

bulletin

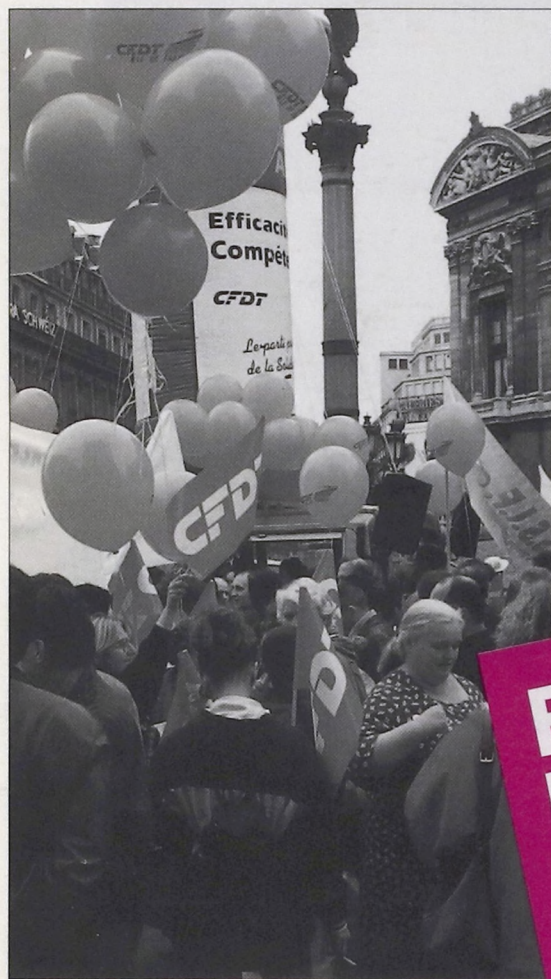
du militant

ISSN 0395 4323

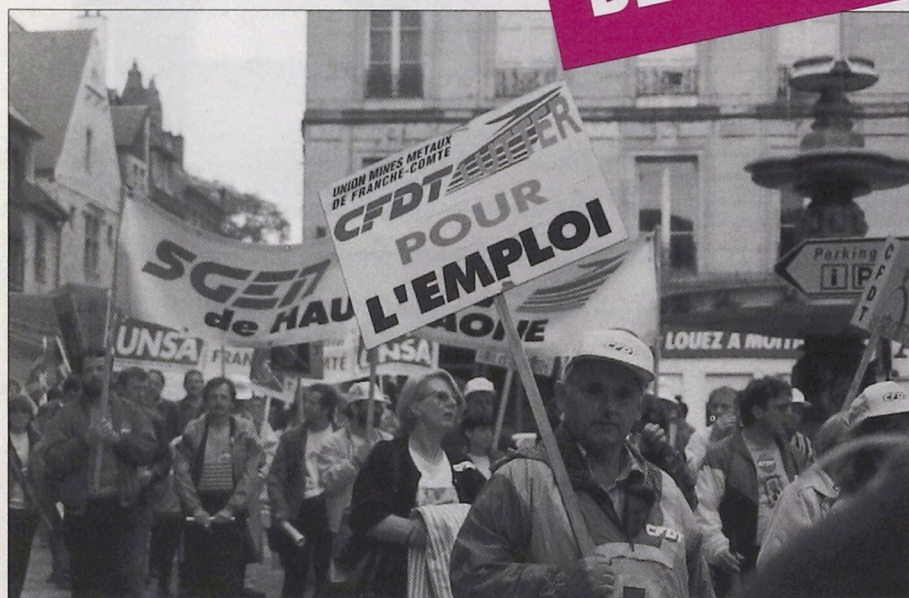
FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

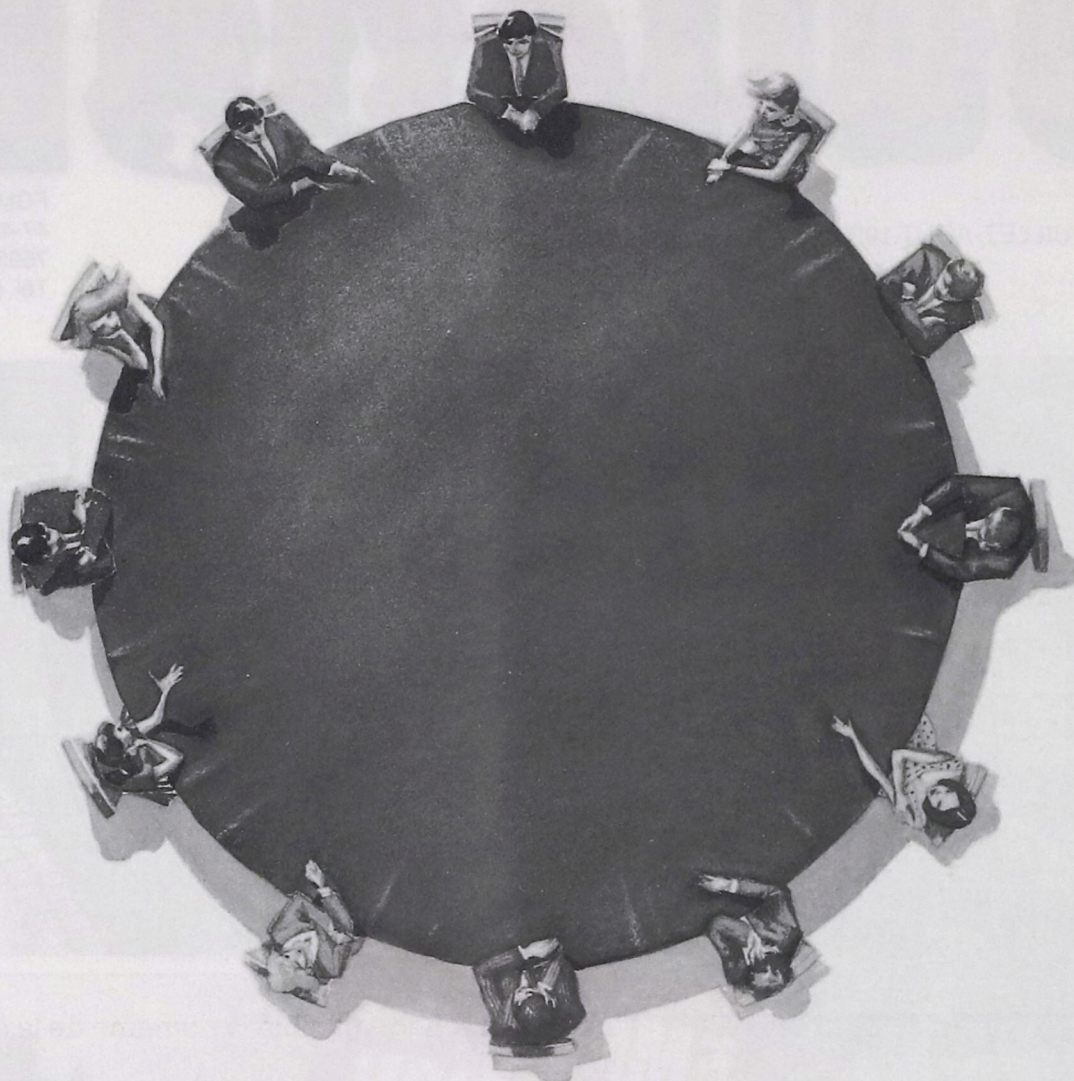
N° 385 – JUILLET-AOUT 1995

FGMM-CFDT
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. (1) 44 52 20 20



**EMPLOI ET
REDUCTION
DU TEMPS
DE TRAVAIL**





PREVOYANCE COLLECTIVE
COMMENT REpondre AUX ATTENTES DE CHACUN ?

Une bonne décision, c'est une décision prise ensemble, en toute clarté.

Le premier objectif de l'INPC, c'est naturellement le consensus au sein de l'entreprise. Le second, la qualité et la transparence de ses services et de sa gestion.

En mettant en place, en amont des outils de formation et d'information et en aval les moyens d'un suivi technique et

financier, l'INPC assure une parfaite harmonie des intérêts de chacun.

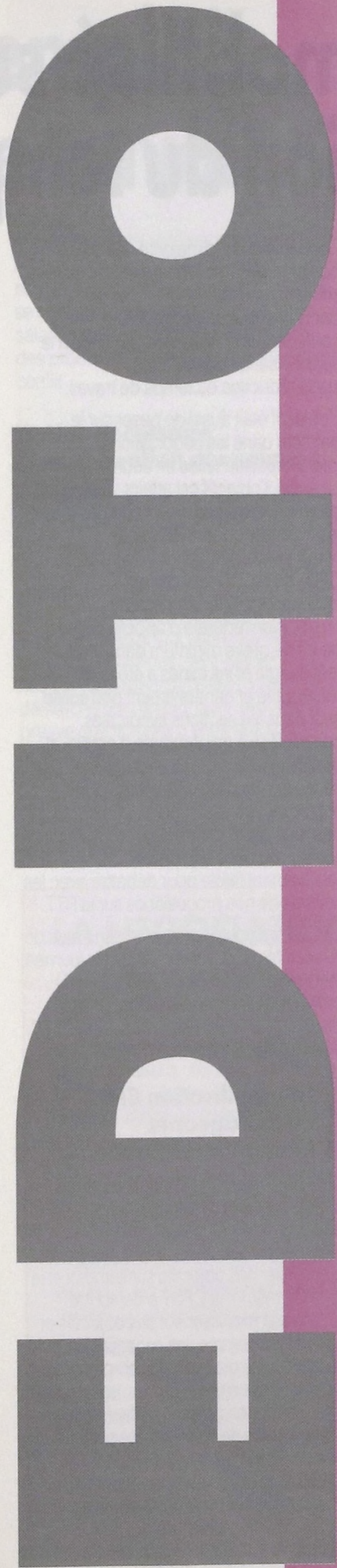
Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique. Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

L'INPC est là pour vous y aider.

