

bulletin du militant

N° 395 – NOVEMBRE-DÉCEMBRE 1996

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

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

Thomson refuse le mariage coréen

Salariés et fournisseurs s'inquiètent du «don» de l'entreprise à Daewoo.

Thomson Multimedia

«On ne valait donc pas un clou?»

Chez Thomson à Angers, on se sent humilié par la cession à 1 franc.

Angervins une absorption pure et simple par le groupe

Ecartant le groupe Alcatel Alsthom de Serge Tchuruk au nom d'une «logique industrielle

Le gouvernement vend Thomson à

Conseil des salarier

Les activités de Thomson-CSF

Les activités de Lagardère Bruxelles

Le personnel

Compétition des résultats nets



DE THOMSON

ÉLECTRONIQUE

Trente-trois ans après son arrivée à la tête de Mats, le fondateur du groupe Lagardère, qui n'a rien perdu de sa pugnacité, prend aujourd'hui sa grande revanche en consolidant son empire dans la défense.

La revanche de Jean-Luc Lagardère

Thomson doit s'adapter aux salariés et à rebours. A nouveau, le patron de la défense a tout perdu de sa pugnacité, mais si l'image de patricie de choc a été dégradée, il a su garder les rênes. Et la clé.

SOCIAL • Prestation dépendance a minima pour personnes âgées



Camionneurs : le pouvoir tente de mettre fin au conflit par un décret sur le temps de travail

Un des leaders mondiaux des téléviseurs, Thomson Multimedia, qui le propulse à la tête d'un secteur actuellement en difficultés.

Le groupe coréen Daewoo Electronics reprendra Thomson Multimedia

Il a摸t la main sur le groupe Thomson, leader mondial des téléviseurs, et il a摸t la main sur le groupe Daewoo Electronics, leader mondial des téléviseurs.

La retraite à 55 ans, un «privége» obtenu par la lutte. Une victoire à contre-courant des autres salariés dont l'âge de la retraite recule depuis 1995.

ROUTIERS

Une grève très payante

AITES ET PRERETRAITES E SAINT-NAZAIRE

Leur temps de travail réduit par décret

Le principal revendications des routiers portent sur la durée et la rémunération du temps de travail des conducteurs de camions dans l'Union. Les partenaires sociaux, syndicats et patronat, ont

accordé une amélioration du temps de travail pour les salariés qui exercent en moyenne deux cent quarante heures par mois. Les conducteurs de camions longue distance, voire plus

longue, ont obtenu une amélioration de leur temps de travail pour le temps rémunéré, mais de faible

importance, car cette amélioration n'atteint que les salariés à réduire le temps de travail pour éviter les dérives de la concurrence internationale (travail à bas coût).

Comités d'entreprise, associations, syndicats. L'esprit libre.



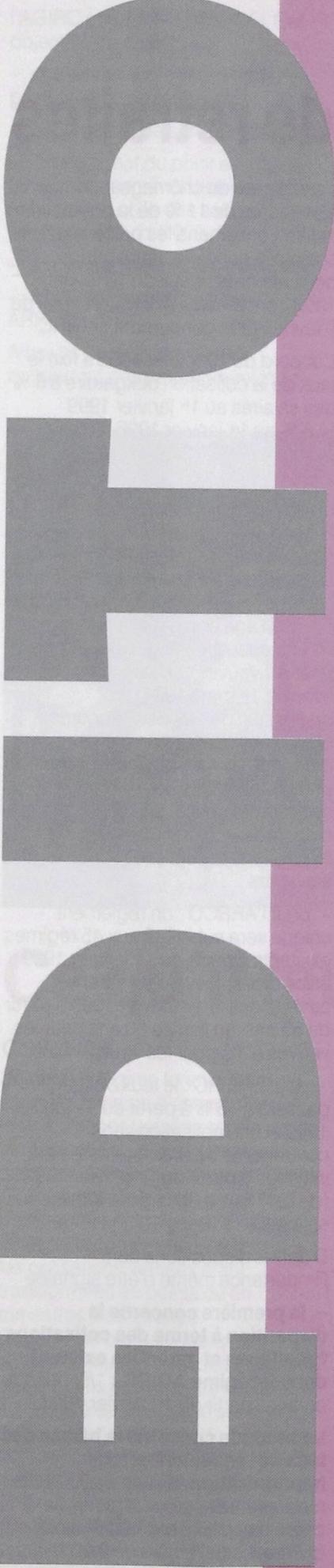
En matière de sécurité et de prévoyance collective, les accords MACIF-CFDT sont basés sur la solidarité. L'effort porte sur une protection en cas de risque individuel ou familial.

Vous qui bougez et faites bouger les autres avec des projets sportifs, culturels et sociaux, vous savez que tout peut arriver. Au-delà du choc, c'est un coup dur pour votre budget. C'est là que la solidarité trouve son vrai sens. La MACIF, authentique mutuelle d'assurance à but non lucratif, protège ceux qui se donnent à fond. Elle a créé 3 contrats Multigaranties activités sociales. MAS "CE", "association" et "syndicat", en pleine connaissance de vos risques. Ils couvrent, selon le cas, la responsabilité civile, les biens de la communauté et les dommages

corporels. Leur fonctionnement est simple, peu de papiers à remplir. Sans surprise. Selon le contrat "MAS", la cotisation est calculée en fonction du budget, du nombre d'adhérents ou de la surface des locaux. Prévoir, c'est choisir la sécurité d'une protection qui vous laissera l'esprit libre. Minitel: 3614 MACIF (0,12 F puis 0,37 F par min.). Plus de 500 points d'accueil.

MACIF
gagner pour partager





L'action des routiers

Au-delà des résultats qui marqueront sans doute d'une pierre blanche l'histoire de toute une profession et, on peut l'espérer plus largement, l'action des routiers est riche d'enseignements et révélatrice à de nombreux égards. Elle est en premier lieu significative d'un type de patronat finalement assez représentatif du patronat français en matière de relations sociales malgré des discours qui ont au moins médiatiquement entretenu l'illusion pendant de nombreuses années. Un patronat qui a sans doute bien compris le conflit des logiques salariales et patronales mais qui en fait la gestion la plus bête possible.

Une gestion qui consiste à ne la traiter qu'en phase terminale et dans ce cas au prix de concessions heureusement importantes.

Peut-être momentanément plus importantes que dans le cadre d'un dialogue social permanent mais qu'il fait pour partie payer à la collectivité. Libéral pour les profits, étatiste pour les coûts. La question du rôle de l'Etat est effectivement un autre aspect mis en évidence par ce conflit. Une question centrale qui dans le contexte d'éclatement social qui est le notre, est malheureusement abordée par le petit bout de la lorgnette et témoigne des contradictions des tenants d'un ultralibéralisme qui en appellent à l'Etat, comme tout récemment dans l'automobile.

Comment dans ces conditions repenser le rôle de l'Etat en matière de redistribution et de répartition ?

L'absence de vision générale et anticipatrice conduit à une gestion au gré des rapports de force qui ne peut qu'accroître les inégalités et favoriser la surenchère ou le dumping. De ce point de vue la question d'une harmonisation sociale au niveau européen constitue un des aspects peut-être un peu plus inattendus révélé par ce conflit. Un aspect qui conditionne pourtant le devenir de nombreux secteurs d'activité et pour lequel le patronat témoigne d'une frilosité inquiétante.

Comment ne pas se réjouir enfin que l'action des routiers valide la politique de branche et finalement le type de syndicalisme dont nous sommes porteurs : la création d'un rapport de forces sur des revendications en phase avec les objectifs de l'organisation mais suffisamment ciblées pour répondre aux attentes des salariés et déboucher sur des résultats pour l'ensemble des salariés du secteur.

LE SYSTÈME DE RETRAITE

Le système de retraite en France connaît et connaîtra dans les années qui viennent des profondes modifications. A l'intérieur des équipes de la fédération mais aussi chez beaucoup de salariés, ce sujet est évoqué. Et pour beaucoup c'est un sujet d'inquiétude.

Quel sera le montant de ma retraite après l'an 2 000 ? Y aura-t'il toujours de l'argent dans les caisses ? Le bulletin du militant ouvre plusieurs dossiers pour permettre à toutes les équipes de s'approprier entièrement ce débat trop souvent laissé dans les mains de spécialistes. Ainsi une information sur la structure générale du système de retraites en France avec ses trois « piliers » (régime de base, régimes complémentaires par répartition, régime par capitalisation), sur les incidences des mesures Balladur en 93, et sur notre système face à l'Europe seront traitées.

Ce premier numéro est consacré :

- à un bref historique de l'évolution des régimes de retraites et à un lexique « ce qu'il faut savoir ».**

Evolution des régimes de retraites

La Commission d'Etude des Problèmes de la Vieillesse présidée par Pierre Laroque mentionnait dans son rapport de 1962 que l'évolution de la charge du régime vieillesse de la sécurité sociale déjà appelée à doubler en l'état actuel de la législation entre 1958 (5,37 %) et 1975 (10,90 %) triplerait entre 1958 et 1980 dans l'hypothèse d'un abaissement de 65 à 60 ans de l'âge d'ouverture du droit. Une telle mesure aurait, à elle seule, pour effet d'accroître de 50 % la charge financière du régime en 1980 (16,2 % contre 11,5 %).

Dans la foulée de mai 81, les Pouvoirs Publics ont abaissé l'âge de la retraite à 60 ans à partir du 1^{er} avril 1983 (Ordonnance du 26 mars 1982).

