

bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

N° 398 – AVRIL 1997

FGMM-CFDT
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. 01 44 52 20 20



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

RENAULT

Il est indispensable de parler de Renault qui marque l'actualité depuis fin février, au risque de ne pas être complet... et en décalage au moment de la parution.

C'est le 27 février que Renault annonçait brutalement la fermeture de Vilvoorde (banlieue nord de Bruxelles), 3 100 salariés. Le 4 mars, était connu le plan social Renault 97 : 2 764 suppressions d'emplois pour l'essentiel au moyen de mesures FNE à 56 ans et 57 ans.

Vilvoorde et plus largement la Belgique sont sous le choc. En premier lieu en raison de la brutalité et d'un mépris de la méthode mais également sur le fond au regard des problèmes que Renault veut résoudre (productivité, pyramide des âges, flexibilité). L'usine de Vilvoorde qui vient en effet d'investir 10 milliards de francs belges est celle qui a la moyenne d'âge la plus faible (37 ans au lieu de 47 pour le reste du groupe) et qui est réputée pour son niveau de qualité, de productivité et de flexibilité.

Dès le jour de l'annonce de la fermeture de Vilvoorde, la FGMM a pris contact avec les fédérations de la métallurgie de la CSC et de la FGTB. Elle a également demandé à la FEM la tenue d'une rencontre sous l'égide de la FEM, des organisations belges et françaises affiliées. Cette réunion s'est tenue le 4 mars à Bruxelles.

Au niveau de l'entreprise Renault, la CFDT dès le départ a affiché un langage clair avec l'objectif de la mobilisation des salariés pour une remise à plat du dossier industriel et des réponses à la hauteur des handicaps, une réponse sociale sur les problèmes d'emploi. Concrètement, les délégués syndicaux CFDT ont été présents à Vilvoorde dès le 28 février.

Depuis cette date se sont tenues très régulièrement des réunions intersyndicales réunissant syndicalistes Belges, Espagnols et Français, ainsi que des réunions de coordination des organisations Renault de la FEM sous l'égide de celle-ci.

L'action syndicale

Si la manifestation de Bruxelles a été particulièrement importante avec la participation de près de 100 000 personnes, il faut la resituer dans un ensemble marqué entre autre par :

- un appel à une heure de grève dans toutes les usines du groupe Renault en Europe le 7 mars (le 6 dans certaines usines)

- la manifestation européenne le 11 mars, à Boulogne, à l'occasion de la tenue du Comité de Groupe européen, manifestation qui a rassemblé environ 10 000 salariés dont une majorité de Belges,

- l'appel à une action de grève le 20 mars, - l'objectif d'une nouvelle mobilisation prévue pour le 4 avril.

Tout cela avec une mobilisation importante de la FEM et de la CES qui, à leurs niveaux, ont interpellé les autorités européennes.

La situation de Renault

Renault est confronté à un problème de taille et à un problème de concentration presque exclusive sur le marché européen qui est le plus difficile. À titre de comparaison pendant que Renault vend 9 véhicules sur 10 en Europe, les constructeurs Italiens en vendent 7 et les Allemands 6. Le choix fait par Renault témoigne d'une stratégie de repli qui pose à terme la question de sa survie.

Le 20 mars, Renault annonçait une perte de 5,2 milliards pour 1996... dont pratiquement 3,7 de provisions pour la fermeture de Vilvoorde et le plan social français.

Renault confirme dans la foulée la filialisation de son réseau commercial, la poursuite dans les années à venir des suppressions d'emplois (3 000 par an).

L'équipe CFDT Renault face à cette situation, fait des propositions concrètes :

- un gel de la fermeture de Renault Vilvoorde de manière à préparer une solution industrielle qui pérennise le site de Vilvoorde,

- le développement d'une coopération entre Renault et un autre constructeur sur le haut de gamme qui renforcerait l'activité de Renault Sandouville et par voie de conséquence équilibrerait les productions de Laguna sur Palencia et Mégane sur Vilvoorde. Chrysler cherche actuellement un site de production européen et pourrait être un éventuel candidat,

- l'étude et la réalisation d'un véhicule 4x4, sachant que ce modèle n'existe pas dans la gamme Renault aujourd'hui et que Renault dispose d'un savoir-faire en la matière, suite à la conception par ses bureaux d'études du super Cherokee en lien avec AMC pour son usine de Brampton au Canada (période 85 - 87),

- le principe d'un Joint Venture assurant une double activité entre Renault et un autre constructeur éventuel, l'usine de Vilvoorde disposant d'un process susceptible de produire des véhicules différents. Cette situation correspondrait à la configuration actuelle de l'usine Volvo aux Pays Bas qui assemble sur un même site des véhicules Volvo et Mitsubishi.

Sur le plan social, la CFDT revendique l'ouverture de négociation sur le temps de travail, moyen de maintenir les effectifs, rajeunir la pyramide des âges, mettre en place une organisation du temps de travail capable de faire face aux variations du marché.



Photo : C. AVRIL

Au moment où est rédigé cet article, il est difficile de prévoir ce que fera la Direction de Renault face à ces propositions. Après avoir affirmé pendant plusieurs semaines que la fermeture de Vilvoorde était incontournable, le Président Directeur Général de Renault déclarait le 27 mars qu'il était possible de décaler de quelques semaines ou quelques mois la date de fermeture de Vilvoorde. Le 28 se tenait une première rencontre entre les syndicats belges et la Direction de Renault Belgique sous l'égide d'un médiateur...

La consultation du Comité de Groupe Européen

L'affaire Renault a mis en évidence l'intérêt des structures de représentation européens. Elle pose aussi la question du contenu même des directives, de leur application, de leurs respects. Des actions juridiques sont engagées et ont abouti en France et en Belgique à une condamnation de Renault.

L'automobile... au-delà de Renault

Le cas Renault doit être resitué dans la situation globale de l'automobile. Bien des aspects de la situation structurelle de Renault correspondent aussi à PSA.

L'industrie automobile française largement exportatrice, créatrice de richesses, capable d'innovations technologiques occupe environ 400 000 salariés dans le champ couvert par l'UIMM.

Les évolutions du marché et des techniques vont se traduire par une poursuite et fort probablement une accentuation des gains de productivité. Le niveau de charge des usines, chez les constructeurs est globalement faible. En moyenne, ces dernières années, les constructeurs ont supprimé près de 6 000 emplois par an. Les pyramides des âges sont déséquilibrées, il y a un impérieux besoin de les rajeunir.

Les modes d'organisation du travail sur les chaînes accroissent la charge mentale du travail, aboutissent à une forte pénibilité pour les salariés les plus âgés, vieillissent prématurément les plus jeunes. Une part des salariés chez les équipementiers est soumise aux mêmes contraintes. Les références mondiales en terme de productivité, l'absence de normes tant au niveau européen que mondial aboutit à l'impossibilité d'une organisation du travail marquant une réelle évolution dans ces domaines.

Les relations en cascade : constructeurs - équipementiers - sous-traitants sont dominées par les contraintes de coût, de qualité, de délais, répercutées sur les fournisseurs. Ce type de relations aboutit à des conditions de travail et d'emploi de plus en plus contraignantes, structurées



et imposées de fait par les donneurs d'ordre.

Magnetti Marelli veut supprimer 200 emplois à Amiens. Valéo ferme Evreux...

La CFDT pose des exigences

Pour la FGMM, l'avenir de l'emploi dans l'industrie automobile appelle des solutions urgentes. Le Bureau Fédéral de Mars a précisé les exigences de la Fédération sur le plan industriel et social.

Exigences sur le plan industriel

Face aux handicaps de taille, de concentration sur le marché européen, dans une concurrence exacerbée qui va encore s'accroître avec l'ouverture globale du marché à la fin 1999 (fin des

quotas des voitures japonaises) ; il est impératif que les industriels prennent les moyens d'une politique industrielle assurant l'avenir d'une industrie automobile française, intégrée à une industrie automobile européenne.

Cette exigence passe obligatoirement par la recherche et la conclusion d'alliances, de coopérations, entre constructeurs français, avec d'autres constructeurs européens voire au-delà. Ces coopérations, ces alliances, peuvent concerner, selon les segments de véhicules : la recherche, la conception, la construction tant pour les organes mécaniques que l'assemblage.

Cela passe aussi par des relations constructeurs - équipementiers - sous-traitants basées sur de véritables coopérations techniques, la recherche de synergies quand elles sont aujourd'hui essentiellement dominées par des contraintes de coûts, de délais, de qualité.

Compte tenu de l'importance de ce secteur dans l'économie française, des défis auxquels il est confronté au niveau de l'Europe, l'État doit mettre en œuvre les leviers nécessaires pour impulser ces dynamiques :

- vis-à-vis des constructeurs français en contrepartie des aides dont ils peuvent bénéficier qu'elles soient fiscales, sociales,

- vis-à-vis de ses partenaires européens, en exigeant l'impulsion d'une politique industrielle européenne de l'automobile,

C'est sur les bases de ces politiques industrielles que doivent se construire les réponses sociales.

Une négociation sectorielle regroupant l'ensemble de l'industrie automobile (équipementiers, constructeurs, sous-traitants) doit s'engager et déboucher sur les réponses à mettre en œuvre sur le plan social, compte tenu des défis auxquels est confronté l'ensemble de l'industrie automobile sur les plans de l'emploi, de la pyramide des âges, des conditions de travail, de l'organisation du travail. Elles doivent s'articuler autour de 5 axes :

1 La RTT. Avec l'objectif de 32 heures (avec éventuellement l'utilisation de la loi de Robien) pour :

- maintenir le maximum d'emplois en dépit des gains de productivité - permettre un flux d'embauches de jeunes
- permettre un allègement des contraintes en limitant le temps passé au travail
- intégrer les éléments de variation du niveau de production tout en respectant les conditions de travail et de vie

2 Durée d'activité de salariés les plus âgés. Réduction du temps de travail progressivement plus importante pour les salariés les plus âgés, articulé avec des PRP, des départs anticipés, en privilégiant les salariés ayant vécu les conditions de travail les plus pénibles.

