

# bulletin

du militant

N° 350 – Août 1991

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES MINES ET  
DE LA MÉTALLURGIE

FGMM-CFDT  
47/49, av. Simon Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. (1) 42 02 42 40



## RAPPORT GÉNÉRAL

Présenté au nom du Bureau Fédéral

SPÉCIAL  
CONGRÈS



**FORTS  
DE  
70 ANS  
D'HISTOIRE  
CONSTRUISONS  
DEMAIN**

3<sup>e</sup> CONGRÈS · LILLE · 19/22 NOVEMBRE 1991

# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>Soixante-dix ans d'histoire... 4 ans après Angers</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Le contexte de notre action</b>	
	• Dans le monde	<b>6</b>
	• En France	<b>7</b>
	• Le jeu des acteurs	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Notre démarche syndicale</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>Nos objectifs, nos actions</b>	
	• L'emploi	<b>22</b>
	• La formation professionnelle et continue	<b>26</b>
	• Les classifications	<b>29</b>
	• La politique salariale	<b>31</b>
	• L'égalité professionnelle	<b>34</b>
	• Les conditions de travail	<b>36</b>
	• Le droit d'expression	<b>38</b>
	• PME	<b>40</b>
	• La formation syndicale	<b>43</b>
	• Notre politique d'information	<b>44</b>
	• La syndicalisation	<b>46</b>
<b>5</b>	<b>Des interventions au service de notre politique</b>	
	• La FGMM dans la Confédération	<b>52</b>
	• Notre politique internationale	<b>54</b>
	• La politique énergétique	<b>57</b>
<b>6</b>	<b>Nos conclusions</b>	<b>60</b>

# Soixante dix ans d'histoire...

# Quatre ans après Angers

Un congrès est toujours un commencement et une continuité.

Un commencement parce que c'est le regard porté sur aujourd'hui et sur demain. Sur l'avenir.

Une continuité parce que nos valeurs identitaires, notre histoire, nos racines doivent être présentes dans notre réflexion.

Et pour beaucoup une question est constamment posée : comment peut-on avancer sans effacer ce qui est acquis et sans être figé dans ce qui est établi ?

L'analyse de nos soixante dix ans d'histoire montre à l'évidence que celle-ci n'a jamais été un carcan pour notre organisation. La fidélité à notre histoire n'a jamais été que l'occasion d'enrichir nos savoirs et notre expérience pour nous servir de points d'appui afin de mieux imaginer demain. Pour mieux construire, mieux bâtir nos revendications afin d'avancer plus concrètement vers des objectifs imprégnés de la réalité de leur temps.

Comme nous le disions notamment à Angers notre syndicalisme vit dans un contexte mouvant fait d'évolutions multiples.

Cela est bien la vie et il n'y aurait pire tragédie qu'un syndicalisme qui refuserait de s'adapter en ne prenant pas en compte les réalités d'aujourd'hui. Cela serait contraire à notre histoire, cela serait tourner le dos aux grands moments de celle-ci.

Depuis Angers, depuis 4 ans, c'est bien dans ce cadre et dans cet esprit que le travail de la FGMM a été conduit. Que de travail, que de chemin parcouru pour préciser, adapter et rendre plus visible notre politique. Ce travail s'est articulé autour de deux grands axes qui furent l'objet d'un temps fort de réflexion collective et de démocratie : l'élaboration d'une résolution générale adoptée en juin 88 à Bierville et la réalisation d'une plate-forme traduisant en termes revendicatifs notre résolution générale.

Le rapport général qui vous est présenté est à la fois la continuité mais aussi un commencement.

Continuité liée à la résolution générale et à notre plate-forme revendicative, commencement du prolongement de notre réflexion.

Le Bureau Fédéral a souhaité que ce rapport soit volontairement court afin d'être un élément contribuant mieux à la réflexion et à la préparation du congrès par les syndicats. Il comporte cinq parties essentielles :

– une analyse succincte du contexte de notre action en France et dans le monde ainsi que l'observation rapide du jeu des acteurs. Cette partie est l'assise, le socle de la poursuite de notre réflexion,

– le développement de notre démarche qui est notre stratégie syndicale dans notre environnement, dans le contexte de notre action ;

– nos objectifs, nos actions qui sont la traduction en termes revendicatifs, en termes tactiques, de notre stratégie c'est-à-dire de notre démarche syndicale élaborée dans le cadre d'un contexte évolutif.

Dans cette partie, qui comporte pour l'essentiel les thèmes de notre plate-forme revendicative, nous essayons de regarder la véracité de nos objectifs, leur mise en œuvre, les insuffisances, les avancées en ouvrant des perspectives en termes d'orientation, tenant compte des réalités d'aujourd'hui.

Une quatrième partie replace notre politique dans quelques lieux d'intervention essentiels comme la confédération, ou nos organisations internationales. C'est dans ce point également que nous abordons notre politique énergétique, thème transversal par excellence.

Enfin, la cinquième partie sous forme d'essai de conclusion, tire l'analyse du contexte, de notre démarche, de nos objectifs et au total notre politique d'ensemble en soulignant la nécessité du fédéralisme.

C'est sur la base du rapport général que l'orientation a été élaborée.

Après la résolution générale de Bierville qui est complète, la plate-forme revendicative, le Bureau Fédéral a fait le choix de mettre le phare sur quelques thèmes qui nécessitent un approfondissement de notre réflexion dans le cadre, là aussi, de l'évolution du contexte de notre action.

L'orientation se présente sous forme de trois résolutions distinctes :

– *une résolution orientation* qui poursuit la réflexion sur notre politique en relevant les défis actuels et en apportant nos réponses syndicales à ces défis,

– *une résolution action* qui précise sur un certain nombre de points nos revendications,

– *une résolution internationale* qui, au terme d'une analyse de ce contexte concluant à l'internationalisation de notre action, précise nos priorités.

Rapport général, résolutions générales : ce débat et la réflexion sont ouverts dans les syndicats.

Ces textes appuyés sur notre histoire nous ouvrent l'horizon de notre action de demain. Ils sont une continuité et un commencement.

Après notre congrès ils devraient, au-delà de soixante dix ans d'histoire, permettre à notre génération de poursuivre l'œuvre entreprise par nos prédécesseurs, nos aînés : développer, faire vivre dans l'intérêt des salariés de ce pays notre Fédération.



# Le contexte de notre action

Le contexte de notre action est défini par la situation internationale actuelle. Cette situation est caractérisée par une lutte mondiale pour la paix et la justice sociale. Les forces progressistes du monde entier luttent contre l'impérialisme et le fascisme. La lutte pour la paix est étroitement liée à la lutte pour la justice sociale. Les peuples du monde entier doivent unir leurs forces pour vaincre les forces réactionnaires. La lutte pour la paix est une lutte pour la justice sociale. Les peuples du monde entier doivent unir leurs forces pour vaincre les forces réactionnaires. La lutte pour la paix est une lutte pour la justice sociale. Les peuples du monde entier doivent unir leurs forces pour vaincre les forces réactionnaires.

Le contexte de notre action est défini par la situation internationale actuelle. Cette situation est caractérisée par une lutte mondiale pour la paix et la justice sociale. Les forces progressistes du monde entier luttent contre l'impérialisme et le fascisme. La lutte pour la paix est étroitement liée à la lutte pour la justice sociale. Les peuples du monde entier doivent unir leurs forces pour vaincre les forces réactionnaires. La lutte pour la paix est une lutte pour la justice sociale. Les peuples du monde entier doivent unir leurs forces pour vaincre les forces réactionnaires.

Le contexte de notre action est défini par la situation internationale actuelle. Cette situation est caractérisée par une lutte mondiale pour la paix et la justice sociale. Les forces progressistes du monde entier luttent contre l'impérialisme et le fascisme. La lutte pour la paix est étroitement liée à la lutte pour la justice sociale. Les peuples du monde entier doivent unir leurs forces pour vaincre les forces réactionnaires. La lutte pour la paix est une lutte pour la justice sociale. Les peuples du monde entier doivent unir leurs forces pour vaincre les forces réactionnaires.

# Dans le monde

L'état de la situation internationale, est certainement le paramètre le plus évolutif, le plus mobile du contexte de notre action. Il est aussi de ceux qui jouent le plus fortement sur notre environnement syndical.

Le conflit du Golfe, l'Albanie, la Yougoslavie, la répression en Chine, le retournement de tendance en Afrique du Sud et d'autres événements ont marqué ces quatre ans. Mais au-delà de ces évolutions importantes trois points ont marqué fortement cette dernière période. Il s'agit de l'effondrement du communisme, la situation de l'Europe et l'évolution des relations Nord-Sud.

## L'effondrement du communisme

L'effondrement des régimes communistes des pays de l'Est est certainement l'événement central de cette fin de siècle.

Cette situation amplifie l'évolution d'un contexte qui depuis des années est en complète mutation :

- la mondialisation de l'économie
- l'internationalisation des entreprises
- l'interdépendance et la concurrence des Nations

Ces événements représentent surtout, au-delà de l'échec du communisme, la fin de l'ordre international, bipolaire, issu de la seconde guerre mondiale.

Nous sommes dans une situation instable, complexe, mais ouverte qui risque de durer.

Même au-delà de la guerre du Golfe, rien n'est encore joué entre l'instauration d'un nouvel ordre international fondé, d'un côté sur le respect de règles communes, des rapports entre pays pauvres et pays riches favorisant le développement de la démocratie et de l'autre, l'exacerbation des nationalismes, la montée des intégrismes et des conflits, l'accroissement de la pauvreté et les écarts croissants entre pays pauvres et pays développés.

Les possibilités sont multiples et dépendent du jeu des acteurs. Dans un monde aussi vaste, aussi instable, où l'on ne sait plus désigner l'ennemi, les salariés ressentent souvent un sentiment d'impuissance. Les centres de décision s'éloignent, les véritables enjeux ne sont pas toujours perceptibles. Et dans le même temps les facilités de communication font se rapprocher les pays et se rencontrer les hommes.

Ces nouvelles données affectent le syndicalisme et nous obligent à repenser notre champ d'action, nos relations avec les acteurs et notre politique internationale.

Une autre conséquence de l'écroulement des pays de l'Est est la réunification allemande. Là aussi on voit bien les destabilisations apportées sans en percevoir vraiment les conséquences. Ce qui est sûr c'est que la construction de l'Europe s'en trouve modifiée, son centre et ses équilibres géopolitiques peuvent en être déplacés. Une question est posée : est-ce que l'Allemagne continuera à jouer son rôle européen sur l'axe historique Paris-Bonn ou bien, forte de sa nouvelle taille, trouvera-t-elle plus d'intérêt à se tourner vers les pays de l'Est. Suivant le choix fait, le dynamisme de l'Europe peut s'en trouver modifié, donc son économie, sa politique industrielle et ses échanges. Ceci nous renvoie à la santé des entreprises et donc de l'emploi.

## L'Europe

S'agissant justement de l'Europe, alors que 1993 approche, on a l'impression que celle-ci bafouille. Difficulté à avancer vers l'Europe monétaire et par contre-coup l'Europe politique s'éloigne. Cette situation l'empêche de mettre en avant sa propre identité. L'exemple le plus évident a été son incapacité de parler d'une seule voix et de peser lors de la crise du Golfe. Et l'on voit bien là que l'absence d'une politique de défense, phase ultime et achevée de sa construction politique, est un lourd handicap pour que s'affirme sa propre identité. Or les équilibres mondiaux, demain, après le crash du bloc soviétique ont besoin d'une Europe homogène et forte pour contrebalancer les USA et le Japon. Au-delà de l'Europe politique et monétaire, pour de nouveaux équilibres mondiaux si l'on veut que l'Europe soit forte économiquement pour l'emploi elle doit, plus qu'elle ne le fait aujourd'hui :

- définir des projets communs,
- faire définitivement le choix d'une recherche et d'un développement fort,
- avoir la volonté de dégager les moyens d'une croissance,
- avoir en ligne de mire les relations Nord-Sud,
- définir et étendre un espace social garantissant un certain nombre de droits aux salariés, mais surtout permettant un champ d'action syndicale. Autant de choses qui restent à développer sinon à mettre en route.

## Les pays en voie de développement

L'Europe doit jouer un rôle essentiel dans les relations Nord-Sud. Ceci est indispensable car celles-ci, au-delà des solidarités nécessaires, sont centrales pour les équilibres mondiaux.

Or l'écroulement des Pays de l'Est, l'aide financière qui leur est apportée notamment par l'Europe a pour partie éclipsé l'aide en direction des Pays en Voie de Développement (PVD) et les Pays Moins Avancés (PMA). Alors que la question de

la dette met en cause les modes de développement et les relations internationales avec le Nord, affaiblit la démocratie de ces pays et attise l'intégrisme religieux.

Il ne peut pas y avoir de relance économique globale et durable sans que ces pays participent au concert mondial. Il ne peut y avoir d'équilibre mondial si ces pays n'y ont leur place et n'y trouvent leur compte. Si l'on rajoute à ce contexte les déséquilibres démographiques entre le Nord et le Sud qui se creusent, et qui sont une cause supplémentaire d'affrontement lié au déséquilibre économique nous avons là le problème central de la décennie dont il faudra bien prendre conscience.

## En France

### La situation sociale

Deux millions cinq cent mille chômeurs. C'est bien l'un des éléments essentiels qui caractérise notre société. Mais relever ce fait revient, hélas, à relever une banalité, une donnée structurelle. Le sens de l'indignation semble s'éroder, notre société est une société de l'accoutumance, voire de l'indifférence. Les plans emploi ont succédé aux plans emploi. Nous avons ces deux dernières années connu de bons taux de croissance, mais qui n'ont permis que d'absorber globalement les jeunes arrivant sur le marché du travail.

Il subsiste une poche de chômage qui semble être incompressible avec un allongement de la durée du temps de chômage.

L'évolution des techniques, la nécessité de qualifications professionnelles de plus en plus aiguës rejettent à la marge, excluent une population habituée au seul taylorisme, les jeunes insuffisamment formés renforçant ainsi l'hétérogénéité du salariat.

Par ailleurs, ce qui justifiait hier le sentiment d'appartenir à une classe sociale déterminée, s'efface aujourd'hui devant le confort d'appartenir ou l'inconfort de ne pas appartenir au noyau dur de la stabilité de l'emploi et des avantages acquis.

En effet, au-delà des deux millions cinq cent mille chômeurs et de l'existence d'un noyau dur de salariés bénéficiant d'un certain nombre d'avantages particuliers, il existe des salariés en situation beaucoup moins stable. Au phénomène du développement croissant de la sous-traitance s'ajoute celui du travail intérimaire et des contrats à durée déterminée.

L'addition des chômeurs, des salariés sous contrat précaire et des personnes en situation intermédiaire font que c'est

probablement près d'un cinquième de la population active qui se trouve en dehors des frontières de l'emploi stable.

Cette nouvelle hiérarchie des « statuts » est au cœur de la perception qu'ont les salariés de leur propre positionnement dans l'échelle du salariat. Cela entre aussi en ligne de compte dans la manifestation des aspirations de chacun et la formulation des revendications.

La principale fracture en terme d'emploi se situe aujourd'hui entre ceux qui ont un emploi stable et ceux qui en sont exclus avec un autre cercle concernant ceux qui ont un emploi précaire, aléatoire.

Cependant, cela ne signifie pas pour autant que ceux qui bénéficient d'un emploi ne connaissent pas de problèmes et qu'il n'y a pas matière à revendications. Bien au contraire en particulier concernant l'emploi.

Il faut aussi noter des lignes de fracture à l'intérieur du « noyau dur » dues notamment :

- à la diversité de la nature des entreprises, de leur solidité industrielle et économique,
- à la diversité des types d'emplois : emplois à tâches répétitives, emplois évolutifs et présentant un intérêt,
- aux différences existantes concernant les conditions d'emploi dans les grandes entreprises et dans les P.M.E. qui constituent aujourd'hui l'élément déterminant du tissu industriel de notre champ de couverture.

On assiste à un éclatement, à une diversité jamais égalée du salariat, à des évolutions de la classe ouvrière, prise au sens idéologique du terme, autrefois homogène dans ses mauvaises conditions de vie et d'emploi.

Cette situation contraint le syndicalisme, s'il se veut représentatif de l'ensemble

des salariés, à penser la défense de leurs intérêts autrement que par une action revendicative globalisante. Car cela ne correspond plus ni à la diversité des situations ni, par voie de conséquence, à la réalité des aspirations de ces salariés.

Face aux intérêts divergents, voire corporatistes, le syndicalisme doit gérer la complexité des situations, définir des priorités et établir des hiérarchies entre les revendications s'il veut promouvoir et construire de nouvelles solidarités. Cela ne consiste pas à additionner les demandes contradictoires, mais à donner un sens à l'arbitrage auquel il doit procéder entre elles. La tâche est non seulement lourde et difficile, mais elle risque également de faire surgir de nouveaux antagonismes si nous ne sommes pas capables, à tout moment d'expliquer, de faire comprendre et accepter ces choix.

Il ne fait de doute pour personne que la première des priorités est aujourd'hui celle de la lutte contre le chômage et l'exclusion.

Ceci d'autant que cette situation, engendrée par l'entreprise est aujourd'hui un problème sociétal central. L'emploi, le chômage, l'exclusion modèlent la société, les modes de vie hors entreprise. Ils génèrent un contexte où l'insécurité, l'immigration, l'urbanisme, les nouvelles pauvretés même « assistées » par le R.M.I. en sont les conséquences et s'imposent comme champ d'action du syndicalisme en aval de notre action pour l'emploi.

Chaque salarié, chaque adhérent, chaque militant, doit être conscient du problème et de ses conséquences et être solidaire de ce type de choix.

## La situation économique et industrielle

La croissance retrouvée en 1988 s'est poursuivie en 1989 à hauteur de 3,7 % et de 2,8 % en 1990. Elle devrait être plus faible en 1991. L'économie française a profité d'un environnement international favorable malgré un fort ralentissement aux USA. La reprise des investissements des entreprises entamée en 1986 s'est largement confirmée les années suivantes. La consommation des ménages progresse à un rythme voisin de 3 % l'an et le taux d'épargne a amorcé un redressement.

Cette croissance n'est cependant pas uniforme et révèle bien des fragilités dans l'industrie. La capacité de production ne permet pas de répondre à la demande mais la principale question (à l'heure où sont écrites ces lignes) est bien celle des incidences de la guerre du Golfe sur l'ensemble de l'économie.

Un autre facteur pèse lourdement sur notre économie depuis la fin 1989 : l'état de l'économie aux USA, la dépression Outre-Atlantique, et surtout la parité du dollar.

Les progrès de notre compétitivité et de la qualité apportée aux produits fabriqués sont encore trop faibles pour affronter une concurrence de plus en plus forte.

Le commerce extérieur de la France reste déficitaire et déséquilibré. Des trous dans notre tissu industriel nous contraignent à une augmentation constante des importations.



Les chiffres d'affaires réalisés à l'étranger, trop souvent par délocalisation et non pas par externalisation de notre industrie ne peuvent être assimilés à des exportations.

L'insuffisance des investissements, en raison des retards pris, les retards de modernisation ont des conséquences sur notre compétitivité.

Le déficit s'accroît avec les grands pays inudstriels, nous sommes peu présents là où se développent des marchés (Pays de l'Est, voir Skoda-Renault) alors même que nos marchés sont en crise.

Cette situation a des conséquences sur nos industries et par contrecoup sur l'emploi. Les restructurations se poursuivent et s'accroissent dans ces branches nouvelles, et l'emploi en pâtit.

L'électronique, l'informatique et l'automobile semblent être les branches les plus touchées.

Alors que 88, 89 et 90, globalement avaient vu se tarir les licenciements, 91 est l'objet d'un redémarrage en flèche accentué par l'attentisme créé par la guerre du Golfe.

Cette situation se trouve fragilisée par le désordre monétaire international qui modifie sans cesse les paramètres et les contraintes à l'exportation et par le décalage important entre l'économie financière et l'économie de la production, entre la valeur réelle du capital et sa valeur en bourse. Alors que le marché financier devrait non pas spéculer mais anticiper au plus près de l'économie réelle, la fuite en avant semble devenir la règle. Notre économie n'est pas à l'abri de réajustements brutaux entre l'économie financière et l'économie de production comme cela fut le cas sous forme de krach boursier en octobre 87 et septembre 89.

## La situation politique

Dès le congrès du Creusot, nous faisons une analyse qui s'intitulait « le syndicalisme à l'épreuve de la gauche au pouvoir ».

L'épreuve de la gauche au pouvoir a perduré. Nous pouvons aujourd'hui plus complètement en tirer les enseignements et en mesurer avec précision les conséquences sur notre syndicalisme et plus largement sur la démocratie.

La conséquence essentielle de l'épreuve de la gauche au pouvoir est une crise d'identité et surtout de représentativité. La démocratie en France souffre d'un profond malaise. Les symptômes, bien connus, sont aussi bien réels. Le plus réel, le plus visible et surtout le plus dérangeant parce qu'il affecte directement le principal mécanisme de fonction-

nement d'un système démocratique, c'est bien sûr la montée régulière du phénomène absentionniste.

Dernier symptôme recensé : celui de la mauvaise image de marque des formations politiques... et des organisations sociales. Mais si les symptômes sont des révélateurs d'un dysfonctionnement certain de la vie démocratique, ils n'en constituent pas pour autant les causes. Les vrais raisons du malaise et du désintérêt des Français pour la politique en général sont à chercher ailleurs et au-delà de leur désaffection à l'égard de la classe politique, même si le comportement et les agissements de celle-ci ne sont sans doute pas totalement étrangers à l'affaire.

La crise de légitimité que traverse la politique est avant tout une crise de la représentativité. La carence de citoyenneté en est une conséquence majeure. La société française a considérablement évolué. La période longue de forte croissance économique, la généralisation du salariat diversifié ont forgé une société que certains disent aujourd'hui « en voie de moyennisation ». L'extension de la classe moyenne, l'uniformisation des modes de consommation, l'élévation du niveau de vie ont gommé le clivage social sur lequel se fondait le clivage politique. Or malgré ces changements, le discours politique, a continué d'opposer deux conceptions idéologiques de la société sans prendre en compte sa nouvelle réalité.

Tant que l'épreuve de la crise économique n'a pas été subie et l'exploitation des possibles par alternance n'a pas été faite, être de droite ou de gauche conservait une résonance forte et motivante. Mais la crise économique a brutalement fait prendre conscience de la limite des marges de manœuvre offertes aux gouvernants de tous bords et les alternances politiques successives depuis 1981 ont achevé de modifier le corps social et ont fait perdre toute crédibilité aux promesses d'une transformation radicale et rapide. Il n'y a plus désormais d'alternative économique et sociale crédible, réelle. On demande aux électeurs de choisir non plus entre des projets politiques, même si les partis politiques tentent sur ce point de sauver les apparences, mais entre des modes de gestion des affaires publiques dont les différences, si elles existent, leur sont imperceptibles. Notre syndicalisme a vécu des motivations identiques à celles qui animaient les partis de gauche avant leur accession au pouvoir. La disparition de l'utopie à gauche l'a un temps fortement destabilisé dès lors qu'il se donnait pour fonction de tenter de la traduire concrètement dans l'entreprise. S'il est indéniable que nous sommes aujourd'hui les victimes indirectes de la crise de la représentativité du politique, il nous faudra bien du temps pour convaincre les salariés de notre indépendance à l'égard des partis politiques dont nous avons longtemps soutenu électoralement les doctrines.

Le véritable risque pour la démocratie, dans le caractère passif du consensus actuel et de la crise d'identité, c'est celui de la dilution, déjà perceptible, des valeurs qui fondent la cohésion sociale.

Ainsi la déliquescence de l'intérêt général et la perte du sens collectif constituent le principal danger auquel est exposé notre démocratie.

Les effets de cette situation sont d'ores et déjà visibles. La contestation de la légitimité des décisions prises par le pouvoir politique devient systématique, la violence devient un moyen usuel de faire aboutir des revendications de plus en plus sectorielles, la pression s'exerce dans la rue et pour peu que cela suffise à aboutir à des résultats, cela renforce au bout du compte la division du corps social, la montée de l'individualisme et des corporatismes. C'est l'ensemble de cette situation et de ces comportements qui expliquent aussi la raison fondamentale de la progression de l'extrême droite.

Celle-ci n'est pas tant un vote pour l'extrême droite qu'un vote contre, protestataire, exutoire, provenant d'une popula-

tion qu'aucune spécificité sociologique forte ne rassemble et qui n'est en majorité pas concernée par les thèmes privilégiés de ce parti, tel l'immigration.

Ainsi l'heure n'est plus à ce qui rassemble ou à ce qui définit le sens d'une action collective mais à ce qui oppose et différencie l'autre.

C'est bien cette analyse d'ensemble qui explique la situation des partis politiques. Ils sont sans projet. Cette absence résultant d'une dilution de la représentativité justifie leurs dissensions internes, quelles qu'elles soient.

Du PC en passant par le RPR, l'UDF ou le PS il n'est pas de mois sans qu'ils ne secrètent leurs réformateurs, refondateurs, rénovateurs, quadras...

Les courants succèdent aux courants, vivifiant la pratique de tendances.

Chacun cherche les voies d'un débouché concret pour mettre la démocratie politique « au centre » de la vie politique alors que l'essentiel des pouvoirs est concentré à l'Elysée.

## Le jeu des acteurs

### La situation syndicale

Pluralisme syndical, faiblesse de l'adhésion toujours. Et pourtant le paysage syndical bouge au fil des mois.

