

bulletin

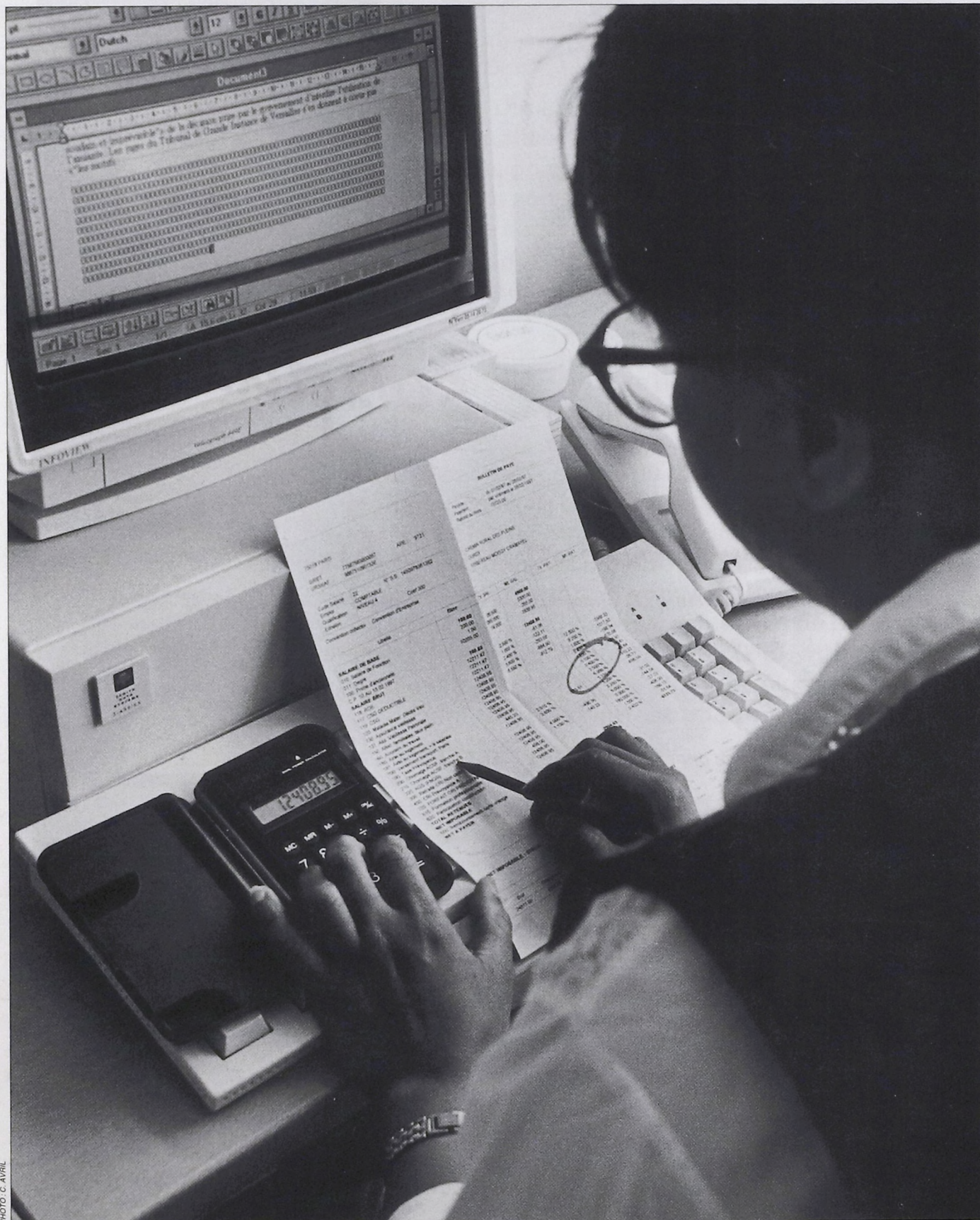
du militant

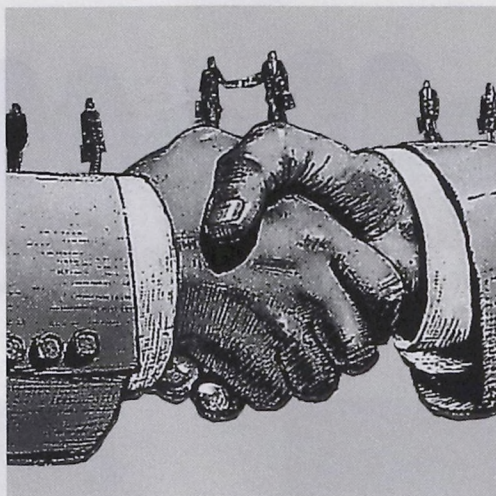
ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

