploitation majorés des rentes de l'innovation, mais aussi de l'entente et de la proximité de l'Etat.

Or, le groupe industriel ne s'inscrit pas dans un jeu économique donné, il le fabrique en définissant la nature de ses activités et les règles du jeu économique.

Le groupe industriel transforme les conditions de la vie sociale sans avoir l'air d'y toucher, mais ce sont les groupes industriels qui ont façonné le mode de vie actuel, par les produits créés, sélectionnés et imposés : les groupes industriels ont produit la consommation.

Et l'accélération du mouvement de concentration industrielle depuis 20 ans a radicalisé les transformations de notre société. D'ailleurs, la naissance des mouvements de consommateurs, d'écologistes, etc., la résurgence de l'expérimentation sociale sont des réponses à ce poids des groupes industriels sur la société.

2) Le pouvoir dans le groupe industriel : le capitalisme oligarchique

Cette concentration de pouvoir économique et social du groupe industriel, rend essentiellement la question des conditions d'accès au système dirigeant.

L'exercice de ce pouvoir est monopolisé par un « gouvernement privé », qui a réussi à s'affranchir des détenteurs du capital (fussent-ils grandes familles possédantes ou même importantes banques d'affaires) comme de la technocratie des ingénieurs et cadres (dominée par un jeu incessant de négociations partielles).

Une nouvelle technologie sociale de la domination a été inventée dans les groupes industriels qui les distingue radicalement du modèle bureaucratique.

Le renouvellement des membres de ce gouvernement privé du groupe industriel se réalise par **un triple processus de sélection** :

- une sélection universitaire : grands corps, grandes écoles (déjà signifiant sur le plan social) ;
- une sélection par les appareils d'Etat ;
- une sélection par les dirigeants du groupe industriel dans la haute fonction publique au cours de négociations entre Etat et groupe ;

puis, par une socialisation assez lente au sein du système dirigeant du groupe industriel par une suite de responsabilités permettant l'emprise sur les systèmes du pouvoir interne. L'impunité des dirigeants du groupe industriel reste totale tant qu'ils articulent trois conditions :

- l'affranchissement du système de contrôle extérieur ;
- la domination des enjeux internes ;
- le monopole de la définition des stratégies du groupe. Et donc, il n'y a pas de sanction d'un pari industriel perdu...

Analyse de passages importants

Chapitre V - Pouvoir de la propriété et appropriation du pouvoir : le gouvernement privé du groupe industriel, ou quels sont les acteurs sociaux qui exercent le pouvoir industriel et participent ainsi de façon privilégiée à l'action de transformation de la Société ?

Il n'est pas possible d'inférer des choix de la politique industrielle d'un type de propriété ou même la plus ou moins grande dispersion du capital. Seule une analyse **empirique et sur longue période** permet d'arbitrer entre un système dirigeant « possédant » (les propriétaires définissent les conditions d'accès au système dirigeant et les stratégies du groupe industriel en matière d'activités, de modes d'accumulation et de modes de développement) et un système dirigeant « affranchi » (les propriétaires ont perdu le pouvoir industriel, voire même la possibilité de choisir les dirigeants du groupe), de préciser le caractère plus ou moins déterminant d'une structure de contrôle et d'apporter alors des éléments de réponse à la relation « propriété » et « exercice du pouvoir industriel ».

Ainsi, à partir d'exemples provenant de G.D.-B.S.N. et de S.G.P.M., les auteurs montrent la capacité des dirigeants à s'affranchir des propriétaires (même quand c'est Suez) et à mettre en place les moyens de l'autocontrôle. Il s'agit d'une monopolisation du pouvoir industriel par un petit nombre de dirigeants qui peuvent être issus des propriétaires ou être de simples salariés.

Il n'est dès lors plus crucial de savoir qui détient le capital ou tout au moins totalement insuffisant pour savoir qui détient le pouvoir dans le groupe industriel.

Actualité de l'analyse pour la F.G.M.

1) La « propriété » (tel % du capital d'un groupe) est un critère insuffisant pour comprendre les mécanismes du pouvoir dans notre société : ainsi les travaux assez dogmatiques de nombreux économistes marxistes sur le capitalisme financier (ex. récent : Bertrand Bellon) sont partiels et souvent à côté de la réalité.

2) Cela renforce nos doutes quant aux vertus immédiates des nationalisations comme « contrôle social des stratégies industrielles ».

3) **Pire**, les nominations à la tête des groupes industriels « d'énarques » ou autres « corpsards » renforcent cette catégorie sociale détentrice du pouvoir (revoir l'analyse faite dans « Vouloir l'Industrie » pages 90 à 93), d'où ce sentiment actuel que rien n'a profondément changé, voire même s'est durci et renforcé.

A RENNES, PRIORITÉ AUX BAS SALAIRES

Le 16 décembre, la coordination de la Métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, organisait une manifestation devant la Chambre Patronale (METELIM). Cette action était l'aboutissement d'une consultation de 8 jours, au moyen d'une pétition, sur les revendications prioritaires en matière de salaires. L'idée force: «**PRIORITÉ AUX BAS SALAIRES**» complétée par une remise en cause de l'éventail actuel des salaires, s'est révélée très majoritairement partagée par les 31 000 métallos des 2 départements comme le dit l'appel à la manifestation :

Les salaires minimums garantis s'étalent aujourd'hui entre :

*2 779 F pour l'O.S. (S.M.I.C. : 3 517 F)
et 18 662 F pour le cadre III C.*

*Pour corriger ces inégalités criantes (94 % des ouvriers, n'ont que le S.M.I.C. comme «garantie salariale») il faut, pour la C.F.D.T., **REFONDRE COMPLÈTEMENT LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS.***

Aujourd'hui :

— 80 % des salariés (25 000 ouvriers) se partagent les 50 premiers points de la grille (entre les coefficients 140 et 190);

— 2,4 % des salariés (700 cadres) se partagent 635 points ! La C.F.D.T. a conscience que ces propositions supposent la réunion de deux conditions ; la première consistant à demander un effort tout à fait légitime aux plus hautes rémunérations et la seconde à intégrer dans les contrats de sous-traitance passés par une grande entreprise à une petite, des «clauses sociales» permettant à cette dernière d'alléger ses coûts et donc de payer correctement ses salariés.

En attendant ce rééquilibrage nécessaire de la grille, la C.F.D.T. propose sa formule de «salaire en DEUX ÉLÉMENTS», qui permet de réhausser le bas de grille sans faire l'inflation sur tout le reste de celle-ci.

L'objectif de la manifestation du 16 décembre était d'exiger une nouvelle rencontre de négociations salariales pour fixer une valeur du point qui respecte au moins l'indice I.N.S.E.E., et pour rehausser au-dessus du S.M.I.C. les 5 premiers échelons de la grille (qui resteraient au-dessous avec la proposition patronale de 19,85 F).

150 militants de l'Ille-et-Vilaine (absence du Morbihan) ont participé à cette manifestation et ont occupé **pacifiquement** la chambre patronale pendant 3 heures pour la quitter à 18 h 40 (sans cette action, la valeur du point de juin 1982, 19,30 F aurait couru, faute d'accord sur 19,85 F, jusqu'en juin 1983!).

Cette première coordination départementale, d'action, a regroupé des responsables de sections syndicales de grosses entreprises comme de toutes petites P.M.E., même si la plus forte délégation venait des entreprises de Rennes (75 % des participants).

A noter que, pour la première fois, la récente section CITROEN participait activement à cette manifestation professionnelle (30 militants).

L'objectif a été atteint puisqu'une réunion a été fixée le 1^{er} février, alors que les patrons voulaient faire courir la valeur du point jusqu'en juin 83.



L'EMPLOI :

Les structures de couverture dans lesquelles les salariés peuvent s'inscrire

Les contrats de solidarité

Les travailleurs vivent les problèmes d'emplois de façon très diverse. En effet, suivant leur secteur d'activité, leur région, leur âge, leur sexe ou leur qualification, ils bénéficient de la sécurité de l'emploi ou bien ils sont chômeurs partiels ou totaux, subventionnés différemment ; en pré-retraite dans le cadre d'une convention F.N.E. ou d'un contrat de solidarité... autant de situations très différentes les unes des autres.