**Du côté de FO**, la difficile succession de Bergeron laisse des traces internes. Nous avons assisté à une modification du discours et du comportement de cette organisation. Discours et comportement souvent cahotiques en raison des rapports de force internes : alliance agitée entre les Blondélistes et les Trotskyistes du MPPT, et son opposition essentiellement animée par FO Métaux et l'UD de Paris.

Exit Bergeron et sa politique contractuelle tous azimuts. La FO de Blondel, sur un nombre de sujets importants, s'installe en pool-position par rapport à la CGT, défile dans la rue et rejoint la CGT (CSG), défile dans la rue pour les salaires dans la fonction publique...

Nul doute, Blondel s'est fixé un destin historique : reconstituer la grande CGT en faisant le pari que l'effondrement des pays de l'Est la déstabiliserait.

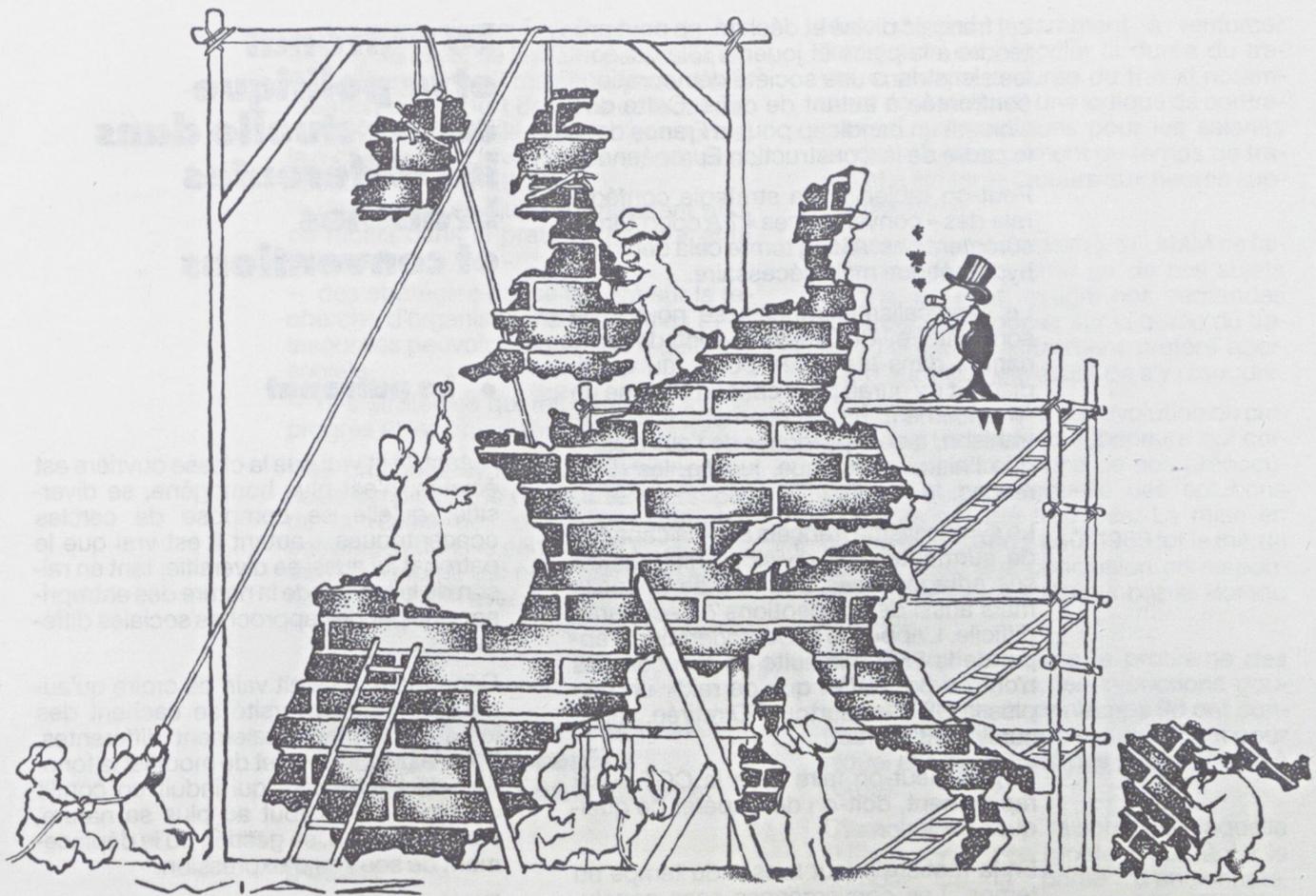
Cette attitude laisse le patronat dans l'interrogation. De son côté FO-Métaux est fidèle aux traditions Bergeronistes de

cette confédération. Mais globalement, les connivences entre FO et le patronat se poursuivent. Qu'il s'agisse du C.N.P.F. (élections aux Caisses de Sécurité Sociale), de l'UIMM ou bien au niveau des entreprises.

La FGMM, ne serait-ce que dans le cadre de nos adhésions internationales a des rapports corrects avec FO Métaux, mais avec le souci constant d'affirmer notre propre identité et nos propres analyses.

Cependant, dans les entreprises FO se caractérise par une grande diversité. Diversité de son implantation, souvent faible à de rares exceptions. Diversité politique aussi, conduisant à une grande hétérogénéité en raison des ouvertures de l'éventail de leur recrutement allant des trotskistes du MPPT ou de LO en passant par le PS, le RPR, voire le Front National. Il faut cependant souligner que de plus en plus nous gérons des CE en compagnie de FO, voire de la CGC et de la CFTC.

**Du côté de la CGT** les liens historiques avec le PC perdurent. L'effondrement des pays de l'Est, la radicalisation et la marginalisation du PC la laisse de marbre et n'affecte en rien son négativisme : tout est mauvais, aucune négociation, aucun résultat d'action ne trouve grâce à ses yeux. Elle est plus soucieuse de dénon-



cer le virage à droite du PS, de dénoncer, de condamner la casse des entreprises que d'entreprendre des actions, des négociations débouchant sur des résultats.

Elle demeure ce qu'elle est depuis des années en se cantonnant dans une opposition radicale refusant, ne serait-ce que de regarder les contraintes économiques et la mondialisation des échanges.

Cependant, elle semble aujourd'hui de façon interne constater son incapacité à développer les luttes et à les globaliser. De ce point de vue son prochain congrès pourra apporter quelques enseignements.

La FGMM n'a aucun contact avec la FTM/CGT.

Il n'en reste pas moins que très souvent la CGT est l'une des premières forces organisée dans les entreprises, ce qui ne facilite pas notre action syndicale car c'est souvent avec elle que l'action est conduite.

**Du côté de la CGC**, au niveau confédéral, on a quelques difficultés à repérer la cohérence d'une ligne politique. Faisant tour à tour ou ensemble un anti-gouvernementalisme exacerbé, un corporatisme élitiste grand teint, ou bien des raisonnements logiques et acceptables, la CGC dégage une image floue qui la démarque de sa vocation originelle: défendre exclusivement l'intérêt des cadres.

Il semble établi que la personnalité de son Président explique pour partie cette situation.

Au niveau de la FGMM nos rapports sont bons avec la CGC-Métaux, elle est très souvent proche de nos analyses, en particulier lors des négociations nationales.

Enfin, notons que globalement le militantisme de la CGC s'appauvrit tant en qualité qu'en quantité ce qui peut expliquer un certain recul aux élections professionnelles.

**Quant à la CFTC**, son dernier congrès confédéral l'a conduit à réaffirmer ses valeurs chrétiennes et humanistes, sorte de recentrage sur son histoire et ce qui a fondé sa raison d'être. Cependant, l'élection de son nouveau Secrétaire Général peut être un espoir vers plus de modernité et la conduite d'un syndicalisme plus proche du temps réel.

Dans nos professions, la CFTC est souvent marginale, voire inexistante à l'exception des mines pour des raisons historiques touchant à la démocratie. Dans la métallurgie elle a ces derniers mois opéré un virage la rangeant souvent, au niveau des négociations nationales, au côté de la CGT.

Cette situation syndicale n'est pas satisfaisante. Nous ne pouvons pas prendre notre parti de la division syndicale française. Cette division renforce l'image négative qu'ont trop souvent du syndicalisme les salariés. Le mouvement syndi-

cal français divisé et déchiré, ne peut prétendre à la place et jouer le rôle qui sont les siens dans une société démocratique confrontée à autant de défis. Cette division est un handicap pour la France dans le cadre de la Construction Européenne.

Peut-on tabler sur la stratégie confédérale des « convergences » ? A court terme sûrement pas. A long terme cela demeure hypothétique mais nécessaire.

Le syndicalisme français se nourrit de son histoire. Ses racines sont déterminantes dans les actes posés au quotidien. Et il y aurait pour chacun comme un renoncement, un déchirement, voire une trahison, à se rapprocher de l'autre alors que l'histoire explique, justifie, les différences.

Le syndicalisme français a-t-il la capacité de surmonter ses divisions historiques, ses antagonismes à la fois de chapelle mais aussi de conceptions ? Ceci paraît difficile. L'appel de la Confédération, l'appel de la FEN à la suite de son congrès n'ont eu pour effet que de raidir un peu plus la CFTC et surtout FO retirée, seule, sur l'Aventin.

Et puis peut-on faire fi de la CGT aussi rapidement, doit-on désespérer de quelques évolutions ?

En la matière il faut laisser du temps au temps. Les convergences sans conclusions positives assurées sont certainement un chantier à bâtir – surtout dans les entreprises – mais la route sera longue, difficile, semée d'embûches et de difficultés, tant les cultures sont différentes et « l'amour » de la maison prégnant.

Mais y-a-t-il une autre stratégie ?

Le syndicalisme français à l'image du syndicalisme latin à une histoire particulière, idéologique, qui rend difficile le rapprochement de ce que les années ont conduit à séparer.

Et pourtant, nos camarades italiens et espagnols ont progressé et nous montrent des voies possibles. La création d'un cartel en Italie sous la forme d'une fédération commune – la F.L.M. – à laquelle adhèrent les trois organisations, le rapprochement et l'unité d'action en Espagne entre l'U.G.T. et les Commissions ouvrières, hier frères ennemis irréductibles, montrent que des évolutions sont possibles et que rien n'est jamais définitivement figé.

## **Le patronat et la politique contractuelle dans les différentes branches et conventions**

### **• Le patronat**

Autant il est vrai que la classe ouvrière est éclatée, n'est plus homogène, se diversifie, qu'elle se compose de cercles concentriques... autant il est vrai que le patronat lui aussi se diversifie, tant en raison de la taille et de la nature des entreprises que par des approches sociales différentes.

Cependant, il serait vain de croire qu'au-delà de cette diversité se cachent des logiques fondamentalement différentes. Elle n'a pas pour objet de modifier la fonction de l'entreprise qui induit un conflit d'intérêts, c'est tout au plus sa nature, son expression, sa gestion ou le déplacement de son lieu d'expression.

D'autre part, globalement, le patronat français reste encore majoritairement imprégné d'une culture anti-syndicale. Le refus du syndicat dans l'entreprise, en particulier dans les PME, la repression contre les militants existent et sont loin d'être la marginalité. La modernisation des relations sociales étant trop souvent conçue et appliquée comme un moyen de contourner le syndicalisme ou de le réduire au minimum légal.

Pour une majorité du patronat des entreprises l'autonomie de gestion des relations sociales et contractuelles est la règle. La branche est vécue comme un carcan. Les petites entreprises n'y sont pas favorables, car à leur niveau elles n'ont pas d'organisations syndicales ou alors faibles, alors qu'au niveau de la branche le poids du syndicalisme est plus fort. Quant aux grandes entreprises elles sont souvent habituées à négocier avec « leurs » syndicats, elles ont pris goût à l'autonomie et n'ont pas besoin de la convention collective de branche.

On peut cibler plusieurs attitudes patronales qui correspondent à des stratégies différentes intéressant nos pratiques syndicales.

– des stratégies qui s'efforcent de marier information et organisation du travailaylorisée, sans remettre en cause l'organisation traditionnelle du travail avec ses aspects de déqualification, de pouvoir hiérarchique. Le patronat manifeste le plus souvent un anti-syndicalisme primaire et ne fonctionne que sur le rapport de force et l'affrontement avec les syndicats,

- des stratégies qui s'efforcent de former les salariés, de les faire participer, de requalifier le travail mais s'opposent à la création du rapport de force collectif par l'individualisation, le projet d'entreprise, la recherche du consensus avec des salariés... sans les syndicats,
- des stratégies qui reconnaissent plus ou moins dans la pratique l'acteur et le fait syndical,
- des stratégies qui se basent sur la recherche d'organisations syndicales avec lesquelles pouvoir assurer une régulation sociale,
- des stratégies qui refusent à la fois le progrès et les organisations syndicales.

Nos pratiques syndicales, l'adaptation de notre syndicalisme doivent tenir compte de la réalité des différentes attitudes patronales dans le cadre d'un projet syndical autonome qui nous mette en situation d'initiatives avec les salariés.

### ● La politique contractuelle dans les différentes branches et conventions

#### L'UIMM

Quel bilan tirer aujourd'hui du programme de négociations défini en mai 1986 entre l'UIMM et les cinq fédérations de la métallurgie. On peut sans nul doute considérer qu'un certain nombre de questions ont trouvé réponse dans l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. Cet accord, en se substituant à l'accord du 23 avril 1973, a permis de renforcer le rôle des commissions paritaires qu'elles soient nationale ou territoriales, notamment en matière de formation et d'emploi. Les changements technologiques et les délais structurels de licenciement y ont aussi trouvé droit de cité.

Restaient au programme les problèmes liés à la mobilité, dont on a pu remarquer au niveau interprofessionnel la tentative de règlement avortée en avril 1990. Face à une telle situation, il devenait clair que ce thème trouverait difficilement des négociateurs dans la métallurgie tant syndicaux que patronaux.

Le thème de l'aménagement et de la réduction du temps de travail a rencontré un écho au niveau interprofessionnel avec la signature de l'accord cadre du 21 mars 1989. Cet accord avait notamment pour vocation de relancer la négociation au niveau des branches (un bilan des dites négociations était prévu six mois après la signature). Cependant, il aura fallu attendre la fin avril pour que des négociations s'ouvrent dans la métallurgie sur ce thème. Nous en avons pourtant fait une de nos priorités. A la fin de l'automne 1989, le Bureau Fédéral était fin prêt et avait même adopté un projet de

texte destiné notamment à renforcer l'obligation de négocier la durée du travail, à réduire la durée du travail notamment en instaurant une logique de contreparties systématiques pour les salariés en cas d'aménagement du temps de travail et à limiter le recours aux heures supplémentaires.

Cependant, il était clair que l'UIMM ne faisait pas de ce thème un de ses sujets favoris. En effet, malgré nos demandes répétées de négocier sur la durée du travail, l'UIMM a visiblement préféré aborder d'autres sujets avant de s'y résoudre.

Ce fut le cas de celui de l'évolution de carrière des techniciens supérieurs qui correspondait aussi à une de nos préoccupations et pour laquelle des solutions positives ont été trouvées. La mise en œuvre de la loi du 2 août 1989 fut le thème suivant avec une conclusion correspondant aux objectifs définis par le Bureau Fédéral.

Pour ce qui concerne le problème des salaires minimums, les injonctions gouvernementales du printemps 90 ont contraint l'UIMM à négocier sur un sujet pour lequel elle ne pensait pas être rappelée à l'ordre.

C'est peut-être la raison pour laquelle l'UIMM a voulu en profiter pour régler le compte de la prime d'ancienneté, manœuvre que nous avons bien déjouée. Cependant à travers ces différentes négociations l'UIMM pouvait ainsi démontrer d'une certaine manière son attachement à une maîtrise de la vie contractuelle dans la branche, mais en s'engageant sur des sujets qui l'intéressent - et les entreprises de la métallurgie avec elle - sans que pour autant la contractualisation lui ait coûté en retour très cher, ce qui ne veut pas dire que sur ces sujets nous n'y ayons trouvé notre compte.

Ainsi l'UIMM apparaît comme prouvant aux entreprises de la métallurgie que sans déserrer le terrain de la négociation de branche, elle ne fait pas peser sur elles une loi d'airain mais au contraire choisit la voie de la persuasion et de l'incitation.

En parallèle, elle utilise ces négociations pour se rappeler aux bons souvenirs du CNPF, des autres branches professionnelles, voire des pouvoirs publics et même des médias en se faisant forte d'une capacité d'initiative sur des terrains encore peu fréquentés et en désignant incidemment la bonne voie à suivre par d'autres.

Pour ce qui concerne la voie à suivre, l'UIMM pourrait même s'inspirer, au moins en termes de résultats, de ce qui se passe dans ses propres rangs, notamment dans la sidérurgie avec l'accord sur l'Emploi et l'accord A. CAP 2000 qui donnent un réel contenu à la vie contractuelle et dont l'esprit pourrait, à maints égards, servir d'exemple de ce qu'il conviendrait de faire sur nos sujets prioritaires.

Quant à la durée du travail, l'accord de juin 1991 que nous n'avons pas signé, est bien le témoignage que l'UIMM n'entend pas s'engager sur une voie qui pourrait conduire à sa réduction. L'objectif qu'elle poursuivait et qu'elle a atteint à travers la signature de FO et de la CGC, n'avait que l'ambition de se mettre en conformité avec le code du travail, pour ce qui concerne la modulation et le temps partiel. Ce qui démontre bien qu'elle ne fait pas de la durée du travail un enjeu pour l'emploi.

Soulignons enfin, que dans la métallurgie, deux autres accords interprofessionnels, l'un concernant les conditions de travail, l'autre l'égalité professionnelle n'ont pas trouvé de traduction concrète.

### • Les Conventions Collectives Territoriales

Quatre-vingt Conventions Collectives Territoriales.

Quatre-vingt réalités géographiques, industrielles et sociales.

Hormis l'application des directives restrictives de l'UIMM en matière conventionnelle, il est difficile de discerner une politique sociale clairement identifiée. D'un rôle contractuel dominant, des nombreuses chambres patronales territoriales sont passées à un rôle de prestataires de services à leurs adhérents en matière de formation, de qualité, etc...

La force de conviction de l'UIMM sur la nécessité de relations contractuelles dynamiques à tous les niveaux se dilue rapidement y compris lorsqu'au niveau territorial, elles devraient se traduire par le simple respect des accords nationaux.

À la lumière de notre réseau de collectage d'information sur l'activité des différents lieux de négociation nous pouvons cependant noter les différences de pratiques entre des textes de conventions collectives de plus de trente ans et des actualisations et toilettages réguliers. Nous pouvons également noter le peu d'implication des grands groupes et notamment de ceux qui tentent d'impulser en leur sein une politique sociale de qualité.

Le regain d'intérêt des équipes CFDT pour ces lieux de négociation, s'il ne s'est pas généralisé, s'est largement confirmé. Le travail du réseau des correspondants de Conventions Collectives n'y est sans doute pas étranger. Le débat sur les salaires mini et la prime d'ancienneté ainsi que la prise de conscience de ce moyen pour notre développement dans les PME ont également contribué à une sorte de réactivation de ces lieux paritaires.

Il est à noter une évolution du contenu des conventions collectives vers davantage de qualitatif et vers les thèmes dépassant leur contenu traditionnel.

### • Les Conventions Collectives Nationales

La FGMM siège dans 5 commissions Paritaires Nationales des conventions collectives suivantes :

- **commerce et réparation automobile**, qui comprend 370 000 salariés, répartis dans 70 000 entreprises,
- **RMATP** 62 000 salariés dans 15 000 entreprises,
- **Froid**, 16 000 salariés dans 1 100 entreprises,
- **BJO**, 16 000 salariés dans 1 900 entreprises,
- **Jeux-Jouets**, 11 000 salariés dans 180 entreprises.

### Commerce et réparation automobile

La Commission Paritaire Nationale se réunit au moins une fois par mois ainsi que la Commission Paritaire de l'Emploi.

Les négociations dans cette branche tournent principalement autour de la formation professionnelle. Dès 1987, la FGMM a signé l'accord national relatif à la formation des jeunes de moins de 26 ans. De plus, sans sous-estimer les difficultés de mise en œuvre, la signature de l'avenant 14 en mai 88 renforce la possibilité pour les salariés des garages de suivre des stages agréés par la Commission Paritaire de l'Emploi en obtenant ainsi une prime de formation qualification.

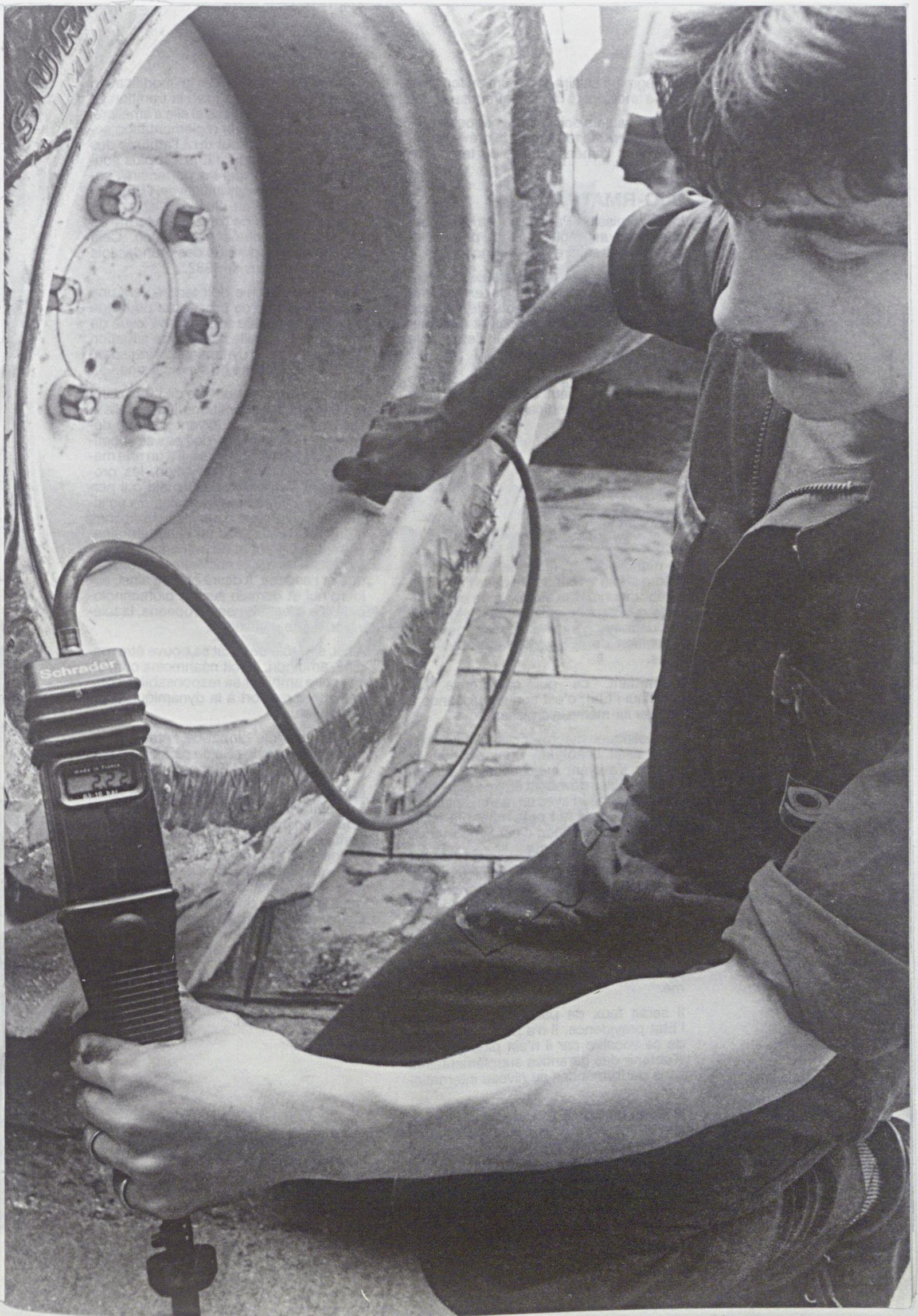
L'avenant 15, signé en 88, a créé et reconnu des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) dans la branche. La Commission étudie en ce moment la possibilité d'étendre ces C.Q.P. aux plus de 26 ans. Enfin en février 90 la FGMM signait l'accord professionnel paritaire portant sur la formation continue des salariés d'entreprises artisanales.

Formation mais aussi mise à jour de la convention collective, régime supplémentaire de retraite, conditions de travail ont constitué le menu principal des différentes négociations dans cette branche. Celles-ci dénotent une politique contractuelle soutenue et réelle dans cette branche.

Toutefois, elle ne se vérifie pas à tous les échelons du patronat des garages. L'application de la convention collective et des accords signés est souvent difficile et quelquefois inexistante à l'échelon local ou dans l'entreprise.

### Jeux-Jouets

Les négociations au niveau de la Commission Paritaire Nationale ont repris au début de l'année 1990. En effet, la convention collective avait été dénoncée en 1985 par les employeurs, ce qui a entraîné un vide conventionnel dans cette branche. Après de multiples réunions, la FGMM a signé la nouvelle convention collective en février 1991. Elle



réintègre un salaire minimum en fonction d'une ancienneté dans l'entreprise.

D'autres sujets doivent être négociés prochainement : la formation, la prévoyance-retraite et l'aménagement du temps de travail.

### **BJO-RMATP-Froid**

La Commission Paritaire dans ces branches se réunit régulièrement, principalement sur les salaires et la formation.

En conclusion dans toutes ces conventions collectives nationales existe une véritable politique contractuelle, qui permet d'obtenir des avancées et quelquefois non négligeables pour l'ensemble des salariés de la branche.