Le livre blanc sur les retraites de 1991 préfacé par le Premier ministre, Michel Rocard, signalait qu'avec un retour au plein emploi, une croissance des effectifs de cotisants largement supérieure à 0,50 % par an, une progression annuelle de 2 % du pouvoir d'achat des actifs, on aboutit dans le cadre législatif à un besoin de financement proche de 300 milliards de francs en 2 010 pour l'ensemble des régimes de salariés et de non salariés. Cela reviendrait à faire passer le taux moyen de cotisation, sur les salaires, tous régimes confondus, de 18,9 % aujourd'hui, à 25 % en 2 010.

En 1993 le gouvernement Balladur a allongé par étapes la durée de cotisations de 37 ans et demi à 40 ans pour obtenir la pension vieillesse au taux plein et le passage de 10 aux 25 meilleures années pour le calcul des retraites. En parallèle a été mis en place un Fonds de Solidarité Vieillesse destiné à faire prendre en charge par la solidarité nationale les prestations vieillesse soumises à condition de ressources dont le montant évalué à 65 milliards de francs par an infléchit également la charge des retraites de base.

L'allongement de la durée de la vie humaine (une année tous les quatre ans), la baisse du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans (de 75 % en 1970 à 42 % en 1990) et la

persistance du chômage à un taux élevé (près de 11 % de la population active), ont amené les partenaires sociaux à conclure, entre temps, deux accords : celui du 10 février 1993 concernant l'ARRCO et celui du 9 février 1994 concernant l'AGIRC.

L'accord du 10 février 1993 a fixé le taux de la cotisation obligatoire à 6 % des salaires au 1^{er} janvier 1999 (4,5 % au 1^{er} janvier 1996, 5 % au 1^{er} janvier 1997, 5,50 % au 1^{er} janvier 1998).

L'accord du 9 février 1994 a fixé le taux de la cotisation sur la partie des salaires dépassant le plafond de la sécurité sociale au 14 % au 1^{er} janvier 1997 (13 % au 1^{er} janvier 1996) et a égalisé l'âge des droits à réversion à 60 ans quel que soit le sexe (50 ans pour les veuves et 65 pour les veufs avant le 1^{er} mars 1994). La disposition de ces deux accords étant insuffisante pour assurer la pérennité du service des retraites complémentaires, les partenaires sociaux ont conclu une série d'accords le 25 avril 1996 dont les innovations essentielles sont les suivantes :

- pour l'ARRCO : un règlement unique sera substitué aux 45 régimes existants à partir du 1^{er} janvier 1999 et les droits à réversion seront ouverts dès le 1^{er} janvier 1996 à partir de 55 ans, au lieu de 50 ans pour les veuves et 65 pour les veufs,
- pour l'AGIRC : le taux obligatoire passera à 16 % à partir du 1^{er} janvier 1999 et une cotisation sans contrepartie de droit à retraite sera instituée à partir du 1^{er} janvier 1997 (de 0,07 % à 0,35 % de la totalité des salaires).

D'autres dispositions dont l'importance mérite d'être signalée :

– la première concerne la disparition à terme des cotisations forfaitaires et garanties existant dans le régime AGIRC : 1/5^e chaque année à partir du 1^{er} janvier 1997.

La seconde concerne la baisse des taux de rendement et leur harmonisation. En l'an 2 000, le rendement des deux régimes ne devra pas dépasser 7,20 % alors qu'il est actuellement de 9,20 % à

l'AGIRC et 8,74 % à l'ARRCO. Cet objectif sera atteint par :

- une action sur le prix d'achat du point (salaire de référence),
- sur la valeur de service du point.

Le prix d'achat du point est majoré (en plus de son évolution normale résultant de celle des salaires) dès 1996 et jusqu'en 2 000 de :

- 4 % par an pour le régime AGIRC,
- 3,5 % par an pour le régime ARRCO.

Ainsi les participants actifs acquerront progressivement moins

de points (-18 % en AGIRC, -16 % en ARRCO en 2 000) mais leur valeur sera mieux garantie.

La valeur du point de retraite évoluera de 1996 à 2 000, comme le salaire des cotisants diminué de 1 point et dans la limite de l'évolution des prix. A partir de 2001 sa valeur sera fixée en tenant compte en priorité de la situation économique et financière des régimes. Toutefois les valeurs de points ont été majorées au 1^{er} janvier 1996 de 1,5 % en AGIRC, et de 1,5 % en ARRCO.

Participant

Ce terme désigne les personnes devant être affiliées au régime de retraite complémentaire.

Répartition

Dans un système par répartition, les cotisations versées aujourd'hui servent à financer les retraites d'aujourd'hui. L'équilibre d'un tel système dépend directement du rapport actifs et inactifs. Les données économiques ou démographiques peuvent bouleverser cet équilibre.

Un tel système est opposé aux systèmes par capitalisation dont le fonctionnement repose sur des mécanismes financiers.

Taux d'appel

Les taux de cotisations de retraite complémentaire des régimes AGIRC et ARRCO sont affectés d'un taux d'appel qui majore chacun des taux en vigueur sans pour autant être productif de points de retraite. Le taux d'appel fixé à 125 % n'a pas été modifié par les récents accords du 25 avril 1996.

Taux contractuel

C'est le taux de cotisation choisi par l'entreprise. Il est ensuite corrigé selon le taux d'appel en vigueur.

Taux de remplacement

C'est le pourcentage de revenu maintenu après le départ en retraite.

Taux de rendement

Plusieurs paramètres interviennent : le prix d'achat et la revalorisation des pensions. Les accords du 25 avril 1996 jouent sur les 2.

Tranche 1 ou A, 2 ou B, C

Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées dans une limite maximale, par référence au plafond de sécurité sociale.

Pour les cadres, la tranche A correspond à la rémunération, dans la limite de plafond de sécurité sociale ; la tranche B est comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond ; la tranche C est comprise entre 4 et 8 fois le plafond.

Pour les non-cadres, la tranche 1 est limitée au plafond ; la tranche 2 est comprise entre 1 fois et 3 fois le plafond de sécurité sociale.



Ce qu'il faut savoir

Contributif...

Se dit d'un régime fonctionnant selon un principe d'assurance : les prestations versées sont la contrepartie du versement des cotisations. Dans le cas des régimes d'assurance vieillesse, le montant de la retraite devrait être l'exact reflet de la carrière de l'intéressé, les cotisations versées étant transformées en points ou en trimestres d'assurance.

Ce principe connaît quelques aménagements : ainsi des trimestres ou de points peuvent être reportés au compte de l'intéressé sans même qu'il y ait eu versement de cotisations, par exemple, en cas de maladie ou de maternité. A l'inverse, dans le régime d'assurance vieillesse de base les assurés qui ont une carrière longue

voient leurs trimestres d'assurance dépassant le nombre requis « écrêtés ». Les trimestres supplémentaires ne donnent aucun droit.

... indissociable de solidarité

Pour comprendre le fonctionnement des régimes, il faut donc faire appel à une autre notion que celle d'assurance : celle de solidarité. Ainsi, les personnes qui n'ont pas « contribué » peuvent toutefois percevoir des prestations. Outre les cas évoqués de validation de périodes non travaillées, il existe des prestations dites non contributives comme le minimum vieillesse. Le but est alors de garantir un revenu minimal aux retraités.

1996 : LA SIDÉRURGIE EMBAUCHE

S'il fallait se convaincre de l'impact de la RTT sur l'emploi, du caractère parfois un peu théorique de la coupure entre offensif et défensif, il suffit de prendre un peu de temps et regarder ce qui se passe à Usinor-Sacilor.

Un peu d'histoire

Pendant 20 ans, la sidérurgie a vu se succéder crises, plans sociaux, restructurations avec, au passage, la perte de 100 000 emplois. Pour l'essentiel, les plans sociaux avaient recours aux mesures d'âges puis au reclassement. En 1990, lors de la négociation de la convention emploi, la CFDT réussit, à l'arraché, à intégrer le principe de la réduction du temps de travail dans l'accord. C'est finalement en juillet 1995 qu'un avenant mettant concrètement en œuvre la RTT sera signé pour une application démarquant au 1^{er} janvier 1996. Et l'aboutissement de l'accord de juillet 1996 pour les ingénieurs et cadres n'est pas du non plus au hasard. Il résulte d'un long travail des militants de la branche sidérurgie qui lors d'une assemblée générale de septembre 1993, réaffirment leur volonté de voir déboucher la RTT.

L'accord 1995

Sans entrer dans les détails techniques, cet accord organise diverses formes de travail à temps réduit, choisi librement par les salariés. Temps réduit assorti de sérieuses garanties de protections sociales et de compensation salariale.

Il fait une large place au passage à 4/5^e de temps pour les salariés âgés de plus de 53 ans, avec des possibilités de raccordement aux PRP. La mise en œuvre de l'accord met cependant en évidence les conséquences des mesures Balladur sur les retraites. Si l'entreprise compense le manque à gagner du temps partiel sur les retraites complémentaires, il n'en est pas de même pour la retraite de base (« sécurité sociale ») et l'allongement progressif de la période de référence pour le calcul du niveau de retraite fait entrer en ligne de compte les années à « temps de travail réduit ».