Notre propos n'est pas d'affiner chaque situation ni de déterminer de manière précise la structure de couverture dans laquelle chaque salarié peut s'inscrire ; nous avons regroupé les principales données du problème des garanties afin que les militants possèdent les éléments essentiels leur permettant de répondre aux situations générales existantes dans les entreprises.

Soulignons également que les renseignements figurant dans ce dossier sont actualisés au mois de janvier 83. Il ne faut pas oublier que les négociations « assurance-chômage » doivent reprendre en 1983 et que faute d'accord, une nouvelle intervention de l'Etat ne peut être exclue.

Enfin, au moment où cette documentation vous parviendra, si nous avons voulu aborder le régime transitoire de retraite 60-65 ans, il faut avoir à l'esprit que les négociations sont toujours en cours et susceptibles d'influer sur le sens de cet article.

LE CONTRAT F.N.E. (Fonds National de l'Emploi)

Il ne s'agit pas d'un droit individuel, le système est basé sur la conclusion d'une convention entre l'entreprise et l'Etat.

C'est le Ministère du Travail qui décide entreprise par entreprise.

Le Comité d'Etablissement doit être consulté.

Age : règle générale - 56 ans 2 mois.
Exceptionnellement - 55 ans.

Montant : montant de l'allocation conventionnelle 70 % du salaire brut, si le contrat est antérieur au 1^{er} janvier 83. Si le contrat est postérieur au 1^{er} janvier 83, les taux sont de 65 % du salaire brut jusqu'au plafond S.S., 50 % du salaire brut au-dessus du plafond S.S.

Durée : Versement des prestations jusque 60 ans.

Situation à 60 ans :

a) passage en G.R. au taux de 65 % sous plafond S.S. et 50 % au-dessus, si le salarié n'a pas 150 trimestres de versement au régime S.S., dès qu'il a atteint 150 trimestres, il passe en retraite;

b) passage direct en retraite si le salarié a plus de 150 trimestres de versements au régime S.S.

Paiement : l'allocation conventionnelle est payée en totalité par l'ASSEDIC du siège de l'établissement.

Pour les travailleurs immigrés, ils pourront rentrer dans leur pays d'origine et continuer de percevoir leurs allocations F.N.E. et éventuellement la G.R.

Financement : participation financière de l'entreprise - estimation 12 %, le reste par l'U.N.E.D.I.C.

Choix de l'intéressé : 2 solutions :

A) **système ordinaire :** l'intéressé opte pour le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement (non imposable). Dans ce cas, il percevra seulement les prestations normales du régime ASSEDIC ; le comportement

des commissions paritaires ASSEDIC doit être pris en compte. Cette solution du système ordinaire est surtout valable pour les personnes plus âgées (58-59 ans par exemple) et surtout si leur ancienneté leur permet de pouvoir prétendre à une indemnité de licenciement importante ;

B) **allocation F.N.E. :** l'intéressé opte pour le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite avec au minimum l'indemnité légale de licenciement à laquelle il a droit. On lui garantit 65 % du salaire brut jusqu'au plafond S.S. et 50 % au-dessus.

CONVENTION DE PROTECTION SOCIALE DE LA SIDÉRURGIE

Convention conclue dans le cadre de la restructuration de l'industrie sidérurgique.

Elle concerne les entreprises de la sidérurgie, les sociétés ou établissements directement liés à la sidérurgie et les sociétés adhérentes à la convention.

S'inscrivant dans la réglementation de l'assurance-chômage, la convention garantit :

— 75 % du salaire brut de 50 à 55 ans,

— 70 % du salaire brut de 55 à 60 ans.

Le passage en G.R. au taux de 70 % s'effectue quel que soit le nombre de trimestres acquis au régime général.

Cette convention particulière est indépendante du F.N.E.. Elle résulte d'un accord entre l'Etat, les employeurs et les organisations syndicales signataires.

Son cadre dépasse les règles générales des conventions F.N.E. pour s'étendre à des garanties particulières assurées par les entreprises.

CONVENTIONS OU ACCORDS PARTICULIERS

Attention, s'il existe des accords entre employeurs et salariés, voire avec

les C.E. éventuellement, ces accords ne peuvent garantir des prestations ASSEDIC.

La solution qui consiste pour l'employeur à verser une somme ou un pourcentage quelconque à l'intéressé est indépendante du versement des prestations; dans ce cas, l'intéressé peut se retrouver un jour avec les seules participations de l'employeur.

Il faut obtenir un pourcentage garanti (exemple, 70 % du salaire brut), y compris les prestations ASSEDIC, mais ces accords restent rares et toujours fragiles (disparition de la société).

S'il existe une couverture plus large pour les travailleurs âgés (à compter de 52 ans et 6 mois), cette couverture est toujours soumise à l'appréciation des commissaires et les accords de prolongation ne sont pas faciles à obtenir, certaines ASSEDIC n'hésitent pas à supprimer le versement des prestations quel que soit l'âge.

Nous ne pouvons qu'insister auprès des militants pour que de telles propositions de la part des employeurs soient soumises à l'avis des Unions Métaux ou de la F.G.M. avant que toutes décisions soient prises.

LICENCIEMENT POUR RAISON ÉCONOMIQUE

La négociation entre employeurs et organisations syndicales ayant échoué, c'est l'Etat qui par décret a dû prendre des décisions concernant la réglementation du régime assurance-chômage.

Notre sujet étant plus particulièrement d'examiner les cas des travailleurs âgés, disons tout de suite que la couverture de garanties a été améliorée.

Elle reste toujours cependant assujettie à l'attitude des commissions paritaires ASSEDIC et, bien sûr, de la volonté patronale.

En voici les principes (valables au 27.11.1982) :

MONTANTS ET DURÉE DES PRESTATIONS L'ALLOCATION SPÉCIALE (A.S.P.)

Allocation de base (A.B.) :

— 1^{er} trimestre → 65 % du salaire brut + 34,05 F/jour, (mini 113,18 F par jour).

— 2^e trimestre → 60 % du salaire brut + 34,05 F/jour.

A.B. → à compter du 182^e jour → 42 % salaire brut + 34,05 F/jour, (mini 90,20 F par jour).

La durée d'indemnisation étant fonction de l'âge à la rupture du contrat de travail et de la durée de travail antérieure à la rupture, nous préférons retranscrire le tableau ci-dessous afin que vous perceviez mieux les effets dans le temps des prestations.

Attention, les temps de durées accordés au titre de l'allocation de base ne se cumulent pas avec l'A.S.P., les périodes d'indemnisation indiquées comprennent la période A.S.P.

Durées de travail exigées	Âges	Durée des droits A.B.	Limite des possibilités de prolongations A.B.
3 mois dans les 12 derniers mois	Tous âges	3 mois	néant
6 mois dans les 12 derniers mois	Tous âges	9 mois	6 mois
12 mois dans les 24 derniers mois	Moins de 50 ans	12 mois	9 mois
	50 ans et plus	21 mois	12 mois
24 mois dans les 36 derniers mois	50 ans et plus	30 mois	12 mois

ALLOCATION DE FIN DE DROIT (A.F.D.)

34,05 F, versée si la prolongation en A.B. n'a pas été accordée ou si la limite de prolongation a été atteinte.

La durée de cette allocation est fixée en fonction de l'âge et de la durée de travail ; au-delà des prolongations limitées peuvent être accordées. De plus, il existe une **durée** maximale calculée

toutes allocations confondues (droits A.S., A.B., A.F.D. et possibilités de prolongations) qui ne peut en aucun cas être dépassée. Lorsque cette limite est atteinte, le dossier est soumis au Comité de gestion du Fonds social de l'ASSEDIC qui peut accorder une ou plusieurs aides.

Les durées et les limites sont les suivantes :

Durée travail	Age	Durée droits A.F.D.	Limite prolongations A.F.D.	Durée maximale ttes allocations confondues
3 mois dans les 12 derniers mois	tous âges	—	—	3 mois
6 mois dans les 12 derniers mois	tous âges	9 mois	6 mois	21 mois
12 mois dans les 24 derniers mois	moins de 50 ans	12 mois	12 mois	30 mois
	50 ans et plus	15 mois	12 mois	45 mois
24 mois dans les 36 derniers mois	50 ans et plus	15 mois	15 mois	60 mois

MESURES SPÉCIALES POUR LES TRAVAILLEURS PLUS AGÉS

Les allocataires âgés de 57 ans et 6 mois ou plus et percevant l'allocation de base ou l'allocation de fin de droits peuvent continuer à percevoir leur allocation jusqu'à l'âge limite (150 trimestres à partir de 60 ans ou 65 ans) s'ils remplissent les conditions suivantes :

- être privés d'emploi depuis 1 an,
- justifier de 10 années d'activité salariée ou assimilée,
- avoir travaillé 1 an continu ou 2 ans discontinus au cours des 5 dernières années.