Toutefois, cette politique, qui doit être poursuivie, ne peut se concevoir sans une action de syndicalisation dans ces secteurs d'activité.

## **L'ETAT**

La mondialisation réduit le rôle de l'Etat même si elle le renouvelle dans l'essai de l'élaboration d'une stratégie de compétitivité de l'espace national. L'enjeu se situe dans le changement des modes de régulation de l'Etat avec les autres acteurs.

Cependant, ce qui caractérise aujourd'hui l'Etat, c'est son impuissance à assurer lui-même la croissance.

Les politiques macro-économiques dont l'Etat avait l'habitude pour réguler les choses s'avèrent inefficaces au niveau national. Elles devraient être possibles au niveau européen avec un marché plus important. Ce qui fait notamment la force des USA et du Japon c'est l'importance de leur marché intérieur.

Cette difficulté de l'Etat à définir une politique autonome en matière économique et industrielle conduit à modifier l'action gouvernementale.

Cette difficulté à gérer et à conduire l'économie fait que l'Etat devient un acteur parmi d'autres et non plus l'acteur suprême.

Il serait faux de parler aujourd'hui de l'Etat providence, il n'a plus les moyens de ce vocable car il n'est plus possible d'obtenir des garanties supplémentaires sans performances au niveau international.

C'est la raison pour laquelle l'entreprise prend aujourd'hui une telle importance car elle devient le lieu où l'on peut articuler les performances et la redistribution qui en est la contrepartie. La décentralisation est aussi un des aspects qui a modifié le rôle et le poids de l'Etat centralisateur ou en quelque sorte sa dilution.

Cependant, au-delà de la modification générale du rôle de l'Etat, la tradition jacobine demeure, même si elle s'améliore, pour ce qui est de la réglementation sociale. Cela est surtout dû à l'attitude des partenaires sociaux : l'Etat est plus souvent à l'initiative que les partenaires sociaux. Mais dans ces initiatives, l'Etat leur réserve de plus en plus de place. Il se contente parfois de traduire en terme de loi le résultat d'une négociation. Cela tranche avec la période des grandes lois sociales étatiques de 1982.

Notre syndicalisme doit tendre vers une accentuation de ce processus pour que la politique sociale soit à terme issue de la négociation collective. Cette situation donnerait un rôle dynamique et indispensable à la crédibilité du syndicalisme.

L'appauvrissement du rôle de l'Etat dans la conduite de la politique industrielle a ses limites. Elles ne doivent pas être dépassées. Si celui-ci ne doit pas se substituer aux initiatives privées, il a un rôle majeur à jouer dans l'innovation, les programmes industriels de demain qui permettront à l'industrie française de se situer correctement dans des disciplines nouvelles. Il doit avoir un rôle d'entraînement, d'initiateur et de précurseur. Il en a été ainsi, hier, sur le nucléaire, l'aéronautique et l'espace. Il devra en être ainsi, aujourd'hui et demain sur les biotechnologies, les programmes européens, la télévision haute définition...

Ainsi, si le rôle de l'Etat se trouve être modifié, amoindri, il doit néanmoins conserver, voire amplifier sa responsabilité d'initiative par rapport à la dynamique créative du futur.

Au-delà du rôle global de l'état celui-ci joue également le rôle du plus grand employeur de France, l'Etat patron !

La différence est mince entre l'état patron et le patronat privé si ce n'est, concernant la fonction publique, l'assurance de la sécurité de l'emploi. A part cette différence, importante et fondamentale, il applique au niveau des salaires sa rigueur monétariste et a situé les sociétés nationales dans le libre jeu du marché concurrentiel. Ceci a des conséquences sur l'emploi, il suffit de voir la situation de Bull, de Thomson, de Renault, des Charbonnages...

Alors que les entreprises publiques pourraient constituer une dynamique d'entraînement de l'industrie elles sont nivelées au niveau commun.

# 3

## Notre démarche syndicale

Ce contexte, s'il ouvre la voie, plus qu'à certaines périodes, à de nouveaux espaces de libertés (surtout individuelles) favorise également un accroissement des inégalités. Cela se traduit moins en terme de revenus, d'une façon systématique, qu'en terme d'accès ou plutôt de non accès au circuit et des risques d'exclusions qui y sont inhérents.

Pour combattre ces situations négatives tant en direction de ceux qui les vivent que vis-à-vis des problèmes sociétaux qu'elles sont susceptibles d'entraîner et qu'elles entraînent, nous avons fait de l'Emploi notre priorité revendicative.

Il serait dangereux de banaliser ce choix tant il détermine la nature et le fondement de notre syndicalisme et tant il peut expliquer, pour partie, certaines de nos difficultés à être compris des salariés.

Avoir fait le choix de l'Emploi comme priorité revendicative, au-delà des slogans et d'une approche purement intellectuelle, ce n'est pas franchement avoir fait le choix de la facilité. C'est d'abord continuer à considérer le chômage comme la plus grande des inégalités et comme l'antichambre de la marginalisation et au bout de l'exclusion. Après dix ans d'un taux de chômage flirtant avec les 10 % de la population active, les risques d'accoutumance sont réels, y compris pour une organisation syndicale. Nos revendications sont donc et seront encore imprégnées par cette réalité là d'une façon déterminante.

Avoir fait le choix de l'Emploi comme priorité revendicative c'est également être conscient que le syndicat, par excellence présent dans l'entreprise, fait sa priorité d'une revendication concernant prioritairement ceux qui sont à l'extérieur.

C'est d'une certaine manière considérer que, même s'il reste des problèmes, au regard de l'évolution générale du salariat, le syndicalisme a aujourd'hui atteint ses objectifs et que la principale ligne de fracture est en effet celle qui sépare ceux qui ont un emploi (stable) de ceux qui en sont exclus. C'est enfin faire de l'Emploi l'enjeu central et dès lors le défi que le syndicalisme se doit de relever sous peine d'être discrédité. C'est dire la responsabilité que, collectivement et à plusieurs reprises, nous avons prise et que nous nous devons d'assumer. Mais faire le choix de l'Emploi comme priorité revendicative malgré les difficultés, c'est surtout rester fidèles aux valeurs fondamentales (et historiques) de la CFDT.

Valeurs qui recouvrent les aspects de dignité, de liberté, d'autonomie, de démocratie, d'émancipation et de solidarité.

C'est donc bien en conformité avec ces valeurs que nous ne nous satisfaisons pas d'une situation où plus du dixième de la population, parmi laquelle une majorité de jeunes et de femmes, serait considéré comme un mal nécessaire ou le passage obligé de la modernisation.

Notre dernière Résolution Générale et la plate-forme revendicative qui en est issue étaient donc porteuses de cette priorité. Depuis la toute première détermination de cette priorité, à la fin des années 70, nous avons cependant évolué dans notre façon de la prendre en charge. A une approche à la fois volontariste, globalisante et idéologique, nous avons progressivement substitué une approche plus contractuelle et pragmatique.

La première approche postule d'une façon un peu caricaturale qu'il suffit de définir une politique industrielle audacieuse pour résorber le chômage. Elle postule également que l'emploi est un préalable et qu'à ce titre il doit faire l'objet d'un traitement particulier dont le partage et la solidarité sont les principales caractéristiques. Nous avons certes eu quelques succès à notre actif sur ces bases, mais souvent éphémères et en nombre insuffisant pour faire face aux problèmes posés.

La démarche initialisée dans notre dernière Résolution Générale et surtout dans notre plate-forme revendicative ne fait plus de l'emploi un préalable mais le résultat quantitatif et qualitatif de l'action des salariés pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de l'efficacité économique de l'entreprise. C'est-à-dire que l'action syndicale ne consiste pas simplement à peser sur l'affectation des gains de productivité entre les salaires, l'emploi, les conditions de travail.

L'intervention syndicale se situe en amont de la création de richesses jusqu'à l'arbitrage pour l'affectation de cette richesse.

Il s'agit d'une modification essentielle puisqu'elle ouvre un champ nouveau à l'intervention syndicale qui est celui de l'organisation du travail. Nouveau moins par son contenu que par la façon de l'investir et de l'appréhender. En effet, le contenu de l'organisation du travail touche pour l'essentiel aux aspects « traditionnels » de l'action syndicale que sont les conditions de travail, la formation professionnelle, les classifications, les rémunérations, la durée du travail, les nouvelles technologies, l'égalité professionnelle. L'aspect novateur de cette démarche est d'arriver à concilier la satisfaction des revendications des salariés sur ces différents aspects et l'amélioration de la performance de l'entreprise.

Il est difficile en moins de deux ans de mise en œuvre de cette démarche d'en tirer un bilan même provisoire.

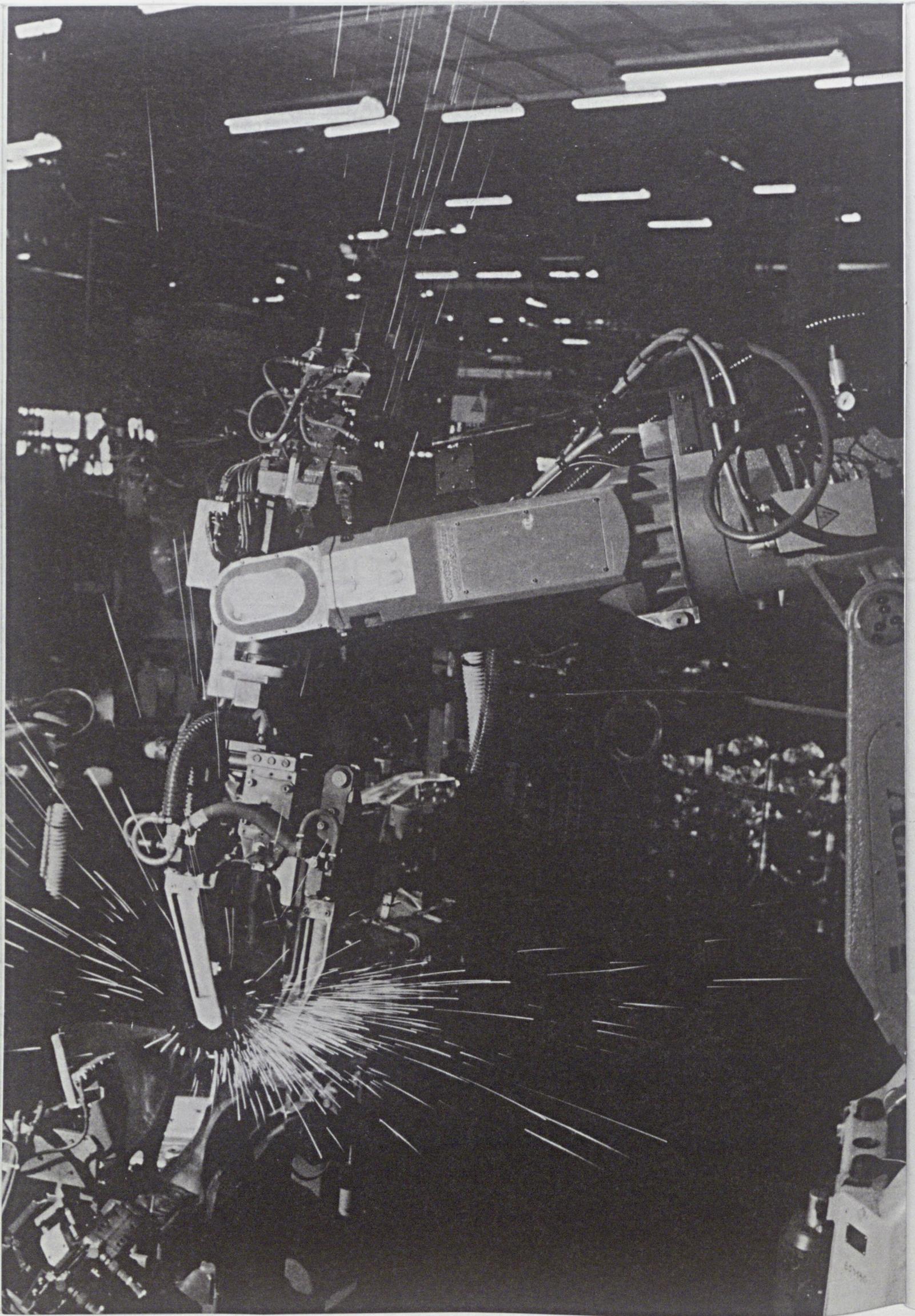
On peut cependant considérer que la grande majorité des équipes CFDT dans les entreprises sont sur une démarche qui prend en compte les réalités économiques de l'entreprise et démontre un véritable renouveau de la négociation. On peut simplement regretter que sur les aspects organisationnels nous ne soyons pas suffisamment à l'offensive mais le plus souvent en situation de réponse à des initiatives patronales.

Lors de l'élaboration de la plate-forme revendicative et au moment de son adoption, et de celle de la Résolution Générale, nous avons noté que suivant la situation, le type d'entreprise dans laquelle nous étions, suivant l'interlocuteur patronal que nous avions en face de nous, la mise en œuvre d'une telle démarche pouvait produire des résultats très inégaux. Nous avons même évoqué un risque de renforcement du syndicalisme d'entreprise contraire à notre conception du fédéralisme, où ceux qui peuvent faire font parce que les rapports sociaux le permettent, tandis qu'ailleurs les conditions ne sont pas réunies. Si l'on ajoute à ce risque le fait que nous sommes de plus en plus en présence d'un tissu industriel composé de PME, il y a matière à poursuivre et à intensifier le travail réalisé au niveau des Conventions Collectives Territoriales.

Dans de nombreux cas, ces conventions toilettées et étendues constituent les seules garanties pour des milliers de salariés et deviennent un argument de syndicalisation non négligeable.

L'articulation des trois niveaux de négociations (national, territorial, entreprise) reste bien la pièce maîtresse de notre dispositif revendicatif et devra faire l'objet d'un travail spécifique d'actualisation dans le cadre de nos orientations futures.







# L'emploi

## L'action économique dans l'entreprise

En choisissant de faire des gains de productivité un thème d'intervention stratégique, nous donnons tout son sens à l'action économique dans l'entreprise qui constitue le terrain principal d'intervention et d'investigation pour les équipes syndicales. Ce faisant, nous réaffirmons le rôle que la FGMM par ses militants entend jouer en matière de politique industrielle et dans les choix industriels et économiques de l'entreprise en agissant en amont des gains de productivité ; en pesant dans leur partage entre l'entreprise, ses salariés, son environnement ; en mettant en place un instrument de mesure des gains de productivité.

Les objectifs en matière de gains de productivité que les entreprises se sont imposés pendant la période faste des années 1988 et 1989, durant laquelle la croissance a flirté avec la barre des 4 %, n'ont pas été révisés à la baisse en 1990 alors que la croissance tombait à 2,8 %. Ils ne sont pas davantage révisés pour 1991 où le choc de la guerre du Golfe, qui n'est pas tant pétrolier que psychologique, a eu un effet de ralentissement important de l'économie. Ainsi, dans une conjoncture économique soumise à de nombreux aléas, la modernisation des entreprises, l'amélioration de leur compétitivité par la recherche de gains de productivité restent des constantes.

L'action des équipes syndicales dans ce contexte, consiste d'abord à faire vivre l'accord national du 12 juin 1987 qui précise les responsabilités spécifiques de l'entreprise dans la mise en œuvre d'une politique active de l'emploi. Les obligations qu'il contient concernant l'évolution prévisible de l'emploi sur les plans quantitatifs et qualitatifs ainsi que la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion ont été traduites par les premiers accords de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi. De la Convention pour l'emploi d'Usinor-Sacilor à « l'accord à vivre » de Renault, ces accords que nous avons signés ont permis d'entrer concrètement dans une démarche de modernisation négociée avec des points positifs mais aussi des difficultés, pour anticiper les changements d'emploi, l'évolution et le contenu des métiers, les qualifications et la formation (exemple : Accord A. CAP 2000 Usinor-Sacilor). Avec une question centrale qui reste en permanence posée : quels sont les moyens dont peut disposer l'organisation syndicale pour peser un tant soit peu sur les choix stratégiques de l'entreprise ? Nous devons donc faire le bilan d'une telle démarche.

D'autre part, si nous tenons fortement à la notion d'anticipation, force est de constater que les missions des experts comptables sur les comptes prévisionnels des entreprises n'ont pas encore atteint le développement désiré. De même, l'élaboration de tableaux de bord pour améliorer la connaissance des réalités et pour définir des objectifs revendicatifs reste un objectif à mettre en œuvre. La formation économique des élus de C.E. et des militants par contre, a été globalement bien réalisée, mais il faut maintenant s'engager dans une nouvelle phase de niveau supérieur.

## L'action économique au niveau territorial

La politique de décentralisation de la FGMM procède de la volonté de développer une action syndicale efficace sur le lieu même de vie et de travail des salariés où se retrouve l'ensemble des forces sociales et des acteurs. Le bassin d'emploi est ce lieu d'intervention privilégié d'une dimension pertinente pour le développement local.

L'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi et notre action dans les CPE, en lien avec la création d'un observatoire industriel et social, outil d'analyses et de propositions, mais aussi outil opérationnel, doivent nous aider dans notre action syndicale, dans la mise en œuvre de projets concrets d'aide à la création d'emplois, dans l'implication des entreprises du bassin au renouveau industriel.

Mais, l'absence de politique industrielle des pouvoirs publics d'une part, la mise en sommeil progressive des Comités Locaux de l'Emploi d'autre part, et surtout le manque de volonté évident des chambres patronales territoriales à faire fonctionner de façon positive les CPE, ont gravement réduit les efforts que nous avons pu faire pour aboutir à des résultats concrets au niveau des bassins d'emploi.

Pour autant, un travail de mise en place d'un observatoire pour l'emploi a été réalisé par l'UMM Midi Pyrénées à Mazamet avec, comme point d'appui, l'entreprise Signal-Vision. Puis en mars 90 est né « Emplois Loire Observatoire » à l'initiative de l'Union Patronale, avec le concours du Conseil Général répondant ainsi aux vœux formulés depuis bien longtemps par l'UMM Loire-Haute Loire.

Les objectifs affichés consistent à collecter et traiter l'information en concertation avec les différents acteurs pour aider à la prospective en matière de formation et d'emploi afin de faciliter l'adéquation offre/demande.

Toutefois ces deux exemples ne sauraient masquer des résultats très limités par rapport aux objectifs de la Plate-Forme qui étaient vraisemblablement trop ambitieux.

Il est clair que notre action économique au niveau territorial n'est pas indépendante de la structuration de nos propres équipes et du fonctionnement de nos syndicats. Mais elle n'est pas indépendante non plus de la volonté des autres acteurs, notamment des chambre patronales. Car même si aujourd'hui, un renouveau de la réflexion stratégique et prospective se traduit par la mise en place de groupes de stratégie industrielle (G.S.I.) dans plusieurs secteurs, la décentralisation de cette réflexion et la mise en œuvre d'actions concrètes au niveau territorial restent à réaliser.

Pour ce faire, le Contrat d'Etudes Prévisionnelles de l'UIMM doit trouver un prolongement dans un travail similaire à mettre en œuvre dans les régions sous l'égide d'Observatoires Industriels et Sociaux et avec le concours des Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi et des Pouvoirs Publics régionaux. Nous devons en effet, obtenir que les CPTÉ jouent leur rôle pour l'emploi en lien avec les Observatoires dont le rôle ne peut se limiter à l'analyse des besoins et à l'adéquation entre la formation et les emplois disponibles. Ils doivent également agir pour la promotion des atouts économiques, sociaux, culturels et financiers des bassins d'emploi dans le but d'obtenir des implantations nouvelles.

## Réduire et aménager le temps de travail

Revendiquer, pour l'Europe des 35 heures, une réduction du temps de travail moyen de 2 % par an, par des accords adaptés à chaque entreprise, c'est affirmer les objectifs de partage du travail, d'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés en prenant en compte leurs aspirations, mais c'est aussi vouloir concourir à la modernisation des entreprises dont les situations sont diverses.

En liant l'ensemble des paramètres : modification de l'appareil de production avec notamment l'introduction de nouvelles technologies, allongement de la durée d'utilisation des équipements, organisation et conditions de travail, contenu et charge de travail, utilisation des gains de productivité dégagés, nous négocions des accords qui améliorent la situation économique des entreprises et qui répondent aux attentes très diverses des salariés.

Mais en période de croissance la réduction du temps de travail ne fait pas recette (même s'il existe des accords qui constituent de notables exceptions). Ainsi, ces dernières années, la durée moyenne du travail, non seulement n'a pas baissé, mais a augmenté à cause notamment de l'utilisation importante des heures supplémentaires. Pourtant, du fait des objectifs ambitieux de gains de productivité que les entreprises se sont fixés, la tendance de fonds est restée à la décroissance globale des effectifs dans l'industrie si l'on raisonne à temps de travail constant, même si conjoncturellement elle avait recommencé à créer des emplois.

Avec le retournement de conjoncture, les entreprises passent du recours aux heures supplémentaires, au recours au chômage partiel.

Ainsi, le temps de travail individuel reste la variable d'adaptation. Il nous faut sortir de cette situation.

Certes, des accords importants ont été signés. Comme celui de Renault Flins qui comporte une réduction à 37 heures le jour et 31 heures 30 la nuit, avec 1 300 emplois à la clé. Comme celui de SIBAL qui prévoit 33 heures pour le poste de nuit. Ou chez Sextant Avionique où l'horaire moyen hebdomadaire passe de 38 heures 30 à 36 heures 40. Ou encore celui de Bull Angers où l'horaire passe à 33 heures.

Signalons au passage que la plupart de ces accords, prévoyant l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements, ont posé le débat du travail de nuit, et au-delà, celui de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Des progrès sont donc enregistrés, mais très insuffisants au regard de la situation de l'emploi. D'autant qu'une partie du patronat milite activement contre la réduction du temps de travail, comme on l'a vu chez Talbot.

D'autant surtout, que l'UIMM aura tout fait pour reculer l'ouverture de négociations suite à l'accord cadre interprofessionnel du 21 mars 89 alors que le Bureau Fédéral avait réalisé un important travail d'élaboration d'un projet de texte dès l'automne 89.

Il faut donc remettre à l'ordre du jour le débat et l'action pour la réduction du temps de travail comme ont su le faire les syndicalistes de Grande Bretagne par exemple obtenant de très nombreux accords à 37 heures, ou bien sûr, comme les Allemands d'IG Metall.

La question du financement de la R.T.T. doit s'apprécier tant au regard de la santé économique de l'entreprise, la sauvegarde de sa compétitivité, qu'au regard du pouvoir d'achat des salariés. Les arbitrages à faire ne devant pas se révéler au bout néfastes pour l'emploi.

Les mesures gouvernementales des différents plans emploi concernant notamment le crédit d'impôt aménagement et réduction du temps de travail, sont des outils qui peuvent aider à atteindre notre objectif. Encore faut-il que nous soyons force de proposition sur ce terrain et que la majorité des directions d'entreprise abandonne leur position dogmatique sur la réduction du temps de travail.

## **Heures supplémentaires, temps partiel, temps choisi**

Si l'entreprise doit s'adapter aux fluctuations de la demande, il n'est pas acceptable que la durée moyenne du travail par salarié augmente ou diminue au gré des aléas de conjoncture, en dehors de tout accord de modulation.

Les heures supplémentaires dans un cas, et à l'inverse le travail à temps partiel imposé à certains salariés et la plupart du temps aux femmes, ont été utilisés trop souvent comme des palliatifs commodes.

Dans le contexte de reprise économique que nous avons connu, la création de postes supplémentaires, la récupération des heures supplémentaires en temps majoré et la négociation d'accords d'aménagement, constituaient des réponses adaptées à la situation. Ces revendications visaient à faire en sorte que la reprise de l'emploi se traduise par des formes plus stables, tout en réaffirmant notre volonté de réduire le temps de travail.

Le constat que nous avons fait collectivement le 19 septembre 1989 lors du rassemblement confédéral laissait apparaître des contingents d'heures supplémentaires largement dépassés puisque nous estimions qu'elles représentaient plus de 5 % des effectifs. Si le ralentissement de l'activité économique a vu baisser de façon importante le nombre des heures supplémentaires, il n'en demeure pas moins que des fluctuations de la demande continuent et continueront d'exister. Notre propos aujourd'hui comme hier, n'est donc pas de nous opposer à toute heure supplémentaire, mais bien de réaffirmer nos revendications qui permettent de sortir d'une gestion des besoins de main d'œuvre qui se fait trop souvent au coup par coup. Nos propositions réalistes ont d'ailleurs fait l'objet d'accords dans des entreprises comme Schlumberger à Thiers où les heures supplémentaires sont limitées à 33 heures par an et où 12 embauches en C.D.D. ont été réalisées représentant 10 % de l'effectif. De même, chez Eurélectric où un accord instituant des équipes chevauchantes afin de limiter les

recours aux heures supplémentaires s'est de plus traduit par l'embauche de 17 intérimaires.

Au-delà, nous devons obtenir que le décompte du contingent de 94 heures s'effectue sur la base de l'horaire conventionnel (38 h 30) et que les jours fériés et les jours de congés soient assimilés à du temps de travail.

Nous voulons également instaurer un quota collectif afin de limiter le recours au contingent individuel et n'avoir les possibilités de dérogation que par accord d'entreprise au vu d'une justification économique, l'autorisation de l'inspecteur du travail ne se justifiant que pour une dérogation dépassant le cadre des dispositions légales (130 heures).

Concernant le temps partiel, notre volonté de négocier pour permettre qu'il ne soit plus comme dans bien des cas, un mode de gestion de la main d'œuvre mais la possibilité pour les salariés de réduire leur propre temps de travail et de mieux maîtriser leur temps hors travail, vient d'être prise en compte dans le plan Emploi 1991.