Des résultats sur l'emploi

Le nombre élevé de salariés ayant souhaité bénéficier des dispositifs de

RTT aboutit à Usinor-Sacilor à un équivalent de 1 500 emplois. Résultat : plus d'un millier d'emplois détruits par les gains de productivité sont ainsi récupérés et, fait historique, il n'y aura pas (à part une exception dans une filiale) de plans sociaux dans les sociétés du groupe Usinor-Sacilor en 1996. Mieux, plus de 400 embauches de jeunes vont être réalisées. Ce résultat est à mettre à l'actif des équipes CFDT de la branche qui ont fait un gros travail d'appropriation et de popularisation de l'accord. Ainsi, une équipe syndicale réunissait les salariés, par tranche d'âge, le dimanche matin pour une explication détaillée et une simulation de la compensation salariale et des incidences retraites individualisées. Parmi les difficultés rencontrées : la complication de l'organisation du travail, la réticence des hiérarchies. Ces dernières avaient l'habitude, comme dans beaucoup d'entreprises, à gérer les problèmes d'effectif par la « sortie » de salariés. Là, non seulement on garde tout le monde, mais en plus il faut organiser le travail de production en équipe alternante avec des salariés à temps plein, d'autres à 4/5^e, d'autres à mi-temps. Négocier l'organisation du travail pour donner un cadre collectif aux situations de plus en plus diversifiées des salariés, aux aspirations des jeunes embauchés, aux futures évolutions techniques : c'est le nouveau défi à relever.

Les Ingénieurs et Cadres aussi

La CFDT ainsi que la CGC, FO et CFTC vient de signer avec la Direction du groupe Usinor-Sacilor, un accord portant sur la Réduction du Temps de Travail des Ingénieurs et Cadres. L'accord traite : du temps partiel, de la PRP, du compte épargne temps. Le contenu de chacun de ces chapitres, en soi, n'a rien d'exceptionnel. L'intérêt réside principalement dans le fait qu'on reconnaît aux Ingénieurs et Cadres le droit à la RTT, au temps partiel. Et pour négocier la RTT de l'encadrement... il a bien fallu parler de son temps de travail... autrement que dans les colloques.

NÉGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES 1996

Au moment où la Cour de Cassation vient de rendre deux décisions, sur l'égalité de rémunération entre salariés et sur le paiement des heures supplémentaires, qui risquent d'avoir des conséquences sur l'ensemble des politiques de rémunération des entreprises, le bulletin du militant publie les résultats de l'enquête fédérale sur les négociations salariales 1996 dans les entreprises de la métallurgie.

La part des argumentations individuelles dans la politique de rémunération des entreprises est souvent importante et peu transparente, et jusqu'à présent la justice estimait que l'employeur était libre de décider pour chaque salarié des augmentations de salaire qui ne lui sont pas imposées par les contrats individuels collectifs ou par loi selon l'arrêt du 29 octobre 1996.

Ce ne sera plus au salarié d'apporter la preuve de la discrimination mais à la direction de justifier celle-ci.

C'est toute la politique d'individualisation à outrance des salaires qui est remise en cause.

L'autre attendu concerne le paiement des heures supplémentaires. La cour condamne la pratique consistant à déclarer au taux normal les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine.

Il ne peut être dérogé aux dispositions fixant la durée légale du travail, c'est-à-dire toute heure effectuée au-delà de la 39^e heure doit être rémunérée comme heure supplémentaire.

Ces deux décisions seront un point d'appui considérable pour toutes les futures négociations salariales dans les entreprises.

Enquête fédérale

RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 1996

Le nombre de réponses à l'enquête fédérale (76 réponses pour un effectif de près de 200 000 salariés) est très inférieur (de moitié) à celui de l'enquête 1995. Nous n'avons pas d'élément d'explication générale à cela.

Cependant, le taux de réponse est bon lorsqu'une Union Mines Métaux s'est impliquée dans la remontée des enquêtes (c'est le cas de l'UMM Poitou-Charentes-Limousin).

Par contre, les enquêtes retournées à la Fédération sont presque toutes bien remplies et beaucoup sont accompagnées de documents intéressants (commentaires, accord ou constat de désaccord, **grilles de salaires**, tracts).

Il est important de souligner que **seules les enquêtes remplies suivant le formulaire publié dans le Bulletin du Militant ont été exploitées** (nous avons reçu de DSC une dizaine d'informations sur les négociations sans l'enquête remplie : il est impossible, sauf à y consacrer beaucoup de temps, d'intégrer ces informations par ailleurs incomplètes par rapport au contenu de l'enquête).

Nous remercions cependant tous ceux qui ont répondu à cette enquête.

L'exploitation de cette enquête

Elle a donné lieu à un dossier à tous les Secrétaires d'Unions Mines Métaux et à tous les Délégués Syndicaux Centraux.

Une statistique régionale a été envoyée à l'Union Mines Métaux Poitou Charentes Limousin, la seule où le nombre d'enquêtes retournées à la Fédération ait permis ce traitement. Une statistique sur les salaires réels dans les entreprises (le chiffre indiqué entre parenthèses pour chaque coefficient est celui du nombre de grilles d'entreprises ayant été utilisées pour le calcul du salaire qui précède a été réalisée).

Nombre d'enquêtes	76
Nombre d'établissements	285

Répartition régionale	
FGMM	29
Alsace	0
Aquitaine	0
Auvergne	0
Bourgogne	2
Bretagne	0
Centre	1
Champagne-Ardennes	5
Franche-Comté	0
Languedoc-Roussillon	0
Lorraine	0
Midi-Pyrénées	0
Nord	0
Basse Normandie	0
Haute Normandie	2
Loire Atlantique	1
Anjou-Vendée	4
Sarthe-Mayenne	0
Picardie	2
Poitou-Charentes-Limousin	17
P.A.C.A.C.	0
Rhône-Isère	4
L.Y.D.A.	6
Ain-Deux-Savoirs	1
U.P.S.M. (Île-de-France)	2

Nombre de salariés	198 696	
Ouvriers	78 095	39,30 %
Employés	16 507	8,31 %
Techniciens	48 843	24,58 %
Agents de maîtrise	8 944	4,50 %
Ingénieurs et Cadres	43 651	21,97 %
Catégorie non donnée	2 656	1,34 %

Convention collective		
Métallurgie	73	96,05 %
Services de l'automobile	1	1,32 %
RMATP	0	0,00 %
BJOC	0	0,00 %
Jeux-jouets	1	1,32 %
Froid	0	0,00 %
Ferrailles	0	0,00 %
Statut Mineur	1	1,32 %
Autres statuts	0	0,00 %
Non donnée	0	0,00 %

A propos de ce tableau, il est à noter que nous avons intégré cette année à l'enquête une connaissance des salaires réels qui nous semble politiquement très importante, notamment comme élément pour les négociations territoriales.

Les chiffres sur les salaires réels sont certainement assez significatifs dès lors que le chiffre obtenu résulte d'un bon nombre de grilles jointes aux enquêtes (au moins 10).

A noter qu'une difficulté est apparue à travers des références différentes selon les grilles d'entreprise : certaines donnent le salaire mensuel brut, d'autres le douzième du salaire annuel brut, certaines ne disent pas de quelle référence il s'agit et ne mentionnent pas la prise en compte ou non de la prime d'ancienneté.

Malgré tout, ces chiffres paraissent intéressants pour mieux connaître la réalité des salaires dans notre champ fédéral. Si la Fédération avait reçu beaucoup plus d'enquêtes et de grilles, nous pourrions disposer d'une bonne connaissance des salaires réels au plan national mais aussi au plan régional.

Niveau I	Mini garanti	Mini réel	Moyen réel	Maxi réel
K140	6 285 (11)	5 707 (1)	6 096 (1)	6 488 (1)
K145	6 361 (15)	6 631 (7)	6 899 (11)	7 133 (14)
K155	6 569 (18)	6 662 (14)	7 006 (15)	7 806 (19)
Niveau II	Mini garanti	Mini réel	Moyen réel	Maxi réel
K170	6 896 (20)	7 028 (23)	7 523 (24)	8 503 (29)
K180	7 063 (15)	7 404 (18)	8 115 (15)	8 795 (21)
K190	7 408 (20)	7 475 (25)	8 137 (26)	9 269 (31)
Niveau III	Mini garanti	Mini réel	Moyen réel	Maxi réel
K215	7 988 (19)	7 893 (25)	8 717 (26)	10 143 (30)
K225	8 308 (16)	8 351 (22)	8 989 (22)	10 270 (26)
K240	8 806 (18)	8 619 (24)	9 549 (27)	11 157 (29)
Niveau IV	Mini garanti	Mini réel	Moyen réel	Maxi réel
K255	9 222 (16)	9 080 (24)	10 054 (25)	11 925 (27)
K270	9 560 (14)	9 344 (22)	10 419 (22)	12 074 (24)
K285	10 022 (13)	9 781 (23)	10 769 (24)	12 933 (26)
Niveau V	Mini garanti	Mini réel	Moyen réel	Maxi réel
K305	10 685 (14)	10 883 (24)	11 973 (23)	14 387 (24)
K335	11 670 (14)	11 078 (22)	13 003 (23)	15 789 (23)
K365	12 652 (13)	12 967 (19)	14 407 (20)	17 165 (19)
K395	13 429 (9)	14 736 (12)	16 304 (11)	18 558 (11)
Ing. & Cad.	Mini garanti	Mini réel	Moyen réel	Maxi réel
Pos2	14 750 (2)	14 017 (13)	18 962 (17)	24 876 (10)
Pos3	21 025 (1)	20 276 (9)	28 485 (13)	45 094 (8)

Signature des accords		%accords	%effectifs
CFDT	29	38,16%	13,85%
CGT	8	10,53%	1,99%
CGC	30	39,47%	45,27%
CFTC	15	19,74%	23,36%
FO	21	27,63%	29,87%
Autres	4	5,26%	21,43%

Quelques commentaires

En ce qui concerne les autres statistiques, nous pouvons faire les commentaires généraux suivants :

1. Signature des accords :

Sur l'ensemble des enquêtes, la CFDT est signataire de 38 % des accords ne concernant que 14 % des effectifs (27 500 salariés). Nous signons en effet plus souvent dans les entreprises de moins de 500 salariés (moins de 17 % dans les entreprises de plus de 2 000 salariés).