Le montant des allocations de fin de droits servies aux allocataires âgés de 55 ans ou plus est doublé (68,10 F par

jour valeur 1^{er} novembre 1982) lorsque les conditions suivantes sont satisfaites :

- être privés d'emploi depuis 1 an,
- justifier de 20 années d'activité salariée ou assimilée,
- avoir travaillé 1 an continu ou 2 ans continus au cours des 5 dernières années.

Remarques : Le maintien de l'allocation à l'âge de 57 ans et 6 mois ou le doublement de l'allocation de fin de droits sont décidés après examen individuel.

Les quelques renseignements indiqués ne peuvent être considérés comme suffisants pour définir une position C.F.D.T. au sein de l'établissement et entraîner en fin de compte les travailleurs dans une orientation quelconque.

Il faut utiliser ces données pour envisager des possibilités de réduire à moindre compte les effets d'une situation critique de l'entreprise.

Si après en avoir discuté au sein de la S.S.E., l'orientation se faisait sur un licenciement des travailleurs les plus âgés, un contact avec le syndicat et le responsable C.F.D.T. à l'ASSEDIC est indispensable.

Il faut également savoir que l'ASSEDIC peut être contactée pour diffuser une information au C.E. ou aux intéressés, cette possibilité doit être utilisée après contact avec le responsable C.F.D.T. de l'ASSEDIC.

Les contrats de solidarité

Généralités

En 1982 trois types de contrats de solidarité ont été utilisés mais avec des résultats très différents. Le contrat de solidarité pré-retraite démission a rencontré un très large succès, il n'en a pas été de même pour le contrat réduction du temps de travail et le contrat pré-retraite à mi-temps.

Durée du travail: 336 contrats avec 5 987 embauches prévues.

Pré-retraite mi-temps: 1 092 contrats avec 7 742 embauches prévues.

Pré-retraite démission: 24 876 contrats avec 283 105 embauches prévues.

Un tel déséquilibre pose d'autant plus de problèmes que si l'effet de la pré-retraite sur l'emploi n'est pas discutable c'est le contrat qui coûte le plus cher et pose donc des problèmes de financement très importants.

Le gouvernement a décidé de modifier très profondément le contenu des contrats de solidarité pour 1983 et aussi leur conclusion.

Les contrats pré-retraite démission et pré-retraite à mi-temps sont maintenus mais seront plus difficiles à conclure car les pouvoirs publics veulent les limiter à cause de leur coût. De plus les garanties de revenu sont diminuées et particulièrement pour la part de salaires qui dépasse le plafond de la Sécurité sociale.

Par contre le gouvernement a institué par un décret du 16 décembre 1982 un nouveau contrat de solidarité qui repose sur une forte réduction du temps de travail et que les pouvoirs publics veulent prioriser pour 1983.

Les objectifs poursuivis par les contrats de solidarité. Ils sont bâtis sur la notion de partage du travail pour réduire le nombre des chômeurs. Ils visent à créer un mouvement d'embauche supplémentaire par rapport à celui qui résulterait du comportement spontané des entreprises.

Objet des contrats de solidarité. Ces contrats sont conclus avec les entreprises qui sont en mesure de faire un effort supplémentaire pour accroître leurs effectifs ou les maintenir dans certaines conditions.

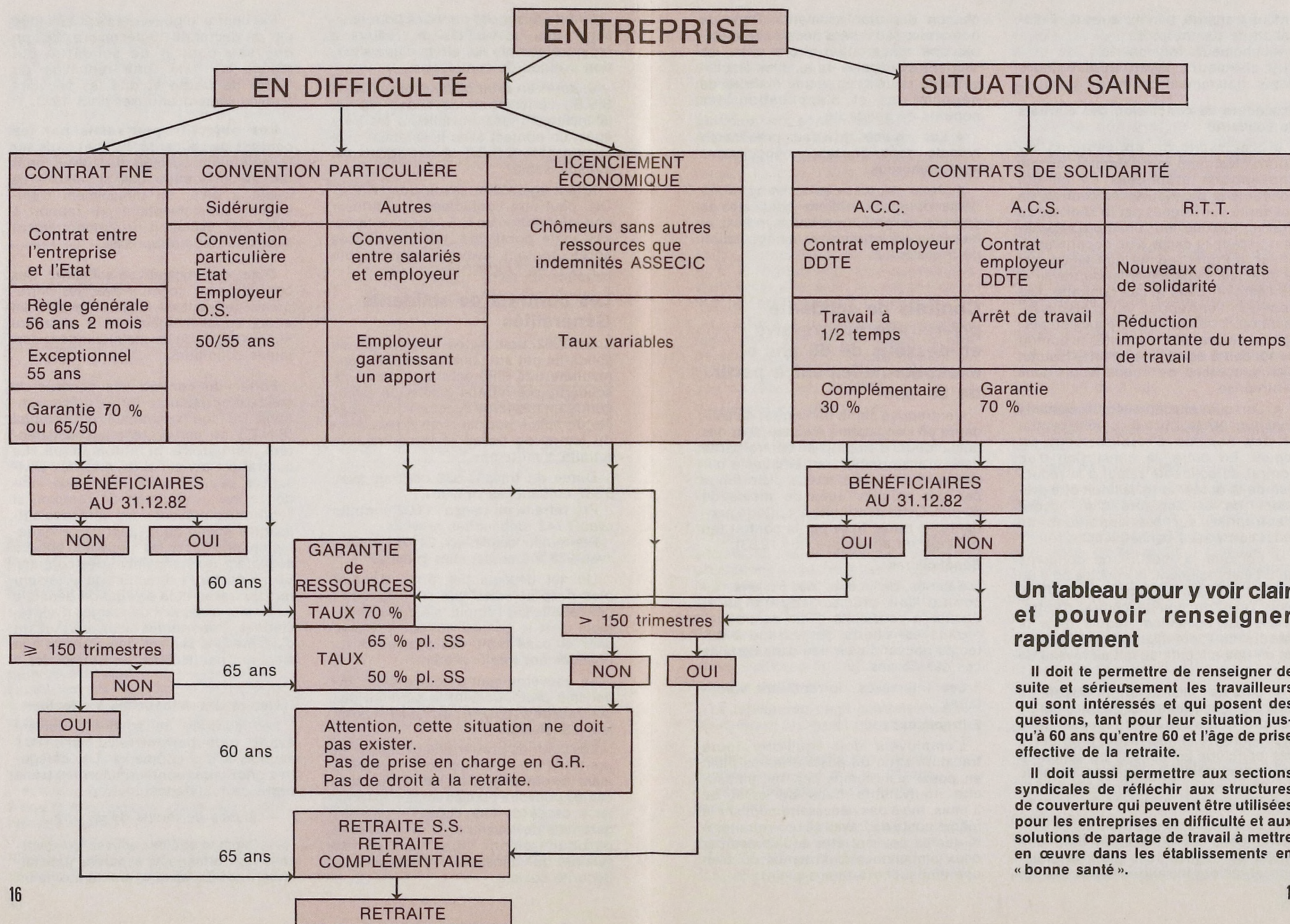
Forme du contrat. Les contrats de solidarité prenant la forme de conventions du fonds national de l'emploi (F.N.E.) ne comportent aucun caractère obligatoire ni automatique. Le contrat est conclu si les mesures envisagées peuvent avoir une réelle incidence sur la situation de l'emploi, si l'entreprise présente des garanties suffisantes quant au respect des engagements pris et si les pouvoirs publics acceptent le financement des contrats. En revanche la direction départementale du travail et la délégation générale à l'emploi disposent de marges d'appréciations importantes leur permettant d'adapter les clauses des contrats à la situation particulière des entreprises.

Nature des embauches à effectuer.