INPC

INSTITUTION NATIONALE DE PREVOYANCE COLLECTIVE

Héron Building Montparnasse 66, avenue du Maine 75014 Paris. Tél.: (1) 42.79.89.51 - 44, rue de la Villette 69425 Lyon Cedex 03. Tél.: 78.53.66.67



EN ROUTE POUR LE PROCHAIN CONGRÈS

Le prochain congrès de la FGMM se tiendra du 16 au 19 avril 1996 à Metz. Dès la rentrée de septembre, nous nous trouverons donc dans la phase préparatoire de ce congrès. Il s'agira de faire un bilan de l'activité générale de la Fédération un peu plus de quatre ans après le congrès de Lille. Une activité qui restera marquée par la situation socio-économique générale de la période et en particulier la situation socio-économique dans les mines et la métallurgie. C'est effectivement cette situation et ses conséquences qui nous ont conduit à renouveler notre priorité Emploi.

Non seulement nous avons renouvelé ce choix à Lille mais après avoir mesuré les limites d'une prise en charge de ce problème au niveau de l'entreprise, nous avons ébauché les grandes lignes d'une approche plus sociétale. Une approche qui se traduit maintenant par la définition d'objectifs revendicatifs à négocier au niveau de la branche afin que la mise en œuvre de nouvelles garanties collectives pour les salariés aient un effet positif sur l'emploi. Nous avons essentiellement ciblé le domaine de la durée du travail.

Il sera sans doute prématuré de vouloir faire un bilan quantitatif d'une politique qui reste par ailleurs à élargir à d'autres thèmes revendicatifs, mais nous serons d'ores et déjà en mesure d'apprécier l'impact qu'elle a sur les militants de la Fédération, sur nos adhérents et sur les salariés. Nous serons surtout en mesure d'apprécier les exigences de cette politique en matière d'actions impliquant les salariés.

Le congrès de Metz sera peut-être l'occasion d'en infléchir tel ou tel aspect mais s'il confirme cette politique, il devra remettre sur le métier la question de notre relation avec les salariés eu égard à ces exigences. L'augmentation de notre nombre d'adhérents entre les deux congrès qui sera également à apprécier à sa juste valeur à Metz, témoigne des progrès accomplis sur ce terrain.

De là à ce que les salariés aient une idée juste de ce qu'est notre fonction d'organisation syndicale dans une société à l'aube du 21^e siècle, il y a du chemin.

En faisant de la fonction de l'organisation syndicale le thème générique de notre prochain congrès, le Bureau Fédéral a fixé une étape. Une étape qui se prépare dès maintenant.

**ACTION
NATIONALE
DU 14 JUIN**

La CFDT a mobilisé sur l'emploi et la réduction du temps de travail

80 manifestations et rassemblements en France, rassemblant plus de 80 000 salariés dont près des deux tiers, soit 50 000 de la CFDT et parmi ceux-ci on estime que les mineurs et les métallos de la FGMM en représentaient un quart, soit entre 10 et 15 000 manifestants. Au-delà des chiffres, notre analyse doit également porter sur les objectifs fixés à cette journée nationale d'action sur l'emploi et la RTT.

Dans leur grande majorité, toutes les équipes CFDT sont globalement restées sur la priorité emploi et RTT et ont, par la distribution de nombreux tracts confédéraux et fédéraux, participé à la sensibilisation des salariés sur la réduction du temps de travail.

L'objectif était aussi de peser sur le patronat dans les négociations interprofessionnelles en cours. Là aussi, l'objectif est atteint, la plupart des manifestations se sont dirigées vers les chambres patronales et de nombreuses délégations unitaires où, CFDT seule, ont rencontré les représentants des employeurs. La décision fédérale d'appeler à une heure de grève minimum dans toute la métallurgie et les mines a été diversement répercutée et généralement peu suivie sauf dans les sections syndicales confrontées à un problème d'emploi et dont l'appel à la grève était unitaire. Ces sections ont utilisé cette heure pour organiser des assemblées générales ou des réunions d'information sur leurs plans sociaux ou dans une proportion relativement faible pour débattre avec les salariés de nos propositions sur la RTT.

La CGT a appelé avec nous dans plus de 60 manifestations sur les 80 de la journée, mais a peu mobilisé. On estime en moyenne à 20 % sa participation aux manifestations contre 70 % pour la CFDT et 10 % pour les autres syndicats.

La mobilisation CFDT, encourageante bien qu'insuffisante

Cette journée d'action CFDT a permis d'organiser des débats dans nos équipes, nos sections et nos syndicats et ainsi permis à nos militants d'intégrer et d'assimiler nos objectifs sur l'emploi et la RTT. De même, la CFDT a démontré qu'elle sait mobiliser sur ses objectifs et est apparu comme une organisation qui se bat sur les problèmes d'emploi et qui fait des propositions. Certes, nos priorités sont partagées par nos militants, mais notre objectif de mobiliser les salariés sur nos priorités est loin d'être atteint. 10 à 15 000 métallos et mineurs pour la journée d'action du 14 juin 1995, contre 10 000 le 15 octobre 1993 à Paris et autour de 10 000, le 1^{er} juin 1994 dans des

l'emploi de travail

rassemblements régionaux. Ce sont nos militants, nos responsables syndicaux, nos délégués et quelques adhérents qui se sont mobilisés. La participation des salariés s'est limitée à ceux qui avaient des problèmes d'emploi ou qui étaient en conflit.

Une nécessaire mobilisation des salariés

Mobiliser ses militants sur sa politique, sa stratégie, ses objectifs revendicatifs, la FGMM a montré qu'elle sait le faire. Mais nous devons passer à un niveau supérieur, imaginer et prendre les moyens pour effectivement mobiliser les salariés. Pour cela, il nous faut connaître leur avis sur nos propositions, faire valider nos objectifs revendicatifs et notre démarche sur l'emploi pour apporter la preuve que nombre d'entre eux sont en accord avec notre politique et notre stratégie d'action et construire ainsi un certain rapport de force. Une nouvelle étape dans notre politique d'action, à nous de la réussir.



LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE SUR L'EMPLOI

Cette négociation en cours sur l'emploi prévoit deux entrées principales : l'organisation du travail et l'insertion des jeunes avec une ferme volonté de la CFDT « d'aboutir à un accord d'impulsion, fixant les grandes orientations et moyens, faisant de la branche le passage obligé de leur mise en œuvre ».

L'état des discussions, à ce jour, ne permet pas d'arriver à des conclusions sur l'organisation du travail. C'est pour cela que la CFDT a déclaré le 14 juin que l'on ne pouvait reprendre les négociations sur ce thème que si le CNPF s'engageait sur l'orientation suivante : prendre de réelles mesures de RTT en contrepartie de l'introduction de nouvelles organisations du travail.

Le CNPF a donné son accord et fera des propositions dans ce sens. La prochaine réunion, prévue le 4 juillet, doit aborder les préretraites progressives. L'objectif de la CFDT est d'obtenir ce droit pour tous les salariés âgés de plus de 55 ans ayant 40 ans d'activité, mesure financée par un fonds actif pour l'emploi alimenté par l'UNEDIC. Les prochaines séances de négociation doivent

aborder à nouveau l'organisation du temps de travail, les heures supplémentaires, les congés longue durée, le temps partiel, etc.

En ce qui concerne l'insertion des jeunes, le texte présenté aux partenaires sociaux reprend dans sa grande majorité les objectifs arrêtés par la CFDT, notamment sur la consolidation des dispositifs existants, les engagements chiffrés du CNPF de 150 000 contrats supplémentaires et une négociation déclinée au niveau des branches. Le texte a donc recueilli l'accord de quatre organisations syndicales dont la CFDT.

Le groupe de travail paritaire sur les relations professionnelles est parvenu à un relevé de conclusions sur l'articulation entre les trois niveaux de négociation et sur la clarification du rôle de la négociation de branche par rapport aux deux autres niveaux.

Sur l'autre volet de sa mission, la reconnaissance des interlocuteurs dans le plein exercice de leur responsabilité, les points de vue et les logiques des partenaires sociaux sont encore très éloignés.



Photo : AVRIL



Photo: AVRIL



**7 octobre 1995
A CHARLETY**

FÊTE DE LA SOLIDARITÉ

50 ans de Sécurité Sociale - 50 ans de solidarité

Le 4 octobre, la Sécu aura 50 ans. La CFDT se doit d'être présente sur cet enjeu revendicatif important et organisera donc le samedi 7 octobre, une fête de la solidarité, manifestation festive de masse mais aussi familiale. Son ambition est de réunir de 15 à 20 000 personnes.

La mobilisation doit être à la hauteur de l'événement et la FGMM, pour réussir le pari, doit obtenir une participation minimale de 1 580 de ses adhérents et militants.

Afin de réussir la mobilisation de tout le réseau militants et adhérents CFDT, Nicole Notat s'adressera à tous les adhérents par l'intermédiaire de CFDT Magazine, Syndicalisme-Hebdo publiera un dossier spécial et de nombreux tracts et affiches confédérales seront édités.

Une participation financière de 50 F sera demandée à chaque participant représentant le droit d'entrée et le transport, mais non les repas, la Confédération prenant en charge, quant à elle, la moitié du transport et l'organisation de la journée, l'autre moitié restera à la charge des fédérations et des régions.