3 Évolution de carrière. Assurer à tous les salariés une évolution de carrière en lien avec la formation, moyen d'adaptation permanente aux évolutions technologiques et d'organisation du travail

4 Organisation et conditions de travail. Permettre une évolution des organisations du travail offrant un véritable enrichissement du travail, aboutissant à une diminution des pénibilités

5 Intégration des jeunes. En donnant, par des formations et un accueil adaptés, la qualification professionnelle nécessaire et des perspectives d'évolution.

Les équipes syndicales de la branche automobile, réunies le 21 mars dernier, se sont données comme objectif la popularisation de ces positions et la mobilisation des salariés.

SOCATA (Groupe Aérospatiale Tarbes) LA CFDT veut limiter la sous-traitance

Face aux "poids lourds" de l'aéronautique l'avenir de l'aviation légère passe trop souvent inaperçu. Implantée à Tarbes dans les Hautes-Pyrénées la SOCATA est avec 800 salariés une des trois plus grandes entreprises du département avec la GIAT et GEC-ALSTHOM.

Cette filiale du groupe Aérospatiale est très lourdement endettée à cause d'erreurs de gestion de précédentes directions. Mais en même temps elle est soumise à une dure concurrence de ses rivaux qui s'appellent CESSNA ou BEECHCRAFT et à des demandes de baisse de prix de 20 à 40 %.

La CFDT a soutenu le repositionnement commercial de l'entreprise qui veut diversifier ses productions et vendre du service de maintenance pour les écoles de pilotage. L'accord avec Renault pour un moteur économique est porteur d'avenir. LA SOCATA a au départ une fabrication d'avions de 2 à 7 places, mais une bonne partie du plan de charge vient de pièces pour de plus gros avions (Airbus, C 130, Dassault) ou un hélicoptère comme l'Écureuil. Les commandes rentrent.

Mais cela bloque sur le plan de restructuration lancé en 1996. Pour la direction la solution c'est la baisse de 25 % des effectifs soit - 209. Cela

passera par 150 mutations proposées dans le groupe vers Toulouse, Nantes, Bordeaux... et dans le même temps passage de personnel du secteur administratif à la fabrication. L'entreprise organise le développement de la sous-traitance en transférant les fabrications, et l'usine se vide de beaucoup de machines. 2/3 des gains, sont attendus de l'exploitation de la sous-traitance. C'est sur la différence de salaire, de statut... que ce fait la différence. Avec la menace de délocaliser en Pologne ou en Roumanie.

La CFDT n'admet pas la brutalité de cette restructuration et les menaces de licenciements. Aussi, nous voulons limiter le volume de sous-traitance. La CFDT pose aussi les problèmes de qualité ou d'organisation de la production qui peuvent coûter cher. Pour appuyer ces actions internes, le syndicat de Tarbes intervient juridiquement pour faire respecter un accord sur l'emploi. L'inter du groupe Aérospatiale interpelle le P.D.G. sur l'avenir de la SOCATA.

Dans ce contexte la CFDT par ses positions sur l'emploi est devenue la 1^{re} organisation aux dernières élections et la section se développe en adhérents pour mieux occuper le terrain et défendre l'avenir de l'entreprise.



MESSIER-DOWTY

Un accord sur la formation professionnelle

La négociation annuelle obligatoire ne prévoit pas d'aborder la formation professionnelle. C'est dans les prérogatives du Comité d'Entreprise (ou sa Commission Formation) qu'une procédure de consultation/information est prévue sur ce sujet. Cependant, il existe heureusement, même s'ils sont peu nombreux, des accords d'entreprises sur la Formation Professionnelle. C'est le cas depuis peu chez Messier - Dowty (Aquitaine) où CFDT, CGT, FO, CGC, viennent de conclure un accord de méthode en 5 parties :

- 1 - Contenu du plan de formation avec notamment le développement du Capital de Temps de Formation.
- 2 - Formations internes avec la valorisation de la transmission des compétences et des « formations à la formation », ainsi qu'une prise en compte positive de cet aspect dans l'évaluation de carrière.
- 3 - Apprentissage et Tutorat avec l'affirmation d'une volonté d'accueil des jeunes, sans objectif chiffré toutefois.
- 4 - Élaboration du plan avec une concertation développée et notamment un entretien individuel annuel spécifique, ainsi qu'une formation des membres des commissions de formation.
- 5 - Le suivi qualitatif du plan de formation avec la possibilité de formations à l'initiative du salarié.

POWER CONTROLS

ex Unelec (Aisne)

Opération bas salaires

La CFDT a obtenu que les augmentations générales prévues pour 1997 (2%) soient distribuées uniformément jusqu'au salaire brut de 9000 francs

180 francs bruts viendront s'ajouter au salaire de base dès le 1^{er} janvier.

70% du personnel sera touché par ce mini qui correspond à une augmentation de 2,7% pour les smicards.

SACHS ALLINQUANT

Groupe Mannsman (Oise)

Salaires, grève et syndicalisation

La Direction annonce des bénéfices sur l'année 1996 mais annonce des propositions ridicules lors des négocia-

tions salariales ; 1,5 % répartis comme suit : 0,5 % en mai - 0,5 % en septembre - 0,5 % en novembre

Les militants CFDT travaillent depuis près d'un an sur une grille de classifications cohérentes.

Les propositions CFDT de refonte d'une grille de classification, de l'alignement des salariés sur cette grille et d'une augmentation générale de 4 %, ont trouvé audience auprès des salariés.

La Direction refusant tout compromis et allant même jusqu'à proposer la signature d'un constat d'échec, les salaires avec l'appui de la CFDT ont décidé d'entamer un mouvement de grève le jeudi 20 février 1997 avec blocage des entrées.

Résultat : 1,8 % en augmentation générale, soit (0,6 % en mai - 0,6 % en septembre - 0,6 % en novembre). Mise en place d'une grille de salaire du coefficient 145 au 190 pour commencer.

Chaque salarié sera aligné sur le taux horaire immédiatement supérieur.

Les salariés ayant un taux supérieur au taux maxi de sa classification passeront automatiquement à 155.

Ce résultat se traduit par une syndicalisation en plein essor.

SAUNIER-DUVAL

(Nantes)

Des résultats sur l'emploi et les salaires

En partant en grève le mardi 18 mars, les salariés de SAUNIER DUVAL ont d'abord exprimé leur volonté de se faire respecter.

- **ASSEZ D'ÊTRE MAL PAYÉS**
- **ASSEZ DE NE PAS ÊTRE RESPECTÉS**
- **ASSEZ D'AVOIR DE MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL**
- **ASSEZ DE PERDRE DES EMPLOIS**
- **ASSEZ...**

Ils se sont mis en grève parce que la Direction leur refusait 0,2 % d'augmentation de salaire, et deux primes exceptionnelles.

La proposition intersyndicale d'intégrer une prime au salaire a été soutenue par les salariés en grève.

Après à peine une semaine de grève, la direction évaluant sans doute la détermination des grévistes, a apporté des réponses satisfaisantes :

- **Pour 1997, augmentation de salaire de 300 F (200 F au 1^{er} avril, 100 F au 1^{er} novembre)**
- **Pour 1998, augmentation de salaire de 230 F (130 F au 1^{er} avril, 100 F au 1^{er} novembre)**
- **Pour les salariés au-dessus de l'indice 285 qui ne seront pas concernés par**

ces mesures, une enveloppe de 3 % en 1997 et 3 % en 1998 leur est destinée

- **La direction s'engage à maintenir le pouvoir d'achat, c'est-à-dire, si l'inflation dépasse ces mesures, il y aura revalorisation.**
- **Les primes semestrielles (13^e mois) ne seront plus soumises à l'absentéisme maladie, à partir du 1^{er} janvier 1997**
- **Les autres primes seront revalorisées de 2 % en 1997 et 2 % en 1998**
- **Pour l'emploi, engagement de la direction d'embaucher 20 personnes en Contrat à Durée Indéterminée avant fin 1997 et de mettre en place une politique d'emploi des Jeunes.**

Les résultats obtenus ont été approuvés majoritairement à la consultation. La CFDT les juge positifs.

CISI

Le CEA n'assume pas ses responsabilités

Le Commissariat à l'Énergie Atomique est un établissement public qui a développé une filiale informatique d'abord pour ses besoins puis pour proposer ses services à l'extérieur.

Aujourd'hui c'est la privatisation qui est à l'ordre du jour.

La CFDT avait bloqué la vente à SEMA GROUP en 1995.

Aujourd'hui il est certain que cette vente se serait traduite par un dépeçage de l'entreprise CISI qui compte 1900 salariés.

Il était récemment question d'une vente par « appartement » en séparant CISI en plusieurs morceaux avec ses filiales ATHESA et TRANSTEC. Maintenant c'est une vente globale qui est annoncée à la Compagnie des Signaux, un groupe de 15 sociétés. Ce groupe a peut-être un objectif industriel de s'implanter dans des secteurs complémentaires à ses activités. Mais il est sûr que chacune de ces reprises s'est traduite par des licenciements. Déjà pour CISI, c'est 150 à 200 salariés qui seraient en sureffectif.

La CFDT de CISI et l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire n'ont pas cessé d'intervenir depuis les années que ces problèmes sont présents.

La CFDT a demandé lors de ses interventions auprès de la Direction du CEA et au Ministère de l'Industrie que le CEA prenne ses responsabilités au moins comme on le demanderait à un groupe privé. Le CEA refuse de reclasser ses salariés et préfère avec l'accord de l'État laisser le repreneur déclencher un plan de licenciement après la privatisation. Dans ces conditions l'intersyndicale de CISI refuse la reprise par la Compagnie des Signaux.