Les contrats de solidarité doivent avant tout permettre d'offrir des emplois à des chômeurs. Les catégories prioritaires sont les suivantes (sans ordre de préférence)

— jeunes de moins de 26 ans,

— femmes seules: veuves ou divorcées non remariées, séparées judiciairement, célibataires ayant au moins un



Un tableau pour y voir clair et pouvoir renseigner rapidement

Il doit te permettre de renseigner de suite et sérieusement les travailleurs qui sont intéressés et qui posent des questions, tant pour leur situation jusqu'à 60 ans qu'entre 60 et l'âge de prise effective de la retraite.

Il doit aussi permettre aux sections syndicales de réfléchir aux structures de couverture qui peuvent être utilisées pour les entreprises en difficulté et aux solutions de partage de travail à mettre en œuvre dans les établissements en « bonne santé ».

enfant à charge, bénéficiaires de l'allocation de parent isolé,

- chômeurs indemnisés,
- chômeurs ayant épuisé leurs droits, notamment chômeurs âgés.

Procédure de conclusion des contrats de solidarité

● S'agissant de conventions du Fonds National de l'Emploi ou de conventions assimilées en ce qui concerne la procédure, les contrats de solidarité sont signés par le Ministre du Travail, lorsque leur champ d'application excède le cadre d'un département, et par le Préfet (ou sur délégation, par le directeur départemental du travail et de l'emploi) dans le cas contraire. Les comités d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés le contrat de solidarité doit être en effet le résultat d'un processus de concertation dans l'entreprise.

● Lorsque plusieurs établissements sont concernés, l'avis du comité central et des comités d'établissement est requis. En outre, la conclusion d'un contrat de solidarité relatif à la réduction de la durée du travail doit être précédée de la signature d'un accord d'entreprise sur les conditions de réduction et ses conséquences.

● Lorsque la mesure ne concerne qu'un établissement, la conclusion d'un accord d'établissement peut suffire, mais l'avis du comité central d'entreprises est également requis dans la mesure où l'appréciation de l'augmentation des effectifs se fait au niveau de l'entreprise.

● Lors de l'instruction du dossier, le directeur départemental du travail et de l'emploi doit s'assurer du respect de la procédure de concertation, il ne devra pas conclure un contrat de solidarité qui rencontrerait l'opposition formelle de l'ensemble des représentants du personnel.

● La conclusion des contrats de solidarité dans les entreprises doit faire l'objet de négociations entre la direction et les organisations syndicales de

chacun des établissements. Dans de nombreux cas il sera nécessaire d'établir une concertation étroite entre les sections syndicales de tous les établissements pour assurer une maîtrise de négociations et d'application des contrats de solidarité.

● Les aspects qu'il faut prendre en compte dans de telles négociations sont nombreux.

● Pour toutes ces raisons nous demandons aux sections syndicales de prendre contact avec leur syndicat et leur inter pour organiser la négociation de tels accords.

Contrats de solidarité pré-retraite progressive en-dessous de 60 ans et exceptionnellement à partir de 55 ans

L'entreprise signe un contrat de solidarité en s'engageant à embaucher des demandeurs d'emplois en contre-partie de la transformation en emplois à mi-temps, d'emplois à temps plein tenus par des salariés âgés de moins de 60 ans. Cette possibilité est offerte pendant une durée fixée par le contrat (en principe un an jusqu'au 31.12.83).

Bénéficiaires :

Salariés de moins de 60 ans. Le contrat doit préciser l'âge à partir duquel la possibilité d'une demie pré-retraite est offerte, le passage à mi-temps pouvant avoir lieu dans certains cas dès 55 ans.

Les intéressés doivent être volontaires.

Entreprises :

L'employeur doit équilibrer toute transformation de poste à temps plein en poste à mi-temps par une embauche équivalente dans un délai de 3 mois, mais pas nécessairement sur le même poste de travail (2 pré-retraites à mi-temps peuvent être équilibrées par deux embauches à mi-temps ou bien une embauche à temps plein).

L'employeur devra embaucher sous contrat à durée indéterminée en priorité certaines catégories de demandeurs d'emplois. Il s'engage encore à maintenir le niveau global des effectifs pendant deux ans.

Situation des bénéficiaires - Allocations de remplacement

Pendant la durée de son travail à mi-temps jusqu'à l'âge de la retraite (60 ans), une allocation de remplacement est garantie. Elle est égale à 30 % du salaire brut moyen (Calculée sur les douze derniers mois de salaires revalorisés). Cette allocation est versée jusqu'à la liquidation des prestations vieillesse. Elle sera revalorisée deux fois par an (1^{er} avril - 1^{er} octobre).

Le salarié en pré-retraite progressive reçoit donc 50 % de son salaire au titre de son activité à mi-temps et 30 % au titre de l'allocation de remplacement soit au total plus de 80 %.

Versement de l'allocation

Le paiement de l'allocation de remplacement est effectué mensuellement par l'ASSEDIC compétente pour le lieu de l'établissement où est occupé l'intéressé.

Couverture sociale

L'intéressé conserve sa couverture sociale. En cas de maladie il perçoit les prestations en nature et ses indemnités journalières sont calculées sur son salaire à mi-temps, mais son allocation de remplacement continue à lui être versée. Les trimestres d'assurance sont validés normalement au titre de l'assurance vieillesse du régime général.

A partir de 60 ans

Le tableau en page centrale du dossier précise les droits qui sont ouverts.

Contrat de solidarité pré-retraite démission en-dessous de 60 ans et exceptionnellement à partir de 55 ans

L'entreprise signe un contrat de solidarité en s'engageant à embaucher en priorité un demandeur d'emploi en contrepartie du départ d'un salarié

démissionnaire qui se voit garantir un revenu de remplacement. Cette possibilité est offerte pendant une durée fixée par le contrat (en principe un an).

Bénéficiaires :

- salariés âgés de moins de 60 ans. Le contrat doit préciser l'âge à partir duquel la possibilité d'une pré-retraite est offerte, le départ pouvant avoir lieu dans certains cas dès 55 ans.

- Les intéressés doivent être volontaires.

Entreprises :

- L'employeur doit équilibrer toute démission par une embauche dans un délai de 3 mois, mais pas nécessairement sur le même poste de travail,

- il doit embaucher, sous contrat à durée indéterminée,

- L'employeur s'engage à maintenir le niveau global des effectifs pendant une durée de 2 ans.

Situation des bénéficiaires :

Jusqu'à 60 ans : revenu de remplacement.

Montant de l'allocation :

Le niveau de ressources garanti est égal à 65 % du salaire brut moyen pour la partie comprise dans le plafond de la Sécurité sociale et 50 % pour la partie au-dessus de ce plafond (calculé sur les douze derniers mois de salaires revalorisés). Le niveau des ressources ne peut être inférieur à 103,73 F par jour.

Jusqu'à 60 ans ces ressources sont considérées du point de vue fiscal comme un salaire.

Revalorisation :

Cette allocation est revalorisée chaque année :

- la première fois dès qu'il y a plus de 6 mois de bénéfice de l'allocation au 1^{er} avril ou 1^{er} octobre.

- puis les 1^{er} avril et 1^{er} octobre des années suivantes.

Versement de l'allocation

Le paiement de l'allocation sera effectué mensuellement par l'ASSEDIC

compétente pour le lieu de l'établissement où était occupé l'intéressé.

En cas de reprise d'activité du salarié démissionnaire les allocations cessent d'être versées.

Couverture sociale :

- Validation gratuite des trimestres d'assurance vieillesse.

- Validation gratuite de points aux régimes complémentaires (jusqu'à 8 %).

- Couverture assurance maladie : 5,5 % de cotisation comme pour l'ensemble des pré-retraités.

Démarches à effectuer par le bénéficiaire :

Lorsqu'un contrat est signé par son entreprise, le travailleur intéressé fait connaître, par écrit, sa volonté de démissionner.

A partir de 60 ans le tableau en page centrale de dossier précise les droits qui sont ouverts.

Les nouveaux contrats de solidarité, réduction importante du temps de travail

Le décret et l'arrêté ministériel étant parus au journal officiel du 17 décembre 1982, le nouveau contrat de solidarité sur la réduction de la durée du travail est dès maintenant applicable.