N° 397 - FÉVRIER-MARS 1997

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





Acteur de la négociation collective dans l'entreprise, vous recherchez un partenaire à qui confier la gestion de votre protection sociale complémentaire,

- *un partenaire solide par sa dimension et son histoire.*
- *un partenaire indépendant privilégiant le dialogue à travers le paritarisme.*

**Vivre
solidaire**

Le GROUPE MALAKOFF répond à vos attentes. La retraite, la prévoyance, l'épargne constituent son métier exclusif. Il s'attache, en s'appuyant sur les représentants des salariés et des employeurs, à être proche de vous et attentif à vos besoins. Avec le GROUPE MALAKOFF, l'avenir est plus sûr. Vivez l'esprit libre.

*Pour tout renseignement, appelez **Jean-Pierre CALVET** au 01.30.44.45.01*



***L'esprit est plus libre
quand l'avenir est plus sûr.***



Réussir le 28 mai

La Confédération Européenne des Syndicats organise une journée d'action pour l'emploi le 28 mai prochain. Dans les différents pays concernés cette journée se traduira par de nombreux rassemblements à l'initiative des organisations affiliées à la CES (CFDT-CFTC-FO, en France). Dans une période où le doute grandit sur la pertinence même de la construction européenne, on ne peut que se féliciter d'une action qui ne soit pas dirigée contre l'Europe mais au contraire comme l'expression d'exigences pour une Europe qui soit une véritable chance dans un contexte de mondialisation.

Si c'est un lieu commun de dire que les dimensions politique et sociale restent les parents pauvres de la construction européenne, la dimension économique n'est pas à l'abri de sérieux coups de butoir. L'attitude de Renault vis-à-vis de l'une de ses usines qui compte plus de 3000 salariés en Belgique laissera des traces dont on mesure mal les conséquences. De même, la tentation gouvernementale de constituer un pôle des industries de défense Franco-français à l'occasion de la privatisation de Thomson CSF risque de faire voler en éclat des coopérations pourtant opérationnelles depuis fort longtemps.

Rien n'est acquis. La seule chose qui le soit c'est que les citoyens sont trop peu impliqués dans cette construction. L'initiative de la CES constitue un premier moyen de faire entendre la voix des salariés. Par notre contribution à la réussite de cette journée il nous appartient d'en faire un tremplin pour que l'Europe progresse dans toutes ses dimensions.

Une telle ambition nécessite une mobilisation immédiate de toutes les équipes de la Fédération.

LES SALAIRES : ÊTRE A L'OFFENSIVE

Actuellement se déroulent les négociations annuelles sur les salaires dans les entreprises et dans les conventions collectives territoriales et nationales. D'un côté la négociation des salaires réels et de l'autre la négociation des minima.

A cet effet, le Bureau Fédéral a adopté des orientations pour l'année 97 en attendant l'adoption de la plate-forme revendicative.

La négociation dans l'entreprise

Depuis plusieurs années on constate que les salaires dans les entreprises ont peu progressé, que la politique d'individualisation de salaires se poursuit et que la richesse produite par les entreprises a été peu utilisée et consacrée aux salaires. Bref, les inégalités au niveau des salaires perdurent et s'amplifient.

Face à cette politique salariale développée dans les entreprises nous devons revendiquer une politique salariale globale, cohérente visant à une revalorisation plus importante des bas salaires. En ce sens notre revendica-

tion sur le salaire en deux éléments reste pertinente ainsi qu'une revendication intégrant trois composantes :

- des mesures collectives en lien avec le pouvoir d'achat,
- des mesures individuelles par des promotions liées à la reconnaissance des qualifications,
- et une progression collective des salaires par des mesures liées aux résultats de l'entreprise.