Le fil conducteur de la journée sera de s'appuyer sur le passé pour proposer les transformations et évolutions en matière de protection sociale, bref, pour rénover la Sécu pour qu'elle reste elle-même. Le déroulement précis de la journée n'est pas encore définitivement arrêté, mais il y aura alternance de débats, d'animations, de réunions spécifiques et les participants pourront visiter de nombreux stands et expositions.

LA RECHERCHE ET L'ACTION SYNDICALE

Longtemps bridée par des considérations culturelles, corporatives ou religieuses, la recherche a toujours inspiré curiosité, espoir, passion, mais en même temps, mystère, méfiance, crainte quant à ses conséquences et applications. Avec le développement des sciences et des techniques, elle s'est associée au progrès, elle a acquis ses lettres de noblesse et s'est incarnée dans de grandes institutions: Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA), etc.

Mais les dangers d'une recherche non maîtrisée demeurent et elle pose toujours de grandes questions : recherche et santé publique, recherche et environnement, recherche et qualité de la vie, recherche et aménagement du territoire, recherche et équilibre planétaires... Questions qui tombent souvent dans le débat public (mutations génétiques, pollutions, télécommunications...), qui suscitent même l'émergence de nouvelles forces politiques (écologistes) ou une mobilisation ponctuelle de masse (Téléthon).

Dans l'industrie, la recherche a été longtemps située « à part ». Aujourd'hui, son implication est plus directe. Avec l'accélération des innovations, recherche et industrie se sont rapprochées (mais pas forcément les hommes des deux secteurs).

Dans l'entreprise, la recherche est de plus en plus conçue comme les autres secteurs : prise en compte du marché, des coûts, « recherche » de rentabilité. D'autres questions se posent donc : lien recherche et performance, recherche et compétitivité, recherche et travail (conditions et organisation du travail : il ne suffit pas de concevoir des technologies, mais aussi leur application au plan humain), recherche et emploi. Car l'emploi s'appuie à long terme sur l'activité et les résultats de la recherche.

Au total, la recherche et le développement sont en interférence profonde avec la société. Mais qui décide, de quoi, dans quel intérêt ? Pour la CFDT, il faut un processus démocratique d'orientation, de choix, de contrôle. La recherche doit être au service de l'homme,

la démarche sociale à l'origine de la recherche.

En cela, le syndicalisme a un rôle particulier à jouer : *se préoccuper de l'amont pour intervenir sur les produits de l'avenir, sur l'emploi, les structures industrielles...*

La CFDT doit proposer l'intégration de ses priorités, la recherche doit faire partie de la négociation collective.

Prendre en compte les activités de recherche dans l'action syndicale

C'est précisément pour aider en ce sens les équipes CFDT d'entreprises, d'inter, de groupe, que la FGMM propose **une grille de prise en charge syndicale de la recherche** avec les objectifs suivants :

1) inciter et aider nos Inters et SSE CFDT à identifier la place

de la recherche dans les entreprises et les groupes ;

2) considérer la recherche dans le champ de l'action revendicative (liens recherche/société, recherche/emploi, recherche/économie, recherche/projet d'entreprise) ;

3) intervenir sur les choix technologiques, économiques, industriels, d'organisation... ;

4) mais aussi dans la perspective que les chercheurs, adhérents CFDT, prennent leur place dans les équipes syndicales.

■ Utilisation de la grille

Cette grille n'est pas un formulaire d'enquête, elle se veut une trame indicative de réflexion et d'analyse, elle peut être réadaptée selon chaque situation, pour intégrer la dimension recherche à l'action syndicale.

Elle peut s'intégrer au travail syndical sur la politique industrielle.

Cette grille s'adresse aux équipes syndicales, aux niveaux Section, Inter et Branche. Les animateurs des équipes syndicales à chacun de ces niveaux sont particulièrement invités à impulser la prise en charge de cette grille.

Grille de prise en charge de la recherche

① Grille historique et analytique à partir d'un produit ou gamme de produits

1.1. Le produit

Selon la cible (SSE, Inter, Branche), il s'agit d'un produit, d'une gamme de produits, d'un ensemble de produits d'un secteur d'activité...

1.2. Environnement

1.2.1. Contraintes et contexte

Identifier le caractère stratégique, le marché (concurrentiel ou monopole, grand public ou professionnel...), l'impact des prix et marges, les alliances et la territorialité, l'existence ou non d'une politique nationale ou européenne...

1.2.2. Les entreprises du secteur

- taille, budget, effectifs,
- essayer d'identifier les fournisseurs (amont du produit), les clients (aval), les concurrents, les partenaires...

1.3. Éléments spécifiques de l'activité

1.3.1. Echelle du temps de la recherche à l'industrialisation.

1.3.2. Déroulement du développement

Procédés, politique, moyens humains, moyens matériels. Analyse des problèmes rencontrés.

1.3.3. Introduction sur le marché

Stratégie commerciale, campagnes publicitaires, monopole ou pas.

1.3.4. Economique

Coûts, prix, marges, valeur ajoutée.

1.4. Impact du produit

1.4.2. Social (étude d'impact dans l'entreprise)

Emploi et structure des emplois et des qualifications dans l'entreprise.

1.4.3. Sociétal (étude d'impact dans la société)

Répercussions dans la société : environnement, consommation, emploi chez les clients, les fournisseurs, les sous-

traitants (nombre et structure des emplois et des qualifications)...

1.5. Interventions syndicales

Positions prises, réflexions produites, combats menés.

1.5.1. La CFDT

1.5.2. Les autres organisations syndicales

② Grille descriptive et prospective sur la fonction recherche dans l'entreprise

2.1. Structure et fonctionnement

2.1.1. Définition de la fonction recherche dans l'entreprise ou l'organisme et de son type

- grand centre de recherche,
- laboratoire de recherche d'une entreprise,
- équipes de recherche et développement,
- centres techniques,
- recherche dans les PME,
- public (quel Ministère de tutelle) ?
- privé (quelle position au sein d'un groupe et dans le tissu international) ?

2.1.2. Enjeux et dimension de la recherche : locale, nationale, internationale ?

Quels partenariats ?

2.1.3. Influences et contraintes

Poids du politique de la hiérarchie, de la concurrence...

2.2. Activités de la fonction recherche dans l'entreprise

2.2.1. Vocation

Quelles missions officielles ? S'en écarte-t-on, quelles sont les dérives ?

2.2.2. Les différents axes de recherche

Contenus, nature (fondamentale, appliquée, sachant qu'il ne faut pas opposer l'une à l'autre), finalité.

2.2.3. L'échelle du temps

Long ou court terme ?

Pérennité sur plusieurs années, voire dizaines d'années ou projets à court terme, annuels, pluriannuels ?

2.3. *Personnel*

2.3.1. Structure organisationnelle

Nombre, autonomie, taille et organisation des équipes de recherche.

2.3.2. Recrutement

- flux,
- niveaux de qualification,
- statut (CDI, CDD, part de la sous-traitance...).

2.3.3. Gestion de carrière des personnels liés aux activités de recherche, notamment formation continue

- son importance,
- comment est-elle gérée ?
- répercussions de la formation sur l'évolution du personnel.

2.3.4. Passerelles recherche-enseignement et réciprocité (effets sur les rémunérations, quels types d'interventions, rôle des publications ?

2.3.5. Passerelles recherche-industrie et réciprocité

(effets sur les rémunérations, quels types d'interventions) ?

2.4. *Résultats et implications*

2.4.1. Secteurs« bénéficiaires » des résultats de la recherche, transferts et relations de partenariat

- usage au profit de la collectivité publique,
- exclusivité d'un client ou d'un secteur professionnel,
- structures mises en place (filiales, groupements...),
- types de contrats passés,
- rapports avec la concurrence.

2.4.2. Information scientifique et technique

Comment circule-t-elle et vers qui ?

Les supports, la diffusion, le degré de vulgarisation.

2.4.3. Répercussions directes ou indirectes de l'aboutissement des recherches

- emploi,
- conditions de travail,
- environnement,
- société,
- productivité,
- parts de marché.

2.5. *Interventions syndicales*

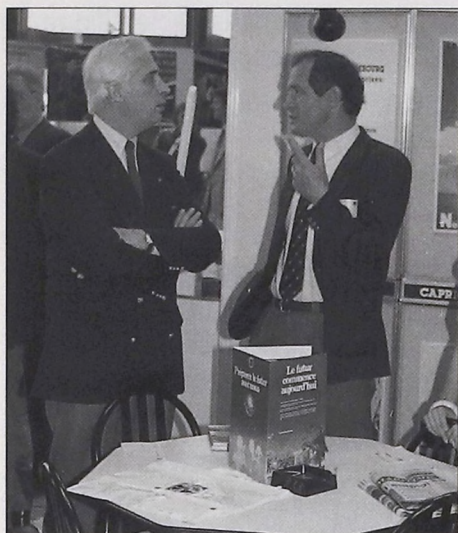
Positions prises, réflexions produites, combats menés pour améliorer la maîtrise de l'ensemble du processus de recherche.

2.5.1. La CFDT

2.5.2. Les autres organisations syndicales



PHOTO - AFRIL



LE GROUPE MAGDEBOURG

par

Jean-Hubert de KERSABIEC

Directeur « Entreprises »

CFDT - Magazine

Du 21 au 24 mars dernier, la CFDT réunissait ses délégués à Montpellier à l'occasion de son 43^e congrès. Invité à s'associer à ce grand rassemblement, le Groupe Magdebourg, que vous représentez, a, par sa présence, montré l'intérêt qu'il porte à la CFDT. Pouvez-vous nous dire quelques mots à ce sujet ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Notre présence à cette manifestation répond à un choix délibéré. En effet, le Groupe Magdebourg, par essence paritaire, travaille depuis toujours en parfaite harmonie avec les partenaires sociaux. Leur qualité d'interlocuteurs privilégiés permet à notre Groupe de développer une attitude d'écoute vis-à-vis des entreprises et de répondre ainsi le plus précisément possible aux besoins des salariés.