Les nouveaux contrats de solidarité comme les anciens sont bâtis sur la notion de partage du travail pour réduire le nombre des chômeurs. Par ces nouveaux contrats, c'est la réduction importante du temps de travail hebdomadaire qui devient le moyen privilégié de ce partage du travail.

Les contrats seront conclus entre l'entreprise et l'état sur la base d'un triple engagement de réduction de temps de travail, d'emploi, et de capacité de production des entreprises.

L'engagement de réduction du temps de travail

Les contrats de solidarité devront programmer :

- les 35 heures hebdomadaires pour le 31 décembre 1985 au plus tard,

- ou bien au minimum deux heures de réduction avant juin 1984,

- cette réduction du temps de travail doit concerner un ensemble de salariés bien identifiés mais pas forcément toute une entreprise.

L'engagement sur l'emploi

Cet engagement tiendra compte de la tendance de l'emploi des secteurs. Par exemple pour le secteur industriel l'objectif visera davantage à maintenir l'emploi alors qu'il tentera de l'accroître dans le tertiaire.

- L'engagement emploi intéressera toute l'entreprise ou bien le secteur visé par la réduction du temps de travail (établissements ou services) à condition qu'il y ait une production très spécifique. Il pourrait y avoir des engagements différents s'il existe des activités distinctes.

- La durée de l'engagement sur l'emploi est égale à la durée de l'aide versée aux entreprises.

L'engagement capacité de production

Dans le cadre de l'instruction du dossier l'entreprise aura à faire la preuve que la réduction du temps de travail ne va pas diminuer sa capacité à produire et que le financement de la réduction du temps de travail ne va plus se traduire par une augmentation du produit fabriqué.

L'administration veillera à ce que cette réduction du temps de travail ne soit ni anti-économique — ni inflationniste.

La procédure

La conclusion du contrat de solidarité sera précédée de la négociation d'un accord d'entreprise entre les organisations syndicales et la direction.

Le comité d'entreprise devra être obligatoirement consulté.

Ces deux démarches sont obligatoires avant que le dossier déposé devant une commission départementale s'il s'agit d'une entreprise dont l'établissement où l'ensemble de ceux-

ci sont implantés dans un même département, soit devant la commission permanente du comité supérieur de l'emploi, s'il en est autrement.

Le trésorier payeur général sera consulté pour avis sur la viabilité de l'entreprise.

L'aide

Il s'agit d'une aide de 1 000 F par heure et par salarié.

— Exemple d'une entreprise de 100 salariés dont la réduction du temps de travail est de 3 heures par semaine : l'aide qu'elle recevra la première année sera de :

$$1\,000 \times 3 \text{ (heures)} \times 100 \text{ (salariés)} = 300\,000 \text{ F}$$

— L'aide est versée dès la première heure si le processus de réduction va jusqu'aux 35 heures. Par contre, si les 35 heures ne sont pas programmées et si la réduction du temps de travail est échelonnée, l'aide sera versée lorsque la réduction du temps de travail atteindra deux heures.

— Les heures aidées sont celles qui se situent au-dessous de 39 heures, toutefois par exception l'aide pourrait intervenir à partir de 40 heures pour les entreprises « retardataires » mais qui ont fait quelque chose concernant la réduction du temps de travail dans l'année précédente.

Il n'y aura pas d'aide au-dessous de 35 heures car les Pouvoirs Publics ne veulent pas par ce moyen inciter à l'extension du travail à temps partiel.

Il faut noter que « les postés en continu » sont exclus du bénéfice de ces contrats parce que l'ordonnance gouvernementale prévoit les 35 heures fin 1984 pour ces travailleurs. Toutefois des négociations sont en cours entre les groupes sidérurgiques et les pouvoirs publics sur cette question.

— L'aide aux entreprises est dégressive.

Dans une entreprise de 100 salariés qui a programmé les 35 heures et qui réalise une étape de réduction de

3 heures d'un coup, l'aide qu'elle recevra pour cette étape de réduction du temps de travail sera de :

- la première année :
 $3\,000 \text{ F} \times 100 = 300\,000 \text{ F}$
- la deuxième année :
 $2\,000 \text{ F} \times 100 = 200\,000 \text{ F}$
- la troisième année :
 $1\,000 \text{ F} \times 100 = 100\,000 \text{ F}$

Le système d'aide favorise les entreprises qui font une réduction importante d'un coup par rapport à celles qui étalent cette réduction. Ce choix s'appuie sur la constatation que la réduction importante de la durée du travail et en une seule fois est plus créatrice d'emplois que la réduction programmée et étalée.

Pour simplifier l'exemple ci-dessus, nous avons pris une aide annuelle, en fait l'aide est de 500 F par heure et par semestre.

Contrôles et sanctions

Un rendez-vous périodique est prévu entre l'entreprise et l'administration pour vérifier l'exécution du contrat. Si le contrat est national, une cellule de traitement de cette question est en place et vérifiera l'application de contrats en liaison avec les directions départementales du travail. Si l'entreprise ne tient pas ses objectifs, elle sera sanctionnée.

En cas de retour en arrière ou de non application des décisions de réductions du temps de travail — remboursement de l'aide perçue.

— Application partielle de la réduction du temps de travail, remboursement de la partie perçue indûment (si l'application partielle de réduction du temps de travail ouvre droit à une aide) autrement remboursement total.

— Si la clause d'emploi n'est pas respectée alors que la réduction du temps de travail est appliquée il y aura arrêt du versement de l'aide.

Avantages complémentaires

Les entreprises qui auront conclu des contrats de solidarité pourront bénéficier :

— de prêts bonifiés par exemple pour faire des investissements permettant une autre organisation du travail ;

— de conventions de formation avec le F.N.E. si des besoins de formation du personnel apparaissent pour réaliser la réduction du temps de travail dans de bonnes conditions ;

— de contrats emploi formation à conditions qu'ils soient définitifs (500 heures aidées sur un an ou bien 1 200 heures aidées sur 2 ans) ;

— des contrats de solidarité pré-retraite ;

— d'aides éventuelles d'économistes pour étudier les problèmes posés par la réduction du temps de travail.

Précisions complémentaires

Les nouveaux contrats de solidarité peuvent aussi être contractés par les entreprises industrielles et commerciales du secteur public qui sont dans le secteur concurrentiel. Ils concernent toutes les entreprises de la métallurgie. Pour les autres établissements du public ils continueront de bénéficier de l'ancienne formule.

— La négociation de l'accord d'entreprise qui précède la conclusion du contrat de solidarité se fait dans le cadre des lois AUROUX (s'il est conclu par une organisation syndicale minoritaire, il est valable à condition de ne pas être dénoncé par une autre organisation).

— Le comité d'entreprise, par une information régulière doit être averti du déroulement du contrat. C'est un élément supplémentaire de discussion sur la situation de l'entreprise que doivent utiliser les sections syndicales.

— Ces nouveaux contrats de solidarité peuvent aider la réalisation d'objectifs de réduction du temps de travail, d'emplois, dans les entreprises qui ont une stratégie positive dans ce domaine mais il semble bien que ces entreprises soient peu nombreuses.

Dans toutes les autres, ces nouveaux contrats, malgré leur caractère incitatif certain, risquent de n'avoir aucune incidence, si ne se développe pas une pression sociale importante qui obligera ces entreprises à avoir elles aussi une stratégie de réduction du temps de travail et d'emploi positive. Dans ce domaine l'action syndicale a une place prépondérante. Les entreprises en difficulté, qui ont des projets de restructuration ne seront pas forcément exclues des nouveaux contrats de solidarité, leurs situations seront examinées cas par cas.

Si par exemple un contrat de solidarité peut supprimer des licenciements envisagés, ou le chômage partiel existant... ce sont des éléments qui seront pris en compte pour définir la décision.

La possibilité de conclure une convention F.N.E. et un contrat de solidarité est à l'étude, il semble que ce soit envisageable, s'il s'agit d'abord d'une convention F.N.E. et après d'un contrat de solidarité.

Enfin, l'intérêt de conclure des contrats de solidarité dans le cadre de branches qui regroupent de nombreuses petites et moyennes entreprises est envisageable.

Les contrats de solidarité réduction du temps de travail, moyen nouveau mais assez complexe mis en œuvre par les Pouvoirs Publics dans la lutte pour l'emploi, vont nous poser de nombreuses questions sur leurs mises en œuvre.