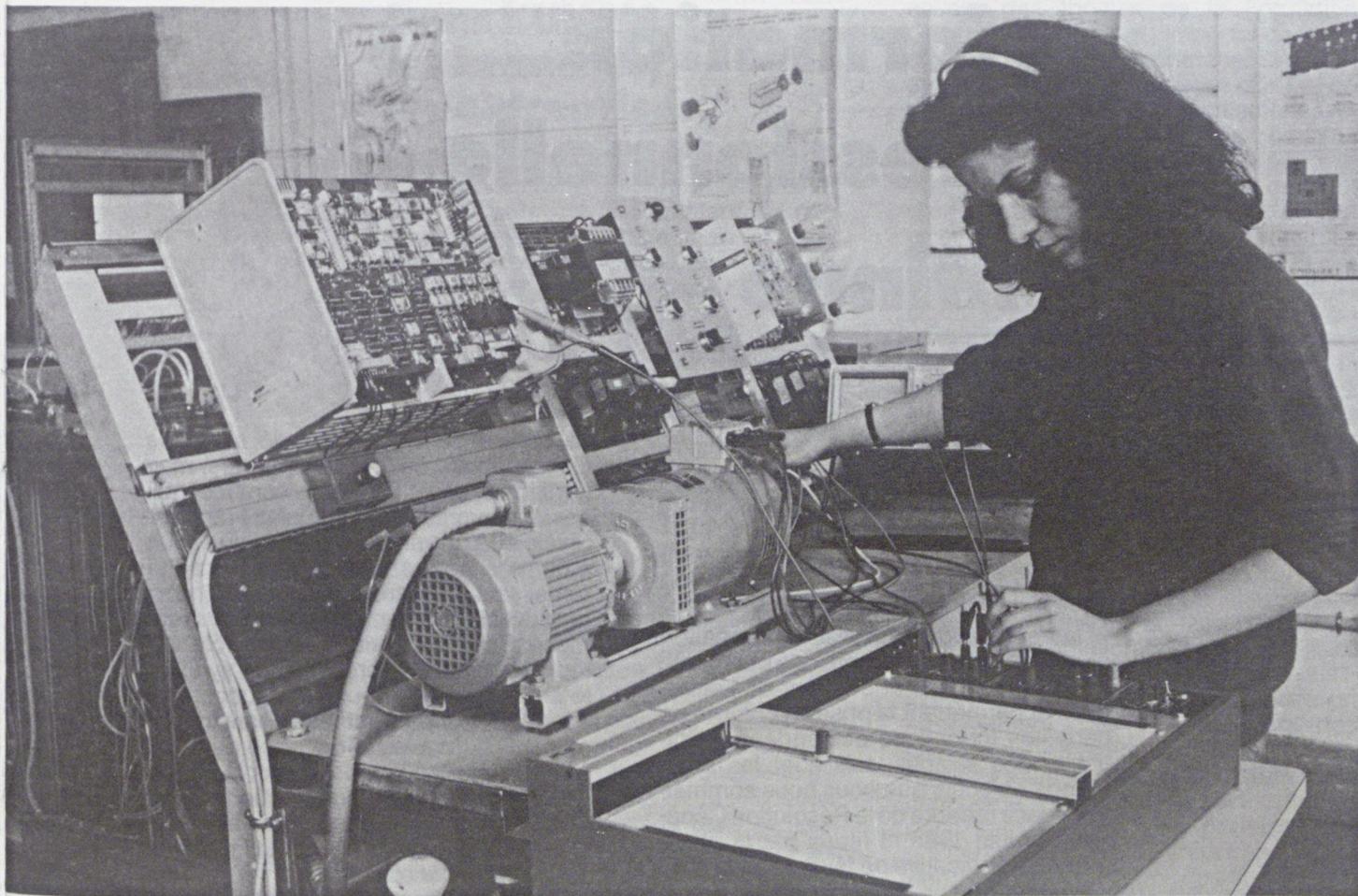
En effet, cette mesure serait également créatrice d'emplois, l'objectif serait de consacrer dans le Code du Travail, un véritable droit au temps partiel permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et sociale.

Il s'agit là une prise en compte de nos revendications qu'il faudra faire vivre dans les entreprises en veillant à ce que ces dispositions ne soient pas dans les faits, détournées de leur objet.

## **Gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications**

Si nous attachons autant d'importance à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des qualifications c'est que nous considérons que la modernisation des entreprises, point de passage obligé pour l'amélioration de la compétitivité de notre industrie, doit être non seulement économique mais aussi, et peut-être surtout, sociale. La compétitivité de l'entreprise ne dépend pas que du marché. Elle dépend largement des modes d'organisation du travail, de la prise en compte des compétences, ainsi que de la qualification notamment par la reconnaissance des savoir-faire et de la formation des salariés.

Notre démarche vise à mieux maîtriser les mutations pour ne pas les subir, à contribuer au développement économique pour ne pas sacrifier le potentiel humain, à faire en sorte que les entreprises anticipent sur l'emploi afin qu'aucun salarié ne soit laissé pour compte.



C'est une démarche ambitieuse, en lien avec notre action revendicative, notre action syndicale, pour réduire le chômage, consolider l'emploi et faire reculer la précarité.

Durant les années de crise, les solutions technologiques l'emportent, moyen miraculeux, du moins le croit-on à l'époque, de sortir à la fois de la crise sociale et de la crise économique.

La conséquence a été la diminution importante du nombre d'emplois par l'éviction de la main d'œuvre la moins qualifiée. Puis la croissance retrouvée, le problème à gérer est davantage celui de la reconversion, de l'adaptation et de la gestion prévisionnelle des emplois.

Certes, beaucoup d'entreprises continuent de pratiquer l'éviction, pour embaucher à un meilleur niveau de formation initiale.

Par contre, quelques unes découvrent progressivement qu'au lieu de recruter du personnel hautement qualifié, non pas pour le travail qu'elles ont à proposer dans l'immédiat, mais pour faire face aux nouvelles technologies, mieux vaut former les salariés.

Avec leurs savoir-faire et leur connaissance de l'entreprise, ils sont en effet, tout à fait aptes à s'adapter aux technologies nouvelles à condition de mettre en place une organisation du travail diffé-

rente qui n'exclut ni les femmes, ni les immigrés et ni les plus de 50 ans.

Ainsi, « faire les voitures de demain avec les hommes et les femmes d'aujourd'hui » devient l'ambition de l'Accord à Vivre de Renault que nous avons signé, bien que nous connaissions l'objectif de réduction d'effectifs de cette entreprise.

Car la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications n'a pas pour but l'adaptation quantitative des emplois et encore moins la gestion des licenciements dans une démarche cogestionnaire.

Au contraire, derrière ce concept, c'est l'emploi, la formation, la qualification qui sont en jeu et les salariés doivent être associés le plus possible et devenir acteurs de la modernisation sociale.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Qualifications doit être aussi un élément qui permette de limiter la précarité sous toutes ses formes. Ainsi dans une phase de moindre croissance comme celle que nous connaissons, une idée a germé, consistant à profiter des périodes de chômage partiel pour mettre en œuvre des bilans orientation ou faire de la formation. Il faudra nous saisir du débat sur cette question. Néanmoins il faut mettre un terme à la pratique qui consiste à garder un nombre de salariés permanents le plus bas possible et à renvoyer les intérimaires et les C.D.D. au moindre fléchissement de l'activité.

# La formation professionnelle continue

## Nos objectifs

- L'attribution d'un droit effectif à la formation professionnelle continue pour tous les salariés par l'octroi d'un crédit d'heures annuel minimum de formation équivalent à 2 % du temps de travail,
- la négociation d'un plan de formation pluriannuel tenant compte des perspectives économiques et sociales de l'entreprise et permettant la prise en compte de certaines formations demandées à l'initiative des salariés, tels sont les deux grands objectifs que nous nous sommes fixés dans le cadre de la Résolution Générale de Juin 1988 et repris par la plateforme revendicative de février 1989.

## La période, le contexte

Nous sommes aujourd'hui dans une situation paradoxale, il y a d'un côté plus de 2,5 millions de chômeurs et de l'autre des offres d'emplois non satisfaites du fait d'un déficit des qualifications requises. Au sein des entreprises le développement des nouvelles formes d'organisation du travail, du fait de la modernisation nécessite une modification importante des activités du travail et donc des qualifications desquelles bon nombre de salariés seraient exclus si des moyens permettant à ces derniers de les acquérir puis de les faire évoluer, ne sont pas mis en place.

Cette situation pose dans un premier temps le constat de carence de l'approche de la Formation Professionnelle tant initiale que continue. Carence des entreprises sûrement, mais également carence du système de formation initiale. Le pari est énorme, mais il s'impose, et il se doit d'être à la hauteur de nos ambitions. Pour y répondre, une nouvelle approche : «la formation investissement», une démarche : la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, (G.P.E.Q.) une nécessité : la reconnaissance et la validation des qualifications.

## La réflexion fédérale

Plus que jamais, la possibilité d'accès à la formation professionnelle continue, par la définition d'un droit d'accès codifié

au niveau de chaque salarié s'impose. Cela suppose des moyens, certes, mais certains existent déjà et ils sont mal utilisés. La Formation Continue en France se révèle être un véritable maquis où aucun, à commencer par nos militants et adhérents, sauf à en être un spécialiste, ne s'y retrouve. Quels sont les différents systèmes ? Pour quel public ? Quel rôle des représentants de l'organisation syndicale ? Dans quels lieux ? Beaucoup de questions qui peuvent rester sans réponse. La FGMM avec son groupe de travail fédéral a réalisé un dossier sur la Formation Professionnelle en direction de ces militants et principalement les élus C.E. Ce dossier se veut être un outil pratique, surtout simple d'utilisation et évolutif avec des remises à jour prévues en fonction des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles ; bref un dossier utile et nécessaire à tous pour nous permettre de mieux conduire une politique efficace de la Formation Professionnelle Continue. Mais la réflexion fédérale au-delà de la simple mise en forme de l'approche des systèmes existants s'est appropriée plusieurs thèmes de recherche importants pour l'avenir, autour de la démarche GPEQ, de la reconnaissance et de la validation de la Formation Professionnelle Continue, de la place de l'alternance comme modalité d'organisation et concept de la Formation Professionnelle. Ainsi se sont tenues en 1990 et 1991 une session de réflexion sur la Gestion Prévisionnelle des emplois et des qualifications et une session de Recherche sur la Formation Professionnelle « besoins, accès et systèmes ». Par ailleurs l'activité sur la FPC a mobilisé plusieurs responsables nationaux, fédéraux ou régionaux au niveau national dans la gestion des systèmes existants mis en place à travers les accords du 22 janvier 1985 et du 12 juin 1987, notamment le groupe technique paritaire de validation des qualifications. Il reste encore à y rajouter la conduite ou la réalisation de plusieurs formations décentralisées au niveau des Unions Mines Métaux et la participation au niveau des négociations nationales sur le sujet, que ce soit à l'UIMM, dans les autres branches notamment les garages ou encore au CNPF. En bref, l'activité FPC de la FGMM a été débordante et tout porte à croire qu'elle le sera plus encore dans l'avenir.

## Dans l'UIMM, les branches, les entreprises

La concertation et la négociation se sont développées avec l'UIMM. Cette activité a sans doute été le révélateur de nos ambitions en la matière mais a aussi démontré les intérêts qui pouvaient en être tirés par l'UIMM à travers le financement des Pouvoirs Publics.

Ainsi, la période a vu la concrétisation :

- d'une convention de Développement de la FPC entre l'UIMM et les Pouvoirs Publics pour un budget de 160 millions de francs sur 4 ans, en avril 1989,
- d'un contrat d'étude prévisionnelle au niveau national sur 1989/1990,

et la négociation et la signature par la FGMM :

- d'un accord sur les qualifications et la classification du 25 janvier 1990. Cet accord offre des perspectives d'évolution de carrière pour les techniciens, notamment par la mise en place de la filière dite Descomps et la création d'un coefficient 395. Il précise en outre les conditions de validation des certificats de qualification professionnelle qui par le biais de leur classement en quatre grandes catégories donnent désormais lieu à des seuils d'accueil dans la grille de classification.
- d'un accord sur les aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans le cadre de la Loi du 2 Août 1989 daté du 23 janvier 1991, qui permettra la mise en œuvre par accord d'entreprise d'actions de formation de longue durée pour les publics fragilisés ou les plus menacés dans leur emploi. Cependant nous n'avons pu totalement concrétiser notre objectif d'en faire un levier pour la mise en œuvre d'une véritable Gestion Prévisionnelle des emplois et des qualifications.

Ces textes de conventions, de contrats et d'accords ont nécessité la mise en place de structures de suivi paritaire de leur mise en œuvre présentant un investissement en temps important. Les prochaines étapes auxquelles nous devons nous préparer concernent essentiellement la reconnaissance de la Formation Professionnelle Continue pour les salariés en entreprise par l'accès de ces derniers aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et plus largement aux formations diplômantes, le rôle de l'alternance dans la Formation Professionnelle initiale et continue. De même, dans la branche « Garages », la conclusion d'un contrat d'étude prévisionnelle, la reconnaissance de la FPC à travers l'attribution de points qualification formation, la mise en place et la gestion de certificats de qualification professionnelle, la négociation d'un accord sur le financement des entreprises artisanales de ce secteur, les évolutions de l'ASFO de la branche vers une gestion paritaire totale ont été et sont

encore des thèmes de la Formation Continue qui justifient l'importance de ce sujet au niveau de la branche. Dans les entreprises, les négociations sur la Formation Continue se sont également avérées importantes. Toutefois certains accords de par leur contenu en adéquation avec les objectifs fédéraux, méritent d'être cités particulièrement. Il en est ainsi des accords sur la Formation chez Bull, Snecma, Messier, de l'accord à vivre Renault. Il est également important de signaler un regain de négociations au niveau des entreprises engendré par l'accord du 25 janvier 1990 notamment la perspective d'évolution de carrière des Niveaux V et plus généreusement des Techniciens Supérieurs (Accords Thomson, Renault, Alcatel, Sidérurgie, etc).

## Pour conclure

La Formation Professionnelle initiale comme continue est un facteur déterminant dans l'amélioration des qualifications et compétences, dans une meilleure mobilisation des salariés dans un renforcement de la protection des salariés dans leur emploi et un accroissement de leurs capacités à s'adapter aux changements. Au total elle est essentielle dans l'amélioration des performances économiques des entreprises. C'est donc autour de ce thème que doivent être construites des revendications articulées et ordonnées entre elles, permettant d'atteindre les objectifs imposés par l'accélération des changements dont la qualification et son évolution sont une donnée centrale, tout en donnant aux salariés les moyens de ne pas être exclus, de se situer dans la démarche et d'en tirer les fruits correspondant à leur participation effective au processus.



# Les classifications

## Notre objectif

Définir et mettre en œuvre une grille de classification qui permet une évolution de carrière pour tous, par la reconnaissance et la validation des acquis de la formation tant initiale que continue, de l'expérience professionnelle et de toutes les compétences nécessaires à la tenue de l'emploi, dans le classement et dans la rémunération. Voilà en une seule phrase l'objectif que s'est fixé la Fédération en matière de classification.

## La période, le contexte

Dans tous les moments forts de l'histoire ouvrière, les classifications sont apparues comme un des thèmes privilégiés des revendications ouvrières. Il en a été ainsi en 1936 (premier accord métallurgie parisienne), en 1945 (premier accord national de branche dans la métallurgie), en 1968 (négociation de l'accord UIMM de 1975). La période à laquelle nous sommes confrontés correspond à celle d'une modernisation poussée des entreprises avec l'arrivée massive de nouvelles technologies entraînant une importante modification des formes d'organisation du travail qui nécessitent la mise en œuvre de qualifications ou de compétences pas ou peu considérées dans les grilles de classification, telles qu'elles sont appliquées aujourd'hui.

L'enjeu majeur de la classification a donc trait à la prise en compte des incidences de la modernisation des entreprises et de l'organisation du travail.

## La réflexion fédérale

La classification est un des éléments principaux de rencontre des intérêts économiques et des intérêts sociaux. La classification est donc un sujet important. Important parce qu'elle doit être le moyen de déterminer objectivement la reconnaissance des individus dans leur travail et offrir des perspectives d'évolution de carrière à chacun. Important également parce qu'elle conditionne pour partie la rémunération des salariés.

L'existence d'une classification structurée doit permettre de conserver un minimum de cohérence au sein d'une même branche, parfois même entre les branches. Ainsi il sera d'autant plus simple à chaque salarié, de se « situer » dans sa carrière professionnelle. En tenant compte de l'ensemble de ces éléments et du contexte dans lequel nous sommes, la

Fédération a engagé une réflexion concourant à la mise en œuvre d'une politique conduisant à l'objectif qu'elle s'est fixée. Celle-ci a été réfléchi par le groupe de travail fédéral « salaires/classifications », acceptée par le Bureau Fédéral et vérifiée à l'occasion de deux sessions de formation au niveau national et de près d'une dizaine de journées ou sessions au niveau régional. Cela sans compter les assistances directes auprès d'équipes confrontées à la négociation. C'est ainsi que la logique compétence apparaît. Cette logique prend en compte et privilégie l'homme dans son emploi plutôt que le poste de travail et intègre au-delà de l'activité de travail, la qualification de l'individu par la reconnaissance de son savoir, de son savoir-faire et de son savoir-être. La classification doit donc correspondre à la totalisation de ces facteurs. Le seul instrument de classement permettant une telle approche est la grille de classification dite à critères classants, telle que celle mise en place par l'accord de 1975 dans la métallurgie avec toutefois des divergences essentielles dans sa mise en œuvre. C'est pourquoi, plus que la remise en cause de la grille de classification elle-même, la FGMM revendique une adaptation de sa mise en œuvre dans le respect de l'esprit qui a conduit à son élaboration. Une telle application avec la nécessaire définition d'évolutions de carrière dans une filière et entre les filières peut conduire sans l'atteindre dans sa forme au principe de la grille unique par la définition de passerelles.

## Dans les entreprises

Les négociations sur les classifications dans les entreprises sont apparues à partir de deux vecteurs pris séparément ou en commun, les conflits salariaux ou plus largement les problèmes salariaux, et les problèmes de l'organisation du travail. Dans tous les cas, elles ont été provoquées du fait de la carence des pratiques en matière de classifications au niveau des entreprises de la métallurgie. Bien souvent, la réponse « classifications » était la réponse miracle à partir de laquelle les conflits s'apaisaient. Pourtant, chacun connaissait-il à l'instant annoncé, la portée d'une telle proposition ? Sûrement que non. Ainsi, différentes approches se sont faites jour. La première, la plus simple et la moins intéressante, consiste en une adaptation des classifications en fonction d'un objectif salarial. Dans bien des cas, cela s'est conclu par une kyrielle d'échelons supplémentaires à l'intérieur des niveaux tendant à multiplier les étapes dans le déroulement de carrière et dans tous les cas à

maintenir la prédominance de la logique du poste occupé. A l'exemple de Turbo-méca, de tels accords n'ont généralement pas obtenu, l'aval de la CFDT. Une deuxième approche consiste, par le biais d'une entrée sur le problème salarial, à entraîner une réflexion plus large sur l'organisation du travail, l'évolution de carrière et la redéfinition de la structure des emplois dans la grille. Sans remplacer totalement la logique compétence, il en résulte une simplification qui globalement est positive dans sa forme comme dans l'esprit. Ce type d'accord reçoit généralement l'aval de la CFDT. L'exemple le plus récent en est celui des Chantiers Navals de Saint-Nazaire. La troisième et dernière approche se confond avec la démarche mise en œuvre dans le cadre de l'accord A CAP 2000 dans la Sidérurgie. Celui-ci a été construit dans le cadre d'une gestion prévisionnelle dynamique, évolutive et qualitative des emplois. Nous y retrouvons toute la définition de la politique fédérale en matière de logique compétence, de nécessaire adaptation de l'accord UIMM de 1975, de reconnaissance des individus, d'évolution de carrière, de considération des qualifications extraprofessionnelles mais aussi de moyens de mise en œuvre comme clé essentielle de la réussite de son application. Bref, un accord d'une ère nouvelle qui doit servir d'exemple à tous ceux qui dans les branches comme dans les entreprises négocient ou négocieront dans l'avenir sur « les classifications ».

## **A l'UIMM et dans les branches**

Obtenir l'ouverture de négociations par une actualisation permanente des grilles de classifications au niveau des branches ; telle était l'une de nos revendications avancée en matière de « classification » reprise dans la plate-forme revendicative de Février 1989. En effet, au-delà de la mise à jour « légale » tous les cinq ans, la phase d'évolution qualitative permanente des process et des emplois, nécessite par une adaptation constante, qu'une grille de classification vive avec son temps.

C'est dans cet esprit que nous avons abordé en Mai 1989, les négociations avec l'UIMM qui devaient nous conduire le 25 janvier 1990 à la signature d'un accord en matière de qualifications et de classification. Celui-ci, tout en se limitant à quelques adaptations de la grille de 1975, amorce des avancées intéressantes qui se retrouvent pleinement dans nos objectifs fédéraux, que ce soit en termes :

- de contenu, dans le cadre de la reconnaissance de certaines formations professionnelles initiales ou continues et de perspective d'évolution de carrière,

- de perspective, dans l'éventualité annoncée d'une possible ouverture de la reconnaissance de la FPC aux salariés en entreprise ou encore la définition de réunions plus régulières entre les partenaires sociaux sur la mise à jour de la classification,

- de méthode, en associant les représentants des organisations syndicales signataires à la mise en œuvre de l'accord dans les entreprises.

Certes, nous sommes encore loin d'un accord type A CAP 2000 de la sidérurgie au niveau de l'ensemble de l'UIMM. Dans l'état d'esprit qui l'anime, cela semble peu probable actuellement. Toutefois, notre objectif demeure, il n'y a que la méthode pour y arriver qui s'est modifiée.

Dans les branches hors UIMM du champ de couverture de la FGMM, les négociations ou concertations sur les classifications ont également été de mise dans la période. Le plus souvent, elles se sont limitées à l'évolution de carrière ou la définition de mesures ponctuelles comme ce fut le cas à Charbonnages de France.

Il faut souligner qu'en ce domaine pour les branches autres que celles concernant des entreprises du secteur public et nationalisé, la grille de classification de la Métallurgie reste l'exemple à suivre, même si des aménagements intéressants ont été pris en compte de ci de là.

## **Pour conclure**

Le domaine de la classification par les enjeux qu'il recouvre et les intérêts qu'il porte va rester un des éléments forts de l'action revendicative et donc de la négociation. Il suffit, pour s'en convaincre, d'être à l'écoute de la demande de nos équipes dans les entreprises. Mais là aussi la classification n'est pas une fin en soi, elle se doit d'être un outil au service de chaque salarié pour la reconnaissance et la validation de ses compétences définissant par là même un élément structuré d'une partie de la rémunération.

# La politique salariale

## Nos objectifs :

Définir et mettre en œuvre une politique salariale globale et cohérente intégrant :

- une évolution garantie des salaires à travers des mesures collectives en lien avec le pouvoir d'achat, notamment par la mise en œuvre du salaire en deux éléments,
- une évolution du salaire individuel par la reconnaissance de la qualification prenant en compte la formation professionnelle, notamment continue, et l'expérience professionnelle dans le cadre d'une évolution de carrière reconnue par la classification,
- une progression collective des salaires, par des mesures liées aux résultats de l'entreprise; tels sont, rapidement résumés, les objectifs que nous nous sommes fixés dans la Résolution Générale de Juin 1988 et précisés dans la plateforme revendicative de Février 1989.

## La période, le contexte

Accélération de la croissance, maîtrise de l'inflation, amélioration sensible des résultats économiques et financiers des entreprises; le contexte était bénéfique à la mise en œuvre d'une politique salariale telle que nous la revendiquons afin de faire profiter à l'ensemble des salariés, des acquis de la période.

Face à cela, le maintien d'une politique forte de rigueur, la recrudescence de l'anarchie salariale, le développement des mesures d'individualisation et du recours à l'intéressement, la remise en cause de la prime d'ancienneté, telles ont été globalement les règles de conduite tenues par le monde patronal et le gouvernement, en la matière. Ces derniers n'ont pas su ou pas voulu profiter du contexte pour se donner les moyens d'une plus grande et plus juste répartition des gains effectués. A vouloir gagner partout, à la fois sur le technique comme sur le social, ne conduisent-ils pas une politique à hauts risques où à terme tout le monde y perdra, les salariés comme les entreprises. Les chiffres des statistiques sont éloquentes en la matière, globalement le pouvoir d'achat des salariés en moyenne a stagné même si sur une année les entreprises du secteur public ont progressé plus que celles du privé, puis inversement l'année suivante. Dans la répartition entre catégories, il est significatif de constater qu'elle est loin d'être équitable et que celle-ci favorise nettement les catégories élevées au détriment

des basses catégories d'où le problème latent autour des bas salaires et basses qualifications. La FGMM n'a pas attendu mai 1990 pour en avoir la certitude, les salariés non plus. Ainsi, de nombreux conflits ont surgi sur la période 1988/1989. Des plus importants et plus connus parce que médiatisés (Snecma, Peugeot, Chantiers Navals, Mineurs, etc...) aux plus petits mais non moins significatifs, ces conflits portaient en eux les conséquences d'un même échec, en l'occurrence, l'absence d'une politique organisée, concertée et reconnue sur les salaires, dans le cadre d'une modernisation sociale. L'avertissement s'est avéré nécessaire et la période d'après conflits a été ponctuée par une effervescence de la négociation salariale à tous les niveaux: entreprises, territorial et national. A chacun de ces niveaux, la FGMM est intervenue afin que les résultats obtenus aillent dans le sens des objectifs revendicatifs élaborés au niveau de la Fédération et adaptés en fonction de la réalité du terrain.