CFDT - Magazine

Rappelez-nous les domaines d'intervention du Groupe Magdebourg.

Jean-Hubert de KERSABIEC

Comme vous le savez, le Groupe Magdebourg, créé il y a plus de 50 ans, regroupe plusieurs institutions (CAPRICEL, IRPELEC, APRICE...) spécialisées dans la retraite, l'épargne, la prévoyance et la santé.

En matière de retraite, notre Groupe propose des régimes complémentaires pour toutes les catégories de personnel, de l'ouvrier au cadre supérieur :

- le régime de l'UNIRS représenté par l'IRPELEC (ARRCO),
- le régime des cadres proposé par la CAPRICEL (AGIRC),
- et le régime de l'ANEP dont l'APRICE gère une section (ARRCO).

De plus, nous proposons aux entreprises un choix diversifié de contrats collectifs de prévoyance pour les risques décès, arrêt de travail, invalidité et maladie. Il est important de noter que le groupe Magdebourg est son propre assureur ce qui garantit son indépendance.

Enfin, nous avons acquis une grande maîtrise des systèmes d'épargne salariale : participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise...

Nous pouvons ainsi conseiller les partenaires sociaux dans le choix des formules les mieux adaptées aux particularités de leur entreprise ou de leur Convention collective nationale ou territoriale.

D'une manière générale, aucun des aspects de la vie quotidienne des salariés et de leur famille ne nous laisse indifférent. L'action sociale de nos institutions est à leur disposition pour le logement, la scolarité des enfants, les vacances...

Enfin, le Groupe Magdebourg s'intéresse aux nouvelles techniques et aux nouveaux produits : fonds de pension, épargne, assurances individuelles, pour étendre son offre à l'ensemble du domaine de la protection sociale.

CFDT - Magazine

Compte tenu du contexte actuel, quels sont les points forts dont le Groupe Magdebourg peut se prévaloir ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Le Groupe Magdebourg propose à ses adhérents un ensemble de produits et de services qui se distinguent par :

- un rapport prestations/cotisations performant dans les domaines concurrentiels,
- des contrats sur mesure : pas de contrat fourre-tout mais l'élaboration avec l'entreprise de garanties répondant à ses besoins et aux aspirations de son personnel,
- un pilotage des contrats à deux : chaque année nous mettons à la disposition de l'entreprise les résultats de ses régimes permettant de décider, avec elle, des orientations éventuelles à prendre,
- des accords de tiers payant pour les entreprises qui le désirent,
- un versement rapide des prestations effectué actuellement dans un délai inférieur à 5 jours.

Enfin la mise en place de la procédure « Noémie », qui grâce aux techniques informatiques de pointe, permet aux salariés de bénéficier d'une accélération sensible du remboursement des frais de santé.

CFDT - Magazine

Vous disposez également d'une offre « mutualiste » ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Effectivement, nous gérons une section de la Mutuelle Interprofessionnelle (SMI), adhérente à la FNMF, spécialisée dans les contrats aux entreprises. Grâce à la qualité des garanties que nous offrons et à l'étendue de nos services, ce secteur est en plein développement. En particulier, nous servons de pôle de regroupement à de nombreuses mutuelles d'entreprises qui, compte tenu de leur taille, rencontrent des difficultés à maintenir la pérennité des avantages acquis à leurs assurés.

C'est ainsi que 2 mutuelles importantes, représentant 15 000 salariés, sont venues ces derniers mois rejoindre l'APRICE-SMI. Dans le cadre d'une solidarité élargie elles ont pu ainsi conserver leurs particularités techniques et culturelles.

CFDT - Magazine

En conclusion, quelle est la politique du Groupe Magdebourg pour l'avenir ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Dès son arrivée au sein du Groupe Magdebourg, courant 1993, Marc ARNAUD, Directeur Général, a opté pour une organisation renouvelée et modernisée.

Il a impulsé une politique dynamique qui s'est concrétisée par l'adoption d'un programme d'orientations stratégiques visant à anticiper les formes modernes de la solidarité. Toutes les actions tendent vers un seul but : faire bénéficier les entreprises et leurs salariés d'une qualité de service toujours plus grande.

Pour ce faire, notre Groupe, s'est doté de moyens techniques performants. Par ailleurs, le professionnalisme de ses collaborateurs lui permet de s'adapter à un environnement en mutation permanente dans un monde très concurrentiel. Il use ainsi de toutes ses compétences pour jouer son rôle de partenaire de confiance des entreprises.

Soucieux, d'autre part, de renforcer les liens avec ses clients, le Groupe Magdebourg a choisi de jouer l'atout « proximité ». Son implantation géographique étendue à toute la France facilite la qualité d'écoute et permet des contacts directs, simples et personnalisés.

USINOR-SACILOR

PREMIER GROUPE INDUSTRIEL DÉNATIONALISÉ PAR L'ÉQUIPE CHIRAC-JUPPÉ

Les problèmes de fond posés par les dénationalisations des groupes industriels, mis en évidence par le Bureau Fédéral (voir BM n° 378 - Septembre/Octobre 1994, page 5) restent pleinement d'actualité.

La vente des groupes nationalisés aux actionnaires privés pour répondre à des soucis budgétaires dans une stratégie à court terme est de plus en plus le caractère dominant de la stratégie gouvernementale. A contrario, rien de visible sur une stratégie industrielle. Dans un récent courrier au Premier Ministre, la FGMM rappelle ses exigences quant au rôle de l'Etat dans le domaine de la politique industrielle. En conclusion, la FGMM précise qu'en l'absence de faits concrets montrant que l'Etat se dote de leviers d'impulsion pour une politique industrielle, elle n'a aucune raison d'être pour les dénationalisations.

C'est sur ces bases que les équipes syndicales de la sidérurgie ont réagi à la dénationalisation d'Usinor-Sacilor, mettant en avant les craintes sur la pérennité du groupe, sur l'avenir industriel des filiales les plus fragiles. Craintes renforcées par le caractère cyclique de l'industrie sidérurgique qui connaît régulièrement des retournements de conjonctures provoquant pertes gigantesques et restructurations douloureuses.

Le retour au privé d'Usinor-Sacilor marque aussi la fin d'une période pour la sidérurgie européenne. Après avoir été très largement contrôlée et soutenue financièrement par les Etats, la sidérurgie a connu un vaste mouvement de privatisation. C'est British-Steel qui ouvre la marche sous l'impulsion de M^{me} Thatcher, avec à la clé une très forte vague de suppression d'emplois. Très récemment, c'est l'Etat italien qui vient de se défaire d'ILVA... il ne reste quasiment plus, en Europe de l'Ouest, de sidérurgie majoritairement contrôlée par l'Etat.

La composition du groupe d'actionnaires stables d'Usinor-Sacilor ne manque pas de curiosités.

On y trouve au premier plan EDF et la COGEMA...

Ces choix, s'ils débouchent sur de véritables partenariats industriels, apparaissent plutôt positifs, assurant des possibilités de stratégie à long terme bien moins évidents avec des actionnaires dont le seul souci serait la rentabilité financière immédiate.

Mais ce n'est pas le moindre des paradoxes que de voir l'Etat emprunt d'un discours libéral réaliser une dénationalisation d'un groupe industriel en faisant entrer dans

actionnaire de leur entreprise ont été très importants : information, publicité, facilités financières, réunions de services, ... on ne voit pas bien ce que le groupe, qui milite depuis de longs mois pour être privatisé, pouvait faire de plus. Ce qui fait dire à un militant que s'ils avaient mis la même ardeur, les mêmes moyens pour mettre en œuvre les accords collectifs (A Cap 2000, Convention Emploi...) on aurait connu une véritable révolution sociale.

Des administrateurs salariés élus

Le groupe privatisé aura, dans son Conseil d'Administration, des représentants élus des salariés. Ce sera aussi le cas pour les filiales où le groupe est majoritaire. Il s'agit pour la branche et pour la Fédération d'un acquis important, réponse à une revendication plus large. Même si leur rôle, au sein d'un Conseil d'Administration de l'entreprise privé présentera quelques différences par rapport à l'exercice de ce mandat dans une entreprise nationalisée, il est en effet important de conserver cette possibilité d'interpeller directement les responsables de la société et, c'est aussi une source d'information importante permettant d'affiner notre analyse et notre stratégie sur la situation industrielle de l'entreprise. Concrètement, à Usinor-Sacilor, c'est le 13 septembre que seront élus par les salariés les représentants au Conseil d'Administration, au nombre de trois (six auparavant) pour un mandat de six ans.

Un représentant des salariés actionnaires, élu au terme d'une procédure un peu plus complexe, siègera aussi au Conseil d'Administration de la Holding du Groupe.

Les dénationalisations posent bien d'autres problèmes, en particulier autour de l'actionnariat des salariés et sur lesquels le débat est à peine entamé.