Toutes les structures de l'organisation sont ou seront destinataires d'informations sur ces contrats, mais ce sont les unions métaux qui seront privilégiées pour pouvoir répondre aux questions que poseraient les sections syndicales d'entreprises, les syndicats ou les inters.

Pour tout renseignement complémentaire vous pouvez vous adresser aux Unions Métaux, elles possèdent en particulier le décret et l'arrêté instituant le contrat de solidarité.

SYNDICALISME ET MECENAT CULTUREL D'ENTREPRISE

La C.F.D.T. s'est toujours montrée attentive aux artistes et à leur travail. A l'occasion de ses congrès fédéraux et confédéraux, elle a organisé des expositions d'arts plastiques (Peintures et sculptures à Grenoble, peintures, photos et dessins à Annecy, sculptures à Brest et à La Rochelle) et des soirées musicales (création d'un ballet à Metz). Pour son centre de formation de Bierville, la C.F.D.T. a acheté 120 œuvres réalisées par de jeunes artistes.

Double objectif à ce mécénat syndical : entretenir des relations amicales avec les artistes qui ont une sensibilité spécifique et particulière aux plaies de notre société ; faire connaître auprès des militants cet art de leur temps qu'ils connaissent peu, à la fois pour qu'ils s'y intéressent eux-mêmes, mais aussi pour que, dans les C.E. où ils interviennent, l'activité culturelle soit mieux — et différemment — prise en charge.

Le mécénat culturel est développé aussi par les entreprises depuis quelques années*. Dans la métallurgie cette pratique est connue chez RENAULT, I.B.M., PECHINEY, INTERTECHNIQUE, SCHLUMBERGER, THOMSON, STRAFOR, notamment. Des dispositifs législatifs permettent aux entreprises de déduire ces dépenses à concurrence de 1 pour mille du chiffre d'affaires.

A vrai dire, quoi de plus normal que les grandes entreprises réalisent du mécénat culturel. Les entreprises façonnent notre mode de vie par les nouveaux produits qu'elles créent, par les nouveaux modes de distribution qu'elles mettent en œuvre, par les nouveaux « services » qu'elles inventent**

Alors, qu'elles en soient venues à s'intéresser à l'art dont la dimension sociétale est évidente et importante, n'a donc à vrai dire rien de très étonnant... ni de très choquant.

Pour nous la question de savoir si dans ce mécénat culturel, on est en présence d'un mécénat « d'entreprise » ou d'un mécénat « de chefs d'entreprise », c'est-à-dire de personnes qui, à la tête d'une entreprise, utilisent leur pouvoir pour pratiquer du mécénat culturel, n'est absolument pas différente des questions que nous posons (et auxquelles nous proposons des solutions)

* « On demande entreprises mécènes ! » ADMICAL Chotard et Associés, Ed., prix : 120 F T.T.C.

** « Qui gouverne les groupes industriels ? » Michel BAUER et Elie COHEN-SEUIL - Coll. Sociologie (lire « le livre du mois » dans ce même numéro du BM Mensuel).

sur la démocratie industrielle dans l'entreprise. Qui décide? Comment décide-t-on? Quelle est la place des travailleurs et de leurs représentants dans ces processus de décision? etc. Voilà ce qui est important. Donc, nous n'avons pas de raisons «a priori», d'être contre une intervention culturelle des entreprises, nous posons simplement — comme pour toute autre décision dans une entreprise — la question du pouvoir et de sa répartition.

Que cela ne nous empêche pas d'avoir des idées sur l'aide que le mécénat culturel d'entreprise pourrait apporter à une nouvelle relation entre la culture et les travailleurs.

La France est un pays de ségrégation culturelle. Cela est bien connu; un chiffre va en montrer l'ampleur: 40 % des français disent aimer la musique classique, mais il n'y a que 15 % des ouvriers contre 90 % des cadres! Ce type de coupures, d'opposition est malsain dans une nation. Mais de plus la culture en général s'en trouve mutilée, appauvrie, car les travailleurs sont au cœur de nombreux problèmes et constituent des catégories vitales pour la culture.

Une erreur fondamentale a consisté à vouloir «démocratiser» la culture, c'est-à-dire à faire assimiler, faire intégrer la culture dominante par les travailleurs. Il s'agit du même type d'erreur que la démocratisation de l'enseignement qui a voulu rayer les différences locales et régionales et qui a étouffé les langues et les cultures paysannes.

La pratique de la diffusion culturelle ressemble à la goutte d'huile que l'on répand sur de l'eau: elle s'étale jusqu'à prendre toute la surface. Et bien, cela ne se passe pas comme cela en matière culturelle: des catégories sociales (ou régionales) résistent à cette culture venue d'ailleurs, de ces élites bourgeoises dominantes.

Cette résistance est pourtant bien compréhensible. Le monde ouvrier et le syndicalisme sont des lieux d'expression culturelle et non d'absence culturelle qu'il faudrait combler. Le syndicalisme est une école de la vie en commun, de la transmission verbale de l'expérience et de l'histoire, notamment celle des luttes, des «acquis» sociaux, etc. Le monde ouvrier aussi, car il est (parfois était, malheureusement) détenteur d'une culture technique et d'un savoir-faire: or, cette culture technique n'est pas reconnue en France. On peut lancer tous les beaux programmes de «revalorisation du travail manuel», si cela ne commence pas par la reconnaissance de la spécificité du monde ouvrier, tout cela est voué à l'échec.

Cela veut-il dire pour autant que l'artiste doit résumer son action à celle d'un «miroir objectif» de la vie ouvrière? Assurément non. L'intérêt réside dans la confrontation: l'œuvre qui naîtra ne peut être qu'une œuvre «inattendue», nouvelle, différente. Il ne s'agit en aucune manière de faire un messianisme culturel ouvrier, mais d'accepter une reconnaissance réciproque: reconnaissance de la culture technique du monde ouvrier, reconnaissance de la liberté d'expression des artistes.

Un pas de plus peut être franchi actuellement. La réduction du temps de travail est un moment idéal pour rendre les travailleurs acteurs et auteurs de leurs loisirs. L'art est un moyen d'expression, tout le monde peut donc y prétendre. Alors le mécénat culturel d'entreprise dans tout cela? Un moyen nouveau, si tant est que les travailleurs et leurs représentants y soient réellement associés, pour développer la culture en France, pour donner plus d'initiatives aux artistes et aux créateurs, pour réduire les oppositions culturelles entre les classes? Pourquoi pas. A nous d'être présents, voire d'être capables d'initiative sur ce terrain.

LES ÉLECTIONS DE DÉLÉGUÉS A L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA C.R.I. PRÉVOYANCE

Faire de la C.R.I. Prévoyance un instrument au service de la santé des travailleurs.

Telle est l'ambition des représentants C.F.D.T. qui seront élus à l'Assemblée Générale de cet organisme.

Cette élection doit se dérouler courant février. Assurez-vous que la direction de votre entreprise a bien rediffusé le matériel reçu (bulletins et professions de foi) et pris les mesures nécessaires pour que le vote s'effectue dans les meilleures conditions possibles.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les bulletins seront adressés directement à la Caisse au plus tard le 21 février, le cachet de la poste faisant foi.

A PARAÎTRE

Nouvelle édition 83
250 pages

Avec les nouveaux textes (loi du 6 mai 82) réorganisant les prud'hommes.

**guide
pratique
des
prud'hommes**

cfdt

cfdt
information

- Un outil indispensable pour tous les élus prud'hommes, suppléants, membres de commissions juridiques, syndicats et sections syndicales.

Un document pour les permanences d'U.L., d'U.D., etc.

- Pour être servis, dès parution, commandez dès maintenant vos guides pratiques des prud'hommes.

Envoi aux organisations dès le tirage effectué.

- Groupez vos commandes.

TARIFS MS 8

Qté	Magasin	Franco
1	34,20	36,00
10	270,00	293,00
25	603,00	653,00
50	1 152,00	1 239,00
100	2 160,00	2 325,00
200	3 600,00	3 920,00

JAPON :

QUEL CONSENSUS ?