Globalement, les accords signés par la CFDT se caractérisent par une plus forte proportion d'augmentations générales pour les ouvriers et ETAM et de talons ou d'augmentations uniformes. Sur la

base des enquêtes qui nous sont revenues, il y aurait moins de signatures CFDT sur les accords salariaux en 1996 qu'en 1995. (Par contre, il y aurait plus de signatures FO et CGC).

2. Augmentations de salaires :

97 % des ouvriers ont eu une augmentation générale en pourcentage, notamment dans les grandes entreprises. Près de 90 % des ETAM en ont bénéficié mais seulement 24 % des Ingénieurs et Cadres.

Selon les retours de l'enquête, l'augmentation totale de la masse

salariale en niveau (augmentations générales + augmentations individuelles + augmentations uniformes) tourne autour de 3 % pour la plupart des catégories. Elle est plus forte dans les grandes entreprises.

On retrouve des chiffres très voisins (très légèrement inférieurs) de ceux de 1995, la part relative des augmentations générales par rapport aux augmentations individuelles ayant cependant tendance à baisser, ces dernières restant dénoncées comme peu transparentes. L'effet des talons n'est pas négligeable là

LA RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE

Le forfait est une forme de salaire répandu, qui touche aujourd'hui différentes catégories notamment, cadres, maîtrise et techniciens.

Son usage en développement ne doit pourtant pas faire oublier qu'il n'existe aucun fondement légal précis à cette pratique.

Il faut le rappeler : toute heure supplémentaire dont le salarié rapporte la preuve, lui donne droit à une majoration de son taux de salaire. Aux côtés de ce principe, s'est peu à peu installée une pratique notamment pour les cadres. De nombreux contrats ont alors prévu que toutes les heures de travail effectuées seraient rémunérées de façon globale et forfaitaire. Ces contrats ou pratiques dits « de forfaits » aboutissent finalement à fixer une rémunération, pour une période déterminée, comprenant indistinctement le paiement de toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires (1).

LE FORFAIT : UN ACCORD ENTRE LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR

On le voit, cette forme de rémunération bouscule le principe que nous avons rappelé plus haut. C'est pourquoi les juges ont été appelés à se prononcer sur cette question.

La Cour de Cassation a d'abord été conduite à se prononcer sur le principe même du forfait. Dans un arrêt du 5 février 1959 (2), la Cour de Cassation a ainsi considéré que la convention de forfait était compatible avec la règle de majoration de la rémunération. Elle précise toutefois que cette pratique ne doit pas aboutir à défavoriser le travailleur « par rapport au système de rémunération légale » (3).

Progressivement, la jurisprudence a dégagé d'autres conditions pour admettre la légalité des conventions de forfait.

Ainsi l'employeur, ne peut refuser de rémunérer les heures supplémentaires si l'existence d'une convention de forfait n'est pas établie. La preuve de cette existence lui incombe (4). Elle peut être rapportée par tous les moyens (5) ; il peut s'agir de témoignages.



L'accord du salarié peut être explicite (6) ou non. Dans ce dernier cas, il revient aux juges du fond d'apprécier, au regard des éléments du dossier, que le forfait a été accepté par le salarié. S'ils font ressortir cet accord, et si le forfait assure une rémunération au moins

équivalente au salaire calculé sur les heures effectives, le salarié sera alors débouté de sa demande de règlement des heures supplémentaires (7). Mais le fait que la rémunération du salarié soit très largement supérieure au minimum conventionnel ne permet pas

d'établir l'existence d'une convention de forfait : celle-ci ne se présume jamais (8).

La solution vaut pour les cas où le salarié ne s'est pas prévalu de ses droits durant l'exécution du contrat de travail (9).

Par ailleurs, le seul fait que le contrat prévoit une rémunération au forfait, ne suffit pas pour admettre la validité de cette clause. **Le forfait d'heures doit être fixé précisément (10).** Toutefois, la jurisprudence a une attitude plus souple lorsque le salarié est cadre. Cette attitude vient de ce que, pour cette catégorie, il est difficile de déterminer ou de contrôler précisément l'horaire du travail. La cause doit donc être imputée à la spécificité de ce type d'emploi (11). C'est pourquoi la jurisprudence admet l'existence d'une rémunération forfaitaire dans les cas où l'activité du salarié, en raison de sa nature, empêche toute référence à un horaire et implique une forte dépendance dans l'accomplissement de la fonction (12).

Il ressort de la jurisprudence que la **Cour de Cassation insiste fortement sur la nécessité de fixer par écrit les modalités du forfait**, et notamment celles concernant le forfait d'heures fixées et le salaire de base à partir duquel le calcul de la rémunération forfaitaire est opéré. **En toutes hypothèses, le forfait ne peut aboutir à un paiement inférieur soit au SMIC augmenté des heures supplémentaires majorées, soit encore au minimum conventionnel augmenté des heures supplémentaires majorées, soit enfin au salaire d'usage dans la région et/ou la profession, augmenté des heures supplémentaires majorées.**

LES SOURCES COLLECTIVES DU FORFAIT

L'accord conclu explicitement ou non entre le salarié et son employeur n'est pas le seul support du **forfait**. Il est utile de rappeler que celle-ci peut résulter d'un usage constant dans l'entreprise (13). Surtout, il faut souligner que des dispositions conventionnelles peuvent prévoir l'existence d'un forfait (14). C'est ainsi que la convention collective nationale

des ingénieurs et cadres de la métallurgie s'y réfère dans son article 24 (15). L'article 9, relatif à la durée du travail prévoit quant à lui qu'est institué **un repos compensateur** destiné à compenser les difficultés de mise en œuvre des dispositions relatives à la réduction d'horaire, prévue par l'accord du 23 février 1982.

En effet, ce dispositif implique que les horaires de travail soient connus.

LES IMPLICATIONS DU FORFAIT

Le repos compensateur

L'existence d'un forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur, au titre des heures supplémentaires réellement effectuées (16). De plus, la rémunération forfaitaire ne dispense pas l'employeur des obligations énoncées par l'article L 620-2 (17) en cas d'horaire variable : il doit établir y compris pour les agents de maîtrise et cadres stagiaires, les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs et de leur prise effective (18).

Les heures supplémentaires

Lorsqu'elles sont comprises dans le forfait, elles ne donnent lieu à aucun paiement supplémentaire ou majoration.

En revanche, les heures effectives au-delà du forfait doivent être payées en sus du salaire fixé, assorties des majorations légales. Leur nombre, taux de majoration et rémunération doivent figurer clairement sur le bulletin de paie (19). D'ailleurs, dans le bulletin de paie, la durée globale du travail rémunéré doit apparaître : cette mention permet de vérifier que les dispositions légales ont bien été respectées (20).

Réduction du temps de travail

La réduction de l'horaire normal de l'entreprise, à partir duquel le forfait a été fixé, peut entraîner une réduction corrélatrice de la rémunération (21). Toutefois, une réduction durable de la durée du travail et de la rémunération peut-être regardée comme une modification substantielle du contrat de travail (22).

LA NULLITÉ DE LA CONVENTION DE FORFAIT

Lorsque le forfait ne répond pas aux exigences exposées plus haut, la convention est nulle, en tant qu'elle est contraire à l'Ordre Public. La rémunération est alors modifiée pour le complément qui est dû entre les heures supplémentaires effectuées et le forfait payé. Celui-ci fonctionne comme un acompte (23).

Sous réserve des conditions posées par la jurisprudence pour admettre la légitimité de la convention de forfait, plusieurs décisions (24) font aujourd'hui clairement apparaître que l'application d'une telle convention est de plus en plus indifférente au degré hiérarchique ou au niveau de qualification du salarié.

Cet usage généralisé fait ressortir combien la connaissance de ce dispositif est devenue nécessaire.

(1) Action juridique, sept. 1995, n° 114, p. 13.

(2) Cass. Soc., 5 février 1959, D. 1959, p. 107.

(3) Cass. Soc., 5 février 1959, op. cit. La solution a du être rappelée : il n'est pas question de désavantager un salarié en lui fixant une rémunération forfaitaire. Celle-ci doit être au minimum égale à la somme qu'il percevrait en application des majorations légales pour heures supplémentaires ; Cass. soc. 12 juin 1986, citée in Mémo social, éd° Liaisons Sociales, 1996, p. 699.

(4) Cass. Soc., 27 mai 1964 ; Bull IV, n° 452.

(5) Cass. Soc., 13 juillet 1988, Jur. UIMM. 1988, p. 510.