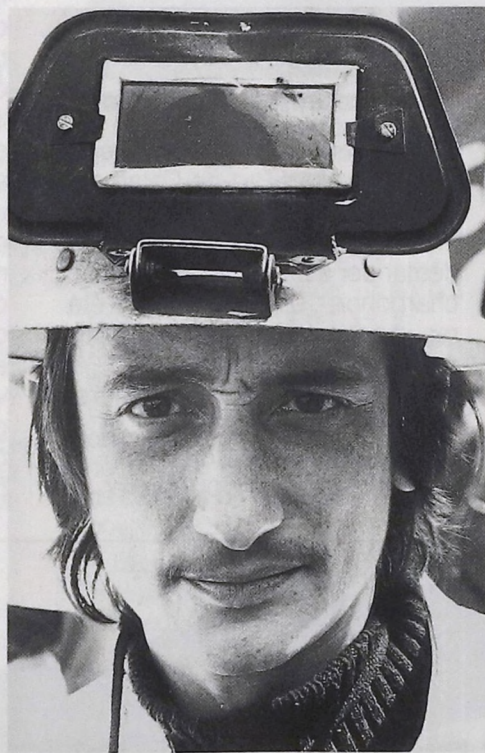


Photo: CH. APRIL

le capital du nouveau privé... une entreprise publique !

Autre nouveauté, l'arrivée dans le capital de « l'industriel Malakoff », groupe de prévoyance à gestion paritaire... ce qui ne manque pas de susciter quelques débats dans la CFDT sur le placement des réserves de ces institutions.

A l'intérieur du groupe Usinor-Sacilor, les moyens mis en œuvre pour convaincre les salariés de devenir

LES MINEURS DU NORD EXCLUS DU PACTE CHARBONNIER

Le « pacte charbonnier », signé en octobre 1994, a donné lieu à une série de négociations débouchant en avril dernier sur la conclusion d'accords signés par la CFDT, FO, CFTC et CGC. Ces accords concrétisent la garantie d'emploi pour tous les mineurs de Charbonnages de France (CdF) et des houillères de Lorraine et du Centre-Midi. Reste le problème des mineurs du Nord-Pas-de-Calais. Résultat de la fin de l'exploitation du charbon et du reclassement des mineurs, environ 1 300 salariés sont employés dans quatre filiales détenues à plus de 50 % par CdF. Malgré les demandes réitérées de l'UFM-CFDT, Pouvoirs Publics et direction de CdF se sont entendus pour ne pas inclure ces filiales dans le « pacte charbonnier ».

Devant cet état de fait, le syndicat régional CFDT des mineurs du Nord a appelé l'ensemble des mineurs à se mobiliser et a alerté l'ensemble des parlementaires et des politiques du bassin minier. Une première manifestation, regroupant 500 salariés, a eu lieu devant la préfecture de Lille le 5 avril 1995, suivie d'un blocage

d'un péage de l'autoroute du Nord, de la perturbation du journal régional de France 3, de l'occupation de Filianor, holding qui coiffe les quatre filiales de CdF, Agglonord, Cokes de Drocourt, Soginorpa et l'ANGR (centre national de gestion des retraites). Le 3 mai, lors d'une manifestation devant les locaux de CdF dans le nord, ils obtiennent la garantie de l'emploi, avec reclassements internes en cas de fermeture d'un site ou de licenciements. Mais le 10 mai, lors d'une réunion à Paris de l'intersyndicale, la direction de CdF revient sur sa promesse et refuse tout engagement concret sur l'avenir de ses filiales.

Le 31 mai 1995, une manifestation à Paris

Ce mercredi, 250 anciens mineurs du bassin Nord-Pas-de-Calais se sont retrouvés à Paris, devant le ministère de l'industrie, pour demander à bénéficier du pacte charbonnier. Une délégation a été reçue par un conseiller du ministre sans que les négociations n'aboutissent. Les manifestants se sont ensuite rendus à Rueil-Malmaison, au siège de CdF, où l'Intersyndicale a pu réitérer

ses demandes à la direction de l'entreprise. Après une entrevue qui a duré plus d'une heure, aucune solution n'était en vue, la direction refusant toujours la pérennisation de l'activité de ses filiales et l'intégration de leurs salariés dans le pacte sous prétexte que ceux-ci ne possèdent plus le statut du mineur. Le 18 avril, une cinquantaine de salariés de Filianor désespérés, ont occupé l'ancienne direction générale des Houillères du Nord à Douai. Pour le syndicat des mineurs du Nord-Pas-de-Calais la revendication d'extension du « pacte charbonnier » vise à assurer aux salariés des filiales la même garantie d'emploi que pour les mineurs des autres bassins. Ils font en effet l'analyse que la fragilité économique et industrielle de ces filiales entraîneront probablement des suppressions d'emplois, celles-ci risquant fort de se réaliser dans le cadre du droit commun, risque renforcé par la possibilité de désengagement de CdF du capital de ses filiales. Les mineurs et anciens mineurs du Nord, ne veulent pas être des laissés-pour-compte dans une région déjà fortement touchée par la crise sociale.



LA CRÉATION SOCIALE DE SCHNEIDER ELECTRIC ENFIN RÉALISÉE

Merlin Gérin et Télémécanique
– deux entreprises d'activités complémentaires et parfois voisines
– ont fusionné juridiquement le 3 mai 1994 au sein de **Schneider Electric SA**, ce qui impliquait la redéfinition de l'ensemble des statuts du personnel, une première en France dans un groupe privé de cette importance. 16 000 salariés concernés en France dans 11 principaux sites (Grenoble, Angoulême, Beaumont, Cognac, Poitiers, Dijon, Evreux, Le Vaudreuil, Limoges, Pacy, Paris) et de nombreuses agences commerciales. Le 15 juin, la CFDT a signé les accords d'entreprise.

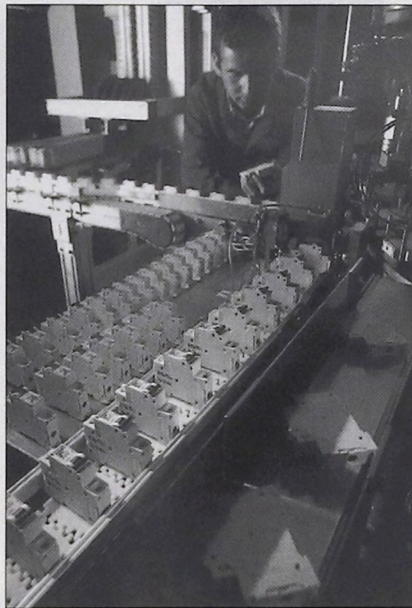
Une négociation longue et difficile

Les négociations – menées depuis un an – pour aller vers un statut unique ont été complexes car il s'agit de deux sociétés très différentes par leur culture et leur histoire.

Les sections syndicales CFDT des deux entreprises se sont fortement impliquées, au prix d'un travail considérable, dans le comparatif de l'existant dans les deux sociétés et ont été un moteur très important pour la construction de ce nouveau statut.

La Direction du groupe Schneider en souhaitait la réalisation à coût constant, ce qui induisait des pertes probables pour les salariés en fonction des dossiers. L'équipe dirigeante de Schneider Electric SA a réalisé que cela n'était pas possible et a mis les moyens financiers nécessaires. Le surcoût du nouveau statut ne représente qu'une faible partie des économies d'échelle réalisées grâce à la fusion et qui sont estimées – par la Direction – à environ 500 MF pour l'année écoulée et certainement plus pour les années à venir. Il aurait été anormal que les salariés n'en bénéficient pas pour l'amélioration de leur statut social.

C'est ainsi que des avancées intéressantes pour le personnel peuvent avoir lieu :



- un statut unique pour tous, cadres et non-cadres,
- l'application d'une convention territoriale unique pour les OETDA, celle de la Région Parisienne,
- retraite et prévoyance : un accord basé sur la solidarité entre tous les salariés avec des couvertures identiques pour cadres et non-cadres. La création d'une mutuelle entreprise obligatoire pour tous, donc compétitive, avec des augmentations de cotisations pratiquement nulles pour les salaires ouvriers et employés,
- l'application du barème de congés le plus favorable et identique pour tous, ce que la CFDT réclamait fortement au nom de la défense de l'emploi,
- la mise en place d'un congé de fin de carrière payé par l'entreprise, pouvant aller jusqu'à 14 mois selon l'ancienneté du salarié,
- un système de rémunération unique et cohérent,
- une seule grille de classification pour les non-cadres : celle de la métallurgie,
- un droit syndical innovant par la reconnaissance appuyée du fait syndical : mise en place d'un « statut » de l'élu et de moyens financiers et en heures mis à la disposition de toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Les textes prévoient également l'ouverture à venir de négociations sur l'organisation et la durée du temps de travail, ce qui devrait aider à détendre le climat social qui, malgré l'adoption du nouveau statut et des perspectives économiques favorables, reste très marqué par l'inquiétude face à l'emploi et aux restructurations.

Une base de développement pour la CFDT

Avec 33,6 % des voix aux élections des Comités d'Entreprises, la CFDT est de loin la première organisation syndicale dans Schneider Electric (devant FO : 28,6 %, CGT : 21,2 %, CGC : 5,3 %, CFTC : 5 % et autonome : 6,4 %). Dans certains établissements où elle présentait des candidats pour la première fois en 1995 (Evreux, Limoges, Pacy), elle obtient des résultats à hauteur de 16 %.

La conclusion des accords d'entreprise constitue aussi pour la CFDT une référence très positive de son action. L'Inter CFDT Schneider Electric a donc la volonté de prendre appui sur ces résultats pour développer la CFDT partout dans le groupe. Il s'agit, en particulier, de créer des sections syndicales dans les établissements de Beaumont, Cognac, Poitiers, Angoulême.

Pour cela, l'Inter, en lien avec la FGMM, entend bien agir avec les Unions Mines Métaux et les syndicats concernés.