Depuis une dizaine d'années, le patronat et plus largement tous ceux qui prônent le « libéralisme économique », présentent le Japon comme « modèle ». Les missions patronales s'y succèdent et il était rare que les syndicalistes puissent de « visu » se faire une opinion. Enfin, peu d'ouvrages montrent l'envers du décor. Et pourtant, on y rencontre d'énormes contrastes.

Depuis deux ans, une dizaine de responsables ou militants de la F.G.M. ont pu s'y rendre. Récemment, les membres ouvriers du Conseil d'administration de Renault y ont passé 2 semaines, Jean LE BRETON, Administrateur C.F.D.T. y participait, les réflexions qui suivent sont donc son témoignage.

La première partie a été publiée dans le dernier B.M. avec comme têtes de chapitre : l'aspect technologique, les conditions de travail, les conditions de vie. L'article se poursuit sur des exemples de montant des retraites.

(Un franc = 37,5 yens).

Deux exemples d'indemnités de départ à la retraite :

Chez SANYO, un ouvrier ayant 30 ans d'ancienneté touchera entre 10 et 12 millions de yens et un cadre au maximum 20 millions de yens.

Cela représente 50 fois le salaire de base pour chaque catégorie.

Les cadres paieront un impôt léger sur ce versement, mais les ouvriers en seront dispensés.

Chez TOYOTA, chacun peut choisir soit le versement complet de l'indemnité, soit les 2/3 du capital et une pension mensuelle à vie.

Pour un travailleur ayant 30 ans d'ancienneté, il touche
soit : 12 millions de yens
soit : 8 millions de yens
+ 40 000 yens/mois.

Les logements :

Au Japon, il y a un important système de logements de service. Au début, ce sont les cadres qui ont bénéficié de cet avantage et cela s'est étendu à toutes les catégories de travailleurs. Depuis quelques années, les syndicats revendiquent un logement pour tous les travailleurs. Le terrain étant très cher, au Japon, les entreprises trouvent très difficile la satisfaction de cette demande.

Pour ceux qui ne sont pas logés par l'usine, une indemnité de logement est versée. Les indemnités de transport existent également.

Par exemple, TOYOTA possède 5 000 logements pour les familles et 24 000 logements pour les célibataires. TOYOTA se situe dans la région de Nagoya. Les logements pour les familles sont occu-



pés, mais il n'y a que 18 000 célibataires qui logent dans les logements de service.

Un célibataire verse un loyer de 2000 yens par mois. Une famille pour un logement de 66 m² verse un loyer de 10 000 yens par mois.

Les terrains ont été acquis depuis longtemps par l'entreprise, cela explique le faible coût du loyer.

Dans la même région, une location d'un appartement semblable coûte 50 000 yens par mois.

Pour acheter sa maison, TOYOTA prête l'argent. L'entreprise construit des logements qu'il revend à ses salariés. Vers 40 ans, l'entreprise conseille au salarié de quitter le logement de service pour avoir son propre logement.

Les loisirs au niveau des entreprises :

L'organisation de loisirs sportifs ou culturels est prise en charge financièrement soit par le syndicat de l'entreprise,

soit par l'entreprise, voire par les deux partenaires sociaux dans le cas d'activités communes.

Bien souvent, c'est le syndicat qui se charge de l'organisation matérielle et de la conduite de l'activité.

Les investissements sont effectués par le syndicat et financé par la cotisation syndicale (centre de formation, hôtel au bord de la mer, etc.).

L'entreprise investit également dans des installations sportives, culturelles et de détente.

Honda par exemple possède à Susuka un immense parc de loisirs avec attractions, installations sportives, magasins et restaurants.

A noter, que l'Etat ne participe pas dans ces investissements.

Le coût de la vie :

Il me semble indispensable de citer quelques exemples du coût de certaines denrées alimentaires.

A cause d'une protection gouvernementale, les prix agricoles sont très élevés. Le riz par exemple, est 5 fois plus cher qu'en Thaïlande et trois fois plus cher qu'aux Etats-Unis. La viande est cinq fois plus chère qu'en Australie.

Le vin et les fruits sont des denrées de luxe (250 F pour 1 kg de cerises, 10 F une orange, 300 F et plus pour une bouteille de vin).

La bière, le thé et le poisson sont plus abordables.

Des potages de légumes avec des pâtes, du poisson et des crustacés constituent une base essentielle de la nourriture au Japon, pratiquement à la portée de toutes les bourses. Même avec des salaires élevés, il serait difficile de vivre à la « française » en ce qui concerne l'alimentation.

Dans un tout autre domaine de la consommation, il est important de savoir que le Japonais qui souhaite acheter une automobile doit obligatoirement posséder une place de parking dont le loyer s'élève à 30 000 yens par mois (\approx 800 F).

Il faut retenir également que le réseau de distribution est très compliqué, les intermédiaires sont nombreux et il y a une multitude de petits commerces, les écarts sont de ce fait importants entre les prix de revient et les prix de vente.

LES RELATIONS SOCIALES

Le consensus social émane du système social des entreprises japonaises où l'emploi est à vie, où les salaires et les promotions sont essentiellement basés sur l'ancienneté.

La hiérarchie est une hiérarchie de compétences et d'expériences acquise au cours du temps.

Chez TOYOTA, par exemple, il y a un responsable (équivalent à régleur) pour 4 ouvriers en usinage.

Un chef d'équipe coiffe 2 ou 4 de ces responsables et le contremaître a sous ses ordres 3 ou 4 chefs d'équipe.

Chez Honda, un chef d'équipe a la responsabilité de 15 ouvriers et un contremaître celle de 50 ouvriers.

Dans la plupart des industries au Japon, le principe est le même.

Dans les entreprises, pratiquement tous les travailleurs sont syndiqués, sauf les cadres qui ne peuvent plus l'être.

Par usine, il n'y a qu'un seul syndicat qui adhère ou non à la confédération de son choix et qui peut sans problème changer de confédération syndicale si celle-ci ne lui convient plus dans ses orientations. Les travailleurs sont donc avant tout organisés en syndicat d'entreprise.

Au Japon, au niveau national, il y a pluralité syndicale et les deux confédérations principales sont SOHYO et DOMEI.

SOHYO est considéré comme un syndicat de gauche. Il compte 4,5 millions d'adhérents dont les deux tiers se trouvent dans le secteur public. Il considère que la grève est le moyen de pression le plus important dans les négociations. Au Japon, beaucoup de syndicats sont hostiles à la grève.

DOMEI est un syndicat plus réformiste, c'est celui qui est actuellement le plus participatif. Les adhérents sont au nombre de 2,4 millions, dont 160 000 seulement dans le secteur public.

Les relations secteur public et secteur privé ne semblent pas au beau fixe. KIKKEIREN, le syndicat patronal que nous avons également rencontré n'hésite pas à dire qu'il existe une grande différence de mentalité entre les travailleurs du secteur public par rapport à ceux du privé, y compris ajoute-t-il parmi les militants de « gauche » des deux secteurs.

En plus des quatre confédérations syndicales, pour chaque branche d'industrie, il existe une fédération qui est en fait une association de syndicats d'entreprises exerçant la même activité. Par exemple JIDOSHA SOREN couvre toute la branche automobile et JIDOSHA ROREN qui fait partie de cette fédéra-

tion, est une union des syndicats du groupe NISSAN. C'est d'ailleurs actuellement la même personne qui assume la responsabilité de secrétaire général de JIDOSHA SOREN et de JIDOSHA ROREN.

Dans une même entreprise, tout le personnel appartient au même syndicat, ouvriers, employés, maîtrise, techniciens et ingénieurs. Les cadres ne sont plus syndiqués ; au Japon on n'est cadre que vers 40 ans. Les travailleurs temporaires (intérimaires) ne sont pas adhérents au syndicat d'entreprise. Le syndicat axe tout particulièrement son action pour la sécurité de l'emploi, les salaires, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité.

Le montant de la cotisation syndicale mensuelle pour un ouvrier est en moyenne de 3450 yens (\approx 93 F). Cette cotisation qui représente 1,4 % du salaire de base + 240 yens est prélevée automatiquement sur le salaire. De la cotisation, 100 yens par mois servent au financement des participations aux œuvres sociales.

Au Japon, les jeunes sont recrutés en avril et après trois mois d'essai et de formation, ils deviennent automatiquement adhérents du syndicat dans l'entreprise.