GRANGE

8 jours de grève sur les salaires pour sauver l'entreprise

Grange – 210 salariés à Valence dans la Drôme – fabrique des bennes à ordures et exporte une bonne part de la production.

La section CFDT est attentive au fonctionnement de l'entreprise, à son organisation. Elle constate que depuis l'arrivée d'un nouveau Directeur, la production ne sort pas malgré 27 intérimaires.

Le Directeur alerté ne réagit pas. Aussi la CFDT décide d'agir au moment de la négociation salariale, là où elle est sûre de pouvoir mobiliser malgré des salaires supérieurs à la moyenne régionale. Les négociations piétinent, et les salariés ressentent l'attitude du Directeur comme une provocation.

La grève est décidée. 200 salariés sur 210 occupent l'entreprise jour et nuit.

Des camions serbes rentrent mais ne sortent pas. Les bennes ne sont pas expédiées. Pendant 7 jours c'est l'immobilisme de la part du Directeur. C'est un responsable du groupe et l'inspecteur du travail qui viennent réouvrir les négociations au 8^e jour. Ils s'entendent dire le message principal : « Le personnel ne fait plus confiance au Directeur ».

7 heures de négociation et une consultation du personnel plus tard, tous reprennent en même temps avec des résultats positifs.

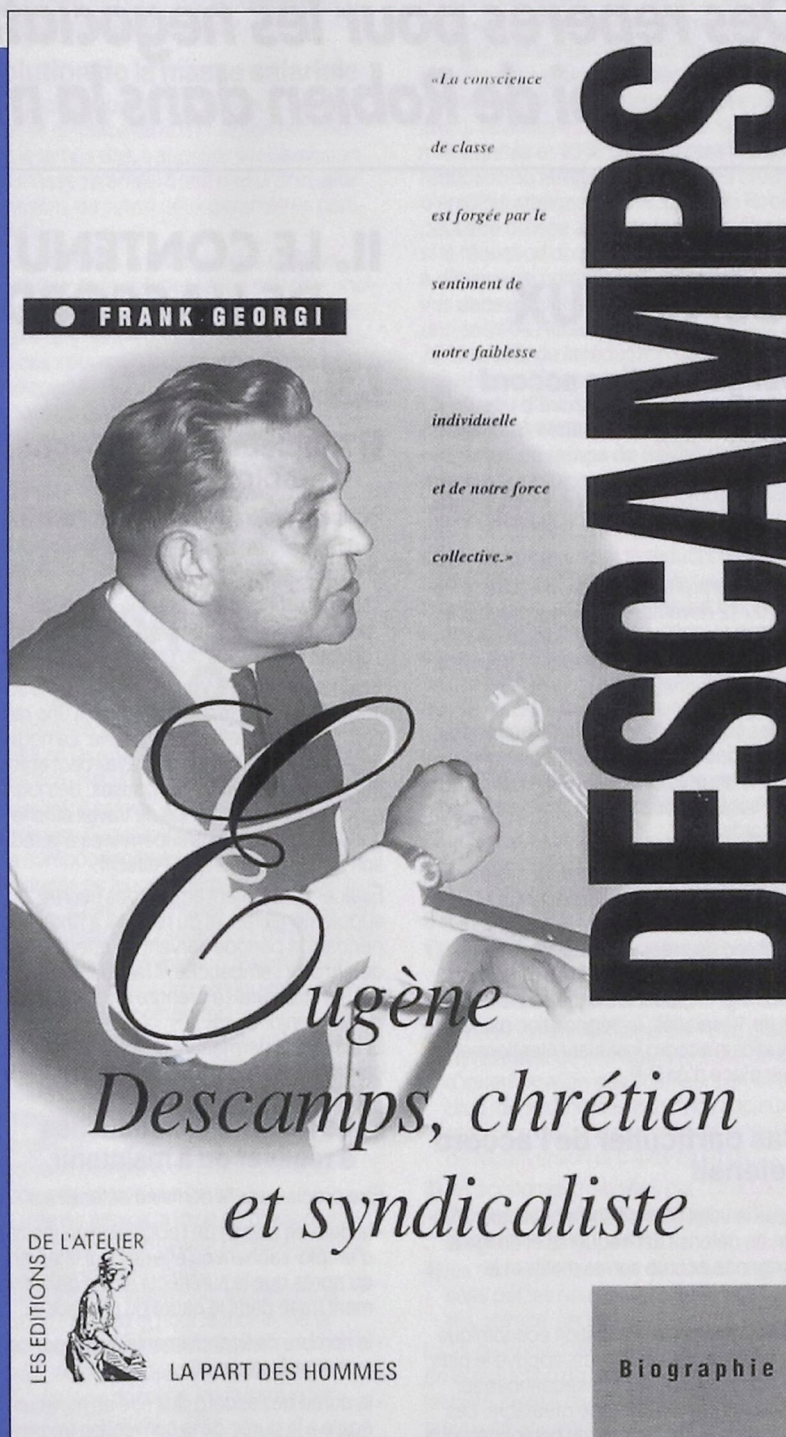
10 salariés en intérim sont embauchés. 10 heures de grève sur les 48 sont payées, 2% d'augmentation générale + 0,5% pour les bas salaires, une prime de 0,8% du salaire brut 1996, 200 F par mois de prime d'équipe.

Comme le conclut notre délégué syndical : « Les gens sont ressoudés, on est sorti grandi, car le patron pensait que l'on n'allait pas se battre ».

LES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE DOIVENT-ELLES PAYER LES TROIS PREMIERS JOURS D'ARRÊT MALADIE ? OUI

Les entreprises de la métallurgie doivent payer

Pour les quelques entreprises qui essaient encore de mettre en cause ce droit vous aurez les références exactes des textes à la FGMM.



LA PREMIÈRE BIOGRAPHIE D'EUGÈNE DESCAMPS VIENT DE PARAÎTRE

Eugène Descamps, ancien secrétaire général de la Fédération de la Métallurgie, premier secrétaire général de la CFDT est sans conteste l'une des figures les plus importantes du syndicalisme français du XX^e siècle.

Frank Georgi, jeune historien, s'est attaché à retracer son parcours, son action, sa vie.

Rappelons, qu'il est l'auteur de « **Soufflons nous-mêmes notre forge** » ouvrage paru à l'occasion du congrès de la FGMM à Lille et plus récemment de « **L'invention de la CFDT 1957-1970** »

Des repères pour les négociations d'entreprise loi de Robien dans la métallurgie

I. ASPECTS GÉNÉRAUX

1 Obligation d'un accord

L'application de la loi est soumise à un accord avec les DS ou DSC.

Se pose le problème de la négociation dans les entreprises dépourvues de toute représentation.

L'accord interprofessionnel du 31 octobre 95 et la loi du 12 novembre 1996, qui prévoient un mandatement ou une commission de validation, ne peuvent s'appliquer qu'à travers un accord de branche, inexistant à ce jour.

Dans ces conditions, seuls les délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés sont habilités à négocier et à signer des accords.

Pour les entreprises ne répondant pas à ces conditions, il s'agit de privilégier le contact direct avec les salariés, le développement syndical afin de créer une section syndicale, d'organiser des élections et de désigner un DS. Ceci signifie, pour les entreprises de moins de 10 salariés, la négociation par le syndicat d'un accord instituant élections et mise en place d'un D.P.

2 Cas particulier de l'accord défensif

Bien que le volet offensif soit à privilégier, l'utilisation en défensif est fréquente et oblige à une exigence accrue sur les motifs et le contenu du plan social.

La connaissance de la situation économique de l'entreprise sur laquelle est appuyé le plan social, les causes et les conséquences sur l'emploi sont donc une étape préalable. Les institutions représentatives du personnel nous donnent des moyens d'investigations, y compris le recours à l'expertise.

La négociation sur la réduction du temps de travail ne peut se concevoir que sur la base d'un plan social contrôlé et précis : volume d'emplois, qualifications, localisations des emplois supprimés, calendrier d'application.

3 Le recours à l'expertise

Cadré par un mandat précis, le recours à l'expertise revêt un intérêt particulier pour apprécier les coûts des réductions du temps de travail, les raisons justifiant les modifications d'organisation du temps de travail, l'appréciation de l'évolution des gains de productivité et leur impact.

II. LE CONTENU DE L'ACCORD

A. RTT/Emploi

1 Ampleur de la RTT/volume d'emploi

Périmètre précis de l'application de la RTT :

- privilégier l'entreprise plutôt que l'établissement, l'atelier,
- salariés concernés : aucune catégorie professionnelle y compris les forfaités ne devrait être exclus du champ de l'accord

Volume de la RTT : Vérifier que les 10 % ou les 15 % de RTT correspondent bien à une réduction du temps réellement travaillé. La nouvelle organisation du temps de travail peut entraîner la réorganisation des pauses, des jours de repos modifiant le temps de travail affiché dans des proportions supérieures à la réduction du Temps de Travail effectif.

Évaluer l'équivalent emploi des heures supplémentaires, et du recours à l'intérim pendant la période servant de référence pour déterminer l'embauche. Il faut différencier ce qui est structurel (à prendre en compte) de ce qui est conjoncturel.

Les moyens permettant de maîtriser et de contrôler les durées du travail.

2 Le nombre d'embauches à réaliser ou à maintenir

Être précis dans le domaine défensif sur :

- la date de départ de l'obligation de maintien d'emploi sachant qu'elle ne peut intervenir qu'après que le sureffectif ait été définitivement traité dans le cadre du plan social,
- le nombre de licenciements évités par catégorie professionnelle,
- la durée de l'accord doit être au minimum égale à la durée de la convention (maximum 3 ans).