## Dans les entreprises

De nombreux accords de salaires ont été signés par la CFDT sur l'année 1990 dans les entreprises. Il est significatif de constater que certaines d'entre elles n'avaient pas connu d'accords ou de signature CFDT depuis quelques années, voire des dizaines d'années, telle Peugeot depuis 1968 ou encore les Chantiers Navals de Saint-Nazaire depuis 1976. Mieux encore, le renouveau de la négociation salariale a été l'élément moteur d'un processus de négociation plus large ouvrant de nouvelles perspectives sur des sujets touchant à l'ensemble de la politique sociale et aboutissant encore pour de nombreux exemples à la concrétisation d'accords. Globalement le contenu des accords salariaux ont défini :

- un pourcentage d'augmentation collective en rapport avec celui de l'inflation,
- des mesures uniformes tendant à adopter un plus aux basses catégories,
- une réglementation du recours à l'individualisation des salaires soit en limitant la masse dévolue, soit en réduisant la fourchette des salaires par coefficient.

Ils sont en général complétés par des accords sur l'« Intéressement » ou encore sur les « classifications ». Nous rejoignons bien là dans leur ensemble les revendications fédérales en matière de politique salariale. Toutefois au-delà de ces éléments positifs sur le fond, des insuffisances apparaissent. Elles ont trait plus à l'ensemble de la démarche qu'aux

revendications de fond. Ainsi la mise en œuvre d'une politique salariale globale et cohérente construite en trois composantes suppose une nouvelle approche du problème en distinguant ce qui relève de la garantie collective tout en favorisant les basses catégories, ce qui relève de la partie salaire individuel sans tomber dans l'individualisation des salaires et ce qui relève du partage des gains de productivité et des résultats de l'entreprise au-delà du simple recours à l'intéressement. Sur ce dernier élément, il est utile de rappeler que pour la CFDT tout accord d'intéressement n'est possible qu'en cas d'accord salarial par ailleurs. De même un recours systématique à l'intéressement peut être préjudiciable à la mise en œuvre d'une politique salariale telle que revendiquée par la FGMM/CFDT. Un cas particulier, est celui des entreprises des secteurs Public et Nationalisé dont les marges de manœuvre dans la définition et la mise en œuvre d'une politique salariale sont largement réduites voire inexistantes, celles-ci étant liées aux injonctions gouvernementales. Ceci explique en partie l'absence de signature CFDT au bas des accords salariaux des entreprises de ce secteur dans le champ de couverture de la FGMM. Là aussi une nouvelle approche est à définir et à obtenir. Certes l'Etat reste l'employeur ou l'actionnaire principal, mais les Directions doivent pouvoir jouer pleinement le rôle qui est le leur. La négociation salariale pour être réelle et efficace se doit d'être autre chose qu'une simple mascarade.

## Dans la métallurgie

La volonté de la FGMM traduite dans la résolution générale de Juin 1988 était, au-delà d'une décision à prendre sur la position collective de l'organisation sur la Prime d'Ancienneté, la nécessaire définition d'une stratégie fédérale en matière de Rémunération Garantie permettant à chacune de ses équipes territoriales de négocier à son niveau en se situant dans le cadre d'une référence établie.

Sur la Prime d'Ancienneté, la décision du Bureau Fédéral du 30 novembre 1990, prise à l'issue d'un large débat à tous les niveaux de l'organisation depuis le 11 avril 1990, est claire et nette. Pour la FGMM il ne peut être question de transférabilité de la Prime d'Ancienneté en un autre élément salarial ou non. Cette position aussi ferme qu'elle soit n'est pas figée quant à une évolution de la Prime d'Ancienneté dans sa considération en élément garanti de l'expérience professionnelle selon une démarche à définir.

La remise en cause de la Prime d'Ancienneté a été depuis 1985 la raison principale sinon essentielle de la non évolution des Rémunérations Minimales Hiérarchiques en fonction de l'inflation et par là-même, facteur de la distorsion entre les salaires minima garantis et réels. Devant cette situation, les équipes de négociation au niveau des Conventions Collectives Territoriales se sont trouvées confrontées à tout un ensemble de dispositions qui consistaient pour la grande majorité



d'entre elles, en la mise en œuvre d'un double barème par la mise en place de taux effectifs garantis, mensuels ou annuels, avec pour chacun des cas, une définition différente des éléments les composant. Ceci explique, devant le vide d'une position fédérale en la matière, la difficulté rencontrée par les équipes CFDT sur le terrain et les positionnements parfois incohérents entre elles. La volonté qui animait nos équipes au moment de leur choix était pourtant la même : permettre la définition de salaires minimaux garantis proches des réels et supérieur au SMIC pour le premier coefficient. Il s'agissait bien là d'un objectif fédéral. La différence d'approche résultait des conséquences indirectes sur la valeur de la Prime d'Ancienneté. Là encore, la déclaration du Bureau Fédéral du 30 novembre 1990 concrétisée ensuite par l'accord avec l'UIMM de Janvier 1991 sur l'instauration du double barème précise et arrête clairement les choses. Dorénavant nos équipes dans la mise en œuvre de cet accord, au niveau territorial, auront comme cadre la déclaration du Bureau Fédéral qui conjugue la mise en place des TEG au plus près des réels et une nécessaire revalorisation des RMH avec pour objectif l'élaboration de grilles ordonnées par la mise en œuvre du salaire en deux éléments. Ceci doit être notre objectif principal. Malgré l'accord du 17 janvier 1991, la pratique d'un certain nombre de chambres patronales consiste à continuer de réduire le poids de l'ancienneté sur les salaires réels (poursuite du blocage, faible revalorisation). Cet état de fait nous impose une réflexion en nous appuyant sur notre objectif de faire avancer les questions relatives à l'évolution de carrière.

## Dans les autres branches

La négociation salariale a été l'un des domaines clefs de la négociation au niveau des branches autres que l'UIMM. Ainsi, dans la quasi totalité d'entre elles, les grilles de salaires mises en place sortent le plus bas coefficient du SMIC et conduisent une politique de revalorisation des bas salaires efficaces si l'on considère les effectifs concernés à ces niveaux en fonction de la proportion qu'ils représentent au sein de leur branche respective. Cela n'a pas toujours été sans mal, notamment dans le cadre de la négociation de la nouvelle Convention Collective dans les Jeux/Jouets que la CFDT vient de signer. De même dans les garages, où au-delà de la progression incontestée des salaires de la profession, l'avenant 14 relatif à la mutation de la Prime d'Ancienneté en Prime Qualification/Formation fait encore des vagues. Le bilan laisse apparaître une insuffisante mise en œuvre de cet avenant dans les entreprises avec le risque d'une suppres-

sion pure et simple de la prime d'ancienneté à terme. La négociation éventuelle d'un avenant 14 bis devrait préciser les choses à ce sujet.

## Pour conclure

Une politique salariale cohérente ne se définit et ne se conduit plus indépendamment d'autres éléments de l'action revendicative. Elle est la traduction concrète, palpable pour le salarié de la reconnaissance de sa place dans l'entreprise et, au-delà dans la société. A parti de là, elle doit prendre en compte un ensemble de facteurs tels l'organisation et le contenu du travail, la qualification des individus, les performances de l'entreprise, la situation de l'emploi.

# L'égalité professionnelle

Dans chaque entreprise, branche, bassin d'emploi, négociations des mesures de rattrapage pour une véritable égalité professionnelle. Tel est notre objectif qui a été défini lors de nos derniers congrès. Cet objectif est-il bien perçu et pris en charge par nos équipes syndicales ? A ce stade, il semble que dans ce domaine, nous devons capitaliser les acquis, bien analyser la situation d'emploi des femmes dans la métallurgie et dans les autres branches de la FGMM, faire le point des accords signés dans les entreprises, réfléchir sur notre pratique syndicale afin de tracer des perspectives.

Dans tous les secteurs d'activité couverts par la FGMM, on dénombre en 1989, 550 000 femmes, ce qui représente 21,25% de l'effectif total. Même si l'emploi féminin enregistre aujourd'hui une stagnation dans la métallurgie, il n'en reste pas moins que l'activité professionnelle des femmes est en progression constante. Les femmes exercent de plus en plus une activité professionnelle, 72,4% des femmes de 25 à 49 ans sont actives contre 59% il y a 15 ans. La charge des enfants constitue de moins en moins une cause d'interruption de l'activité professionnelle. Par contre, nous ne pouvons ignorer que plus de 50% des demandeurs d'emploi sont des femmes, et qu'il y a une demande forte d'activité de la part des femmes âgées de 40/45 ans qui n'ont plus de charge d'enfants.

Les statistiques, les sondages réalisés, montrent qu'une grande majorité de femmes sont motivées par leur vie professionnelle, mais ne perçoivent pas toujours les inégalités qui les frappent.

Une grande majorité souhaite une évolution de carrière, et se déclare prête à suivre une formation professionnelle.

## Notre action

Il y a maintenant 8 ans qu'a été adoptée la loi Egalité Professionnelle. Dans la métallurgie, seulement 6 plans ont été négociés et signés par la CFDT : *Aérospatiale, Superba, Moulinex, Bull, Cogema, Renault - Sandouville*.

Le contenu de ces plans est quasi exclusivement de la formation : des formations longues, qualifiantes, débouchant le plus souvent sur des CAP.

Ces plans sont le résultat de l'analyse du rapport de situation comparée et consensuels à la mise en place d'un groupe de travail, d'une Commission informelle au niveau de l'entreprise. Le rapport de si-

tuation comparée est une obligation légale, il est transmis au Comité d'Entreprise. Il permet d'examiner les situations respectives des hommes et des femmes dans les entreprises et de déceler les inégalités. Si les inégalités sont dans la plupart des cas soulignées, elles n'entraînent pas toujours d'analyse approfondie de la part des Sections Syndicales sur les origines et les causes de cette situation ainsi créée. Cette réflexion permettrait au CE d'intervenir de façon pertinente sur ce point.

Toutefois, le bilan de l'action en faveur de l'Egalité Professionnelle ne serait pas complet si nous nous arrêtons seulement à l'analyse des 6 plans et de la prise en charge du rapport de situation comparée. Des sections syndicales, des syndicats de la FGMM ont obtenu des avancées dans le domaine de l'Egalité Professionnelle : réduction d'inégalités de salaires, des plans de formation pour les femmes, etc.

## Des exemples :

### ● Au niveau des salaires :

22 accords ont été obtenus sur la revalorisation des bas salaires qui sont particulièrement ceux des femmes.

### ● Au niveau des classifications :

● **Valinox** : un accord qui place l'emploi de vérificatrice d'O3 à P1.

● **Sécurité sociale minière** : avancement négocié pour les secrétaires administratives.

● **Merlin-Gérin** : négociation d'une filière secrétaire.

### ● Au niveau de la formation professionnelle :

23 accords recensés parmi les sections syndicales représentées à Actuelles, tels que :

**LCC Thomson et SELCO** : plan de formation qualifiante (CAP).

● **Bull** : remise à niveau et formation pour obtenir le CAP.

● **Moulinex** : plan égalité des chances « force 92 ».

– **Egalement des accords de plan de carrière pour les femmes.**

## Deux exemples :

● **Ifremer** : intervention sur le déroulement des carrières des femmes et plus particulièrement les Cadres.

● **Jaeger** : plan de carrière des déléguées.



### **Dans les conventions collectives, nationales et territoriales.**

Les conventions collectives Garages et Jeux-Jouets, affirment le principe de l'égalité de droits et donnent la possibilité aux parents de prendre des jours de congés pour enfants malades. Cependant, ils sont très limités car ils s'adressent aux très jeunes parents. Certaines conventions collectives territoriales, et certains accords d'entreprise mentionnant le principe de l'égalité : tels Gardy, Philips, Epéda.

## **Comment aller plus loin**

### **Dans les Branches :**

L'accord CNPF sur l'égalité professionnelle signée en 1989 impulse des négociations au niveau de la branche. Nous devons agir pour qu'au moins au niveau de l'UIMM, une négociation puisse s'engager. Les branches doivent jouer un rôle d'impulsion pour que des plans d'égalité professionnelle et des mesures de rattrapage soient négociés dans les entreprises. La branche peut être aussi le lieu où l'on peut réfléchir à l'évolution des qualifications, des métiers exercés majoritairement par les femmes.

### **Dans les entreprises**

Les mutations en cours amènent à reconsidérer qualifications et évolution des

métiers. C'est une occasion pour les femmes. Un exemple : le métier de secrétaire ; l'informatique, la bureautique entre autres, entraînent une modification des postes et du métier.

Il est donc important d'envisager des déroulements de carrière qui n'existent pas aujourd'hui. Une création d'une filière administrative dans les accords classifications comme à Merlin-Gérin doit être un de nos objectifs. Plus généralement, nous devons intégrer l'égalité professionnelle dans tous nos axes revendicatifs : salaires, conditions de travail, formation, promotion, évolution de carrière.

### **La formation professionnelle : un enjeu majeur**

Les femmes ne doivent pas rester cantonnées dans un nombre réduit de filières et de qualifications. Cela nécessite donc une formation adaptée leur permettant d'accéder à des postes qualifiés, d'obtenir une promotion et d'accéder à des emplois nouveaux, donc de progresser.

L'expérience montre aussi que la prise en charge de l'action contre les inégalités, les discriminations, est d'autant plus efficace qu'est assurée la mixité dans les structures. La prise en charge de l'action contre les inégalités et les discriminations passe donc par une progression de la place des femmes dans la FGMM/CFDT :

- par la syndicalisation dans tous les secteurs et plus particulièrement dans les secteurs à forte concentration d'emplois féminins ;
- par la mixité de toutes nos structures fédérales.

# Conditions de travail

## Notre objectif

Participer par la concertation et la négociation le plus en amont possible et tout au long du processus de modernisation des entreprises ou de modifications de l'organisation du travail, afin de faire prendre en compte le rôle essentiel de l'homme, de sa santé, de sa situation de travail et de son cadre de vie, dans un environnement de travail ; notre objectif en matière de conditions de travail, ainsi résumé, s'élabore à partir de deux axes d'intervention : l'entreprise et l'institutionnel.

## Le contexte

Les entreprises se modernisent, les organisations et les contenus du travail se modifient. Dans la grande majorité des cas, les processus s'élaborent et se mettent en place sans aucune concertation, et encore moins de négociation, dans les entreprises concernées. Ainsi conduite, la démarche privilégie les objectifs technico-économiques, cela au détriment et au mépris du facteur humain. Une nouvelle forme de gestion du personnel apparaît avec le recours massif à l'intérim, à la sous-traitance, aux autres formes de précarité. Cette situation augmente encore plus sensiblement les risques dans un environnement de travail imaginé en dehors du rôle essentiel de « l'homme » dans le processus. De même les processus, comme les produits font appel plus massivement à des technologies en constante évolution avec les risques que cela suppose en termes de santé, tant physique que mentale, et d'atteinte à l'environnement dans et hors de l'entreprise. Les premières conséquences consistent en la progression des accidents du travail dans la Métallurgie, en nombre comme en gravité pour les deux dernières années connues (1988-1989), notamment l'inflation du nombre d'accidents mortels dans la sidérurgie ainsi qu'au développement de maladies reconnues ou suspectées à caractère professionnel dont certaines formes se développent particulièrement autour de la santé mentale (le stress) et l'exposition à toutes sortes de produits toxiques.

## Notre activité, nos orientations

À l'image des problèmes posés et dans le respect de nos orientations, notre activité a été menée en deux directions : l'entreprise et l'institutionnel. La prise en charge des problèmes de conditions de travail dans l'entreprise passe par la concerta-

tion et la négociation de tout ce qui touche aux évolutions tant organisationnelles que des contenus du travail, mais aussi et surtout par une prise en charge au quotidien des problèmes. Une sensibilisation de nos militants sur le sujet s'est avérée nécessaire et la Fédération, à travers la conduite d'un programme de recherche - action consistant en une démarche complémentaire d'enquête en entreprises et la réalisation de sessions en étroite coopération avec les chercheurs, a dressé un état des lieux, analysé le contexte et participé à l'élaboration d'outils de définition et de mise en œuvre de la démarche de négociation sur le sujet. L'échec de la non réalisation du programme COMETT comme moyen de vulgarisation de cette démarche a interrompu une dynamique qui aurait pu permettre une meilleure prise en compte. Le prochain mandat devra être l'occasion de relancer cette dynamique en tenant compte plus précisément des attentes des équipes dans ce domaine en fonction de notre objectif, notamment par la mise en œuvre des accords UIMM du 19 janvier 1987 et CNPF du 23 septembre 1988. Pour ce qui est des domaines plus précis, mais non moins importants, liés à l'hygiène et à la sécurité, là encore une nécessaire sensibilisation des militants, adhérents et plus largement des salariés, paraît nécessaire avec pour orientation principale la concertation et la négociation des thèmes relatifs à ce sujet, dans l'entreprise. Car au-delà du CHS/CT, d'autres structures existent pour porter le débat. Dans ce sens, la Fédération, en lien avec ses Unions Mines Métaux, Unions Fédérales Industrielles et les Syndicats, a développé et continue d'élaborer une politique d'information et de formation dans le but avoué de vulgariser la démarche « conditions de travail, hygiène et sécurité » à travers l'acquisition d'une culture d'approche systématique, notamment de l'analyse du travail, l'analyse des accidents de travail et l'exposition aux nuisances. Ainsi, près d'une vingtaine de sessions se sont tenues tant au niveau national que dans les Unions Mines Métaux. Pour cela également il est nécessaire d'utiliser les moyens existants pour améliorer la situation tel le recours au Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) dans le cadre de la procédure de « Modernisation Négociée » et de négocier au sein des différentes branches concernées l'application de l'accord de méthode interprofessionnel du 20 octobre 1989. Autre axe privilégié de l'action de la Fédération ; les différentes institutions. La Fédération, à travers ses représentants, intervient dans les différentes institutions et commissions, au

niveau français comme européen. Bref, partout où s'élaborent les règlements et normalisations qui contribuent largement à la définition d'une meilleure protection des travailleurs face à l'exposition aux risques de leur environnement de travail. Notre orientation est de faire avancer le développement d'une réelle politique de prévention et l'instauration d'un système de réparation plus juste et plus adapté. Ainsi quelques grandes victoires de la CFDT peuvent être rapportées :

- la reconnaissance du cancer professionnel du cokier,
- la bronchite chronique chez le mineur, entre autres.

De même la Fédération, en lien avec l'Union Fédérale des Mines, contribue aux discussions et concertations sur la mise à jour du Règlement Général des Industries Extractives qui prescrit les règles en matière de Conditions de Travail dans les Mines. Siéger dans une instance, nécessite une connaissance parfaite du terrain et de la réalité. Aussi, cela nécessite là encore l'existence d'un réseau permettant les échanges d'informations, la réali-

sation d'enquêtes ou autres investigations. Le rôle des Comités Techniques Régionaux, en étroite harmonie avec les équipes CFDT de leur champ territorial, pourraient être le moyen de cette exigence. Toutefois, les tentatives d'organiser les représentants de la métallurgie CFDT dans le CTR en réseau d'information, d'échange et de réflexion, sont restées vaines. Cela doit donc demeurer une de nos priorités afin d'organiser la conduite de notre politique dans l'avenir. Celle-ci doit se placer dans la continuité des objectifs de la Résolution Générale de juin 1988 et de la plate-forme revendicative. Enfin, face à l'émergence forte d'une sensibilité plus grande sur tout ce qui touche à l'environnement, l'entreprise ne saurait être exclue, de la concertation, du débat à mener, des dispositions à prendre en la matière. D'ailleurs, il est notamment envisagé un rôle et des attributions du CHS/CT sur le sujet. La FGMM devra impulser une réflexion tendant à développer l'information et une sensibilisation au niveau de ses équipes, afin de leur donner les moyens de gérer au mieux ce dossier dans les lieux de l'entreprise où il sera traité.



# Droit d'expression

## La parole aux salariés

● **Le Droit** d'expression des salariés, un levier du **changement social** ;

● **Un enjeu** de société toujours d'actualité, une revendication porteuse de notre démarche autogestionnaire ;

● **Un moyen** de changer les rapports sociaux dans l'entreprise ;

● **Une possibilité** de renouveau d'un syndicalisme de masse, et la remise en valeur de sa dimension collective.

Le développement de la responsabilité, de l'autonomie des salariés, la prise en compte de la compétence des travailleurs pour « changer le travail » sont des éléments nouveaux de la pratique sociale dans l'entreprise.

Le changement du travail sur la base de rapports sociaux différents, place le social comme une donnée incontournable du progrès technique.

Il faut que soient amplifiés l'autonomie des salariés et leur rôle d'expert dans le milieu du travail. Il faut que soient reconnues les deux *logiques légitimes* qui coexistent dans l'entreprise : celle de l'industrie et celle du social.

Permettre librement leur confrontation pour aboutir à une meilleure efficacité économique et sociale.

### Cela implique :

la reconnaissance de 3 ACTEURS dans l'entreprise.

- le salarié,
- le syndicat,
- le patronat,

qui nous renvoie à :

1. la légitimité du salaire par le droit d'expression directe individuelle,
2. la légitimité syndicale,
3. la légitimité patronale.

Si le salarié ne peut s'exprimer, si le syndicat ne peut tenir son rôle dans le cadre de sa fonction, de sa dimension collective porteuse d'une réflexion élargie, l'entreprise alors, impose un « totalitarisme » gestionnaire, inacceptable socialement et dangereux économiquement.

Les enjeux dans notre société, aujourd'hui sont tels que refuser ce concept dans les rapports au sein de l'entreprise, c'est vouer celle-ci à l'échec à plus ou moins long terme.

Le droit d'expression, le droit syndical sont par nature, à la fois porteur de coopération et de conflits, ils sont partie intégrante de l'entreprise, l'oublier serait dangereux.

Ceci dit, nous devons admettre que la mise en œuvre du droit d'expression nous pose quelques problèmes. Les SSE, les Syndicats continuent de considérer, souvent d'ailleurs à partir d'expériences sur les formes participatives patronales, que ce droit est difficile à mettre en œuvre, voire dangereux et donc non prioritaire.

Il est vrai que celui-ci ne peut, ne doit se développer au détriment du droit syndical.

Toute forme d'expression directe des salariés, (G.E.D., cercles de qualité, groupes de progrès, etc.) ne peut que s'affaiblir, être illusoire et déperir dès lors qu'elle aura permis la remise en cause du droit syndical qui est le droit collectif de l'expression des salariés et donc le garant de leurs droits individuels.

● A contrario une organisation syndicale qui craint le développement du droit d'expression libre des salariés doit réfléchir au type de syndicalisme qu'elle suggère ou qu'elle risque de sécréter.

Ce sont de véritables questions qu'il nous est difficile d'évacuer. Ceci explique peut-être pour partie les difficultés d'une réelle prise en charge dynamique, qui reconnaissons le, n'est pas facile.

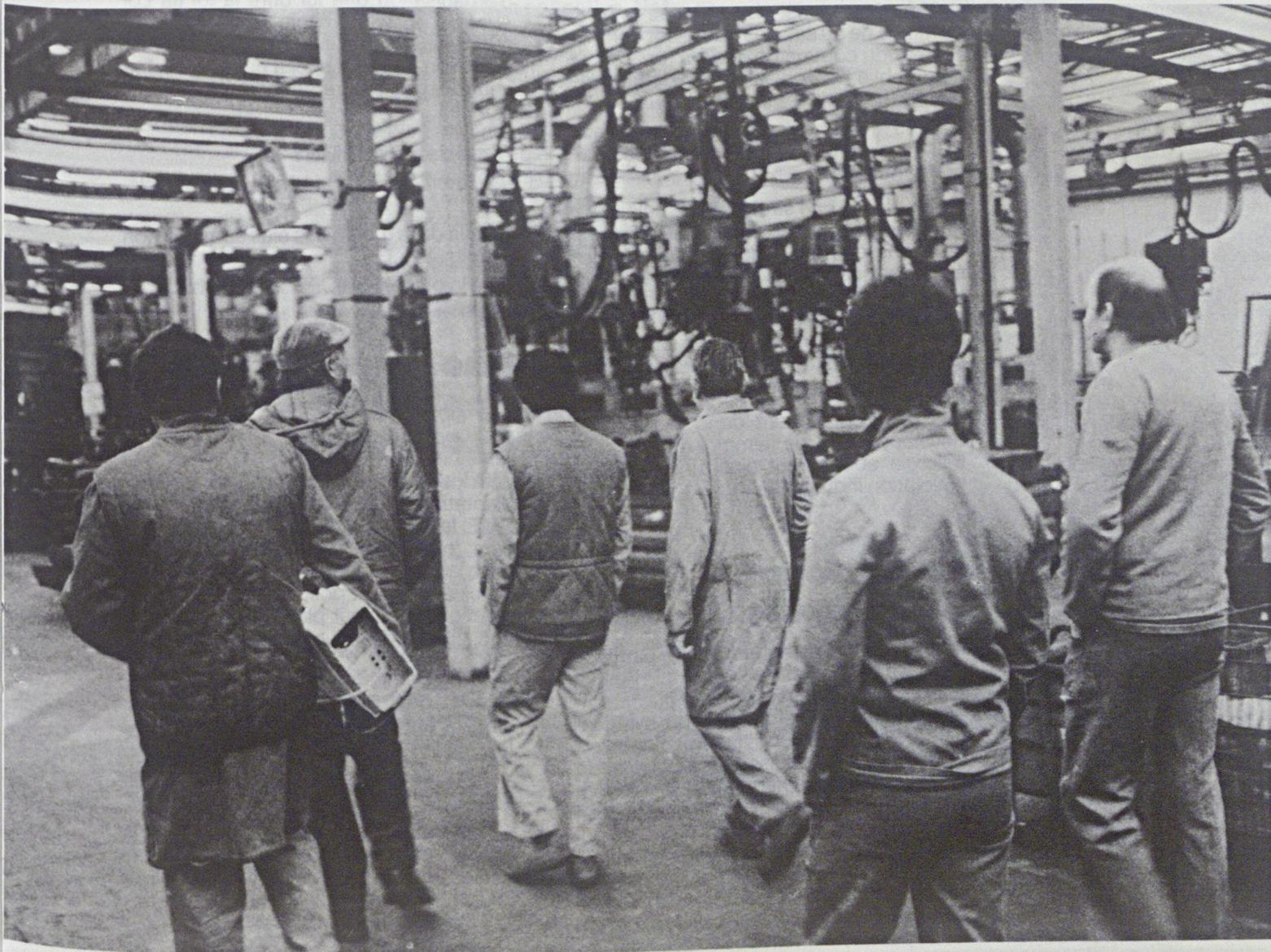
C'est pourquoi, il nous semble nécessaire de prolonger l'expérience de la recherche de PAROLES I par PAROLES II, afin de continuer à alimenter notre réflexion fédérale à partir d'analyses de terrain. C'est aujourd'hui pour nous l'un des enjeux de cette recherche.