Dans un premier temps, l'Inter CFDT Schneider Electric a organisé le 20 juin à Bolivar, une réunion des militants CFDT de toutes les sections pour leur présenter les accords d'entreprises dans le détail et les mettre en situation de popularisation auprès des salariés. Dans un deuxième temps, l'Inter qui jusqu'ici a fonctionné de façon plutôt informelle et autour des négociations, se réunira en session pour structurer son organisation et se doter d'un plan de travail, notamment sur le volet développement/syndicalisation.

BELGIQUE

HUIT SALARIÉS SUR DIX SONT ADHÉRENTS À UNE ORGANISATION SYNDICALE

Dans le cadre de son travail de réflexion sur le développement, le groupe de travail fédéral « Syndicalisation » a décidé de regarder ce qui se passait hors de nos frontières, notamment en Belgique où le taux de syndicalisation est de 80 %. Il a ainsi invité François Camarata, responsable national de la CSC Métallurgie (première organisation syndicale belge) à participer à nos travaux.

L'objet de cet article est de donner quelques éléments d'information permettant de comprendre pourquoi le syndicalisme a de tels résultats en Belgique. Il ne s'agit donc pas de vouloir comparer ou copier des situations, chaque pays ayant ses propres caractéristiques : législation, culture, histoire...

La Confédération CSC organise la formation syndicale de base, la défense individuelle et collective.

Elle verse des indemnités en cas de grève et lors de décès, mariage, naissance, départ en retraite, service militaire.

Elle verse également les allocations de chômage total ou partiel à ses adhérents, ce qui leur permet de les toucher plus rapidement et avec de meilleures



A gauche, François Canarata de la CSC Métallurgie

garanties en matière de respect des droits (montant des indemnités...).

La Fédération de la Métallurgie CSC, pour sa part, organise la formation syndicale (6 à 8 jours par an pour les militants), l'assistance (juridique, collective, individuelle) et permet à ses adhérents de bénéficier de réduction dans les maisons de vacances et verse à ses adhérents une « prime syndicale » qui est une prime de fidélisation qui peut rembourser jusqu'à 60 % de la cotisation syndicale. Elle réalise une information hebdomadaire et un bulletin mensuel.

Les financements de l'action syndicale

La cotisation syndicale à la CSC est de 1 % du salaire. Les membres paient leur cotisation via une retenue sur la fiche de paie, soit par virement postal ou via un « percepteur ». La CSC Métal a signé

depuis 1966 une « convention collective des garanties syndicales ».

Le patron verse 1 % de la masse salariale aux syndicats en contrepartie de la « paix sociale » (une partie de la cotisation des salariés, 0,35 %, est affectée à un fond de sécurité d'existence permettant d'avoir une réserve en cas de dénonciation par le patron de la convention de garanties syndicales).

Les priorités de la CSC en matière de syndicalisation

Des permanents de secteurs ont été mis en place en vue d'un développement dans les PME.

Des conférences sont organisées dans les lycées techniques et les écoles pour faire connaître le syndicalisme aux jeunes. La CSC a comme priorité d'avoir un fort réseau de militants convaincus.

ACTIONS POUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES DANS DEUX ENTREPRISES SIDÉRURGIQUES

Les salariés de deux filiales de l'entreprise Ugine SA, appartenant au groupe Usinor-Sacilor, La Meusienne et Imphy sont entrés en conflit en mai 1995, pour l'emploi et les salaires. Les négociations ont été particulièrement difficiles, ce qui explique des conflits longs.

Les 500 salariés de La Meusienne, entreprise d'Ancerville dans la Meuse qui fabrique des tubes en acier inoxydable, sont entrés en conflit le 3 mai 1995, sur l'initiative de la CFDT, seul syndicat présent dans l'usine, pour demander l'application correcte de l'accord A CAP

2000 sur les classifications et les évolutions de carrière des salariés du groupe, accord signé par la CFDT, le respect de l'accord salarial de 1995 sur l'ouverture de négociations au 1^{er} juin sur l'intéressement et la participation et une augmentation de salaire de 500 F pour tous.

Les 1 700 salariés de Imphy SA, entreprise de la Nièvre, fabriquant des inox plats, ont démarré le conflit le 17 mai 1995, soutenus par la CFDT et la CGT, pour une embauche des salariés précaires et une augmentation de salaire de 700 F pour tous dans un climat social compliqué par la volonté de la direction de séparer en plusieurs établissements distincts, une même entité sociale.

Des actions suivies respectivement par 90 % des ouvriers et 70 % de l'ensemble des salariés, avec blocage des portes, opération escargot et occupation de l'usine, pour des résultats contrastés.

Les salariés de La Meusienne ont obtenu une augmentation de 310 F mensuel pour tous les coefficients inférieurs ou égaux à 240 et 240 F pour tous les autres salariés, une rémunération annuelle garantie de 91 000 F hors prime d'ancienneté et l'ouverture de négociations sur les classifications et les modalités de mise en œuvre de l'accord A CAP 2000.

De plus, la section syndicale CFDT est passée de 24 adhérents avant le conflit à plus de 100 dès la première semaine. Par contre, à Imphy le problème des salaires n'a pas pu être réglé, les propositions de la direction aggravant plutôt les disparités.

Sur le problème de l'emploi, la transformation de 32 contrats précaires en emplois stables est sans conteste une victoire.

Reste à régler sur le site la mise en œuvre de l'accord de fin de conflit.

CONGRÈS DE LA CES

En marche vers un contre-pouvoir syndical européen

Le congrès de la CES (Confédération Européenne des Syndicats), qui s'est déroulé à Bruxelles du 9 au 12 mai 1995, a voulu bannir un syndicalisme européen proche du lobbying au profit d'un véritable syndicalisme afin que la CES devienne un contre-pouvoir syndical européen négociant avec le patronat et les instances européennes et sachant se battre quand c'est nécessaire. Les organisations affiliées à la CES ont admis que l'Europe qu'elles voulaient était à ce prix.

Aujourd'hui, la CES représente 46,5 millions d'adhérents contre 42 millions il y a quatre ans. A la tête de la CES, Emilio Gabaglio a resitué, dans la présentation du rapport d'activité, l'action syndicale européenne faite de compromis mais aussi d'actions spectaculaires.

Constatant que l'action syndicale, tout en se réclamant toujours de l'internationalisme ouvrier, reste encore largement axée sur les dimensions nationales, Emilio Gabaglio a plaidé pour que la CES devienne un contre-pouvoir syndical à la hauteur du nouveau pouvoir économique, industriel, financier et même politique au niveau européen. Les patrons, les affaires, les entreprises deviennent de plus en plus transnationales. Les lieux de décisions se déplacent de plus en plus vers des lieux, des instances européennes quasi supranationales. Il n'y a plus aujourd'hui des décisions qui peuvent être prises à l'abri d'une certaine influence européenne.

Dans la présentation du rapport d'activité, le Secrétaire Général a convenu que l'influence de la CES auprès des Institutions Européennes s'est accrue au cours des dernières années, « la CES est le seul acteur syndical digne de ce nom, affirme-t-il, et est devenu un groupe de pression dans le sens noble du terme ».

Par contre, reste beaucoup de chemin à parcourir en terme de « conquêtes syndicales » si le dialogue social a progressé avec l'UNICE (Union des Fédérations d'Industries des Employeurs) et le CEP (Centre des Entreprises Publiques), il ne s'est concrétisé que de recommandations ou d'avis communs.

L'accord signé en octobre 1991 avec l'UNICE et le CEP ouvre la voie à la négociation collective au niveau européen. Il est le point de départ d'un système de relations contractuelles qu'il reste à établir.

Le poids syndical s'évalue aussi en terme d'actions, de mobilisation des travailleurs. Le 2 avril 1993, journée d'action de la CES est encore dans les mémoires, mais vu le nombre d'adhérents à la CES (46,5 millions), il faut que la CES démontre dans les années qui viennent sa capacité à mobiliser les travailleurs européens autour d'un objectif revendicatif commun.

L'emploi au cœur des orientations de la CES

En effet, la CES considère que l'emploi doit, d'urgence, revenir au centre des politiques européennes. Pour elle, il faut des politiques plus actives, plus volontaristes sur le plan économique pour transformer la reprise économique en cours, essentiellement tirée par les exportations vers une véritable croissance solide.

Mais tous les affiliés à la CES ont également conscience que ce n'est pas une condition suffisante pour retrouver les chemins du plein emploi. Il faut à côté développer une politique active de l'emploi.

Pour cela, la CES préconise un système de surveillance multilatéral, des politiques d'emploi au niveau européen et une politique d'action axée sur la réduction du temps de travail. Le système de surveillance devrait aller de pair avec la surveillance économique. Pour Emilio Gabaglio les partenaires sociaux doivent y être associés par les gouvernements et la commission. Des négociations sont en cours à ce sujet.

Concernant la réduction du temps de travail, la CES avait lancé, il y a quinze ans, le mot d'ordre des 35 heures.

L'objectif a été mobilisateur dans tous les pays. Il s'est concrétisé sous des formes différentes dans quelques pays, et il a été utilisé dans plusieurs pays dans le cadre d'une approche défensive pour sauvegarder l'emploi.

Le congrès a reconfirmé que le mot d'ordre des 35 heures reste valable mais ce n'est pas une réponse unique.

Poursuivre l'objectif des 35 heures, certes, tout en laissant la voie ouverte vers d'autres formules plus ambitieuses (par exemple, retraite progressive, semaine de 4 jours, 32 heures) et s'assurer que le temps partiel soit choisi et volontaire et qu'il fasse l'objet d'accords collectifs garantissant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de garanties sociales, sont deux orientations fortes dans la politique d'action sur la RTT.