Être précis dans le domaine offensif sur :

- la date de départ de créations d'emplois qui doit coïncider avec la date de signature de la convention,
- le calendrier des embauches
- la date butoir des embauches ne peut excéder 12 mois après la signature,
- le nombre d'emplois créés par catégorie professionnelle doit être précis,
- la durée de l'accord doit être d'une durée minimum égale à la convention (c'est-à-dire 7 ans). Toutefois si la convention est conclue pour une durée inférieure, l'accord devra être renégocié ainsi que la convention afin que l'allègement soit maintenu.

Mais nous devons viser au maximum à des accords à durée indéterminée pour pérenniser les mesures de RTT obtenues.

3 Le type d'embauches

Même si la loi offre la possibilité d'embauches en CDD, nous devons revendiquer le recours au contrat à durée indéterminée.

A ce niveau théorique d'embauches à réaliser, il faut ajouter une appréciation du niveau réel de l'effectif au moment de l'application de l'accord. Des départs dans la période précédant l'application de l'accord peuvent conduire à un effectif réel, au moment de l'application, inférieur à l'effectif moyen et, si cet aspect n'est pas neutralisé, conduire à limiter les embauches réalisées.

Il faut également poser des exigences sur le recrutement (embauche de jeunes, de salariés en situation précaire, niveaux de formation...) y compris en lien avec l'ANPE et les missions locales... et poser des exigences sur le statut des embauchés (seuil d'accueil, dispositif d'insertion, de formation...)

4 La situation des temps partiels

Le choix doit être donné au salarié concerné de réduire ou non son temps de travail dans la même proportion que la RTT collective. Il peut cependant y avoir des situations obligeant à réduire le temps travaillé dans la même proportion (ex : mi-temps FNE).

Vérifier que le salarié à temps partiel bénéficie d'une compensation salariale équivalente aux salariés bénéficiant de la RTT collective.

Par exemple : RTT collective de 10 % intégralement compensée. Un salarié étant passé à temps partiel, préalablement à la RTT collective, avec 20 % de RTT sans compensation devrait logiquement bénéficier d'une compensation équivalente à 10 % de son équivalent temps plein.

B. RTT/Organisation du temps de travail

L'horaire ainsi réduit (35 heures, 32 heures ou moins) entraîne inévitablement une réorganisation du temps de travail.

Dans la métallurgie, le temps de travail est régi par les accords de 1982, 1986, 1991 et du 7 mai 96. La FGMM n'est pas signataire de ceux de 1986, 1991 et 1996 (voir document FGMM adressé aux syndicats sur l'accord du 7 mai 96).

Compte tenu de l'extrême diversité des situations d'entreprise, tant du point de vue des organisations du temps de travail en place avant application de la RTT, que de celles envisagées, la négociation au plus près des réalités revêt une importance capitale d'autant que l'UIMM a refusé de discuter d'un cadre

général dans ces domaines. Les RTT doivent être d'autant plus importantes qu'il y a des contraintes d'organisation du temps de travail fortes.

Parmi les aspects incontournables : amplitudes journalières et hebdomadaires, délai de prévenance en cas de changement, durée et modalités du repos hebdomadaire, horaires décalés, modalités de récupération. L'ensemble des éléments doit être parfaitement cadré dans l'accord, y compris les aspects procédures, modalités de suivi et de contrôle.

Le point de vue des salariés est un élément d'appréciation indispensable. Cela suppose une pratique de débat avec eux et des moyens pour recueillir leur avis.

Le traitement des heures supplémentaires, des heures complémentaires et du forfait

La réduction du temps de travail et son aménagement doivent nous permettre d'avancer sur la limitation du contingent et d'exiger la récupération systématique de toutes les heures supplémentaires et complémentaires en temps majoré.

Une attention particulière doit être portée aux forfaits. C'est l'occasion de clarifier les situations, de limiter le forfait et de prévoir les modalités de récupération des heures effectuées au-delà de l'horaire de référence.

B. Compensation salariale

L'exonération des charges sociales et les gains de productivité obtenus suite à une réorganisation du temps de travail doivent nous conduire à revendiquer et à obtenir la compensation intégrale. Même si la compensation prend la forme du versement d'une indemnité, celle-ci doit impérativement avoir le statut de salaire (soumise à cotisations sociales).

La compensation intégrale s'entend sur tous les éléments de la rémunération et y compris sur la prime d'ancienneté.

Dans le cas d'une prime d'ancienneté sur le salaire réel il n'y a pas de problème particulier. Par contre dans le cas de prime d'ancienneté calculée sur la valeur du point conventionnel, plusieurs entreprises tentent de calculer la prime au prorata du nouvel horaire mensuel. Cette pratique doit être écartée et il faut donc nous y opposer.

Néanmoins, cette question salariale est difficile à systématiser compte tenu de la diversité des situations économiques et sociales dans les entreprises concernées.

Pour y faire face différentes pratiques sont envisageables :

- compensation totale accompagnée d'une limitation des augmentations générales sur une période déterminée, et définie dans l'accord,
- compensation différenciée avec instauration d'un talon dans le souci de ne pas pénaliser les bas salaires,
- action sur les différents éléments de la rémunération (primes, intéressement, participation...),

- base de calcul des cotisations de chômage, de retraite, de prévoyance sur un salaire temps plein reconstitué si la compensation intégrale n'a pas été obtenue.

Évolution de la masse salariale

La négociation de la compensation salariale, à la mise en place de la RTT et son évolution dans le temps doit, s'appuyer sur l'évolution de la masse salariale. Il faut mesurer et avoir les moyens de suivre deux paramètres particuliers :

- l'évolution liée à la structure des salaires : incidence de la compensation salariale, incidence de la qualification et des niveaux de salaire des nouveaux embauchés. La situation des nouveaux embauchés doit se faire en respectant au moins deux principes : le respect du seuil d'accueil et de la référence salariale intégrant la compensation de la RTT des autres salariés.
- réduction de la masse salariale du fait de l'ensemble des réductions de charges obtenues par l'entreprise (loi de Robien, bas salaires, temps partiel, FNE...)

III. SUIVI DE L'ACCORD

Pendant la négociation de l'accord et pendant sa mise en œuvre, il est nécessaire d'assurer une liaison avec la D.D.T.E.

L'accord doit prévoir la mise en place d'une commission d'application de l'accord et préciser la composition (les signataires), son rôle, ses moyens de fonctionnement (documents, réunions...). Elle ne vient pas amoindrir le rôle des Institutions Représentatives du Personnel.

La mission de la commission d'application découle directement du contenu de l'accord. Elle doit au moins comporter :

- le suivi de l'emploi : respect du calendrier de l'embauche, évolution de l'effectif...
- l'évolution de la masse salariale et de ses composantes (volume des remises de charges...)
- l'évolution des gains de productivité, la décomposition de ces gains.

Il est utile de prévoir la mise en place d'un tableau de bord permettant de suivre l'évolution de tous ces éléments.

Le suivi doit être assuré tout au long de la durée de l'accord et pour le moins, de la durée de réduction des charges.

Se saisir au niveau des syndicats du rôle de la CPTE, dans ce domaine, en faisant le lien avec la D.D.T.E et le CODEF.

Combien coûte la loi de Robien ?

A peine a-t-on le temps d'observer le frémissement d'un mouvement de réduction du temps de travail que la polémique se déchaîne. L'encre des premiers accords conclus en application de la loi de Robien est à peine sèche que déjà la loi fait l'objet de critiques acerbes, en provenance essentiellement du patronat et notamment de l'UIMM. Des chiffres fleurissent, tous différents, concernant le coût de la loi de Robien pour l'Etat, les finances publiques, les entreprises. Une mise au point s'impose pour y voir plus clair.

La loi de Robien permet une diminution des cotisations sociales patronales Urssaf, de 40 % la première année, de 30 % les six années suivantes, pour les entreprises qui diminuent le temps de travail de 10 % et s'engagent à créer 10 % d'emplois supplémentaires et à les maintenir pendant deux ans. L'abattement est porté à 50 % la première année et 40 % les suivantes lorsque la réduction du temps de travail et les créations d'emplois atteignent 15 %. La loi de Robien peut être utilisée aussi de façon « défensive » si la réduction du temps de travail est utilisée à diminuer le nombre de licenciements prévus dans un plan social. En moyenne sur 7 ans, la loi de Robien permet de financer à 75 % le coût de la réduction du temps de travail et les créations d'emplois y sont liées.

Ce niveau d'incitation financière permet de quasiment résoudre le financement de la réduction du temps de travail au niveau micro-économique : il reste 2,5 % dont le financement doit être réparti dans l'entreprise. Si l'on tient compte des gains de productivité dégagés par la réduction du temps de travail, du différentiel entre les salaires moyens et les salaires d'embauches et de la réorganisation de la production, la négociation en est facilitée. Les salariés doivent pouvoir bénéficier d'une compensation salariale quasi-intégrale sans que l'entreprise ait à supporter une augmentation de ses coûts. Si les conditions à respecter peuvent être ainsi réunies au niveau de l'entreprise, en est-il de même au niveau macro-économique ?

Premier élément de clarification, ne pas confondre coût pour l'Etat et coût pour les finances publiques. Il faut en réalité distinguer quatre éléments :

- 1) le montant des exonérations accordées aux entreprises, qui est reversé par l'Etat aux caisses de sécurité sociale,
- 2) les économies réalisées par l'Etat grâce à l'embauche de chômeurs (baisse du coût d'indemnisation des chômeurs en fin de droit, diminution des transferts sociaux, réduction de certains coûts de formation, de reconversion et d'aide à l'emploi),
- 3) les économies réalisées par l'UNEDIC (baisse des indemnités, réduction des dépenses de formation),
- 4) les nouvelles rentrées de cotisations, versées par les nouveaux embauchés (maladie, retraite, chômage...)