(6) Cass. Soc., 11 décembre 1980, Bull V, n° 885.

(7) Cass. Soc., 11 octobre 1995, Zimmermann c/Meille et autres, Liaisons Sociales, jurisprudence, n° 7 344, p. 2.

(8) Cass. Soc., 20 juillet 1994, Cartier c/Comptoir Forézien pharmaceutique, Liaisons Sociales, jurisprudence, n° 7 112, p. 13.

(9) Cass. Soc., 9 février 1989, Bull V, n° 115.

(10) Cass. Soc., 18 juin 1986, Sté Fleurance ctre Maura, citée in Mémo social, 1996, op. cit., p. 699.

(11) Cass. Soc., 22 juin 1977, Bull V, n° 412.

(12) Cass. Soc., 17 mars 1988 non publié, cité par Action Juridique, 1995, n° 114, op. cit., p. 14.

(13) Cass. Soc., 14 juin 1994, R.J.S. 8-9/94, n° 997, p. 589.

(14) Cass. Soc., 23 juin 1988, Bull V n° 391, p. 253.

(15) « Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service. Le forfait doit être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que

devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence. En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises, c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait ».

(16) Cass. Soc, 2 février 1994, Bull V n° 42, p. 32.

(17) « Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, les chefs d'établissement doivent établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents. »

(18) Cass. Crim, 14 décembre 1993, Bull. crim, n° 387 p. 963.

(19) Circ DRT n° D 189 du 30 mars 1989, *Liaisons Sociales, législat. sociale* n° 6 227.

(20) V. Mémo Social, 1996, op. cit. p. 700.

(21) Cass. Soc, 13 octobre 1988, Cabranche c/SA Fabrique Mécanique de précision Du Mont, rapportée in Mémo Social, op. cit, p. 699.

(22) V. Action Juridique, sept. 1995, n° 114, p. 14.

(23) Cass. Soc, 18 janvier 1969, Bull V, n° 72.

(24) Ont été validés des forfaits pour un vendeur technique, un chauffeur ou une magasinière : V. A. Sauret, « La convention du forfait », Ed. Techniques, 1993, p. 7.



Quelle pratique syndicale ?

Plusieurs réflexions sur le forfait ont déjà eu lieu dans la fédération : au niveau des groupes de travail, du CNF et du BF et dans le conseil Ingénieurs et Cadres.

Pour ce conseil il est important de dissocier ce qui relève de la fonction ou de la responsabilité de ce qui relève d'heures supplémentaires, celles-ci devant être mesurées et traduits en congé, en temps majoré. Le badgage peut-être encore synonyme pour certains cadres de perte de liberté mais il ne pourra pas y avoir de récupération sans un système de mesure du temps travaillé. Il y a nécessité à mesurer le temps de travail qui pose la question de la méthode qui devrait relever de la négociation d'entreprise pour tenir compte des pratiques et cultures à ce niveau, l'accord de branche posant le principe et ne donnant que

quelques exemples.

La récupération devrait se faire en journée différée et en temps majoré (dès lors le forfait ne donnerait pas lieu à majoration de salaire).

Mais plus largement la réflexion conduite dans d'autres instances sur le forfait nous amène à poser les principes suivants :

- d'un référence à une durée moyenne qui ne doit pas être supérieure à l'horaire contractuel ;
- d'une application de la législation sur des durées maximales du travail (avec dérogation limitées, sous contrôle d'instances représentatives, récupérées en temps majoré) ;
- de la nécessité d'instruments de mesures individuelles efficaces et juridiquement non

contestables (pourcentage, relevé personnel...), de la durée effective du travail dont les résultats doivent être transmis à la connaissance des instances représentatives.

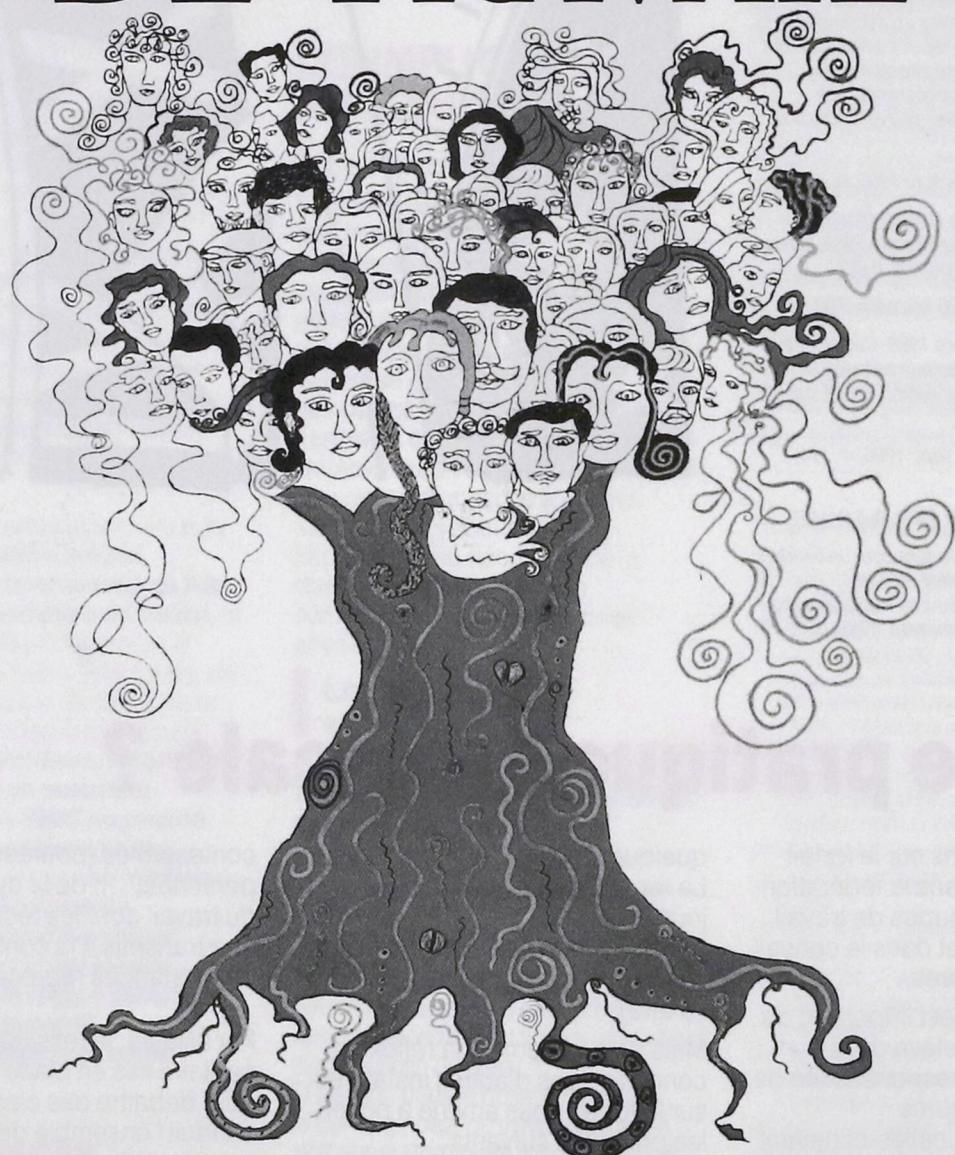
Par ailleurs, la réflexion du groupe paritaire mis en place par l'UIMM pour débattre des classifications a conduit l'ensemble des organisations à considérer que le problème du forfait doit être étudié.

L'UIMM est d'accord pour que cette question soit abordée prochainement.

Mais pour l'instant notre pratique syndicale doit conduire à donner un coup d'arrêt dans toutes les entreprises et dans la branche à l'anarchie et au débordement systématique de la durée du travail traduits par l'extension du forfait.

7^{ème} Forum des comités d'entreprise et CHSCT

FORUM DU TEMPS DE TRAVAIL



25, 26, 27 mars 1997



Grande Halle de la Villette Paris

FORUM CE - 35 rue Compans - 75019 Paris Tél. : 01 40 18 75 75 - Fax : 01 40 40 08 34

à l'initiative de la



PRÉSOUSANCE
RETRAITE
SANTÉ



où ils existent, notamment pour les plus bas coefficients. Il reste globalement assez faible. Là encore, leur montant est plus fort dans les grandes entreprises. Comme en 1995, c'est dans les entreprises moyennes qu'on retrouve surtout des augmentations uniformes qui concernent 16 % des effectifs ouvriers et environ 10 %

des entreprises ayant répondu. Ces chiffres comme la moyenne de ces augmentations restent très voisins de ceux de 1995.

3. Autres éléments

- 20 % des équipes déclarent constater un impact des minis conventionnels sur les salaires réels.

Par contre, les revalorisations de salariés du fait de ces minis conventionnels restent globalement marginales (0,03 % des salariés) mais plus importantes dans les entreprises de moins de 300 salariés (1,4 % des salariés).