Les droits syndicaux sont garantis par la constitution, droits de réunion, de négociations collectives, de grève.

Un organisme neutre surveille l'application de la loi.

Pour la police, l'armée, les pompiers, les droits de réunions sont limités. Le droit de grève est limité pour les entreprises publiques. Dans le secteur public, une commission de travail se charge de la médiation. En cas de difficultés, une demande de jugement est adressée au Parlement. Le Parlement n'a jamais rendu un jugement contraire à l'application du plan de médiation.

Qu'il s'agisse du patronat ou des syndicats, la volonté d'aboutir à un accord lors des négociations est évidente. Il n'y a pratiquement plus de grèves. Chez SANKYO, il faut remonter à trois ou

quatre ans pour trouver des grèves de trois à quatre jours par an. Il y a une douzaine d'années, l'usine était bloquée pendant deux semaines à cause de mauvais rapports entre patron et syndicat et pour une augmentation des salaires. Sans conflit, dans cette entreprise, le syndicat a obtenu pour l'année 1982, 7,74 % d'augmentation des salaires, alors que la moyenne nationale est située à 6,9 %.

Chez NIPPON KOKAN (aciérie), le syndicat qui est affilié à SOHYO déclare avoir changé de stratégie ; du recours systématique à la grève, il y a vingt ans, il cherche actuellement à développer au maximum la négociation sans conflit. Le syndicat collabore avec la direction pour l'amélioration de la production et en contrepartie des solutions sont trouvées pour les travailleurs privés d'emploi, lors des restructurations.

Lors de cette discussion, le syndicat dit avoir mené une grève très dure en 1952, selon les secteurs de 15 à 49 jours, les hauts fourneaux ont été arrêtés. Il n'y a eu aucun résultat positif et cela a rendu prudents les travailleurs les plus motivés... A partir de 1960, le syndicat s'est lancé dans l'étude économique de l'entreprise. Il voulait être en capacité de répondre à cette question : « Est-ce que la direction ne peut pas ou ne veut pas ? » La production de la sidérurgie n'était pas grande et le syndicat a coopéré avec la direction pour développer les investissements et agrandir la taille des bénéfices. Le syndicat de NIPPON KOKAN a 11 000 adhérents qui sont répartis dans trente sections. Il compte 1000 délégués et 18 permanents. Chez NISSAN, où l'entreprise « mère » emploie 72 000 travailleurs, il y a 1500 délégués et 225 permanents à temps complet. C'est le syndicat qui paie le permanent. Pour le délégué, la franchise est admise et l'importance de cette franchise dépend de la responsabilité du délégué. Ceci est réglé par contrat avec l'entreprise. Il y a au moins 4 heures par mois de franchise financée par la direction.

Dans chaque entreprise, le syndicat présente le double ou le triple de candidats par rapport au nombre de postes de délégués à pourvoir. Les travailleurs élisent ceux qui leur semblent être les plus compétents pour assumer cette fonction. Actuellement, lorsqu'un problème posé par le syndicat ne trouve pas de solution au cours des nombreuses négociations et que cela concerne un secteur particulier dans l'entreprise, les travailleurs de ce secteur tout en continuant de travailler et d'être rémunérés, portent un brassard de grève. Le responsable hiérarchique à qui appartient la décision de solutionner le « conflit » se sent profondément déshonoré par cette attitude, il l'assimile à sa propre incompetence...

Au printemps, les manifestations de rues sont toujours présentes, elles perpétuent plus une tradition qu'une réelle efficacité. Le véritable rapport de forces s'exerce au cours des négociations qui sont pratiquement permanentes.

De tous les contacts que nous avons eus durant cette mission, il en ressort une évidence.

Au Japon, le syndicalisme n'est nullement considéré comme un « empêchement de tourner rond » par le patronat, il est considéré comme un partenaire exigeant avec lequel il faut composer, mais qui est indispensable au maintien d'un climat social serein garant du meilleur résultat possible qui doit profiter à la fois aux entreprises et à leurs travailleurs.

LES CERCLES DE QUALITÉ

Ce sujet a été abordé à chacune des visites d'entreprise que nous avons effectuées, par usine je vais énumérer les renseignements principaux qui nous ont été communiqués.

SANKYO-ELECTRIC (équipementier)

Mis en place il y a dix ans, après une période d'interruption de deux ans, il y a cinq ans, les cercles de qualité ont repris leurs activités depuis trois ans.



Leur objectif principal consiste au zéro défaut. Les différents sujets traités ne concernent que les lignes de production. La recherche des améliorations s'effectue en petits groupes. La qualité, l'ambiance, la sécurité, l'amélioration des relations humaines sont des thèmes traités par les cercles de qualité. D'un taux de défaillance de 0,4 %, il en résulte actuellement un taux de 0,2 %.

NISSAN: pour un effectif de 60 000 personnes, 700 000 suggestions sont traitées par an.

La plus petite unité de travail composée de quinze à vingt personnes dirigée par un chef d'équipe comprend deux ou trois cercles de qualité. Ces cercles de qualité n'ont pas obligatoirement de chef d'équipe. Le **leader** est choisi par le cercle, le thème est choisi souvent par les participants au cercle, mais aussi par le chef d'équipe. Le syndicat de l'entreprise n'est pas contre le cercle de qualité qui permet l'expression de la créativité de l'ouvrier. Mais le syndicat s'oppose à ce que les activités du cercle de qualité se réalisent en dehors des heures de travail. Les heures passées en la matière en dehors des heures de travail doivent de toute façon être payées.

Le syndicat participe au choix des récompenses. Les cercles de qualité fonctionnent de manière autonome.

HONDA: tout le monde participe aux cercles de qualité, y compris le personnel administratif.

Les cercles de qualité se réunissent sur une journée deux fois par an, le directeur de l'usine y participe.

Les agents de maîtrise ne sont pas leaders.

Le leader est choisi parmi les travailleurs de la base.

Une fois par an, un congrès des cercles de qualité de toutes les usines HONDA s'effectue.

TOYOTA: le syndicat d'entreprise pense fondamentalement que les cercles de qualité sont nécessaires. Il reste cependant vigilant aux déviations qui pourraient provenir de l'encadrement qui ferait preuve de trop « d'enthousiasme »...

En général, le leader est choisi parmi les travailleurs, ce peut être sans problème un syndicaliste. Le chef d'atelier supervise les activités des cercles de qualité de son secteur. Les activités peuvent parfois s'effectuer le dimanche, les heures passées au cercle de qualité sont toutes rémunérées. Pour le prix d'or et le prix d'argent, il y a des récompenses qui sont attribuées.

Chez SANGO, sous-traitant de TOYOTA, les techniciens apportent leur aide aux cercles de qualité.

Aciérie KEIHIN de NIPPON KOKAN:

Au stade de la conception, les activités des cercles de qualité sont autonomes, elles s'effectuent en dehors des heures de travail et ne sont pas rémunérées. Les travailleurs peuvent aussi utiliser les temps de pose pour cette activité.

Lorsque la suggestion est retenue, sa mise en œuvre se réalise pendant les heures de travail.

Bon nombre de chefs d'équipe sont les leaders des cercles de qualité. Ils ont créé une association qui a d'ailleurs eu pour conséquence de ne plus laisser à la direction l'initiative des cercles de qualité. Les contremaîtres se sont aussi regroupés en association pour se faire connaître également. L'acceptation de la suggestion se fait à plusieurs niveaux. Au niveau le plus bas, le contremaître y participe et au plus haut c'est la direction qui tranche. Les sujets abordés concernent l'amélioration du produit, l'amélioration de la sécurité et l'amélioration des outils.

(Suite dans le prochain B.M.)

SOMMAIRE

L'intégration de l'I.R.C.A.C.I.M. dans l'A.G.I.R.C.	3 - 7
Le livre du mois	8 - 9
A Rennes, priorité aux bas salaires	10
Dossier: L'EMPLOI	11 - 22
Syndicalisme et mécénat culturel d'entreprise	23 - 24
JAPON: quel consensus? (suite)	26 - 31

• BULLETIN DU MILITANT
F.G.M.-C.F.D.T.

• Rédaction, diffusion,
administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

• Le directeur de la publication :
Jean-Louis FOUCAUD

• Composition et Impression :

Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement: 61 F par an.

• C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163