La loi de Robien fait supporter le financement de la réduction du temps de travail par la collectivité, c'est à dire par le budget de 1997 a prévu une enveloppe de 800 millions de francs pour l'application de la loi, ce qui permettrait de financer environ la création ou la sauvegarde de 7 000 emplois. Une bagatelle qui devrait être dépassée par le nombre d'emplois concernés par les accords d'ores et déjà signés. Le débat (ancien) a donc repris entre ceux qui soutiennent que la réduction du temps de travail peut se fier à coût quasiment nul pour les finances publiques et ceux qui en dénoncent le coût exorbitant. En fin de compte, toute la question se ramène à la différence entre le coût initial du dispositif et le coût final qui dépend des effets en retour de la réduction du temps de travail sur la croissance, la création d'emplois et l'évolution du chômage.

Le coût initial peut être connu de façon relativement précise. Dans le cas du volet

offensif et au niveau du salaire moyen, l'allègement de charges sociales lié à une réduction de 10 % de la durée du travail permettant la création d'un emploi s'élève à 200 000 francs la première année et à 160 000 les années suivantes. **Mais cet allègement est partiellement compensé par les cotisations versées résultant de l'emploi supplémentaire, de sorte que le coût net en termes de cotisations sociales prises en charge par l'Etat est ramené à 110 000 francs la première année et à 80 000 francs les années suivantes. Mais cette évaluation est insuffisante pour connaître le coût final de la réduction du temps de travail, parce qu'elle reste à un niveau purement comptable et qu'elle ne prend pas en compte les effets induits de la réduction du temps de travail et des créations d'emplois qu'elle rend possible :** d'une part la baisse des dépenses publiques liée à une diminution du chômage, d'autre part les enchaînements macro-économiques. C'est là que les estimations deviennent plus hasardeuses.

L'évolution du solde des finances publiques (et sociales) va dépendre du nombre d'emplois créés in fine et de la baisse du coût du chômage que l'on peut attendre d'une diminution du nombre de chômeurs. La difficulté de l'évaluation tient au fait que l'on ne peut pas se contenter de faire une règle de trois. **D'une part, il faut prendre en compte les effets induits sur tous les paramètres de l'activité économique** (prix, salaires, consommation des ménages et investissement des entreprises, etc.) **qui dépendent des décisions et des comportements des acteurs économiques.** Ces comportements vont-ils s'infléchir si le contexte général comme personnel change suffisamment ? Peut-on, par exemple, s'attendre à un changement dans les décisions de consommation et d'épargne des ménages si les perspectives d'emplois s'améliorent significativement grâce à la réduction du temps de travail ? Si c'était le cas et si les ménages augmentaient leur consommation, on pourrait en attendre un effet positif sur la croissance et donc, en retour, sur l'emploi comme sur les finances publiques. C'est ce qui fait le plus d'une augmentation du pouvoir d'achat de la masse des salaires par une augmentation de l'emploi ;

Par ailleurs, l'évolution du chômage et son coût ne seront pas les mêmes suivant que l'on sauve des emplois ou que l'on en crée de nouveaux. Tout emploi créé ne correspond pas à un chômeur recensé en moins, pour au moins deux raisons : le nombre de salariés à temps partiel qui souhaitent travailler plus et qui profiteraient d'une croissance augmentation de l'emploi pour augmenter leur temps de travail d'une part, d'autre part le nombre de personnes qui ne sont pas actuellement comptées dans le chômage et qui se présenteraient sur le marché du travail à l'occasion d'une reprise de l'emploi, qu'elles qu'en soient les causes d'ailleurs. Le nombre de chômeurs diminuerait donc moins que le nombre d'emplois créés. Le rapport couramment retenu est de deux chômeurs en moins pour trois emplois créés, mais personne ne peut dire quel serait l'importance du flux vers le marché du travail dans le cas d'un fort mouvement de création d'emplois. Cela renvoie à tout le débat si ce n'est pas sur le nombre de chômeurs, tout au moins sur l'importance du sous-emploi.

Dans tous les cas il est clair que les pouvoirs publics devront maintenir un haut niveau de dépenses pour l'emploi.

Il faut s'arrêter un instant sur l'évaluation du coût d'un chômeur pour la collectivité : le chiffre de 120 000 francs est couramment avancé et utilisé de sorte qu'il tend à s'imposer comme une vérité d'évidence : toute aide à la création d'emplois inférieure ou égale à cette somme serait favorable, au pire neutre pour les finances publiques. Dans de telles conditions, on comprend mal que l'on ne tire pas davantage les conséquences. En fait ce chiffre repose sur un calcul plus discutable qui consiste à additionner la dépense effective pour l'emploi (qui agrège la dépense d'indemnisation du chômage et les dépenses dites actives liées à la politique de l'emploi) aux manques à gagner pour les finances publiques et sociales du fait qu'un chômeur ne travaille pas et ne produise pas. Le coût total du chômage est ainsi évalué à un peu moins de 500 milliards de francs dont 180 correspondraient aux pertes de recettes fiscales et sociales. En fait, ce que l'on connaît de façon précise c'est la dépense pour l'emploi, en 1994 elle avoisinait les 300 milliards de francs, soit 4 % du PIB, auxquels il convient d'ajouter maintenant une quarantaine de milliards de francs qui correspond aux allègements de charges sociales sur les bas salaires. La variation du solde des finances publiques dépend donc des évolutions de l'économie, de l'emploi et du chômage à la suite d'une utilisation à une échelle significative de la loi de Robien.

L'O.F.C.E. (l'Office Français des Conjonctures Economiques) a fait récemment une simulation des effets à attendre de la loi Robien. **Pour un coût initial de cents milliards de francs d'allègements la première année** (le coût étant moindre les années suivantes puisque la baisse des charges est moins importante), **le nombre d'emplois créés approcherait les cinq cents mille, le chômage diminuerait de trois cents mille** et les comptes des administrations se dégraderaient ex post, la première année d'une quarantaine de milliards de francs (soit l'équivalent d'un demi point de PIB) et d'une vingtaine de milliards de francs les années suivantes. Il y a donc bien un retour positif important sur les finances publiques (sous forme de recettes supplémentaires et de dépenses en baisse) mais que ne compense pas cependant le coût initial des allègements de charges consentis. En moyenne, un emploi créé par la réduction du temps de travail liée à l'utilisation de la loi Robien revient à la collectivité à une quarantaine de mille francs par an. Dans un article récent de Libération, Pierre-Alain Muet montre que les différences de coûts entre les différents dispositifs en faveur de l'emploi sont beaucoup moins importantes que ce que l'on pouvait penser. **La réduction du temps de travail ressort cependant comme le dispositif le moins cher et surtout le plus efficace pour créer des emplois.** Sur la base de cette simulation, la baisse de l'ordre d'un million du nombre de chômeurs actuellement recensés nécessiterait la création de près d'un million et demi d'emplois, pour un coût final de cent milliards de francs la première année et d'une soixantaine de milliards de francs les années suivantes.

Un coût incontestablement important, puisqu'il serait de l'ordre d'un point et demi de PIB la première année et d'un point les années suivantes. Ce coût est-il supportable ?

La réponse à une telle question dépend largement des perspectives de croissance. Il faut à ce stade préciser que la simulation de l'OFCE n'intègre pas des gains de productivités supplémentaires liés à la réduction du temps de travail, ni d'effets d'offre qui amélioreraient les conditions de la production et la compétitivité des entreprises ; la réorganisation de la production que permet la réduction du temps de travail est une condition majeure pour avoir un effet favorable sur la croissance et, du coup, alléger le coût du financement de la RTT. Le retour d'une croissance plus soutenue que celle que nous avons connu ces dernières années ne résoudrait pas tout seul le problème de l'emploi, mais permettrait, aussi bien au niveau micro-économique, c'est à dire celui des entreprises, qu'au niveau macroéconomique, de financer plus aisément une réduction du temps de travail créatrice d'emplois. Au lieu d'avoir une politique mal-tusienne qui réduit toujours davantage la population active qui peut accéder à l'emploi et qui rencontre aujourd'hui ses limites, la RTT permet d'enrichir le contenu en emplois de la croissance sur une base plus solidaire.

Il serait donc absurde de vouloir opposer croissance et réduction du temps de travail. Il faut cependant bien faire le constat que, jusqu'à présent, dès que la croissance pointe son nez, la réduction du temps de travail cesse d'être à l'ordre du jour, comme ce fut le cas à la fin des années 1980, et qu'elle revient sur le devant de la scène justement quand la croissance se dérobe. Bien que nous n'en soyons pas encore là, loin s'en faut, il faudra veiller à ce que ce scénario ne se reproduise pas. Tout au contraire, une croissance plus forte devrait être une opportunité accrue pour réduire le temps de travail et créer davantage d'emplois. **La réduction du temps de travail n'est pas, tout au moins dans la conception de la CFDT, un partage du travail pour temps de pénurie.** La réduction du temps de travail est au cœur de la stratégie de solidarité de la CFDT. La loi Robien ne correspond peut-être pas à la dynamique qui aurait eu la préférence de la CFDT. Mais on ne peut attendre, il s'agit de faire déboucher le mouvement pour la réduction du temps de travail à un niveau encore jamais atteint jusqu'à présent. C'est tout le sens de l'objectif des mille accords pour lequel un maximum d'organisations et d'équipes CFDT se mobilisent.

Dans ces conditions, et dans l'immédiat, la question du financement n'est pas une question prioritaire. Si la loi Robien devait connaître un succès tel, et il faut espérer que ce sera le cas, que le coût budgétaire s'alourdisse, ce sera l'occasion de poser le débat public. Le financement, au moins partiel, de la RTT par le budget permet aussi de relancer le débat sur les dépenses publiques comme sur le niveau de l'impôt et l'effort de redistribution nécessaire pour assurer une solidarité mieux répartie au regard des inégalités de revenus. Le financement de la réduction du temps de travail peut être ainsi aussi l'occasion de modifier la répartition des revenus, de corriger les inégalités qui se sont creusées depuis une dizaine d'années et de stopper une dérive inquiétante de la fiscalité.