- les trois-quarts des entreprises appliquent les conventions collectives en matière de prime d'ancienneté (mais seulement 61 % des entreprises de plus de 2 000 salariés),

Augmentations					
Moyenne sur les enquêtes	Moyenne AG	Moyenne AI	Nb. et moy	Aug. uniformes	Moy AG+AI+AU
Ouvriers niveau I	1,64%	0,83%	9	262	2,92%
Ouvriers niveau II	1,62%	0,82%	9	245	2,80%
Ouvriers niveau III	1,61%	0,85%	8	257	2,76%
Ouvriers niveau IV	1,60%	0,86%	8	263	2,73%
ETAM niveau I	1,50%	0,91%	8	288	2,85%
ETAM niveau II	1,50%	0,91%	8	270	2,76%
ETAM niveau III	1,49%	0,97%	7	287	2,75%
ETAM niveau IV	1,44%	0,97%	8	271	2,68%
ETAM niveau V	1,25%	1,14%	8	271	2,61%
Ingénieurs et Cadres	0,74%	1,34%	4	294	2,16%
Moyenne sur les effectifs	Moyenne AG	Moyenne AI	Nb. et moy	Aug. uniformes	Moy AG+AI+AU
Ouvriers niveau I	1,90%	1,14%	12246	82	3,23%
Ouvriers niveau II	1,89%	1,14%	12246	79	3,18%
Ouvriers niveau III	1,88%	1,16%	12113	80	3,18%
Ouvriers niveau IV	1,87%	1,17%	12113	46	3,11%
ETAM niveau I	1,65%	1,16%	1134	250	3,06%
ETAM niveau II	1,65%	1,16%	1134	197	2,98%
ETAM niveau III	1,63%	1,17%	739	223	2,91%
ETAM niveau IV	1,62%	1,17%	1084	170	2,82%
ETAM niveau V	1,57%	1,22%	1084	170	2,81%
Ingénieurs et Cadres	0,41%	2,04%	249	127	2,45%

Effet du talon moyen					
Talons et plafonds	Nombre et moyenne talons	Nb. plafonds	Où s'applique	Globallement	
Ouvriers niveau I	21	167,38	0	0,53%	0,15%
Ouvriers niveau II	21	167,38	0	0,17%	0,05%
Ouvriers niveau III	21	167,38	0	0,00%	0,00%
Ouvriers niveau IV	20	170,75	0	0,00%	0,00%
ETAM niveau I	19	170,53	0	0,82%	0,21%
ETAM niveau II	19	170,53	0	0,45%	0,11%
ETAM niveau III	19	170,53	0	0,27%	0,07%
ETAM niveau IV	18	174,44	0	0,05%	0,01%
ETAM niveau V	16	165,00	0	0,00%	0,00%
Ingénieurs et Cadres	5	183,00	0	0,56%	0,04%

Politiques salariales	% ouvriers	% employés	% ETAM	% Ing&Cad.
A.G. pourcentage	97,03%	86,31%	89,13%	24,07%
A.G. uniforme	15,68%	6,87%	12,77%	0,57%
Talon (plancher)	29,33%	32,42%	40,82%	12,84%
Plafond	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Budget pour A.I.	90,83%	85,80%	88,11%	83,67%

- 83 % des entreprises versent un treizième mois (75 % seulement des entreprises de moins de 300 salariés),
- les éléments réversibles de rémunération ne touchent actuellement que moins de 10 % des entreprises (uniquement de plus de 300 salariés),
- Les pratiques de primes (hors primes conventionnelles) restent minoritaires et très diversifiées,
- 26 % des entreprises ne donnent aucune information sur les salaires réels (ni grille de salaires minis garantis, ni grille de salaires réels),
- Si 71 % des entreprises publient un rapport sur l'égalité professionnelle, elles ne sont que 42 % pour les moins de 300 salariés et 89 % pour les plus de 2 000 salariés.

Quant aux actions de correction des inégalités entre hommes et femmes, seules 5 % des entreprises ont communiqué un plan.

Impact des minis conventionnels		
Revalorisations employeur	49	salariés
Revalorisations salariés	0	salariés
Revalorisations délégués	20	salariés
Impact embauche	17	entreprises
Impact salaires réels	16	entreprises

Autres éléments de rémunération			moyenne
Participation	47	61,84%	
Intéressement	41	53,95%	
Plan Epargne Entreprise	24	31,58%	
Treizième mois	63	82,89%	
Primes régulières	24	31,58%	
Eléments réversibles	7	9,21%	
Prime 96 de résultats	14	18,42%	1 913 (4)
Primes 96 non liées résult.	26	34,21%	1 853 (20)

Prime d'ancienneté		
Conventionnelle	55	72,37%
Entreprise	18	23,68%

Informations		
Grille de salaires garantis	46	60,53%
Grille de salaires réels	39	51,32%
Rapport Egalité profess.	54	71,05%
Action Egalité profess.	4	5,26%

PENSEZ À NOUS ENVOYER IMMÉDIATEMENT

- Vos tracts, textes, constats, interventions... sur les questions de **forfait et d'heures supplémentaires**.
- Les projets de négociation sur la **RTT** et sur la loi "de Robien" (tract, projet d'accord, accord signé ou pas...).
- Le bureau fédéral reprendra tous ces éléments pour coordonner l'action sur ces sujets.

TURBOMÉCA :

La CFDT signe pour l'emploi

Face au plan de 650 suppressions d'emploi (sur 3 500) annoncé en juillet dernier une longue négociation s'était mise en place avec comme axe principal par la volonté de la CFDT, la mise en œuvre de la loi « de ROBIEN ».

Le DSC FO (minoritaire) avait signé seul le 31 octobre, sans concertation avec l'inter syndicale, un accord mal ficelé.

La DDTE l'a déclaré non conforme sur plusieurs points à l'article 39-1 de la loi. Plusieurs clauses obligatoires étaient absentes de l'accord :

- le nombre de licenciements économiques évités par catégories professionnelles concernées par le licenciement,
- la définition du nombre d'emplois qui sera maintenu (la période de référence, le périmètre),
- la durée pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'emploi à partir de la date à laquelle il est prévu d'avoir traité le sureffectif.

La CFDT (majoritaire) s'est opposée avec la CGT et la CGC à ce premier accord.

Nous voulions aussi obtenir l'amélioration des garanties



Turbines pour hélicoptères

concernant les mutations pour qu'elles ne se traduisent pas en licenciements. Une nouvelle négociation s'est donc ouverte.

Les acquis du texte sont largement à mettre à l'actif de la CFDT : 10 % du RTT pour 1 500 personnes permet d'éviter 150 licenciements (horaire moyen 33 h 18 mn). Il n'y a plus de licenciements dans le plan. Une négociation sur le volet offensif de la loi « de ROBIEN » s'ouvrira dès la fin de l'année avec l'objectif de créer une centaine d'emplois.

Au total la CFDT entend appliquer la RTT pour sauvegarder et créer des emplois en toute clarté.

VALLOUREC ROUEN :

85 suppressions d'emplois ou la RTT

C'est un nouveau plan « social » pour cet établissement du groupe dont le Président du Conseil de

Surveillance est aussi le Président de l'UIMM : Arnaud Leenhardt.

A Noël 1994, le cadeau avait été un plan de 150 suppressions d'emplois sur 520. Grâce à l'action de la CFDT, un aménagement du temps de travail avait permis de sauver 66 emplois.

En juin 1996, c'est un sureffectif de 85 emplois qui est annoncé. Une action au Tribunal de Grande Instance a fait reculer la consultation des CCE après les vacances.

Après de multiples actions, un accord est signé le 18 septembre entre les syndicats, la direction et la DDTEFP de Haute-Normandie mandatant un expert pour étudier la faisabilité d'un projet à 10 ou 15 % de RTT et suspendant le CE jusqu'au 31 octobre.

Un accord prévoit d'autre part le versement d'une indemnité d'un an de salaire brut pour les salariés ayant trouvé un emploi en CDI avant le 10 novembre ou volontaire avant cette date pour un reclassement externe débouchant à terme sur un emploi en CDI d'ici fin 1997.

La SODIE (filiale de reclassement d'Usinor-Sacilor) est chargée de trouver des emplois à ces volontaires. Mais la Direction limite cet accord aux salariés dont le poste serait supprimé.

La Direction refuse de négocier la RTT à 10 % recommandée suite au rapport de l'expert en justifiant sa position par les difficultés d'organiser ainsi le travail.

La DDTEFP refuse en conséquence d'accorder les FNE considérant que la Direction n'a pas mis en œuvre toutes les solutions alternatives pour maintenir l'emploi.

La CFDT s'appuie sur cette décision pour demander l'annulation du plan social.

Pour la CFDT de Vallourec Rouen, la RTT doit être la première alternative face aux licenciements. Les fonds publics servant à la compensation salariale doivent être contrôlés par l'administration.



Une partie de nos délégués Turboméca avec Claude Rondeau, secrétaire de l'UIMM Aquitaine

Le projet présenté par la CFDT prévoit 10 % de RTT sur un horaire actuel de 38 h ou 38 h 30.

Cette RTT serait prise sous forme de congés supplémentaires dont la répartition est à négocier.

La compensation serait intégrale jusqu'à 120 % du SMIC (7 690 F) puis de 120 % à 130 % (8 330 F) baisse de 2 %, de 130 % à 150 % (9 610 F) baisse de 3 %, de 150 % à 170 % (10 892 F) baisse de 4 %, + 170 % (12 815 F) baisse de 5 %.

Ce projet a reçu l'aval des organisations CGT et FO. Il est soutenu par les salariés de l'entreprise.

Inacceptable ! J.V.C. déménage

J.V.C., fabricant de Hi-Fi, s'est installé en 1988 dans la région de Longwy, 80 millions de francs ont été investis, dont 30 d'aides publiques. Les 243 employés viennent d'apprendre que leur employeur voulait quitter la région pour l'Écosse où il y a déjà une usine de téléviseurs.