Emilio Gabaglio, secrétaire général de la CES

De même il sera mené une campagne européenne d'abaissement généralisée de la durée individuelle et collective du travail et d'aménagement du temps. La voie de négociation sera privilégiée mais il sera aussi recherché, au niveau européen, la mise en place d'un encadrement indispensable, par voie législative ou négociée des différentes formules d'emploi.

En conclusion, s'il est vrai que la CES a beaucoup évolué, tout au long de ces vingt années d'existence, il est aussi vrai que d'autres étapes restent à franchir pour s'affirmer pleinement face au besoin de s'exprimer d'une seule voix sur le plan européen et de structurer une action syndicale européenne.

Le 8^e congrès a traduit une volonté de tous les affiliés de construire un véritable contre-pouvoir syndical européen mais les actes sont à poser.

UMM MIDI-PYRÉNÉES UN NOUVEL ÉLAN

La FGMM a convoqué une Assemblée Générale de tous les syndicats de l'UMM Midi-Pyrénées le 7 mai 1995 à Toulouse. 28 militants et 7 militantes représentaient 7 syndicats sur les 10 que compte l'UMM, à cette Assemblée Générale, qui avait pour objet de la remettre sur pied et de la redynamiser.

La région Midi-Pyrénées est devenue le deuxième pôle métallurgique français avec 55 800 emplois occupés aussi bien dans des industries de haute technologie que dans des secteurs traditionnels et l'UMM couvre 8 départements avec des identités et réalités locales très différentes. Le texte d'orientation, engageant les syndicats de l'UMM à mettre en œuvre les orientations fédérales, a été adopté à l'unanimité.

Les priorités de l'UMM reprises dans le texte d'orientation concernent :

- l'action revendicative, avec comme axe principal la poursuite de la négociation des conventions collectives au regard du nombre important

de PME dans le tissu industriel de la région. De plus, une action forte est engagée dans le domaine de la formation professionnelle par une intensification de la participation de l'UMM dans la Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi et dans la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi en lien avec l'Union Régionale Interprofessionnelle ;

- le développement avec comme objectifs une progression du nombre d'adhérents de 5 % par an, une action de développement du PAC et PACS, la création de sections retraités métaux dans les syndicats et une prise en charge de la souscription fédérale ;

- la structuration et la formation des collectifs et la mise en œuvre du plan fédéral de formation ;

- la presse fédérale avec la réalisation d'un état précis des abonnements pour voir si tous les mandatés sont abonnés à la presse fédérale et confédérale ;

- la communication avec une étude de faisabilité d'une information spécifique aux adhérents de la métallurgie et des mines de Midi-Pyrénées.

Adoption des statuts et élection du conseil

De même, l'AG a adopté à l'unanimité les nouveaux statuts de l'UMM.

Elle a, de plus, procédé à l'élection du conseil de l'UMM qui comprend 19 membres dont 4 femmes.

Son bureau est composé des 5 membres suivant : Philippe Pinel, Secrétaire Général de l'UMM Midi-Pyrénées, Marie-Jo Bénazet, Secrétaire Générale adjointe, Henri Baron, Trésorier, Alain Guibert, Trésorier adjoint et Manu Montforte, membre.

Une AG dynamique et conviviale qui a tiré un trait définitif sur les difficultés de fonctionnement interne que l'UMM Midi-Pyrénées a connu dans le passé.

Sommaire

4 La CFDT a mobilisé sur l'emploi et la réduction du temps de travail

7-9 La recherche et l'action syndicale

10 Le Groupe Magdebourg

11 Usinor-Sacilor

12 Les mineurs du Nord exclus du Pacte charbonnier

13 La création sociale de Schneider Electric enfin réalisée

14 Belgique

15 Congrès de la CES

Pour 47 francs, mettez-vous un juriste dans la poche.

Salariés
Vos droits

Guide pratique

EDITION 96
MISE A JOUR

47 francs seulement avec l'agenda 96

Le parti pour de la solidarité

CFDT

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

Rédaction, diffusion, administration :
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. (1) 44 52 20 20

Le directeur de la publication :
Bernard ESPEL

Composition et impression :
EST-IMPRIMERIE
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement : 260 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163

DES GARANTIES COLLECTIVES POUR L'EMPLOI

Un premier succès Une ambition à poursuivre

La FGMM a depuis plusieurs mois développé une politique et une stratégie d'action afin d'obtenir des garanties collectives pour l'ensemble des salariés de nos secteurs confrontés aux problèmes d'emploi.

La mobilisation des militants de la fédération autour de la priorité Emploi, et le développement de plusieurs actions au niveau des branches et au niveau interprofessionnel ont pour l'instant permis, dans la négociation sur l'emploi engagée avec le CNPF, d'aboutir à la conclusion de deux accords: l'un sur l'insertion des jeunes et l'autre sur la cessation d'activité des salariés totalisant 40 annuités de cotisations.

Ce dernier accord daté du 6 septembre marque un tournant historique, il est exemplaire dans son contenu, il conforte notre politique et stratégie d'action fédérale et traduit notre conception sur le temps de travail.

Historique, car il consacre la réduction du temps de travail comme un élément incontournable pour développer une politique de l'emploi. C'est une mesure créatrice d'emplois qui traduit une solidarité entre les générations et une solidarité entre actifs et chômeurs. La mobilisation des fonds de l'UNEDIC pour financer cette mesure rompt avec la conception d'indemnisation du chômage qui se cantonnait jusqu'à ce jour à l'indemnisation des exclus du travail. Le traitement du chômage sort donc d'une démarche purement défensive et entre dans une logique plus dynamique, et créatrice d'emplois.

Exemplaire, dans son contenu car c'est une mesure simple, à effet direct, visible et compréhensible par tous les salariés. Il conforte notre politique d'action et traduit notre conception sur le temps de travail. C'est une mesure de réduction du travail sur la vie active. C'est une mesure attractive, elle offre des garanties collectives et elle ne pénalise pas le salarié: le cadre collectif défini permet à chaque individu de choisir et ainsi de libérer du temps pour l'emploi d'un chômeur.

L'accord du 6 septembre traduit notre ambition. Nous avons remporté un succès, mais devant le nombre considérable de chômeurs et d'exclus dans notre société, notre action doit se poursuivre et s'amplifier pour obtenir de nouvelles garanties collectives.



LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Qui en bénéficie ?

Tous les salariés nés en 1936-1937-1938 qui totalisent 160 trimestres et plus, de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, à la condition qu'ils soient affiliés au régime d'assurance chômage de l'UNEDIC depuis au moins douze ans et qu'ils justifient d'une année d'ancienneté chez leur dernier employeur.

Tous ceux qui atteindront d'ici le 31/12/1996, 43 ans de cotisations quel que soit leur âge.

Sont prises en compte dans le calcul des annuités les périodes de service militaire et les points supplémentaires accordés aux mères de famille.

Les salariés qui remplissent toutes ces conditions et qui se trouvent actuellement en préretraite progressive peuvent intégrer le dispositif.

Ces mesures concernent au total un potentiel de 160 000 personnes. Une prochaine rencontre déterminera dans quelles conditions les chômeurs qui rentrent dans ces cas de figure pourraient également bénéficier du même niveau d'indemnisation.

A partir de quand ?

Dès le 1^{er} octobre 1995 pour ceux qui sont nés en 1936 et en 1937. A partir du 1^{er} janvier 1996 pour ceux qui sont nés au cours du premier semestre 1938.

A partir du 1^{er} juillet 1996 pour ceux qui sont nés au cours du second semestre 1938.

Dès leur 43^e annuité pour les salariés moins âgés.

Avec quelle rémunération ?

Les salariés qui opteront pour ce dispositif percevront 75 % de leur salaire net antérieur, soit 65 % du brut, avec un minimum de 4 800 francs (soit 90 % du SMIC). Au moment de quitter l'entreprise, ils toucheront normalement leur prime de départ en retraite.

Leurs cotisations aux caisses de retraite complémentaire seront prises en charge au taux légal jusqu'à leurs 60 ans.

Par accord d'entreprise, le maintien du bénéfice des retraites complémentaires au-dessus du taux légal peut être assuré.

Par accord d'entreprise, le maintien des régimes de prévoyance peut être garanti.

Qui contrôle ?

Dans les entreprises, les délégués du personnel seront informés des demandes de départ et des embauches compensatrices. Les Assedic gèreront le dispositif en amont et en aval.

Qui paie ?

L'allocation de remplacement égale à 75 % du salaire net antérieur sera versée par un fonds d'intervention pour l'emploi, alimenté par l'UNEDIC jusqu'aux 60 ans du bénéficiaire. C'est ce même fonds qui prendra en charge les cotisations de retraites complémentaires.

Ce fonds sera géré paritairement par les organisations syndicales et patronales.

Quelles contreparties pour l'emploi ?

Dans les trois mois qui suivent le départ en cessation d'activité, une embauche doit être réalisée.

Elle peut concerner tous les demandeurs d'emploi, avec toutefois une attention particulière pour les jeunes de moins de 26 ans.

Le contrat passé avec le nouvel embauché est un contrat à durée indéterminée. Sont exclues dans ce contexte, les embauches de jeunes en alternance ou en apprentissage, ou encore en contrat initiative emploi. Seule exception, si le salarié bénéficiait d'un contrat à durée déterminée, alors celui du nouvel embauché pourrait revêtir la même forme.

Si l'entreprise ne se soumet pas à l'obligation d'embauche qui lui est faite, elle devra payer des pénalités : remboursement à l'Assedic des sommes engagées au titre du salarié en cessation d'activité majorées de 50 %.

Quelles démarches ?

Le salarié doit demander auprès de l'Assedic dont dépend son entreprise un dossier de demande de cessation anticipée d'activité.