FORFAITS PRATIQUE SYNDICALE

Le forfait concerne de plus en plus de salariés de toutes catégories. Il participe largement à l'allongement du temps de travail, sans contrôle, souvent sans contreparties correspondantes.

Ce dossier traite spécifiquement du forfait qui est un des éléments de l'ensemble de notre démarche sur le temps de travail. Il donne un ensemble d'éléments pour une pratique syndicale dans un cadre fédéral. Une pratique ancrée dans la réalité des entreprises pour faire respecter convention collective et droit du travail, pour faire évoluer le cadre contractuel du forfait en cohérence avec nos objectifs sur le temps de travail.

Pratique des entreprises et conséquences

- Le forfait est une pratique qu'il convient de resituer dans les démarches générales de « flexibilité » mises en œuvre par les entreprises. Il aboutit à faire effectuer des heures supplémentaires de manière régulière, sans qu'elles en aient le statut. C'est une illustration du contournement des cadres juridiques et contractuels existants.
- Il y a souvent absence d'un contrat écrit. Quand ce contrat existe, il fait rarement référence à un horaire. La pratique du forfait se cumule parfois avec un contrat à temps partiel, avec d'autres formes d'organisation du travail comportant des contraintes (annualisation, modulation ...)
- Il y a rarement contrôle ou comptage du temps travaillé. Les salariés concernés n'ont pas une bonne appréciation de ce temps travaillé. Cela aboutit de fait à effectuer beaucoup d'heures supplémentaires au-delà de ce qui est prévu par le forfait. Il y a alors inapplicabilité du droit et des accords ... comment pourrait-on vérifier qu'il n'y a pas dépassement des limites de durée journalière et hebdomadaire ?
- Il y a une confusion entre ce qui dans le forfait correspond à une mission liée au poste de travail ou à la fonction et ce qui est rémunération d'un temps de travail au-delà d'un horaire de référence.
- Il se situe dans un contexte où il y a de plus en plus de connexion entre le temps travaillé et le temps passé dans l'entreprise, entre le temps tra-

vaillé et le temps déclaré, entre le temps travaillé et le temps payé.

La perception des salariés au "forfait"

Les perceptions des salariés sont influencées par le niveau hiérarchique, le type d'entreprise, l'âge, etc. Selon les cas, il est perçu comme un avantage ou à l'opposé comme contraignant !

- Il y a très souvent une grande méconnaissance des droits ; la croyance qu'être au forfait conduit à ne pas mettre de limite dans le service dû à l'entreprise,
- Beaucoup de salariés acceptent un horaire de travail élevé parce qu'il y a une contrepartie financière tout en ayant une mauvaise perception du temps réellement travaillé,
- C'est un élément d'accentuation de la concurrence entre salariés où l'obligation du salarié de réussir une mission l'emporte sur la limitation du temps de travail. Le forfait est associé à un statut social, il donne un sentiment de liberté ; accompagné d'un refus de se distinguer ; d'une acceptation des contraintes liées au forfait ; un refus du contrôle de la durée du travail.

Il y a dévoiement des conceptions « d'esprit d'équipe », de « conscience professionnelle », un renforcement de l'individualisme, une difficulté à se situer dans l'organisation du travail.

Le objectifs à atteindre

Le forfait est un cas particulier du problème général du temps travaillé (payé ou non) au-delà de l'horaire

conventionnel pratiqué dans l'entreprise. Sur bien des aspects, nous sommes confrontés aux mêmes problèmes que pour les heures supplémentaires. Les réponses sur ces questions s'intègrent dans la démarche générale de réduction du temps de travail.

Les objectifs sur le forfait peuvent se résumer en trois points :

1. Préciser, à l'intérieur du forfait, ce qui est rémunération d'une mission liée à un poste de travail, à une fonction et ce qui est rémunération d'un temps de travail au-delà de l'horaire collectif. Ceci nécessite de préciser au sein de l'entreprise, les populations concernées, de définir dans une convention de forfait, les modalités de celui-ci.
2. Maîtrise du temps réellement travaillé.
3. Récupération en temps majoré du temps travaillé au-delà de l'horaire collectif.

L'ensemble de ces éléments devant être décliné dans un cadre conventionnel général, ou à défaut dans un accord d'entreprise

Une pratique syndicale

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de développer une pratique de terrain, d'utiliser les possibilités que donnent les mandats de délégués du personnel, de faire le lien avec l'Inspection du Travail ... pour obliger l'entreprise à respecter la législation et les accords existants et négocier un cadre répondant à nos objectifs.

Une pratique de terrain

1. Faire un travail d'investigation

pour avoir la meilleure connaissance possible des pratiques (salariés concernés, horaires effectués ...).

Ceci passe par :

- un travail d'investigation militante dans les bureaux, les ateliers (qui est là, quand, pourquoi ?),
- un travail d'enquête directe auprès des salariés concernés,
- l'utilisation des institutions représentatives (voir rôle D. P), de la négociation (voir pratique conventionnelle).

2. Information des salariés

L'information des salariés dans un premier temps vise trois objectifs :

- la connaissance de leurs droits conventionnels et légaux,
- la connaissance de l'état des lieux : horaires pratiqués, nombre de salariés concernés, non respect des règles,
- les conséquences sur un plan général : organisation et conditions de travail, impact sur l'emploi.

Puis, sur la base de l'état des lieux, on est en situation de développer nos propositions.

3. Débat avec les salariés

Dans l'objectif d'obtenir l'adhésion de la plus grande partie d'entre eux sur nos propositions, en prenant en compte ce que nous savons de leurs perceptions sur le forfait.

Faire jouer leur rôle aux institutions représentatives, à l'Inspection du Travail

Les Délégués du Personnel doivent veiller au respect des dispositions légales et conventionnelles s'appliquant aux salariés de l'entreprise. Ils ont aussi dans leur mission la possibilité de saisir l'Inspection du Travail en cas de non application des prescriptions légales et réglementaires.

Concrètement, la réunion de délégué, le cahier de revendications, les démarches auprès de l'entreprise, sont les moyens de faire respecter les droits dans une déclinaison concrète au niveau de l'entreprise, de les faire évoluer.

Le cadre juridique du forfait

- Le forfait : il s'agit d'un accord qui peut fixer une rémunération donnée pour un temps de travail donné. Cet accord peut être tacite.
- Les heures de travail effectives doivent être payées en plus du salaire fixé. L'existence du forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur au titre des heures effectuées.
- En ce qui concerne les ingénieurs et cadres, la convention collective nationale de la métallurgie précise (art. 9 et art. 24) que les horaires effectivement pratiqués doivent être connus, dans la perspective du bilan annuel.

L'obligation de l'entreprise de tenir un décompte du temps de travail

- L'entreprise est tenue d'établir des documents de décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective pour chaque salarié ne travaillant pas selon l'horaire collectif (article L. 620.2).
- L'existence d'une convention de forfait ne dispense pas l'employeur de cette obligation.
- Les documents de décompte du temps de travail doivent être tenus à disposition de l'Inspection du Travail ainsi que des contrôleurs de travail.

Les Délégués du Personnel

- Le droit de consultation des délégués du personnel (articles D. 212.30 et D. 212.24) s'applique en particulier aux documents de décompte journalier et de récapitulation des heures hebdomadaires de travail pour les salariés non occupés selon un horaire

collectif ; aux documents d'information sur le cumul des heures effectuées et sur leur droit à repos compensateur.

- Les documents peuvent être consultés dans les mêmes conditions que le registre unique du personnel, le registre de mise en demeure ou les contrats de mise à disposition.

Comment saisir l'inspecteur du Travail.

L'Inspecteur du Travail est chargé de veiller à la bonne application des règles légales et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Il peut donc être sollicité sur toutes les questions relatives au respect des règles.

Pratique conventionnelle

L'ensemble de nos actions sur le forfait doit aboutir à une amélioration de la situation des salariés concernés :

- En l'absence d'un cadre conventionnel national, il faut chaque fois que possible cadrer l'utilisation du forfait et assurer des garanties pour les salariés. La négociation doit donc porter entre autre :
 - la délimitation des personnes concernées et les raisons justifiant l'utilisation du forfait,
 - le contenu de la convention de forfait : horaire du forfait, rémunération ... contreparties en RTT,
 - les modalités de maîtrise et de contrôle du temps travaillé,
 - les modalités de récupération.
- La négociation annuelle « salaire/RTT » est une occasion à saisir pour poser le problème des forfaits, obtenir un état des lieux.
- Toute négociation portant sur la RTT ou son aménagement, doit aussi être utilisée pour poser le problème du forfait.

La coordination des actions sur le forfait

- Pour un travail efficace et cohérent, il est nécessaire de faire parvenir à la Fédération les accords relatifs aux forfaits. Ceci permettra d'avoir une vision générale du contenu des accords et d'aider les équipes en situation de négociation.
- Les actions juridiques sur le forfait sont coordonnées par la Fédération. Le rôle de la Fédération est double : aider à la constitution des dossiers, vérifier que les actions juridiques engagées permettent globalement d'avancer sur nos objectifs.





ELECTIONS PRUD'HOMMES 1997

CFDT : LA MEILLEURE VOIE POUR DEFENDRE VOS DROITS

Une élection traditionnellement peu mobilisatrice, mais aux enjeux déterminants

Le 10 décembre 1997, près de 15 millions d'électeurs - salariés, chômeurs et employeurs du secteur privé et des entreprises nationales - seront appelés à renouveler les 15 000 conseillers prud'hommes élus en 1992, dont 7 500 dans le collège salarié.