La CFDT dénonce ce comportement où les salariés seraient jetés sans considération.

Pour la CFDT, la priorité c'est bien sûr le maintien des emplois, quitte à changer d'employeur. Mais au-delà, c'est l'avenir du pôle européen de développement qui est posé. Tous les emplois annoncés pour prendre le relais de la sidérurgie ne sont pas au rendez-vous. C'est aussi le comportement de multinationales, notamment asiatiques, qui est en cause : « quand elles ont épuisé les primes, elles s'en vont ». Et l'avenir d'autres usines inquiète les responsables CFDT. Les produits électroniques ont une durée de vie courte dans des marchés fluctuants. C'est tout un aménagement du territoire qui peut être remis en cause.

A l'heure des promesses de Daewoo, la CFDT est plus que jamais exigeante pour l'avenir des emplois.



Les salariés de Thomson manifestent à Paris le 20 novembre.

THOMSON

Les salariés de "THOMSON" à l'appel des organisations syndicales CFDT et CGT, ont manifesté le 20 novembre à Paris et en Province pour crier leur colère contre les perspectives retenues dans le cadre de la procédure de privatisation. La FGMM participait à cette action.

La FGMM-CFDT avec la CFDT de THOMSON a engagé plusieurs initiatives en direction de la commission Européenne et des Pouvoirs Publics, après avoir relevé plusieurs irrégularités dans la procédure de privatisation de THOMSON.

Nous prenons acte le 4 décembre de la décision gouvernementale de suspendre cette privatisation.

Nous souhaitons la prise en compte de nos exigences en matière industrielle, avec le maintien de l'organisation actuelle de THOMSON CSF et la nécessité de conserver les technologies numériques. En matière sociale, nos exigences portent sur l'EMPLOI, le statut des salariés et la pérennité des accords existants.

Pour imposer ces exigences, la FGMM-CFDT a appelé les salariés à continuer l'action. La FGMM était également présente avec les salariés de THOMSON le 6 décembre, jour d'arrivée des marcheurs de T.M.M. partis le 22 novembre d'ANGERS et jour de l'assemblée des actionnaires de THOMSON S.A.



Manifestation des retraités à Paris le 22 octobre 1996

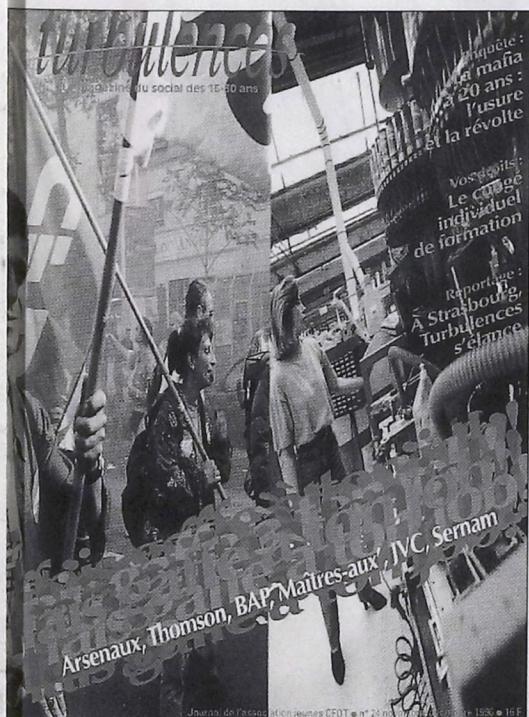
Un livret d'accueil à la section aérospatiale Nantes

En fait c'est toute une pochette que la section CFDT a décidé de réaliser et de donner à chaque jeune entrant dans l'entreprise.

Cette pochette comprend une plaquette sur les droits dans l'entreprise et des infos de l'Association Jeunes CFDT de Nantes sur le logement, les droits face à la police, le CDD et le travail temporaire, l'association Turbulences.

En plus figurent également la plaquette confédérale du parti pris de la solidarité avec le bulletin d'adhésion et deux exemplaires du mensuel aux adhérents de l'UD de Loire-Atlantique.

Enfin avec le magazine Turbulences, nos militants proposent aux jeunes de s'y abonner. C'est une bonne base de contact avec la CFDT. Plusieurs adhésions ont suivi. Et la section CFDT en est toute revigorée.



Couverture du magazine TURBULENCES

BOUHYER : La section CFDT fait des adhérents et devient la 2^e organisation syndicale en 2 ans 1/2

La CFDT s'est implantée en avril 1994 en pleine négociation de l'accord sur la réduction du temps de travail. Dans cette entreprise où la C.G.T. et FO étaient tour à tour majoritaire, la CFDT il y a 2 ans avait réalisé 21 % des voix.

Fin octobre 1996, elle progresse de 10 % avec 31 %, derrière FO à 40 % (- 3 %), et devant la CGT à 29 % (- 7 %).

Ce résultat traduit bien le travail effectué par la section CFDT tant sur la syndicalisation que sur l'emploi et les conditions de travail.

En plus des problèmes de poussière et de bruit que l'on rencontre dans beaucoup de fonderies, la section CFDT a eu à déplorer la mort d'un adhérent dans un accident du travail. La section a néanmoins continué son développement en multipliant par 6 le nombre de ses adhérents.

L'équipe assure que le résultat des élections la motive pour continuer le travail commencé et promet de ne pas en rester là.

Nous en reparlerons...

Valence : le syndicat a réalisé plus de 100 nouvelles adhésions depuis le début de l'année, dont une nouvelle section dans une filiale de Schneider.

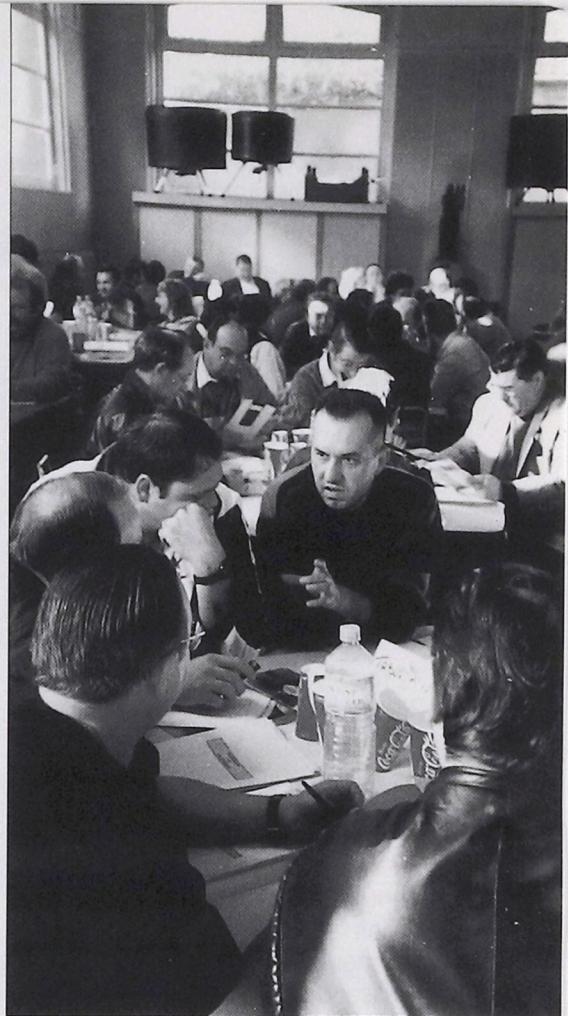
Dunkerque : Une nouvelle section...

Bretagne : En vue une session syndicalisation début 97.

Picardie : 200 nouveaux adhérents pour l'opération vendanges 96.

Creil : Le syndicat réunit ses adhérents isolés.

Nouvelles sections : La Confédération organise un rassemblement des nouveaux nés 96 et 97 en octobre.



On discute fort à la réunion de Valenciennes

Dépliant : La Confédération édite début décembre 96 un dépliant qui s'adresse aux adhérents (et futurs) sur leur participation à la vie syndicale.

Valenciennes et Douai pour la syndicalisation

Les deux syndicats ont réuni 80 militants pour la 1^{re} assemblée sur ce thème dans la région Nord.

Cette réunion est d'abord l'occasion de réaliser un état des lieux : la carte ouvrière des syndicats.

Cela permet de savoir dans combien d'entreprises nous sommes présents, avec notre nombre exact de syndiqués parmi les salariés.

Le début sur le syndicalisme d'adhérents est l'occasion de réaffirmer nos valeurs de démocratie, de solidarité et d'émancipation.

Les résultats de plusieurs sections montrent que nous pouvons dépasser très largement le club

des élus pour devenir un syndicalisme vraiment d'adhérents.

Des objectifs ont été fixés par chaque section.

La vérification des réalisations aura lieu le 25 mars prochain.

(A suivre).

Inters et grands établissements

12 responsables d'Inters et 35 de grands établissements de la FGMM se sont retrouvés à Bierville pour amplifier le mouvement vers le syndicalisme d'adhérents.

Pendant les séances, les pauses ou les repas les échanges d'expériences, de débats et de réalisations ont permis à chacun de repartir avec la volonté de réussir le développement syndical.

Dans les grands établissements, nous avons un fort potentiel de développement par notre présence militante et souvent une bonne audience électorale.

C'est pourquoi nous réfléchissons dans ces sessions aux mécanismes de l'adhésion, aux méthodes pour proposer l'adhésion et convaincre les salariés.