C'est également de mieux comprendre comment le concept d'expression directe qui perd ses contours d'origines, et qui se fond dans un ensemble flou, (*modernisation... participation... expression...*), pose problème à l'organisation.

Doit-on faire un bilan des évolutions, des pratiques et sous quelle forme ? A partir de quels éléments ? Autant de questions pour préparer l'avenir.

Dans l'immédiat, il nous semble nécessaire de réaffirmer notre attachement à ce droit, sans confusion, notamment en précisant bien que pour nous l'expression individuelle et le droit syndical sont *deux légitimités complémentaires*.

En résumé, une relance des accords sur le droit d'expression doit se faire sur de nouvelles bases, sans doute plus décentralisées, impliquant un projet syndical d'entreprise, compatible avec les données locales, et en même temps cohérent avec les orientations FGMM/CFDT. Il implique probablement d'importants changements dans la pratique, notamment dans les relations avec les salaires, nécessitant des liens plus forts et plus suivis. Cet effort devrait être articulé avec la politique de resyndicalisation et de formation. L'un des objectifs de PAROLES II, est de continuer à nous apporter le recul suffisant et à alimenter à tous les niveaux de la Fédération la réflexion qui doit se traduire en revendications essentielles, au cœur d'une nouvelle pratique, sans complexe, cohérente avec notre démarche autogestionnaire, et nos valeurs d'émancipation. C'est à ce prix que l'efficacité collective de l'action syndicale prendra toute sa dimension et puisera sa force au service d'un véritable changement social.



# PME

En adoptant une motion PME, le dernier Congrès de la FGMM a déterminé la prise en charge des PME comme priorité d'action et de développement syndical. Pour cela a défini deux objectifs :

- obtenir et expérimenter de nouveaux droits de représentation syndicale,
- élaborer des revendications adaptées aux travailleurs des PME en lien avec la politique fédérale.

## Les PME : une réalité dans les secteurs de la FGMM

- 32% de l'effectif salarié couvert par la FGMM se trouve dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- 35% des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés travaillent dans le secteur du commerce et de la réparation automobile et représentent 79% de l'ensemble des salariés de ce secteur.
- 11,33% des salariés couverts par la FGMM n'ont pas droit à une représentation syndicale.

Une réalité et une structure d'emplois qui devraient continuer à évoluer. Car les créations d'emplois dans la métallurgie se situent dans la plupart des cas dans les PME. Selon l'UNEDIC, plus de 50% des créations d'emplois l'ont été dans les entreprises de moins de 50 salariés. A souligner également que les PME ont réalisé 45% des investissements globaux.

Les PME constituent donc la base du développement de l'emploi dans la métallurgie et assurent ainsi un rôle dans l'évolution industrielle.

## Un patronat... des salariés...

Tout en étant très hétéroclite, le patronat dans les PME est dans l'ensemble hostile à toute intervention extérieure et a une vision négative et archaïque du syndicalisme. Pour beaucoup, la réglementation reste l'objet de tracasseries inutiles et de complexités supplémentaires. Cependant, à côté de ce patronat répressif, coexiste un autre type de patronat qui parfois, pour des raisons d'image sociale, applique les dispositions conventionnelles, organise un contact direct avec les salariés et intéresse ses salariés à la vie et au développement de l'entreprise.

Il y a le patronat certes, mais est-il le seul moteur de la non syndicalisation dans les PME ?

N'avons-nous pas laissé dans l'ombre d'autres éléments, notamment l'attitude des salariés face à l'adhésion syndicale, les rapports avec l'employeur que les salariés des PME ne conçoivent pas en affrontements perpétuels, et le rapport du salarié au travail où le métier et l'avenir professionnel constituent pour lui des éléments fondamentaux.

En effet, les salariés des PME ne s'adressent pas automatiquement à un syndicat pour les défendre. Ils sont même réticents à l'action syndicale et le syndicat est considéré comme un intermédiaire, *en dernier ressort*. La relation reste souvent directe. Toujours est-il que le mouvement syndical est plutôt globalement en recul dans les PME et qu'il n'a pas su ou pas profité des moyens d'intervention et d'organisation que lui offre la loi (la Loi Auroux de 1982 prévoit la possibilité de mettre en place des structures de représentation du personnel à caractère inter-entreprises par regroupement professionnel).

### Ainsi dans les PME :

- la moitié des salariés n'ont pas de délégués,
- plus de la moitié des élus sont des non syndiqués,
- et la place de la CFDT y est faible.

## Une nouvelle approche à construire

Loin de nier toutes ces difficultés d'implantation et d'action syndicale dans les PME, la FGMM et plusieurs de ses syndicats, ont depuis longtemps, fait de la prise en charge des PME un élément déterminant de leur politique et une priorité d'action. Elle n'est plus une préoccupation, elle est devenue une stratégie.

### A souligner plusieurs actions et expériences de développement :

- mise en place de permanences locales,
- mise en place de la Mutuelle SOMILOR,
- moyens dégagés par la FGMM pour la mise en place des Chantiers PME Métallurgie : MOSELLE, GARD, VAUCLUSE et MULHOUSE,
- une forte participation FGMM aux conventions PME,

– un droit syndical pour les PME réaffirmé sans cesse dans la plateforme revendicative et la presse fédérale.

Une continuité dans la prise en charge qui, il faut bien le dire, n'a pas produit tous les effets escomptés.

Alors comment progresser et promouvoir les identités collectives qui entraîneront la mobilisation des salariés des PME ?

**Notre discours sur les PME et sur ces salariés doit intégrer les dimensions suivantes :**

- les PME : c'est aussi l'avenir, l'avenir économique, la modernité...,
- les salariés des PME vivent des relations directes avec leurs employeurs,
- le métier, la formation sont primordiaux pour les salariés des PME,
- les discours généralistes n'intéressent pas,
- l'expression et l'organisation des salariés des PME doivent être insérées et permises au sein de nos structures.

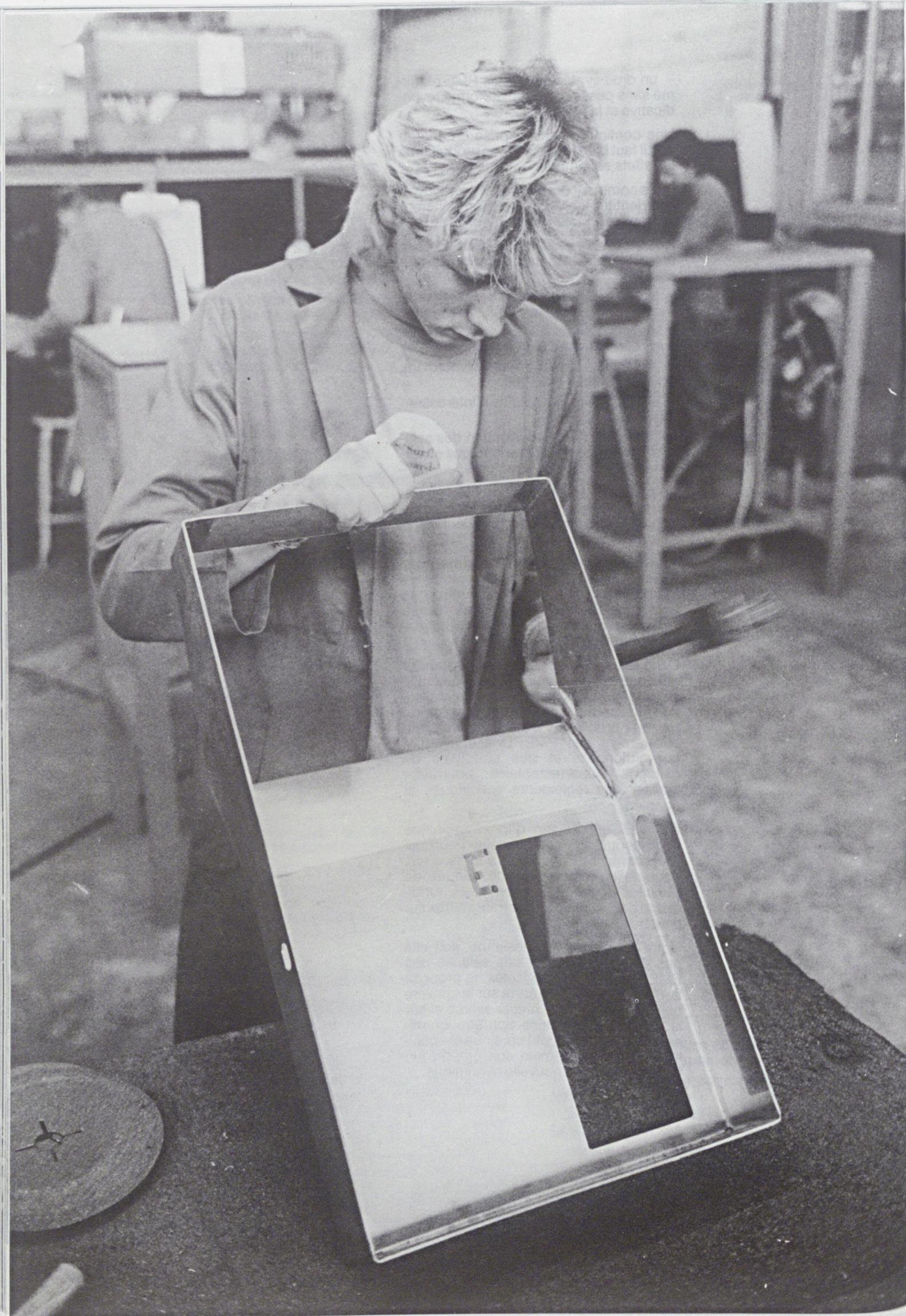
**Le projet de loi sur les activités sociales et culturelles constitue une avancée et accordera un droit qui échappe aujourd'hui aux salariés des PME.**

**Toutefois, il ne doit pas se substituer à la représentation collective. Notre revendication d'un droit spécifique et adapté reste à négocier dans toutes les conventions collectives territoriales et nationales.**

Dans les conventions collectives territoriales de la métallurgie, avons-nous utilisé tous les avantages d'une décentralisation qui permet la prise en compte de tous les problèmes locaux et plus particulièrement des PME. Une couverture conventionnelle et des structures de dialogue départementales pourraient faciliter des règlements spécifiques et adaptés.

Les élus ont besoin d'information, de documentation et de conseils. Pourquoi ne pas mener campagne auprès d'eux pour qu'ils adhèrent à une banque de données sociales, économiques, juridiques, que la FGMM pourrait mettre sur pied ?

Notre formation syndicale ne doit-elle pas être plus ciblée ? Les salariés des PME étant par nature isolés, la proposition de formation à la carte sur la convention collective, sur le métier exercé et sur la vie dans l'entreprise doit être examinée. Une action FGMM continue et spécifique, mais qui demain doit prendre un nouvel essor, une nouvelle dynamique.



# La formation syndicale

La formation syndicale est un élément essentiel d'une politique fédérale forte, autonome et qui ambitionne une capacité de débat et de mise en œuvre de sa politique.

## Elle a pour objectif de :

- donner une cohérence à notre politique définie lors de nos Congrès,
- conforter les aspects identitaires dans ses contenus,
- conforter l'autonomie politique de toute la FGMM,
- favoriser le développement de l'organisation et sa structuration, dans le cadre du fédéralisme.

On peut dans ce but lui assigner quatre missions qui paraissent essentielles à sa fonction :

Celles-ci sont :

1. **la structuration de nos collectifs** sur des bases identitaires,
2. **la transmission d'acquis** sous la forme de SAVOIRS et de SAVOIR-FAIRE,
3. **la connaissance des positions** de l'organisation, des changements stratégiques décidés par la CFDT dans ses Congrès (Confédération/Fédération),
4. **de favoriser les évolutions de nos pratiques.** Mettre en capacité d'anticipation et en situation offensive notre Organisation par sa capacité propositionnelle, dans un monde en constante mutation.

Une fois précisés ces objectifs, il est nécessaire de souligner quelques évidences :

- la formation syndicale n'est qu'un outil au service de la politique CFDT.
- la formation syndicale n'apporte pas de réponses à tout, et n'est pas une recette miracle,
- la formation syndicale peut même aller à l'encontre de sa mission et de fait conforter ou renforcer ce que l'on veut faire évoluer ou modifier. Exemple : la formation Militants d'Entreprise pourrait, si elle ne se faisait sur des bases identitaires, renforcer un Syndicalisme corporatiste d'Entreprise,
- ce qui implique que toute formation dans sa mise en œuvre se fasse sur la base du projet de la Fédération dans la CFDT.

Ceci exige que chacun se sente concerné par la formation, et contribue à son élaboration, à sa mise en œuvre. Elle doit se faire en complémentarité avec l'Interprofessionnel, dans le respect et une re-

connaissance mutuelle, du rôle et de la spécificité de chacune des structures. Cette volonté affirmée, exige en corollaire une amélioration de notre fonctionnement pour être à la hauteur de nos ambitions.

Une autre précision implique en toute lucidité de faire le constat du mandat écoulé.

Pendant celui-ci, la CFF n'a pas rempli la totalité de sa mission. L'animation n'a pas été satisfaisante et son renouvellement lors du dernier Congrès ne lui a pas permis de jouer pleinement son rôle. Malgré cela, on peut dire que la constitution des différents dossiers, responsables SSE, responsables Syndicats, formation Militants d'Entreprise, module de formation économique, niveau I et II avec le CISE, le développement de notre réseau Formateurs, nous mettent dans une situation qui peut nous permettre d'être rapidement opérationnels.

- Encore faut-il que rapidement dans une nouvelle phase des décisions soient prises afin de se doter de moyens pour IMPULSER et mettre en œuvre notre politique de FORMATION, à la mesure de notre ambition. Il est nécessaire de souligner, à ce stade, que la FGMM ne conservera pas son importance, sa spécificité, sa capacité de constat, d'analyse, de propositions dans les différents débats au sein de la CFDT et de notre Société, si nous ne construisons pas un système de formation syndicale qui permette d'accompagner de façon permanente tous nos responsables, et ce, à tous les niveaux de structures.

L'action de la FGMM passe par la mise en œuvre d'un plan de formation ambitieux sur des bases identitaires qui confortent à la fois notre cohésion et notre capacité à débattre sur les véritables enjeux de notre syndicalisme.

La formation des militants est vitale pour notre développement. Celle-ci l'est d'autant plus, qu'elle comporte par nature, des éléments favorisant l'émancipation de nos militants.

- Toutes nos UMM doivent s'impliquer dans la mise en œuvre de cette politique Fédérale de formation syndicale.

# Politique d'information

La presse fédérale est un moyen important, indispensable à notre action syndicale. Le développement du nombre des abonnements est une priorité de tous les syndicats. Tous les syndicats, les militants désignés ou élus doivent être abonnés au Bulletin du Militant.

C'est sur la base de ces décisions que la politique fédérale, en matière d'information a été conduite.

## Les supports de l'information fédérale

Ils s'articulent autour de 2 publications dont les destinataires sont les adhérents et les militants :

### – La Voix des Mines et Métaux

C'est un encart fédéral dans CFDT Magazine. Son coût est supporté par une part fédérale provenant de la cotisation perçue auprès de l'adhérent. Cependant, cette part fédérale n'est pas suffisante pour équilibrer le budget. Une réflexion devra s'engager dans les prochaines années afin de résoudre cette situation.

La VMM est un moyen important de communication avec nos adhérents pour expliquer la politique fédérale, rendre compte des actions des syndicats et apporter des informations pratiques et concrètes.

La présentation de la VMM s'insère bien dans celle de CFDT Magazine. De même, elle semble répondre à l'attente de nos adhérents.

Toutefois dans l'avenir, en gardant toujours le souci de la qualité, nous nous efforcerons de donner aux articles, un style plus « journalistique », une aération plus importante, et d'utiliser au maximum des photos et des dessins.

### – Le Bulletin du Militant

le budget de cette publication est essentiellement alimenté par les abonnements.

#### Le Bulletin du Militant comprend :

- un bulletin mensuel, (10 numéros par an),
- un bulletin télécopié qui est un moyen d'information rapide, notamment pour rendre compte du déroulement de négociations nationales,
- les bulletins de branche retracent la politique suivie au niveau d'une branche.

Le Bulletin du Militant s'adresse à tous les syndicats, les militants, les élus et les

désignés de la FGMM. Il reflète toute l'activité fédérale. Il informe de l'action de la Fédération, des syndicats, donne les positions de l'organisation, suscite une réflexion. Des rubriques régulières, des dossiers, des articles sur la syndicalisation, sur les branches, sur l'activité régionale, créent un outil d'information qui se veut être au service de l'action syndicale, du syndicalisme.

Est-ce que cet objectif est atteint ? Si l'on prenait pour seul critère de jugement le nombre de nos abonnés et la liste de nos désignés abonnés au Bulletin du Militant, la réponse serait NON.

En effet, la décision prise lors de notre dernier Congrès n'a pas été mise en œuvre. On dénombre un tout petit nombre de délégués syndicaux centraux, représentants syndicaux, administrateurs salariés abonnés à notre presse fédérale.

**Au bout, le résultat est le suivant :** le Bulletin du Militant ne peut plus équilibrer son budget. Si cette situation devait se perpétuer, cela poserait à terme la question de la possibilité pour la Fédération de maintenir une presse mensuelle fédérale autonome.

En 1991, nous avons mis en place une nouvelle formule d'abonnement : le jumelage des abonnements Syndicalisme-Hebdo et Bulletin du Militant.

Décision imposée à la Fédération suite au changement et à l'amélioration du financement de la presse confédérale. Une partie de l'évolution de la cotisation supporte ce coût.

## Des perspectives

La presse fédérale autonome au service de notre syndicalisme pour nos adhérents et militants ne saurait être remise en question.

Toutefois, le faible nombre de nos abonnés et le décalage constaté par rapport au traitement de l'actualité fédérale doivent être améliorés.

Une meilleure information, une information adaptée et répondant aux besoins de nos équipes syndicales, sera toujours l'objectif poursuivi par la Fédération.

L'information fédérale interne est donc plus que jamais nécessaire. Cependant, afin de populariser nos analyses, nos positions, nos propositions, et pour accroître notre audience, nous devons aussi privilégier l'information à l'opinion publique.



# La syndicalisation

Depuis notre Congrès de Bierville, nous n'avons pas cessé de réaffirmer notre volonté d'avancer vers un syndicalisme d'adhérents, véritable acteur des changements par l'action d'une majorité de salariés adhérents.

Notre choix d'un syndicalisme d'adhérents repose sur des valeurs qui sont notre patrimoine: émancipation, solidarité, démocratie. Ce choix nous distingue dans le mouvement syndical car nous sommes porteurs d'une ambition transformatrice de la société.

Un syndicalisme d'adhérents, c'est possible si à tous les niveaux de la Fédération a lieu la prise de conscience de l'utilité d'adhérents nombreux. C'est possible par un travail quotidien au plus près des différentes réalités, par une action spécifique sur le terrain au milieu des salariés et par la poursuite de services comme SOMILOR ou la mise en place d'autres services.

1989 a été marquée par une progression de 0,91% après 13 années de chutes consécutives. Ce premier résultat concret est le fruit d'une modification de nos propres comportements. Pas un syndicat, pas une section syndicale, pas une structure qui n'ait abordé le problème de la syndicalisation. Et de nombreuses équipes syndicales mènent des actions, retournent sur le terrain, mettent en place des services aux adhérents, organisent des formations de militants. Ces actions nécessaires sont-elles suffisantes pour atteindre une syndicalisation de masse? Le Bureau Fédéral pense qu'il faut aller plus loin et permettre à chaque salarié de devenir adhérent par le moyen du chèque syndical. Une orientation a été définie, le débat a été lancé dans la fédération, des expérimentations sont en projet. Tout cela devrait nous conduire à arrêter une position plus élaborée. Quoi qu'il en soit, nous devons continuer de nous fixer des objectifs de développement par secteur ou par catégorie comme pour les ingénieurs et cadres où les enjeux sont de taille pour la fédération.

## Une activité spécifique

L'adhésion n'est pas une résultante, ni un sous produit de l'action syndicale. C'est une activité et une fonction à part entière. Un bon travail syndical peut être réalisé, une bonne action revendicative menée et des résultats obtenus, sans que

cela produise une adhésion de plus. Au contraire, sans efficacité syndicale, l'adhésion trouve vite ses limites.

Cette activité spécifique s'est traduite en objectifs et a été dotée de temps militant et de moyens financiers.

Ainsi le groupe de travail fédéral regroupant une douzaine de militants d'UMM s'est réuni en moyenne cinq fois par an. La mise en place d'un «GAPS fédéral» (Groupe d'Action pour la Syndicalisation) nous a permis d'être mieux au service des équipes, par l'organisation de journées de débat et de formation sur la syndicalisation.

Par les contrats de développement, des actions concrètes mises en œuvre par les UMM et leurs syndicats, ont été soutenues financièrement par la fédération.

Les contrats d'objectifs, décision du Bureau fédéral d'octobre 89, même s'ils n'ont été écrits que dans trop peu d'UMM, ont certainement redonné une impulsion nécessaire. Mais, écrits ou pas, l'essentiel est que chaque structure se fixe des objectifs, ce qui est de plus en plus souvent le cas. Cette démarche doit être poursuivie car «celui qui n'a pas d'objectifs ne risque pas de les atteindre».

Le Conseil National Fédéral du 31 mai 1990 a mis en lumière la nécessité d'un travail complémentaire entre structures horizontales et structures verticales de notre Fédération:

- connaître nos réalités d'UMM, d'Inters, de Groupes et de Branches,
- croiser les objectifs de développement de chaque structure,
- pour construire un syndicalisme d'adhérents.

Les travaux d'élaboration des «Droits et Devoirs des Adhérents» lors du BFO d'avril 90, et ceux d'élaboration d'un «Argumentaire pour un Syndicalisme d'Adhérents» lors du CNF de mai 90, témoignent de notre volonté de revenir à une pratique conforme à notre choix d'un type de syndicalisme en replaçant résolument l'adhérent au centre de l'ensemble de l'activité syndicale. Enfin, le Temps Fort de février 91 a vu se développer de nombreuses initiatives décentralisées et a été dans certains cas, l'occasion de faire entendre notre voix afin que se négocient des accords sur le droit syndical et le statut de nos militants. Par le Fonds Fédéral de Développement, nous tentons de maintenir des moyens humains et financiers dans les UMM. Les

Secrétaires et Permanents d'UMM ont la responsabilité du développement de l'organisation. Mais n'y a-t-il pas ponctuellement nécessité, sur des objectifs précis, de mettre en place des militants agissant sous l'égide des UMM comme nous l'avons fait pour les chantiers PME, les Garages ou sur Grenoble ? Ce débat doit être poursuivi et les situations doivent être examinées en lien avec notre politique d'organisation.

## Un syndicalisme de services

Faire des adhérents est une chose, les garder en est une autre. Un turn-over important existe, de l'ordre parfois de 20% par an. Vouloir fidéliser et garder les adhérents oblige à s'interroger sur la nature du lien entre l'adhérent et son organisation. Or, ce lien repose sur un échange. En contrepartie du temps, de l'énergie ou de l'argent, l'adhérent espère toujours un retour, à la mesure des efforts qu'il consent, une relation coût-bénéfice.

Ces bénéfices peuvent être matériels, symboliques ou affectifs. Ainsi, en direction de nos adhérents, au-delà des services statutaires que procure l'adhésion, nous avons mis en place un service de prévoyance collective avec la SOMILOR. Nous avons décidé au Congrès de Bierville que « le service doit être systématiquement proposé aux adhérents et aux salariés sans couverture mutualiste, particulièrement dans les PME ».

Mais, si certaines UMM et certains syndicats ont mis en œuvre de manière dynamique cette résolution, force est de constater que les efforts produits et donc les résultats sont inégaux. Aujourd'hui près de 1 000 adhérents bénéficient pour eux et leur famille d'une couverture complémentaire par ce service. Parmi eux, 50% environ sont de nouveaux adhérents et 15% environ sont des jeunes.