Alors qu'une très large majorité de français considère que l'adhésion à un syndicat est favorable à la défense de leurs droits, moins de 10 % d'entre eux sont syndiqués.

Même si l'action syndicale est jugée globalement positive, on a enregistré 60 % d'abstention lors du dernier scrutin de 1992. Les électeurs encore indécis sont en majorité intéressés par l'élection prud'homale, mais à peine la moitié déclare avec certitude qu'elle ne s'abstiendra pas.

Il s'agit donc d'un scrutin peu mobilisateur, qui depuis l'abandon des élections à la sécurité sociale reste l'unique rendez-vous électoral, entre l'ensemble des salariés et les forces syndicales.

En outre les incertitudes concernant le calendrier des élections législatives, ainsi qu'un probable climat d'exaspération du débat politique et dans une moindre mesure, syndical, risquent d'interférer dans la perception des messages de ce véritable rendez-vous avec le monde du travail.

De nouveaux rapports de force

Depuis 1992, la carte du paysage syndical s'est sensiblement modifiée dans un climat économique et social morose. La perception et les attentes des salariés à l'égard des différents acteurs syndicaux se sont modifiées. Les leaders bénéficient d'une forte notoriété et l'image qu'ont les salariés des grandes confédérations s'est affinée.

Première organisation en nombre d'adhérents (680 000)

- par ses prises de positions,
- par la place qu'elle tient et les succès qu'elle obtient lors des diverses négociations,
- par les résultats qu'elle obtient aux élections professionnelles
- par le rôle qu'elle joue désormais tant à la présidence de l'UNEDIC qu'à celle de la CNAM (Caisse Nationale d'Assurance Maladie), dans les CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) et les CAF (Caisses d'Allocations Familiales).

la CFDT est devenue un acteur central de l'échiquier social et se trouve aujourd'hui placée au cœur d'un ensemble de débats, voire d'affrontements, du fait de ses prises de positions.

Le syndicalisme qu'incarne la CFDT répond aujourd'hui aux attentes majoritaires des salariés. **C'est pourquoi la campagne menée par la CFDT sera militante, combative, offensive et cohérente.**

LA CAMPAGNE PRUD'HOMMES 97 DE LA CFDT

La CFDT entend mener, tout au long de l'année, une campagne volontaire, dynamique et de terrain. Celle-ci a été conçue dans un souci permanent de proximité, reposant prioritairement sur les organisations et les militants et prenant racine dans l'action, les compétences et les résultats obtenus par la confédération; dans chaque entreprise, chaque conseil de prud'hommes et au niveau national.

1 SE MOBILISER CONTRE L'ABSTENTION

Parce que tout indique que les élections de décembre 1997 devraient se préparer et se dérouler dans un probable climat d'exaspération du débat politique et syndical.

Parce que le poids électoral est un élément constitutif de la construction d'un bon rapport de force.

Parce qu'il est essentiel d'accorder la plus grande importance à la relation aux salariés et de refuser la fatalité de la désaffection lors des précédentes consultations.

Parce que les élections prud'homales sont un rendez-vous avec le monde du travail qu'il ne faut manquer à aucun prix. Pour toutes ces raisons, **la lutte contre l'abstention sera le point d'ancrage de la campagne CFDT.**

En outre, le niveau de participation des salariés à ce scrutin ne saurait être sans conséquences pour le syndicalisme en général et son image dans la société. Un fort taux d'abstention ne manquerait pas d'être traduit par les observateurs comme un décalage entre les organisations syndicales et les salariés.

La confédération dans son ensemble, entend donc mener une campagne de « civisme social », tant au niveau national que local.

Au service de ce combat vont être déclinés un certain nombre de rendez-vous, et d'outils, ce au travers d'une **campagne de proximité**, pour une élection structurante pour 5 ans une **justice de proximité**.

2 THÈMES, CALENDRIER ET OUTILS

La campagne CFDT va s'articuler en deux phases successives.

La première, plus généraliste, d'aujourd'hui à fin août 97, aura pour signature : **« CFDT, la meilleure voie pour défendre vos droits ».**

Dans « voie », il y a voie et voix.

« La meilleure voie », c'est le chemin le plus sûr, le discours syndical le plus pertinent; concernant les prud'hommes ce sont les meilleures défenses, conseillers et porte-parole et enfin le bulletin de vote CFDT.

Plusieurs grands temps forts, tant au niveau local que national, se dérouleront pendant cette période.

Parmi eux, la vérification par les équipes CFDT des déclarations patronales, « les rendez-vous CFDT de vos droits » et la rencontre du 13 mai avec plus de 1000 conseillers prud'hommes.

La seconde phase, de septembre au jour du scrutin, se placera plus directement dans la perspective de l'élection avec cette fois pour slogan : **« Voter, c'est CFDT ».**

L'électeur se fera citoyen, mais un citoyen qui vote CFDT.

Les déplacements de Nicole Notat en région, l'opération « 4 pour 1 » au cours de laquelle les militants sont invités à venir voter en compagnie de 4 sympathisants et enfin la « nuit du 10 décembre 1997 » tels sont quelques uns des temps forts du second semestre de la campagne.

Nombre d'outils de communication vont être utilisés afin d'optimiser la compréhension et la connaissance du message CFDT.

Outre les affiches (A3, 42 x 60, 60 x 80 et 4 x 3), tracts et banderoles reprenant les thèmes de la campagne, un service Minitel spécifique à l'élection prud'homale, est mis en place (36 15 CFDT, rubrique prud'hommes).

Ce dernier répond à toutes les questions autour de la prud'homie, en matière d'inscription comme électeur ou comme candidat, de planning des manifestations, etc. Le budget consacré à la campagne d'affichage 4 x 3 est de 4,5 millions de francs.

3 LES TEMPS FORTS DE LA CAMPAGNE CFDT

**La CFDT s'engage
à vérifier les déclarations patronales**

Les employeurs ont jusqu'au 12 mai prochain pour envoyer les déclarations nominatives des salariés (liste d'électeurs). Ils ont par ailleurs l'obligation d'organiser, au sein de leur entreprise, la consultation des « listes d'électeurs », notamment par voie d'affichage; ces dernières devant être laissées à la disposition des salariés pendant une période de 15 jours.

Là où la CFDT est présente, ses responsables de section vont vérifier les déclarations des employeurs.

Dans les entreprises où elle n'a pas de représentant, la CFDT prendra contact téléphonique avec les délégués du personnel, afin de les sensibiliser à cette démarche ainsi qu'à l'action des prud'hommes.

Pour ce qui concerne les salariés isolés (commerce, emploi de maison, etc.), les fédérations mèneront chacune des actions qui leur sont propres; des informations pouvant être

fournies aux salariés lors des « rendez-vous de vos droits ». Après des chômeurs, une action d'incitation au renvoi de « la lettre T » dans laquelle se trouve le bulletin d'inscription aux élections prud'homales va être menée au sein des ANPE.

Afin d'appuyer son engagement dans la vérification des listes employeurs, un affichage en entreprise est prévu jusqu'à fin avril.

Les rendez-vous CFDT de vos droits Aller à la rencontre des salariés

Du 20 mars au 30 avril prochain, la CFDT part à la rencontre des salariés, grâce à l'action sur le terrain de ses Unions Régionales, Départementales et Locales (URI, UD, UL) et de ses fédérations.

« Les rendez-vous CFDT de vos droits » ont pour mission d'ouvrir les portes du monde syndical afin de le rendre encore plus proche de celui du travail... et du quotidien.

Ecouter les salariés, répondre à leurs questions, les aider à mieux connaître et faire respecter leurs droits... mais aussi dans la perspective d'un scrutin traditionnellement peu mobilisateur, expliciter les enjeux réels de l'élection prud'homale: tels sont les objectifs essentiels de ces rencontres locales.

Permanences ouvertes et personnalisées, les « rendez-vous CFDT de vos droits » devront très concrètement:

- renseigner les salariés et les chômeurs sur leurs droits dans le monde du travail,
- apporter un soutien de proximité, précis et pratique
- dispenser une aide juridique simplifiée et rapide

Des conseillers et défenseurs prud'hommes, des délégués du personnel, délégués syndicaux, conseillers des salariés, ou encore des permanents spécialistes du juridique seront présents pour informer et orienter.

Des rendez-vous décentralisés et thématiques

Afin que ces rencontres soient encore plus pratiques et concrètes, elles seront planifiées en fonction des interlocuteurs ou des thèmes abordés.

« Aux rendez-vous de vos droits du personnel du commerce » pourront succéder ceux des « intérimaires », des « personnels de garage » ou encore ceux des « salariés de PME »...

Dans toute la France, des rendez-vous pourront avoir lieu dans les gares, dans les maisons de la culture, sur les marchés. On se retrouvera également dans les locaux syndicaux des entreprises, voire dans leurs cafétérias, restaurants ou halls d'accueil... Et bien sûr dans les Unions Régionales, Départementales, locales, dans les Unions Professionnelles Régionales... Le maître mot, de cette opération, étant la proximité.

Aller vers les salariés et les chômeurs, la CFDT le fait depuis longtemps au quotidien. « Les rendez-vous de vos droits » seront donc le prolongement d'une action menée tout au long de l'année destinée à sensibiliser ceux qui n'ont pas ou plus d'accès à l'information.

Le 13 mai 1997 : 1000 conseillers prud'hommes CFDT se rassemblent

Rencontre à la Villette

Temps fort de la campagne des élections prud'homales, la rencontre du 13 mai prochain. 1000 conseillers prud'hommes de la CFDT se retrouveront à la Cité des Sciences de la Villette, afin de confronter et partager leurs expériences.

Des témoignages d'élus et de défenseurs prud'hommes afflueront de toute la France.

Des ateliers d'échanges sur la pratique prud'homale vont être organisés. Des questions autour de la « gestion de la poursuite de l'emploi à côté de l'activité prud'homale » et de la « nouvelle réalité du monde du travail » vont être posées.