Pour beaucoup de responsables, c'est aussi l'occasion de découvrir ce que nous appelons le syndicalisme d'adhérents. Le syndicalisme d'adhérents est porteur de nos valeurs, capable de développer des objectifs revendicatifs, d'obtenir des résultats pour les salariés impliquant un nombre de plus en plus grand d'adhérents.

Une autre session FGMM sur les grands établissements aura lieu fin septembre 97.

Comme celle-ci, elle sera co-animée par le Groupe d'Action pour la Syndicalisation (GAPS) Confédéral.

LA SOMILOR :

Une mutuelle au service de nos adhérents

Depuis 10 ans, nous avons mis en place ce service proposant une mutuelle de qualité à un prix intéressant.

Elle correspond au besoin de nombreux salariés de PME ou précaires qui en sont privés.

Pour lancer la campagne d'adhésion CFDT/SOMILOR pour

1997, des affiches et dépliants sont à votre disposition dans les Unions Mines Métaux et les syndicats.

Il y a plusieurs propositions de garanties pour les personnes seules, les familles ou les retraités.

Nous pouvons faire progresser en même temps la CFDT et la protection sociale des salariés qui sont les moins couverts.

Un guide du développement SOMILOR est disponible dans les UMM ou à la FGMM.

The illustration shows a group of characters, including a man with a mustache and a woman, gathered around a large, multi-tiered cake. The cake is decorated with the text 'SOMILOR' and 'CFDT'. Two lit candles are on top of the cake. The characters appear to be in a festive mood, with some holding glasses. The background is light, and the overall tone is celebratory. The poster includes the text '1997', '1 adhésion + 1 mutuelle', and '10 ans d'un service qui fait ses preuves'.

1997

1 adhésion + 1 mutuelle

10 ans d'un service qui fait ses preuves

Renseignez-vous :

« OPTIMAGD »

LE PRODUIT D'EPARGNE SALARIALE

du Groupe Magdebourg

Le Bulletin du Militant

Jean-Hubert de KERSABIEC, le Groupe Magdebourg vient de lancer un nouveau concept « OPTIMAGD » qui est, je crois, un produit d'Epargne Salariale mais, avant de nous parler « d'OPTIMAGD », pourriez-vous nous rappeler qui est le Groupe Magdebourg aujourd'hui et comment il se positionne ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Le Groupe Magdebourg est un ensemble d'Institutions de Retraite et de Prévoyance avec des conseils d'administration paritaires 5,7 milliards de cotisations, 800 000 Participants, 8 500 entreprises

Le Groupe Magdebourg a décidé de renforcer son implication dans les services à rendre aux entreprises et à leurs salariés en créant des outils qui doivent permettre de renforcer le dialogue social dans l'entreprise.

L'un de ces nouveaux outils étant OPTIMAGD que nous avons créé dans le cadre d'un partenariat que nous entretenons avec le Groupe Indosuez depuis maintenant plusieurs décennies.

Le Bulletin du Militant

Parlez-nous « d'OPTIMAGD »

Jean-Hubert de KERSABIEC

« OPTIMAGD » est un concept que les représentants syndicaux de la C.F.D.T. peuvent utiliser comme un outil pour les aider à renforcer le dialogue social dans l'entreprise.

En créant « OPTIMAGD », nous avons voulu offrir aux partenaires sociaux un service supplémentaire en leur donnant la possibilité de trouver auprès de notre Groupe les réponses à leurs attentes et à leurs besoins dans le domaine de l'Epargne Salariale

Le Bulletin du Militant

Aujourd'hui, dans un contexte économique morose, l'Epargne Salariale peut-elle être encore un élément de motivation pour les salariés et que représente t-elle en France ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Oui, bien sûr. L'Epargne Salariale, malgré le contexte économique difficile dans lequel nous vivons, reste un élément dynamisant dans l'entreprise car son objectif est d'associer les salariés aux résultats.

L'Epargne Salariale représente aujourd'hui plus de 180 milliards de francs mais ne concerne même pas 6 millions de salariés.

Le Bulletin du Militant

Que comprend l'Epargne Salariale aujourd'hui ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Il faut distinguer trois types d'accords :

- . la **Participation** qui est obligatoire si l'entreprise a plus de 50 salariés et qu'elle réalise des bénéfices,
- . l'**Intérêt** qui est facultatif et qui peut être mis en place dans toute entreprise, quelle que soit sa taille, qu'elle réalise ou non des bénéfices,
- . le **Plan d'Epargne d'Entreprise** ou **P.E.E.** qui est également facultatif et peut être mis en place dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de manière unilatérale par l'employeur.

Le Bulletin du Militant

Parlez-nous du Plan d'Epargne Entreprise et dites-nous ce qu'il apporte à l'employeur ou aux salariés ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Je suis toujours surpris, lorsque j'anime des réunions d'information ou de formation sur l'Epargne Salariale, de constater combien les salariés ont peu d'information sur cet outil et que, s'ils en connaissent souvent l'existence, ils ne savent pas comment l'utiliser.

Pourtant, c'est certainement la formule la plus élaborée de l'Epargne Salariale par sa simplicité de mise en place et par son efficacité quant aux résultats que l'on peut en espérer :

. pour l'employeur, cela ne lui coûte pratiquement rien et, de plus, c'est relativement simple à mettre en place,

. pour le salarié, c'est le haut de gamme surtout s'il y verse les sommes qu'il perçoit d'un accord d'intérêt dans la mesure où celles-ci sont non seulement exonérées de charges sociales mais également de la déclaration sur les revenus.

En contrepartie, les sommes sont bloquées pendant cinq ans.

Le Bulletin du Militant

Le salarié peut-il utiliser le P.E.E. pour d'autres versements que celui de son intérêt ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Pour le salarié, le P.E.E. peut être le réceptacle des sommes qu'il est susceptible de recevoir de la participation, de l'intérêt ou tout simplement de sa propre Epargne.

Le règlement du P.E.E. peut également prévoir les conditions dans lesquelles l'employeur peut abonder les sommes versées par le salarié

Le Bulletin du Militant

Ne pensez-vous pas que, compte tenu du climat social que nous vivons aujourd'hui, « OPTIMAGD » aura du mal à s'imposer auprès des entreprises et de leurs salariés ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Bien au contraire, je peux vous dire que les petits déjeuners que nous avons organisés pour le faire connaître sont un succès; de nombreux représentants d'entreprises ou de salariés ont répondu positivement à notre invitation.

Le Bulletin du Militant

Si j'ai bien compris, « OPTIMAGD » s'appuie sur un partenariat avec le Groupe Indosuez où la gestion Administrative sera assurée par Indosuez Epargne Salariale et la gestion Financière par Indosuez Asset Management ; qu'apporte alors le Groupe Magdebourg ?

Jean-Hubert de KERSABIEC

Le Groupe Magdebourg apporte avec l'appui de ses Conseillers Entreprises l'ingénierie, c'est-à-dire la connaissance des entreprises et de leurs salariés.

Les Conseillers Entreprises sont là pour aider à la mise en place d'un accord d'intérêt, d'un règlement de P.E.E.



Siège social : 7 rue de Magdebourg - 75116 PARIS

Téléphone : 01 44 05 77 77

Télécopie : 01 04 05 77 40

Bordeaux - Lyon - Marseille - Montpellier - Nantes - Strasbourg - Toulouse

Assemblée générale de l'UMM Franche-Comté ASSOCIER LE TEMPS PRÉSENT ET LA MÉMOIRE

■ Le temps présent

L'UMM Franche-Comté a tenu sa 3^e assemblée générale le 3 et 4 octobre dans le pays de Montbéliard

Moment fort pour les 60 délégués issus des 13 syndicats de l'UMM et des 90 sections syndicales qui ont débattu de l'activité passée et décidé des objectifs de l'UMM pour les trois années à venir. Le quitus a été adopté à 74 %, de même que la résolution générale à 76 %

Mario Stéri a été confirmé dans ses fonctions de secrétaire général à 87 %, Daniel Rondot à la présidence à 85 % et Gilles Raymond trésorier à 83 %

Débat également sur l'actualité : la mise en œuvre de la loi dite « de Robien » et l'accord du 7 mai 1996 dans la métallurgie. Ces deux journées de travail se sont déroulées en présence de Georges Braud et de Marie-Annick Garaud.

Des débats et des réflexions sur le temps présent pour préparer l'avenir sans pour autant oublier son histoire

■ Sa mémoire

Crée en février 1956 par les syndicats métallurgie de la région pour se donner un outil professionnel de dimension régionale et coordonner sa politique d'action dans le cadre de la FGMM, l'UMM Franche-Comté a fêté ses 40 ans lors de cette assemblée générale.

L'occasion également de rendre hommage aux militants ayant des responsabilités dans l'UMM. Une partie de ces « anciens » ont pu faire profiter de leur mémoire de vive voix pendant la soirée mais aussi à travers un film sous forme de documentaire réalisé pour l'occasion.

Un cadeau symbolique leur a été remis, il s'agit d'une « montre gousset » fabriquée dans le Haut-Doubs, forcément.



Albert Mercier, Jean Maire et Michel Gay autour de Mario Steri.

Sommaire

3 Edito

4-5 Retraites

6 Négociations salariales

6-8 Enquête fédérale

9-18 Rémunération forfaitaire

11 Quelle pratique syndicale

16 Thomson

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

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