Pour autant, ce service, il est vrai, est loin de répondre à lui seul aux besoins et aux attentes, tant des adhérents dans ce qu'ils peuvent attendre, que des militants dans ce qu'ils souhaiteraient leur proposer.

Un service, et non des moindres, serait la possibilité de réserver à nos seuls adhérents les résultats des accords que nous signons, alors qu'aujourd'hui tous les salariés profitent de l'action syndicale. Est-il normal que tous voyagent dans le même train, alors qu'un petit nombre paye le billet ?

Nous devons donc poursuivre notre réflexion en ce domaine, sachant que ce n'est pas tâche aisée compte tenu notamment du niveau de prestations sociales offertes à tous les salariés et de la tradition du mouvement ouvrier. Compte

tenu, d'autre part, que notre faible nombre d'adhérents nous handicape pour être compétitif dans la plupart des services que nous avons envisagés.

## Le chèque syndical

La faiblesse du syndicalisme en France dans le secteur privé est une constante. Seules les grandes vagues de grèves comme celles de 1936 et 1968 ont permis un élan éphémère d'adhésions, considérable en 1936, plus limité en 1968.

Or, des études réalisées sur ce phénomène, il ressort que la faiblesse du taux de syndicalisation en France (il est le plus bas des pays industrialisés) s'explique en premier lieu par l'absence d'un mécanisme qui contraigne à l'adhésion.

Dans la résolution du Congrès de Bierville, nous avons posé ce problème sous l'angle de la participation financière des salariés aux activités syndicales et pris l'engagement de « faire des propositions négociables sur les formes, moyens et montants possibles de ce financement ».

Ce débat, amorcé au Bureau Fédéral, puis suscité au BFO d'avril 90, s'est provisoirement conclu au BF de septembre 90 par l'adoption d'une orientation sur le chèque syndical.

Définir une nouvelle forme d'adhésion a pour conséquence une modification du type de syndicalisme. Passer d'un nombre relativement faible d'adhérents à un syndicalisme de masse posera de nombreux problèmes dont il faut être conscient. Mais, le choix du Bureau Fédéral est d'aller de l'avant.

Notre réflexion a été guidée essentiellement par 4 principes :

- pas d'obligation pour les salariés d'être adhérents,
- le chèque syndical doit en partie être prélevé sur le salaire et en partie être financé par l'entreprise,
- les salariés qui remettent leur chèque deviennent des adhérents,
- l'organisation doit savoir qui sont ses adhérents.

A partir de ces principes, les sommes recueillies sont ventilées comme les autres cotisations entre les différentes structures, syndicat compris, conformément à la charge financière confédérale.

La meilleure façon d'avancer, de tirer des enseignements pour affirmer notre orientation et alimenter notre débat est d'expérimenter dans quelques entreprises, grandes et petites. Ce n'est qu'après ces expérimentations que nous serons en capacité d'arrêter une position et de saisir le législateur pour qu'enfin notre pays rejoigne les autres pays industrialisés sur la voie du syndicalisme fort parce que rassemblant le plus grand nombre de salariés.



## Enjeux de l'évolution du salariat

Si on considère le salariat dans sa totalité, notre action pour la syndicalisation ne peut pas s'arrêter à la porte de l'entreprise. Nous devons, en effet, porter nos efforts en direction de ceux qui restent à la porte du marché du travail : les jeunes ; et de ceux qui l'ont quitté : les retraités et les préretraités.

**Les jeunes** ne représentent plus aujourd'hui qu'une faible part des salariés dans de nombreuses entreprises, du fait d'un ralentissement important de l'embauche. Ceux qui trouvent un emploi sont apprentis, en contrat de qualification ou intérimaires la plupart du temps. Nous devons donc mettre en œuvre une action de syndicalisation spécifique qui s'adresse à ces salariés et qui prenne en compte leur situation.

**Les retraités et préretraités** constituent une population toujours croissante, véritable phénomène de société, qu'il serait impardonnable de laisser s'égarer dans la nature sans lui proposer les services et les projets de la CFDT. L'action de l'Union Fédérale des Retraités doit se poursuivre dans une adaptation intelligente aux problèmes nouveaux posés par ces centaines de milliers d'anciens travailleurs dégagés, prématurément pour certains, de leurs obligations professionnelles.

Sont concernés dans cet esprit :

– les syndiqués et anciens syndiqués CFDT en instance de départ, ce qui implique une collaboration étroite avec les sections d'actifs des entreprises pour une meilleure prise en compte de ce problème,

– les anciens salariés qui, jusque-là n'avaient jamais été syndiqués, susceptibles désormais de nous rejoindre, ce qui sous-entend la collaboration des Unions Mines Métaux et des syndicats.

## Les ingénieurs et cadres

L'ampleur des mutations intervenues, en particulier concernant les process et l'appareil de production a conduit à une évolution du salariat, à une modification socio-professionnelle de sa composition.

Nous assistons à une « moyennisation » du salariat par une augmentation rapide, en volume, des catégories techniciens, ingénieurs et cadres souvent au détriment de ceux qui jusqu'à présent étaient la base de notre syndicalisme : la filière ouvrière. Ainsi dans dix ans les ingénieurs et cadres représenteront 25% des salariés de notre champ de couverture. Si l'on rajoute les techniciens, ces catégories représenteront 60% des salariés couverts par la FGMM.

Parler de syndicalisme de masse n'a véritablement de sens que si l'on intègre le fait que l'augmentation de nos effectifs se fera sur d'autres couches que sur celles qui ont fondé jusqu'à présent notre représentativité et notre légitimité.

Il devient donc impératif, vital, pour notre syndicalisme de conduire une action spécifique en direction de ces catégories socio-professionnelles.

Malgré les orientations contenues dans la résolution de Bierville, sur notre choix de décentraliser les moyens financiers en direction des UMM ou Unions Fédérales pour organiser des activités spécifiques Ingénieurs et Cadres, peu ou rien ne s'est fait. La prise en charge a été quasiment inexistante.

L'une des raisons réside dans le fait que les adhérents Ingénieurs et Cadres ont souvent adhéré à la CFDT « pour tous » et souvent sur des bases idéologiques. Ce faisant, il existe un scrupule à prendre en charge leurs problèmes spécifiques. Et pourtant, ils existent :

- Conditions de travail particulières (forfaitisation, nouvelles formes de management, travail à temps partiel...);
- Rapport au commandement ;
- Formation continue ;
- Déroulement de carrière, salaires ;
- Mobilité ;
- Convention collective.

Il est nécessaire, au-delà de la politique générale de la Fédération sur la syndicalisation, d'initier puis de développer une action spécifique en direction de cette catégorie en particulier sur ses problèmes propres.

Cette action doit trouver son assise dans les Unions Mines Métaux et être fédérée au niveau de la fédération dans le groupe Ingénieurs et Cadres.

Pour ce faire, il convient de créer les conditions, en particulier financières, sur quelques UMM à forte densité d'Ingénieurs et Cadres, sur la base d'un contrat fédéral.

Ce serait le point de départ, l'enracinement, d'une action dont il est nécessaire qu'elle devienne générale.



**5**

# **Des interventions au service de notre politique**

# La FGMM dans la confédération

Première fédération de la CFDT, la FGMM a de ce fait, notamment, une responsabilité particulière dans la politique et les équilibres de la confédération.

Tout en gardant notre autonomie, nous avons toujours su, constamment, être un soutien critique, mais positif à la confédération, la précédant même parfois dans certaines orientations politiques. Ce fut notamment le cas, à de nombreuses reprises, sur la politique internationale, mais aussi sur d'autres sujets comme la CNAS, la charte financière ou l'emploi comme priorité.

## La FGMM bien dans la CFDT

Depuis quatre ans, notre fédération s'est efforcée de poursuivre son rôle. Tant au CNC qu'au Bureau National, que dans les multiples commissions ou groupes de travail.

Sur l'ensemble des problèmes en débat, nous avons apporté nos spécificités professionnelles, la réflexion et les positions de la FGMM.

Quelques points ont nécessité que la FGMM fasse valoir, souvent fermement, ses positions qui étaient – si non en opposition – au moins sensiblement différentes de celles de la confédération. Il en a ainsi été :

– des « convergences syndicales », dont il nous semblait qu'au-delà de la nécessité d'un tel aboutissement pour renforcer le syndicalisme français, il était fait peu de cas des cultures et racines différentes de la réalité de FO, de la CGC et de la CFTC dans les entreprises, mais aussi qu'un trait trop rapide était tiré sur les évolutions possibles de la CGT,

– de la formation syndicale, où le débat aurait dû être achevé avant même que les conclusions en fussent tirées en terme d'orientations, pouvant ainsi entraîner un leadership des URI. Alors que nous sommes persuadés que la formation syndicale, si elle ne se résume pas qu'à cela, doit comporter, pour partie, la politique et les valeurs identitaires fédérales ainsi qu'une appropriation des textes et accords régissant nos métiers,

– des jeunes, où là aussi il aurait fallu statuer avant que ne soit clôturé le débat, laissant la place à des orientations hypothétiques comme la création d'une as-

sociation jeunes dont on ne saurait ni la composition, ni le financement, ni sa place dans les structures de la CFDT,

– de l'évolution des cotisations pour 91. Le débat au CNC fut l'exemple même d'un débat verrouillé amalgamant à la fois l'évolution des cotisations et le financement de Syndicalisme Hebdo. Nous avons relayé au CNC, après l'avoir fait au BNC, notre opposition à cette pratique qui n'a pas permis au CNC de jouer le rôle qui lui est dévolu dans le cadre de la charte financière.

Ces exemples sont cités parce qu'ils sont les plus significatifs de nos oppositions ou de nos réticences à la pratique ou aux orientations confédérales. Autant dire que ce n'est qu'une goutte d'eau au milieu des dizaines pour ne pas dire des centaines de questions et d'orientations confédérales.

Le reste des aspects est positif tant dans leur détermination que dans la capacité d'intégration dont la confédération a su faire preuve à l'égard de notre politique.

Le point le plus notable est certainement la volonté de la confédération de rester ancrée, malgré la volonté de dérive de certains, sur la politique qui fait de la branche le pivot de notre politique contractuelle, le lieu où se concrétise par des résultats notre politique revendicative. La confédération a eu la volonté politique de tenir le cap avec le soutien actif de la FGMM et de l'essentiel des fédérations du privé. Il y allait du fédéralisme, mais aussi du respect des décisions du congrès confédéral de Strasbourg.

Ces difficultés s'expliquent par le poids de plus en plus important des fédérations du public et des URI dont les responsables sont aussi, souvent, des responsables venant de la fonction publique. Cette situation confère un rôle important à la FGMM pour éviter des dérives confédérales sous-estimant le poids économique et industriel de l'emploi privé ; sous-estimant la nécessité d'une industrie forte seule garante d'une croissance pouvant assurer le développement de l'emploi tertiaire et donc de l'emploi au total.

Enfin des progrès notables sont à noter dans le fonctionnement confédéral concernant, notamment, la pratique fédéraliste. La confédération a une force de travail considérable, s'expliquant notamment par l'existence d'un nombre de permanents importants. La réflexion, les

dossiers sont bien conduits et bien montés, vite et de façon sérieuse. Mais cette situation nous a souvent conduits à « pédaler derrière » en ayant des difficultés pour maîtriser les sujets, à participer à une inflation de réunions ou pour répondre à une multitude de notes.

D'un confédéralisme bien compris nous aurions glissé rapidement vers une confédéralisation de notre réflexion. Nos interventions ont conduit à modifier cette situation. La confédération est aujourd'hui plus soucieuse d'être à l'écoute de ses organisations, d'être à leur service, et de jouer son rôle indispensable : assurer la synthèse de la réflexion de ses organisations, qui devient la position confédérale pour ensuite en assurer la conduite politique.

Ceci est vrai sur un certain nombre de sujets professionnels, mais n'enlève en

rien le rôle politique du Bureau National Confédéral, organe dirigeant de la CFDT.

Enfin, soulignons la participation probante de la FGMM dans les actions confédérales, rappelons pour mémoire :

– le rassemblement du 19 septembre 1989 où les métallos, mineurs et organisations du nucléaire, ont fourni les gros bataillons : plus de 900 militants présents sur un total dépassant 4 000 participants,

– Actuelles,

– le rassemblement du 4 décembre 90 concernant les négociations sur les bas et moyens salaires,

– le rassemblement du 12 septembre 1991 sur l'emploi.

Au total, une FGMM bien dans la CFDT. Une CFDT bien dans l'impulsion du débat, dans son rôle de synthèse et de conduite de l'organisation.



# Notre politique internationale

## Un peu d'histoire

La politique de notre fédération a toujours été un élément constitutif sinon déterminant de la politique confédérale. Il fut une époque récente où seule parmi les organisations de la CFDT, notre fédération avait une politique internationale. Ceci pour deux raisons essentielles :

- la métallurgie est une industrie traditionnelle et regroupe souvent un nombre important de salariés : il existait dans presque tous les pays des fédérations de la métallurgie, ce qui est loin d'être le cas pour d'autres professions. Ceci est également vrai pour les Mineurs. Il suffit de voir notre action à la CECA et au Bureau de Liaison,
- parce que ce fut un choix politique de nos prédécesseurs. Un choix constant depuis des décennies, basé essentiellement sur la solidarité internationale et la nécessité de conduire des échanges internationaux concernant les problèmes économiques, industriels, politiques et sociaux.

## De la nécessité de l'international

### • La solidarité internationale

La solidarité est une valeur profonde de la CFDT. Elle s'exerce dans notre milieu de travail, elle s'exerce entre ceux qui sont riches d'un emploi et ceux qui en sont dépourvus, elle s'exerce...

C'est cette valeur profonde qui a guidé pour l'essentiel notre action internationale en l'axant principalement sur les relations Nord-Sud, sur l'« aide » que doit apporter un syndicalisme reposant sur une économie développée, en direction des Pays en voie de développement (PVD) ou des Pays les moins avancés (PMA). De ce point de vue nos actions en Tunisie, au Pérou, au Chili, celles de longue haleine en Afrique du Sud, et celles menées au Brésil depuis plus de vingt ans et toujours poursuivies pour la libération des peuples, pour la démocratie, la constitution de syndicats indépendants, sont édifiantes et concrètes. Par ailleurs, notre adhésion à la Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie (FIOM) participe aussi de cette solidarité puisque 70% de son budget est consacré à l'aide financière aux syndicats des PVD, PMA et des pays à régime dictatoriaux ou (et) ségrégationnistes.

- **Les échanges internationaux** concernant les problèmes économiques, industriels, politiques et sociaux...

C'est ce qui guide l'ensemble de nos relations bilatérales en particulier avec les pays européens de la CEE ou les pays associés (Italie, Allemagne, Belgique, Espagne, Grande-Bretagne, Autriche, Portugal, Pays Scandinaves...). Elles ont pour but, outre nos politiques syndicales transversales (emploi, RTT, égalité professionnelle, salaires...) d'organiser et de coordonner nos réflexions et notre connaissance des politiques sectorielles de branches, de groupes bi ou multinationaux.

Ce sont bien ces échanges inter-fédéraux qui préparent ensuite des rencontres de sections syndicales, de groupes divers ou de branches ayant des interrogations communes, appelés à se rapprocher ou à fusionner.

Les exemples sont multiples (Aérospatiale, Bull, Carnaud, Merlin Gérald, Philips, Renault, R.V.I., Schlumberger, Siemens, Snecma, Thomson, Sidérurgie, G.E.A. - A.G., Hoesch-A.G., K.S.B., Marinoni, Métaleurop, Vickers).

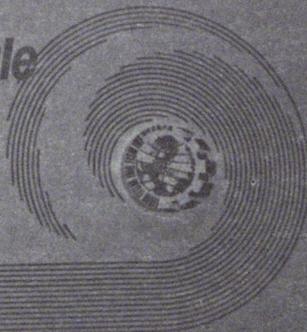
Ce sont aussi ces relations bilatérales qui structurent la FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie) pour ce qui est de son action de coordination et de mise en place de Comités de Groupe Européens.

La solidarité internationale et les échanges internationaux concernant la politique syndicale sont donc les deux raisons essentielles qui déterminent notre politique internationale. Une autre pourrait être citée. C'est la nécessité qui nous est faite de confronter, d'apprendre en échangeant avec d'autres. Le besoin pour aider, de présenter et d'expliquer notre pratique, nos acquis, notre expérience. Le besoin pour apprendre, d'écouter les autres, de profiter de leurs expériences, de leur savoir, de leur pratique afin que nous puissions avancer ensemble dans un environnement où la mondialisation de tout problème est devenue la règle et où la démocratie ne l'est pas encore.

métallurgistes dans l'économie mondiale

ハル経済における金属労働者

27th World Congress - Copenhagen 1989



## De l'histoire d'une période récente

### Les Pays de l'Est

Nos relations avec le syndicalisme des pays d'Europe Centrale ou de l'Est ont dans l'histoire été faibles. Elles s'étaient limitées à quelques contacts avec des syndicats d'URSS fonctionnant par intermittence au gré des événements de Pologne et du conflit d'Afghanistan. Et à des contacts plus suivis, mais non structurés (Solidarnosc n'a pas de fédération) avec des équipes de Solidarnosc.

L'écroulement du communisme dans les pays de l'Est a modifié cette situation.

La FGMM s'est trouvée en première ligne, ce fut un choix politique, pour avoir une solidarité active avec ces syndicats qui avaient fait le choix de quitter la FSM, et qui, souvent, avaient joué un rôle non négligeable dans l'évolution de leur système social et politique. Elle a de ce point de vue précédé la Confédération et s'est trouvée être un élément dynamique de la politique confédérale dans cette région du monde avant et après le basculement définitif de ces régimes.

C'est ainsi que nos deux rencontres avec la Fédération de la métallurgie Bulgare, nos rencontres multiples avec nos camarades hongrois (qui ont adhéré depuis à la FEM), notre déplacement dans le cadre d'une mission confédérale en Roumanie en février 90, notre participation au

congrès et nos relations avec les métallos tchécoslovaques, nos rencontres avec le Syndicat d'URSS de la Construction de Machines et d'Appareils de précision illustrent notre volonté de désenclaver ce syndicalisme en lui apportant notre solidarité et notre expérience de l'économie de marché dans le cadre de la mondialisation de l'économie.

Cette action devra se poursuivre. Nous avons tant à faire, non pas pour leur dire que c'est comme ça qu'il faut faire, mais pour leur dire nos expériences, nos pratiques afin qu'en connaissance ils déterminent leur propre chemin.

### L'adhésion à la FIM

L'Union Fédérale Mineurs n'avait pas jusqu'à présent d'adhésion internationale. L'empêchement majeur en était, notamment, la non adhésion de la CFDT à la CISL. De ce point de vue nous disions à Angers que l'adhésion de la CFDT à la CISL permettrait notamment l'adhésion de la FGMM à la Fédération Internationale des Mineurs (FIM). Hypothèse tenue puisque le congrès confédéral de Strasbourg a pris la décision d'adhérer à la CISL et que sa conséquence immédiate a été l'adhésion de la FGMM à la FIM.

Cette adhésion ouvre le champ de notre action internationale et permettra de mettre en œuvre nos valeurs de solidarité, en particulier en direction des PVD, où pour l'essentiel les mines se développent.

Elle permettra aussi de renforcer nos liens de coopération dans de nombreux pays européens de la communauté, de l'Europe centrale ou des pays de l'Est.

Ainsi de grands axes se dégagent pour la FGMM, que ce soit pour les métaux ou les mineurs, les pays en voie de développement et l'Europe au sens large.

## D'une nécessité géographique

La France est un pays méditerranéen. Son syndicalisme international ne peut avoir comme priorité que celle qui épouse sa géographie.

La guerre du Golfe, l'importance du Maghreb à peine séparé de la France par le fleuve méditerranéen, les problèmes de démographie et l'immigration qu'ils vont engendrer, le Moyen-Orient véritable nitroglycérine planétaire, la résolution du problème palestinien dans le cadre des frontières reconnues par Israël font des contacts avec le syndicalisme de ces pays une priorité.

Il nous faut rechercher les conditions qui nous conduisent à lier des relations étoffées avec le syndicalisme de ces pays. Aujourd'hui, elles se limitent à l'UGT de Tunisie et par intermittence à l'UGT d'Algérie.

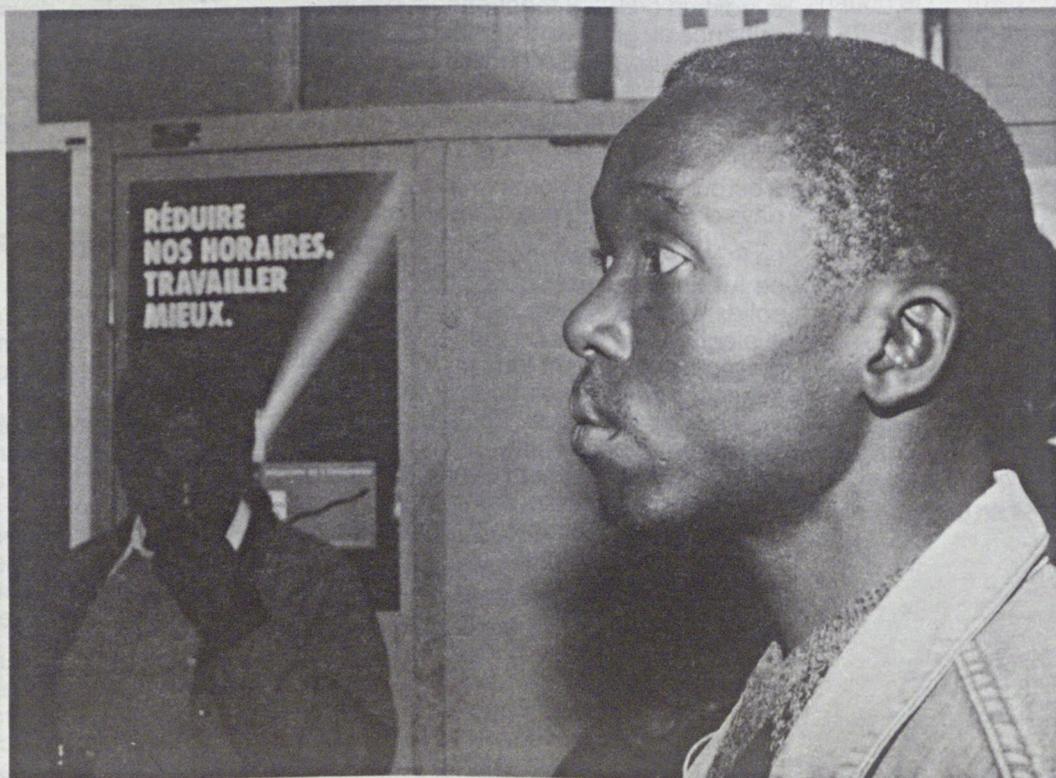
Nouer des liens avec les marocains, les palestiniens et l'Histadrut Israélienne, ainsi que tous autres syndicats du Moyen-Orient est une impérieuse nécessité.

Par ailleurs, concernant l'Europe, il est aussi nécessaire de prioriser nos relations avec les pays méditerranéens afin de rééquilibrer l'Europe du Sud. De ce point de vue, nos relations avec les syndicats italiens, en particulier la FIM, et les syndicats espagnols, devront être renforcées.

## Poursuivre notre action

Notre action internationale doit être poursuivie sur des bases de solidarité et sur des bases industrielles.

Elle est nécessaire pour que les travailleurs communiquent, se comprennent, avancent et construisent ensemble. Pour nous aider mutuellement à faire progresser la démocratie, à contribuer à construire la paix et faire reculer le racisme. Cette action est une de nos priorités. Elle doit bénéficier des moyens nécessaires à sa plénitude et à son efficacité car elle concourt à notre conception d'un syndicalisme ouvert sur l'extérieur, solidaire et contributif au renforcement du mouvement syndical dans le monde qui oblige les salariés français à dépasser les égoïsmes nationaux.



# La politique énergétique

## Nos objectifs

Une véritable politique énergétique doit assurer la couverture de besoins économiques et sociaux à moyen et long terme tout en mettant l'accent sur les économies d'énergie, la maîtrise des consommations et la diversification des sources d'approvisionnement. Elle doit prendre en compte dans une plus large mesure, outre les problèmes d'ordre industriels, techniques, économiques et sociaux, ceux qui sont liés à la sécurité des travailleurs concernés comme de toute la population, à la sûreté des installations et à l'environnement local comme planétaire. Dans sa définition et dans sa mise en œuvre, elle doit faire l'objet d'un large débat auprès de l'opinion publique, notamment par ses instances de représentation économiques, politiques et sociales. La politique énergétique ne doit plus être l'apanage de quelques initiés, elle nous concerne tous par sa finalité comme à travers les risques divers qu'elle entraîne.

Une telle démocratisation des débats est une condition essentielle de son acceptation par la société. Elle doit donc se faire dans la transparence la plus complète et dans le cadre de l'élaboration d'une politique énergétique européenne; les constats et orientations repris dans la Résolution Générale de juin 1988 sont plus que jamais d'actualité.

## Le contexte, la période

Nous sommes à l'époque où les choix en terme de définition d'une politique énergétique pour demain, comme de concept de production d'électricité, doivent être pris. Ceux-ci sont nécessaires et s'inscrivent dans les perspectives du remplacement de la présente génération « énergétique » aux alentours des années 2010-2020. Les enjeux sont importants et de toute nature; techniques, économiques, politiques et sociaux.