La séance plénière sera l'occasion pour Nicole Notat de réaffirmer l'engagement de la confédération dans la campagne.

Clôture des listes :

Enfin, le grand rendez-vous prud'homal permettra d'annoncer la clôture de la liste des 15000 candidats conseillers CFDT.

Pourquoi 15000 et non 7500 ? Simplement parce que la confédération s'est fixée pour objectif de constituer des listes complètes à 200 %, preuves de son implantation locale et de sa force. Le 10 décembre, seront donc présentés au suffrage des électeurs, des candidats compétents, disponibles et représentatifs tant au niveau des différents secteurs professionnels que géographiques.

CFDT
la meilleure voie pour défendre vos droits

CAPITAL DE TEMPS DE FORMATION

C'EST PARTI... A NOUS D'EN FAIRE UN OUTIL POUR L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION

Après qu'il ait fallu attendre près de deux ans les modifications législatives nécessaires à la mise en œuvre des dispositions instituant le Capital de Temps de Formation (CTF) dans les accords interprofessionnel et métallurgie de 1994 sur la formation professionnelle, l'OPCAIM (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie) s'est donné les moyens pour que le Capital de Temps de Formation démarre effectivement dans les entreprises de la métallurgie dès Octobre 1996. Voici les premiers enseignements qui peuvent être tirés des cinq premiers mois de fonctionnement :

Des difficultés

- La nouveauté du dispositif, sa méconnaissance par beaucoup d'employeurs et par un certain nombre de nos équipes syndicales, l'absence d'information des salariés sur leurs droits dans le cadre du CTF freinent encore la mise en œuvre du CTF qui ne prend que peu à peu sa vitesse de croisière.
- Le conseil au salarié n'est pas encore opérationnel dans tous les FONGECIF et l'articulation entre CTF et CIF (Congé Individuel de Formation) se révèle par endroits difficile dans cette période de démarrage.
- Il est aujourd'hui difficile de mesurer la part des demandes venant effectivement d'une démarche individuelle des salariés de celles venant d'une volonté de l'employeur de saisir l'opportunité d'un financement partiel d'actions de formation de leur plan au titre du CTF. Les équipes CFDT doivent donc particulièrement veiller à l'information des salariés concernés par des actions inscrites au plan au titre du CTF et à la prise en compte des demandes des salariés (notamment les salariés de niveaux I et II de la grille de classifications).

Des points positifs

- 1 250 demandes individuelles ont déjà été examinées par la Commission Paritaire de l'OPCAIM, en provenance d'entreprises de tailles (moins de 10 à plusieurs milliers) et de secteurs d'activité très divers. En dépit de la difficulté à inclure dès 1996-1997 le CTF dans le processus d'élaboration des plans de formation, ce nombre de demandes est encourageant.
- La durée moyenne des formations acceptées dans le cadre du CTF est de 367 heures alors que la durée moyenne des formations dans le cadre du plan de formation est de 35 heures. Notre objectif de favoriser l'accès des salariés à des formations qualifiantes semble donc se concrétiser.

- 11,3 % des demandes concernent des salariés de niveau I (coefficients 140, 145 et 155) habituellement exclus de la formation. Ce pourcentage voisin du pourcentage d'ouvriers de niveau I dans la métallurgie est un progrès important, pour la mise en œuvre d'une priorité d'accès de ces salariés à la formation, même s'il est encore insuffisant et à consolider.

Une volonté et des outils fédéraux

- Pour la Fédération, le paritarisme est une action institutionnelle que nous voulons appuyer sur une forte relation avec nos équipes syndicales dans l'organisation, nous avons ainsi réussi à obtenir que l'avis du CE sur la mise en œuvre du CTF dans l'entreprise soit obligatoirement joint aux demandes individuelles. En cas de « dossiers groupés » (nombre très important de demandes individuelles provenant du même établissement) ou d'avis négatif

du CE, la Fédération prend contact, par l'intermédiaire des Unions Mines Métaux, avec les équipes CFDT concernées afin de décider de la suite à donner au niveau de l'OPCAIM comme au niveau de l'entreprise.

- Par ailleurs, la Fédération met à disposition des équipes des outils :

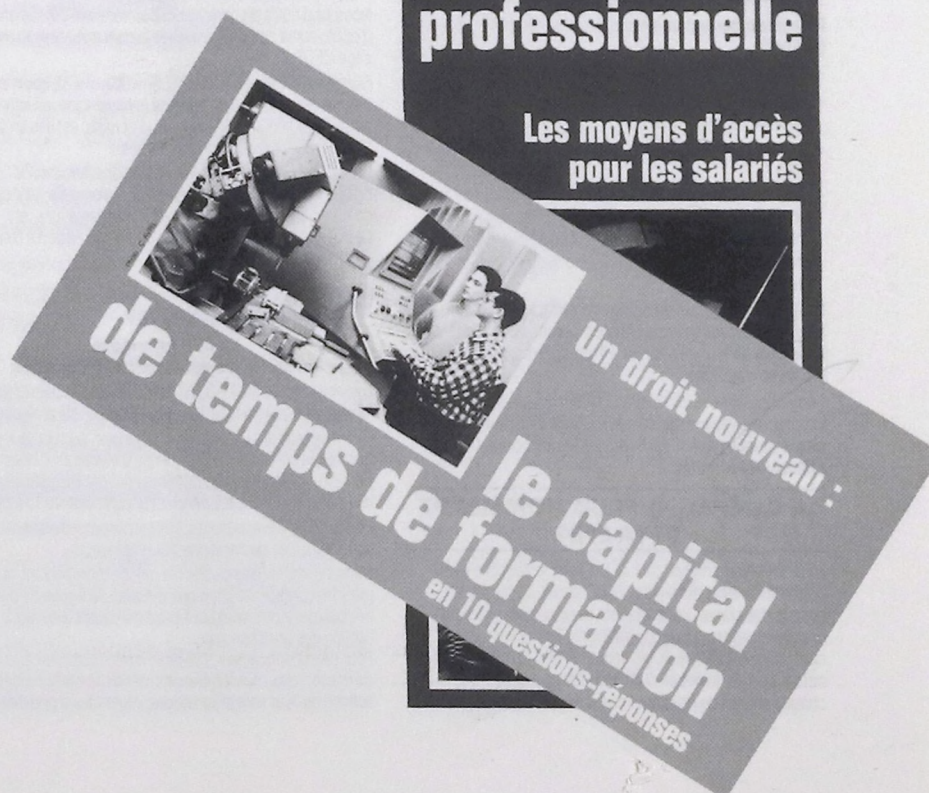
- module de formation d'une journée (ou d'une demi-journée) sur le Capital de Temps de Formation qui peut être mis en œuvre au niveau d'une UMM, d'un syndicat ou d'une inter.

- 2 brochures :

- « la formation professionnelle : les moyens d'accès pour les salariés » à destination de tous les adhérents
- « le Capital de Temps de Formation en 10 questions-réponses » à destination des adhérents et des salariés.

La formation professionnelle

Les moyens d'accès pour les salariés



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 - 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) sujets(s) qui vous intéresse(ent) :

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

Entreprise

Nom Prénom

Adresse Tél.

LE SYNDICAT DE VALENCE (Drôme) PROGRESSE DE 99 ADHÉRENTS EN 1996

Il y a eu 101 nouveaux adhérents et 2 départs.

Si on compte en nombre de cotisations payées dans l'année 96 la progression n'est que de 11 %. Soit quand même 60 % de + depuis 1990. Mais le nombre d'adhérents a augmenté de 30 % en 96.

4 nouvelles sections sont créées : dans des PME.

Les effectifs vont de 38 salariés chez TECMO (Construction métallique), 40 chez SICOSUD (Construction métallique), 60 au garage Peugeot jusqu'à 160 à la Société Électrique d'Aubenas (Groupe Schneider).

Ce qui frappe les responsables du syndicat ce sont les démarches collectives des salariés qui viennent adhérer en groupe. Dans un cas c'est parce que la CGT ne faisait rien qu'ils sont venus à 15. Dans un autre, les délégués « sans étiquette » sont allés voir chaque syndicat. Ils ont choisi la CFDT parce qu'ils ont eu confiance. Pour le secrétaire du syndicat ce qui compte c'est le 1^{er} contact, puis le temps passé avec eux. Le suivi est apprécié. Il faut répondre aux questions sur les rôles de DP, CE...

Le fonctionnement du syndicat est forcément percuté par toutes ses demandes. Dans les 4 nouvelles sections, il y a quand même (dans le désordre) 12, 17, 18, 45 adhérents. Il y a un regret qu'il n'en soit pas de même dans les anciennes sections. Mais cela viendra. Et le syndicat n'arrête pas. Ce soir de mars un nouveau groupe de salariés était là pour adhérer.



LA SECTION HEULIEZ VEUT SE DÉVELOPPER

Les délégués CFDT de cette entreprise ont peu de concurrence dans leur entreprise de construction automobile. Ils ont des adhérents mais voudraient mieux faire. C'est pourquoi ils se sont retrouvés à 23 pour faire le point. Ils ont fait le constat qu'ils étaient moins présents chez les jeunes et les femmes qu'ils ont pourtant contribué à faire embaucher. Aussi, leur plan de travail prévoit la mise en place d'une commission syndicalisation, le suivi de chaque secteur et chaque catégorie de personnel. Chaque fin de mois les animateurs de cette session vont attendre le tableau des résultats et des nouvelles de l'équipe de Cerisay.



Sommaire

3-4	Renault
5	Socata
6	Messier-Dowty; Power Controls; Sachs; Allinquant; CISI
7	Grange
8-10	Repères pour la loi de Robin
11-12	Dossier : FORFAITS
13	Elections Prud'homales
14	Capital de temps de formation

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
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement : 268 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163