Pour faire la preuve de ses 40 ou 43 annuités de cotisations, il doit récupérer le document qui en atteste.

Il doit présenter sa demande auprès de l'employeur par écrit, en recommandé avec accusé de réception, en joignant le dossier de l'Assedic.

Le dossier peut être déposé trois mois avant l'ouverture du droit.

Le dispositif est pour l'instant ouvert jusqu'au 31 décembre 1996. Les partenaires sociaux décideront courant 96 de sa prolongation. Il est donc important de ne pas tarder à demander d'en bénéficier dans les conditions prévues par l'accord.

Sous quel statut ?

Au moment de la cessation anticipée d'activité, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Le bénéficiaire de la mesure sera dispensé de recherche d'emploi et ne devra pas exercer d'activité rémunérée.

POPULARISER, VALORISER, METTRE EN ŒUVRE L'ACCORD

*Cet accord constitue une étape importante de notre politique d'action fédérale.
Il doit être popularisé, valorisé auprès de tous les salariés,
et mis en œuvre par toutes les structures de la fédération.*

Popularisation et valorisation de l'accord

Quelles sont les différentes initiatives à engager ?

- réaliser un tract à partir du projet de tract confédéral,
- diffuser auprès de toutes les équipes, le matériel confédéral : tract, affiches, dossier etc. Ce matériel est disponible dans les UMM,
- faire au niveau de l'UMM et des syndicats un ciblage des secteurs et des entreprises où la CFDT n'est pas implantée pour une diffusion des tracts et des affiches,
- organiser des réunions publiques avec les personnes concernées,
- organiser au niveau de l'UMM voire des syndicats une réunion des délégués syndicaux sur le contenu de l'accord et sur la mise en œuvre dans les entreprises ,
- faire remonter au niveau de l'UMM les accords d'entreprise et également les différents problèmes rencontrés.

Mise en œuvre de l'accord et rôle des structures de la fédération

La fédération demande une négociation dans les 6 conventions collectives nationales, et au niveau du GESIM pour la sidérurgie pour obtenir :

- des informations sur le nombre de personnes concernées,
- un suivi paritaire des départs et des embauches,
- le maintien des accords de retraites complémentaires et de prévoyance collective pour ceux qui partent.

Dans la métallurgie, en plus d'une intervention au niveau de la CPNE il sera demandé à chaque délégué dans les CPTÉ d'intervenir auprès des chambres patronales territoriales pour connaître le potentiel des départs, et suivre paritairement la mise en œuvre de cet accord au niveau du territoire

Rôle des inters, des sections syndicales d'entreprise

Avec le matériel diffusé par le syndicat ou l'UMM la SSE organise

- des réunions d'information de tous les délégués, et des adhérents,
- des réunions avec les personnes susceptibles de partir,

La SSE CFDT doit rapidement rencontrer les directions d'entreprise pour :

- obtenir la liste des personnes concernées par l'accord,
- connaître leur attitude en face des demandes (acceptation - refus, pour quels motifs ?),
- engager une négociation pour demander la poursuite de l'application de la retraite complémentaire si l'entreprise applique un taux supérieur au taux légal, et le maintien des régimes de prévoyance complémentaire,
- lister les problèmes nécessitant une négociation :
 - délai de réponse aux demandes des salariés
 - participation de l'entreprise
 - indemnité de départ en retraite
- vérifier et suivre les embauches.

Engager une action de syndicalisation

Notre action sur l'emploi et la campagne sur la RTT doivent bien évidemment se poursuivre afin de mobiliser l'ensemble des salariés, et faire en sorte qu'ils soient convaincus de la justesse de nos propositions. Cet accord nous en donne l'occasion. C'est un point d'appui important pour développer une campagne de syndicalisation auprès des salariés. Toutefois une action plus spécifique doit être menée en direction de ceux qui vont partir dans le cadre de cet accord et de ceux qui seront embauchés, en s'appuyant sur le résultat de la négociation dont ils bénéficieront concrètement.

L'accord en questions-réponses

1 L'accord concerne-t-il tous les secteurs couverts par la FGMM ?

Non, il concerne les salariés affiliés au régime d'assurance chômage.

Tous les salariés relevant des établissements publics à caractère industriel et commercial ou semi-public n'étant pas affiliés à l'UNEDIC ne peuvent prétendre à l'application de l'accord même s'ils sont soumis à la cotisation 1 % de solidarité (exemple : CEA, IFREMER, Charbonnages, etc.)

2 Comment sont calculées les 40 ou 43 années de cotisations ?

Toutes les années d'activité sont prises en compte quel que soit le statut sous lequel elles ont été travaillées (artisan, fonctionnaire, agriculteur...), à condition que des cotisations vieillesse aient été versées et qu'un salaire ait été perçu.

Les périodes de maladie, d'accident du travail, d'invalidité, de congé individuel de formation et de chômage sont intégralement prises en compte.

Le temps passé sous les drapeaux est comptabilisé, à condition que l'appelé ait été affilié avant son départ au service militaire.

Les mères de famille bénéficient de deux années supplémentaires par enfant élevé pendant au moins neuf ans durant leurs seize premières années.

3 Où se procurer le document qui atteste des trimestres de cotisations ?

En principe ceux qui ont 58 ans l'ont reçu, la caisse nationale d'assurance vieillesse l'adressant systématiquement depuis quelques années.

En tout état de cause, les caisses régionales d'assurance-maladie sont en mesure de fournir ce décompte.

4 Les préretraités sont-ils concernés par l'accord ?

Non, pour les préretraités du FNE (AS-FNE).

Oui, pour les préretraités progressifs FNE, si les conditions générales sont respectées.

5 Les chômeurs remplissant les conditions peuvent-ils bénéficier du dispositif ?

Pour l'instant non, mais les partenaires sociaux vont se réunir à ce sujet. Pour la CFDT, les chômeurs doivent bénéficier du même niveau d'indemnisation.

6 Sur quel salaire de référence est calculée l'allocation de remplacement ?

Les 65 % du salaire brut antérieur sont établis à partir d'une moyenne des 12 mois précédant la cessation d'activité, toutes primes comprises, sauf les remboursements de frais. Les cotisations sociales, hors CSG, s'élèvent à 5,5 % du brut, ce qui donnent une allocation nette de 75 % du salaire net antérieur.

En cas d'absence au cours des 12 derniers mois, le salaire est reconstitué, comme si l'absence n'avait pas eu lieu.

Pour les bas salaires, l'indemnité ne pourra pas être inférieure au montant minimum de l'allocation spéciale du FNE, soit 4 800 francs.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, le calcul du salaire de référence suit le même cheminement. Dans le cas où le résultat serait inférieur au plancher des 4 800 francs, celui-ci serait appliqué sauf si cette somme est supérieure à 85 % du brut antérieur. Dans ce dernier cas, le salarié percevra 85 % de son brut (soit presque 100 % de son net).

7 Les salariés en préretraite progressive sont-ils considérés comme des salariés à temps partiel ?

Non, leur salaire de base doit être reconstitué à concurrence du temps plein.

8 Le salarié concerné doit-il être volontaire ?

Oui, l'entreprise ne peut pas imposer son départ.

9 Le salarié a-t-il droit à son indemnité de départ en retraite ?

Oui.

10 Est-elle imposable ?

Pour l'instant ce n'est pas réglé. Les 5 confédérations syndicales engagent une démarche pour que les dispositions fiscales de l'indemnité de départ en retraite à 60 ans s'appliquent à cette indemnité.

La demande est la suivante :

- non imposable jusqu'à concurrence de 20 000 F

- non soumise à charges sociales (sécurité sociale, assurance chômage)

11 Le salarié peut-il cumuler sa préretraite avec un autre travail ?

Non.

12 Comment s'effectuent les embauches en contrepartie ?

L'employeur est tenu de procéder à l'embauche dans les trois mois qui suivent l'acceptation du départ d'un salarié en cessation d'activité anticipée.

Le temps libéré doit être intégralement compensé en priorité en contrat plein (une préretraite mi-temps = un mi-temps).

Les embauches ne peuvent pas revêtir la forme de contrats aidés (contrats en alternance, apprentissage, CIE). Seule exception : l'APEJ (Aide au premier emploi des jeunes). Ce contrat concerne les jeunes de moins de 26 ans. Dans le cas de recours à l'APEJ, la durée du travail du jeune embauché devra se conformer à la durée légale du temps de travail ou l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou enfin à la durée conventionnelle.

Tous les recrutements consécutifs à l'accord du 6 septembre (APEJ compris) doivent s'effectuer sur la base d'un contrat à durée indéterminée.

Les salariés embauchés ne sont pas obligatoirement des chômeurs : il peut s'agir d'un retour à l'emploi, d'un premier emploi ou encore d'un demandeur d'emploi suite à l'arrêt d'un CDD ou d'une mission d'intérim.

13 Quelles sanctions sont prévues si l'employeur ne procède pas à une embauche ?

Il doit payer l'ensemble des sommes versées en faveur du salarié parti en préretraite, majorées de 50 %.

14 Que se passe-t-il en cas de licenciement (ou démission) du nouveau salarié ?

Si celui-ci intervient avant le soixantième anniversaire du salarié parti en préretraite, l'employeur doit procéder à une nouvelle embauche pour la durée restant à couvrir.

15 Quelle est la durée du dispositif ?

Il entre en vigueur le 1^{er} octobre 1995, les salariés peuvent partir jusqu'au 31 décembre 1996. Un premier bilan sera effectué dans le 1^{er} semestre 1996. Une réunion des partenaires sociaux est prévue dans le courant 1996 pour envisager le prolongement du dispositif actuel.