Les choses se précipitent et certaines décisions déjà prises notamment sur la politique électro-nucléaire engagent fortement les options de demain. Ainsi une priorité exagérée en faveur du Nucléaire, semble se dessiner. Mais des opinions se font entendre, des débats s'organisent, des rapports paraissent. Pour ou contre, chacun se sent concerné et les décideurs devront tenir compte de toutes ces expressions, dans la définition des orientations et choix à tenir dans l'avenir. De même, la récession charbonnière se continue inéluctablement.

Celle-ci se traduit par la baisse inévitable des capacités d'extraction en France, eu égard aux conditions géologiques d'exploitation et à l'épuisement des réserves « économiquement exploitables » dans les différents bassins miniers. Le fait le plus marquant de la période a été la fermeture après 270 ans d'extraction, des Houillères du Nord et du Pas-de-Calais, berceau de l'exploitation charbonnière, avec l'arrêt du dernier puits, le 21 décembre 1990. Il faut souligner, ici, le rôle et la place des mineurs CFDT de ce bassin, qui, tout au long de ces dernières années, ont pesé par leurs actions et leurs interventions dans le but d'améliorer les conditions sociales et économiques de cette fermeture.

Mais au-delà de la baisse des capacités d'extraction, cette récession se caractérise surtout par l'abandon d'une politique charbonnière qui garantit une part conséquente au charbon dans le bilan énergétique français et une place prépondérante des industries et organismes de recherche français en la matière dans le monde. Ceci est d'autant plus flagrant, quand on sait que le charbon est la source d'énergie fossile connue la plus répandue sur la planète et que son utilisation va se développer dans le monde, notamment dans les pays en voie de développement. On mesure ainsi, tout le gâchis économique, technique et social de la politique française du « charbon ». Persister dans cette voie serait une erreur pour notre pays.

Enfin, l'environnement, la sûreté et la sécurité pèsent de plus en plus dans les débats et deviennent des facteurs déterminants dans les orientations et choix du futur. Au-delà de ces différents facteurs, l'avènement de l'Europe intervient d'un poids énorme sur la définition d'une politique énergétique dans la perspective d'un marché unique de l'énergie. Les enjeux sont d'importance. La France, certaine de son expérience, s'y accorde, vu de sa fenêtre, la place de leader et de décideur. Mais il serait dommageable de déterminer une politique énergétique européenne au regard des seules ambitions françaises. Dans tout ce contexte, les industries concernées sont percutées et tentent de définir leur stratégie. Ainsi, celles de la filière nucléaire sont en effervescence, les réorganisations, les alliances se multiplient pour se faire une place au soleil. Dans l'industrie charbonnière, les gants sont jetés. Charbonnages de France réduit ses objectifs à la seule gestion de la récession charbonnière dont le but plus ou moins avoué est l'arrêt de la production française vers les années 2000. Ce contexte, aussi bien dans les



industries du nucléaire que l'industrie charbonnière, fait qu'il n'y a pas sur la période une définition d'une politique sociale dynamique au sein des entreprises concernées. Les incertitudes sur l'avenir et les règles du jeu économique sont les arguments qui sont opposés à une telle démarche.

## Notre activité

Dans la FGMM, celle-ci a la particularité d'être conduite avec nos deux Unions Fédérales Industrielles (l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire, l'Union Fédérale des Mines) et en lien étroit avec la Confédération.

Ainsi, nous avons contribué à toutes les réflexions élaborées sur le sujet par les missions, les groupes de travail et commissions mis en place ou existants au niveau national, ayant conduit à la rédaction d'études ou de rapports (Rapport ROUVILLOIS, Office Parlementaire, Commissariat au plan, etc.). Celles-ci concernaient aussi bien l'ensemble de la politique énergétique que des sujets plus précis, mais non moins importants, notamment ceux relatifs aux domaines du Nucléaire (cycle du combustible, réacteur du futur, gestion des déchets, sûreté et sécurité du Nucléaire).

De même, par notre présence au Comité Consultatif de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, ou en audition au Parlement Européen, nous avons participé aux diverses concertations qui se sont effectuées sur la définition du marché unique de l'énergie, sur la politique charbonnière en Europe ou encore sur la communication européenne relative à l'Energie et l'Environnement. La réflexion engagée dans le cadre de l'élaboration d'un contrat d'objectif entre le Commissariat à l'Energie Atomique (CEA) et les Pouvoirs Publics a été l'occasion pour la Fédération et l'UFSN de produire

une plaquette intitulée « Nucléaire, la sûreté d'abord » diffusée à 35 000 exemplaires et présentant ce que devrait être pour la CFDT les missions du groupe CEA chargé de la Recherche et du Développement Nucléaire ainsi que du cycle du combustible. Nos actions, quant à la politique charbonnière, se sont attachées, au-delà du souci de la réindustrialisation des Bassins Miniers et des problèmes sociaux résultants de la récession, à la définition d'une politique charbonnière dynamique permettant à l'industrie, en plus de la nécessaire diversification des sources d'énergie dans le bilan énergétique français, de maîtriser des techniques modernes mieux adaptées aux besoins d'un marché en expansion de par le monde. Ainsi, la construction d'une chaudière à lit fluidisé circulant (nouvelle technique de contribution propre) à la Centrale de Gardanne, a été et reste une de nos revendications forte de la période.

## Nos orientations

L'énergie, élément vital de l'industrie, est donc par nature le facteur essentiel de notre développement et de celui de tous les habitants de notre planète. La particularité est qu'une politique énergétique se réfléchit à long terme et engage donc sensiblement notre avenir et ce sur une longue période. Les enjeux qu'elle porte, les risques qu'elle génère font que celle-ci ne peut plus être pensée au niveau d'une seule nation. L'entité européenne se justifie, de même que la solidarité avec les pays en voie de développement afin que les déséquilibres ne s'accroissent pas encore plus. C'est à cette seule condition que notamment le facteur environnemental pourra sérieusement être pris en considération. Nos orientations se placent donc tout à fait dans le cadre de nos objectifs de la Résolution Générale de 1988, mais en insistant sur cette nouvelle dimension.



# Nos conclusions

L'effondrement du Communisme n'a pas pour corollaire le triomphe du Capitalisme. Les dégâts qu'il engendre, en particulier les exclusions dans les pays développés et la paupérisation des pays du Sud, les dysfonctionnements à l'actif de ce système, ne peuvent plus être dissimulés ou confortés par l'existence des systèmes communistes qui étaient peut-être ses meilleurs protecteurs.

Pour autant nous ne remettons pas en cause l'économie de marché au sens où nous reconnaissons qu'outre les capacités de dynamisme, de modernisation et d'adaptation qu'elle engendre, elle est la garantie ultime des choix individuels conditionnée par sa propre logique.

Cependant, nous ne faisons pas de la logique du marché un absolu, car il n'est pas dans sa nature d'assurer les régulations nécessaires pour compenser les déséquilibres et pour gérer les fonctions collectives. Nous sommes opposés au règne de la marchandise imposée comme élément unique du développement économique et comme mode de gestion des activités collectives. Une économie de marché qui se développe en affrontant des groupes sociaux forts luttant sur leur propre logique afin de réduire les déséquilibres, les exclusions, les inégalités n'a rien à voir avec une économie de marché qui ne rencontrerait aucune résistance, aucun contre-pouvoir à sa logique naturelle.

De ce point de vue, le rôle du syndicalisme est capital et donne un sens à notre action de syndicalisation et à notre choix d'un syndicalisme d'adhérents et de masse s'adressant à toutes les couches sociales et professionnelles dans le cadre d'un salariat diversifié.

C'est bien ce rôle de contre-pouvoir que le mouvement ouvrier, puis le syndicalisme, ont joué depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Depuis, que de chemin parcouru, sur les conditions de vie, de travail, d'emploi, sur la protection sociale, l'émancipation, la dignité et le respect de l'individu... C'est bien le syndicalisme qui contraint le capitalisme à prendre en compte le social.

Au-delà de ces avancées, le rôle du syndicalisme est d'autant plus important que tout système, fut-il établi dans le cadre d'une démocratie parlementaire, porte en lui, sans contre-pouvoir, le germe de déviations totalitaires.

Il nous reste à poursuivre notre action, en mobilisant les salariés, les acteurs sociaux afin de contribuer efficacement aux transformations sociales et aux changements sociaux que nous souhaitons : qu'il s'agisse de l'emploi en France, tant en qualité qu'en quantité, des exclusions, de la construction européenne ou des solidarités avec le Sud.

Cette volonté doit être conduite en prenant appui sur l'analyse du contexte de notre action sur les réalités d'aujourd'hui,

la situation internationale, sociale, politique, économique et sur l'évolution des acteurs qui sont autant de paramètres qui ont induit notre démarche syndicale en direction de l'emploi.

Démarche syndicale novatrice dans la mesure où elle affirme comme priorité une revendication s'adressant aux exclus, mais portée et mise en œuvre par ceux qui sont riches d'un emploi. Novatrice aussi parce qu'elle ne fait pas de l'emploi un préalable, mais, le résultat quantitatif et qualitatif de l'action des salariés pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de l'efficacité économique de l'entreprise.

C'est avec l'aboutissement, voire l'avancée de nos revendications que nous concourons à contrebalancer la logique de l'économie de marché plus portée sur les profits que sur l'emploi, plus portée sur son développement sauvage que sur la considération du développement de l'individu, de son émancipation, plus tenté par l'exploitation des salariés que par la recherche d'une nécessaire cohésion sociale, afin d'améliorer de façon collective les conditions de vie de chacun.

Cette démarche tend à faire de l'entreprise une entité sociétale préoccupée de son environnement, une entreprise, élément d'intégration des salariés, jouant un rôle déterminant dans la cohésion sociale. Elle refuse l'idée de la seule nécessité de l'excellence de l'entreprise rejetant à la marge, excluant les individus aux seuls motifs d'une absence de compétences ponctuelle et de sa nécessaire compétitivité dans le cadre de la mondialisation de l'économie et des échanges.

Si cette démarche est novatrice, elle est aussi traditionnelle car elle est ancrée sur les valeurs fondamentales et historiques de la CFDT, en particulier la solidarité.

De ce point de vue, elle ne peut s'accommoder d'individualisme syndical confinant au corporatisme. Toute avancée dans l'entreprise sur nos revendications ne saurait être jugée à la seule lumière de la nécessité d'un refus justifié exclusivement par le contexte de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche. Tout jugement doit de façon corollaire comprendre l'interrogation de savoir si l'avancée obtenue n'est pas au total une avancée collective pour notre politique fédérale, si elle ne facilitera pas des avancées dans d'autres entreprises, d'autres branches... Et si donc, globalement, elle n'est pas un élément de contre-pouvoir nécessaire à la logique de l'économie de marché. De ce point de vue, le fédéralisme est central au sens où il élargit notre conception de la politique conventionnelle, et où il assure une cohésion collective à notre action syndicale. Celui-ci, son respect, son renforcement sont les éléments déterminants qui assurent à notre action sa solidarité d'ensemble et qui rejettent la marginalisation, l'exclusion qu'un syndi-

calisme corporatiste associé aux logiques de l'économie de marché engendrerait et développerait.

Ce fédéralisme, constitutif d'une solidarité effective, est le choix de notre syndicalisme confédéré porteur de valeurs et de transformations sociales. Il se situe à l'opposé du syndicalisme autonome et du syndicalisme d'autres confédérations qui n'ont pour vocation que de défendre les intérêts immédiats de leurs seuls mandants directs nonobstant l'avancée des nécessaires intérêts collectifs et solidaires.

Ce faisant, nous pratiquons un syndicalisme qui se doit d'exercer des arbitrages au sein du salariat entre des intérêts qui peuvent être divergents. Nous sommes conduits à effectuer des choix en fonction des aspirations des salariés et de la stratégie qui détermine notre politique fédérale dans une situation économique et sociale donnée.

Car nous considérons la société comme un ensemble d'acteurs ayant, en fonction de la place qu'ils occupent, des intérêts et une logique différents. La négociation est alors la recherche jamais achevée, d'une situation où les intérêts se concilient partiellement, où les logiques se confrontent pour dégager un équilibre où la place des uns et des autres se modifie. La négociation est un moyen pour dégager des avancées où s'exerce notre rapport de forces, mais elle est aussi un objectif car elle consacre la place de l'acteur syndical dans l'économie de marché en lui ouvrant des espaces de pouvoir développant notre conception de la démocratie en privilégiant l'identification de la CFDT face aux défis de la période que sont l'exclusion, le dualisme ou la segmentation de la société, l'accroissement des inégalités dans un même pays, entre pays, la montée du corporatisme et des intégrismes.

Cette négociation solidaire, sur l'ensemble des objectifs revendicatifs, est articulée entre la négociation de branche, la négociation territoriale et la négociation d'entreprise et/ou d'établissement. Ce n'est qu'à cette condition que nous serons capables, au travers de notre fédéralisme, de contribuer aux transformations sociales que nous souhaitons.

Seule cette fédéralisation de notre conception du syndicalisme est susceptible de nous permettre de concevoir notre action dans un cadre européen, épousant une solidarité en direction des pays du Sud.

Si nous n'étions pas capables, déjà, d'exercer la solidarité à l'intérieur de la seule FGMM/CFDT et de la conduite de son action serait-il juste et honnête de parler d'une solidarité de notre action envers les pays du Sud ? Alors que nous savons que souvent la famine sévit, que la dette joue un rôle inhibiteur à leur développement, que les inégalités se creusent en affaiblissant la démocratie et en attisant les intégrismes religieux. Alors que

nous savons aussi qu'il ne peut y avoir de relance économique globale et durable sans que ces pays participent au concert mondial, si ces pays n'y ont pas leur place et n'y trouvent pas leur compte.

Il n'y aura pas de solidarité vers les PVD et les PMA sans solidarité et donc de fédéralisme exercé par notre syndicalisme déjà au travers des défis franco-français qui nous sont opposés.

Ce rapport général est un commencement et une continuité. Un commencement parce que c'est le regard porté sur aujourd'hui et sur demain. Il est le reflet de notre congrès, de son thème « Forts de 70 ans d'histoire, construisons demain ». Il est une projection sur l'avenir qui trouve sa continuité dans les trois résolutions générales. Leurs contenus, leurs mises en œuvre sont ambitieuses et demandent la mobilisation de tous. Ils ne laissent rien au hasard car les orientations qui sont développées sont les conditions nécessaires du développement syndical pour que se développent les transformations sociales que nous souhaitons afin de mettre le social au cœur du développement industriel, afin d'assurer la réduction des inégalités et la cohésion sociale nécessaires au bien-être des salariés et au développement de l'économie.

Il est une continuité parce que toutes nos valeurs profondes sont présentes dans chacun des thèmes abordés. La solidarité, en terme de fédéralisme notamment, est la pierre angulaire de ces valeurs comme étant la poutre maîtresse de notre histoire, de notre présent et de notre avenir. Sans cette solidarité, sans ce fédéralisme, c'est une des valeurs identitaires fondamentales, de la CFDT qui disparaîtrait rompant ainsi avec ce qui a fondé l'engagement de générations de militants, avec ce qui a fondé soixante-dix ans d'espoir, de luttes, de combats, pour que vive et se développe notre Fédération.

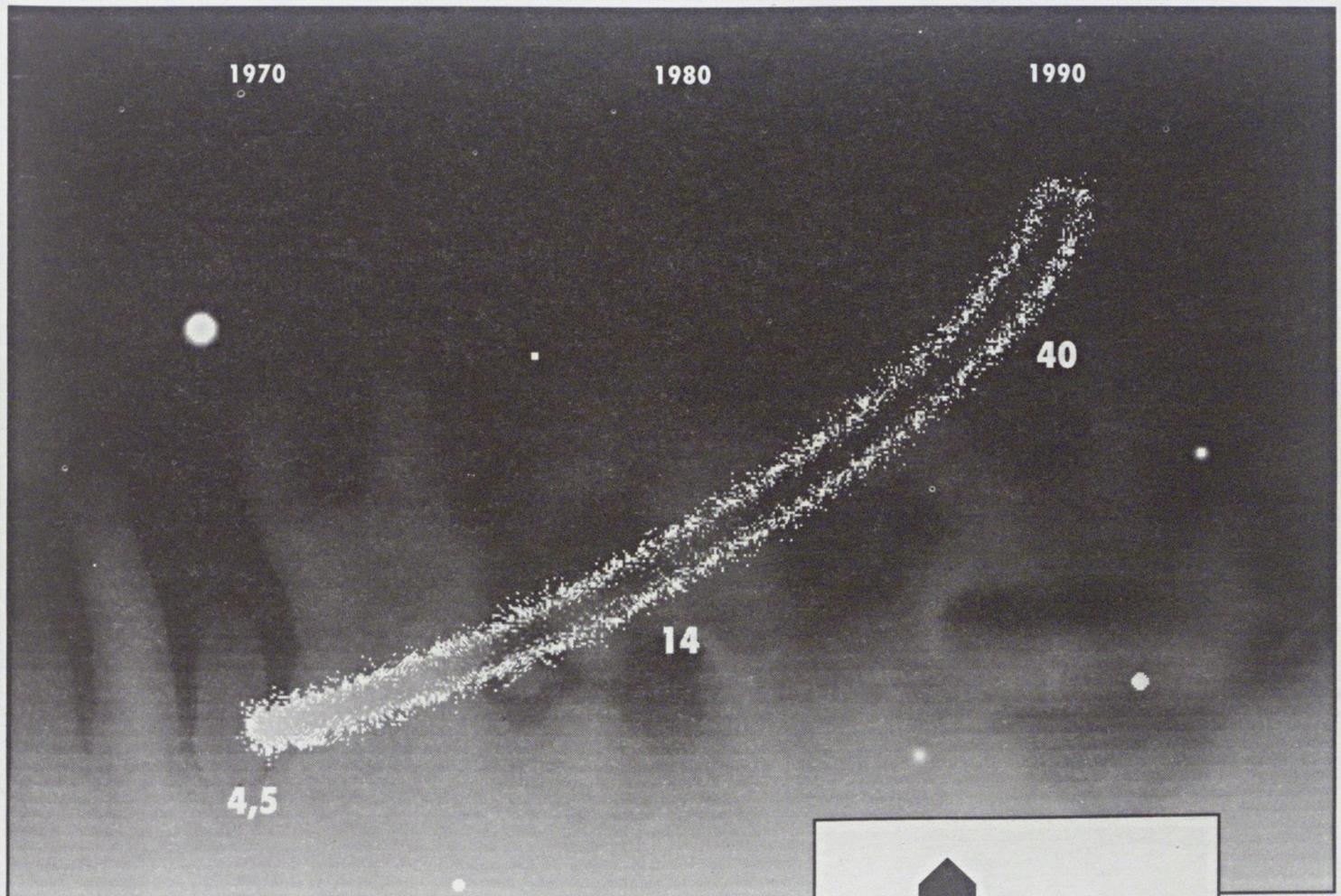
Il est aussi une continuité par notre volonté de poursuivre notre action internationale pour réduire les inégalités et favoriser partout le développement de la démocratie, la réduction des inégalités, l'émancipation des peuples et leur droit à l'autodétermination. Nous avons tant de choses à faire !

Qui peut, mieux que la CFDT, lutter pour plus de justice, moins d'arbitraire, pour l'égalité des femmes et des hommes quelle que soit leur race, contre l'exploitation, contre l'aliénation, la ségrégation et le racisme. Bref, pour que la démocratie, la démocratie politique, mais aussi la démocratie sociale, s'exerce partout, en France et dans le monde...

Qui mieux que la CFDT ? A condition que nous le voulions, que ce soit notre choix et que les solidarités, le fédéralisme soient au centre de nos motivations, de nos volontés et que politiquement nous ayons le courage de le décider ensemble. C'est l'objet du congrès.



# PRÉVOYANCE COLLECTIVE LA SOLUTION MUTUALISTE



C.A. DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE EN MILLIARDS DE FRANCS



La prévoyance collective négociée au mieux des intérêts de l'entreprise et de son personnel, c'est le métier des mutuelles de la Mutualité française.

La Mutualité française, c'est le premier groupe en France dans le domaine du complémentaire-santé.

C'est aussi, sous le label MUTEX, un grand de la prévoyance lourde et à long terme : vie, invalidité...

Partout en France, les employeurs et les partenaires sociaux participent à la gestion mutualiste de la prévoyance.

C'est ce qui en assure la transparence.

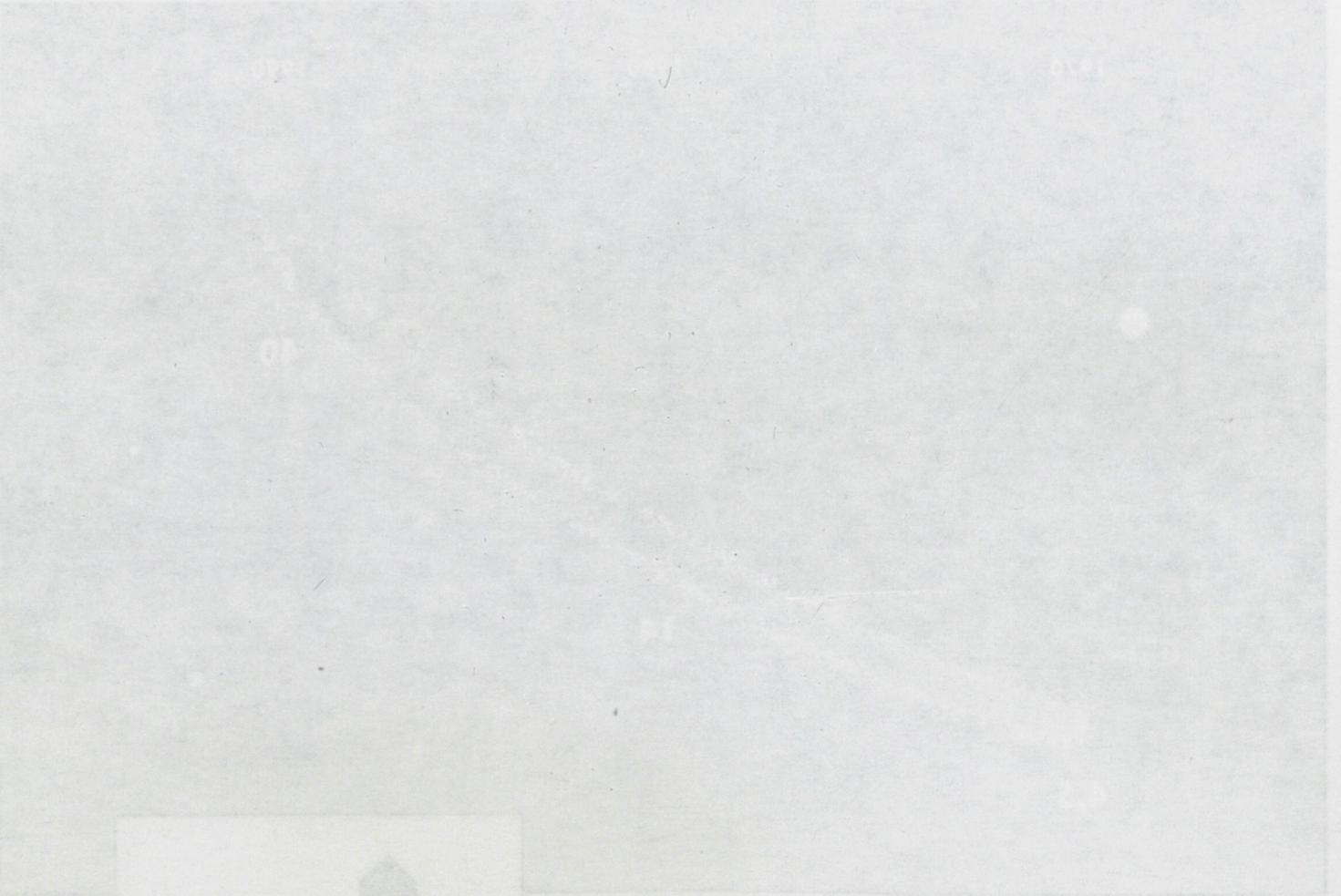
Cette expérience, cette transparence, la Mutualité française les met au service de l'entreprise afin de construire, avec elle, son régime de prévoyance collective.

C'est la solution mutualiste.

Mutualité française  
255, rue de Vaugirard 75719 PARIS Cedex 15  
Secteur Entreprise : 40 43 34 18

**NOTES**

# PRÉVOYANCE COLLECTIVE LA SOLUTION MUTUALISTE



LA MUTUALITÉ FRANÇAISE ET LES MUTUALISTES

C'est la solution mutualiste.  
Prévoyance collective.  
au service de l'entreprise afin de concilier, avec elle, son régime de  
cette assurance, cette transparence, la Mutualité française les met  
C'est ce qui en assure la transparence.  
point à gestion autonome de la prévoyance.  
Tout en France, les employeurs et les partenaires sociaux sont  
à long terme : vie, invalidité...  
C'est ainsi, sous le label MUTEX, un grand de la prévoyance fondé et  
doté d'un complémentarité.  
La Mutualité française. C'est le premier groupe en France dans le  
français.  
en et de son personnel. C'est le maître des maîtres de la Mutualité  
Le prévoyance collective négociée au mieux des intérêts de l'entreprise.

255, rue de Valenciennes, 75119 PARIS Cedex 12  
Mutualité française  
Service Entreprises : 44 43 34 18

1988-1989

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

**Rédaction, diffusion,  
administration :**  
47/49, av. Simon-Bollivar  
75950 PARIS Cedex 19  
Tél. (1) 42 02 42 40

**Le directeur  
de la publication :**  
M.-A. GARAUD

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

**Abonnement : 250 F par an.  
C.P.P.A.P. N° 636 D 73  
2/1163**