La négociation dans les conventions collectives

Le Bureau Fédéral a retenu six grandes orientations pour les négociations des minima dans les conventions collectives territoriales et nationales, orientations dont avait déjà débattu la coordination des négociateurs.

Il s'agit de veiller à la stricte application de l'accord national de janvier 1991, notamment les éléments qui doivent être exclus de la définition des minima garantis annuels.

Faire en sorte qu'une date d'application des minima soit fixée et que l'accord parte ainsi d'une date précise

et ne soit plus seulement valable pour une année de référence.

Se fixer pour objectif d'obtenir une revalorisation de l'ensemble des coefficients de la grille pour sortir d'un tassement continu.

Viser à une cohérence des positions CFDT, en privilégiant une cohérence par UMM, pour avancer au-delà vers une plus grande cohérence dans l'ensemble de la fédération.

Réduire les délais d'extension en prenant l'initiative du dépôt de la demande par la CFDT. Prendre les moyens de connaître le nombre de salariés concernés par les minima et leur revalorisation et tenter de mesurer les incidences sur les salaires réels dans les entreprises.

Eléments pour une pratique syndicale offensive

Pour cette négociation sur les salaires il est nécessaire :

- d'obtenir toutes les informations prévues à cet effet (voir encadré),
- d'appréhender l'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée (voir tableau ci-contre),
- de faire respecter les minima conventionnels (vérification par coefficient en fonction de la grille négociée dans la convention collective territoriale),

Afin de repérer les différentes évolutions dans les négociations annuelles sur les salaires il a été décidé de poursuivre l'enquête fédérale (voir dossier central).

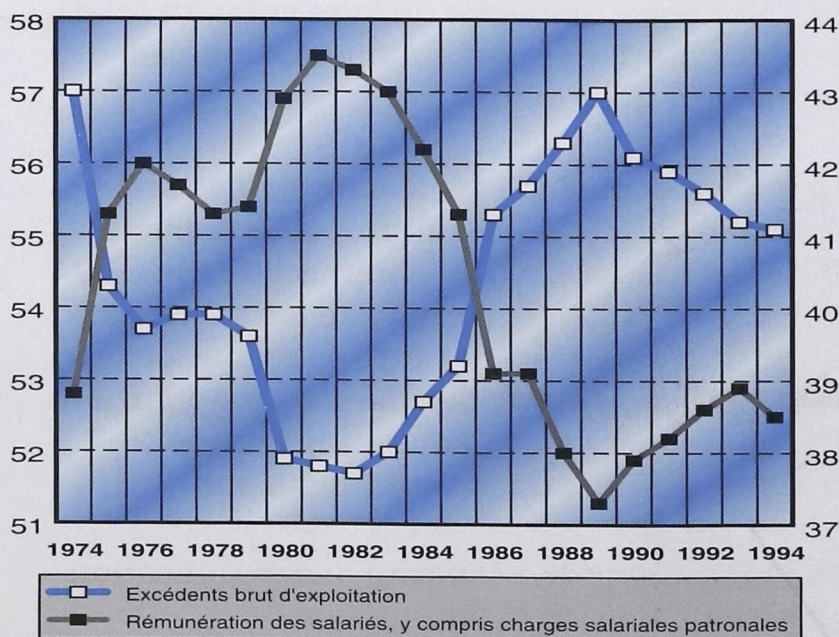
Par ailleurs et en parallèle, il est souhaitable de mettre dans le coup les salariés à l'aide de compte-rendus de négociation, tracts, affiches, débrayages pendant les négociations. Faites nous remonter vos initiatives et les actions menées.

Informations dont doivent disposer les délégués syndicaux

Dès la première réunion, doivent être précisées les informations que remettra l'employeur aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières visées à l'article L 132-27 (salaires effectifs,

LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

(en % de la valeur ajoutée des sociétés, quasi-sociétés et entreprises individuelles)



durée effective et organisation du temps de travail), ainsi que la date de cette remise.

Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Selon les circulaires ministérielles du 5 mai 1983 et du 25 octobre 1983, **l'information sur les salaires doit porter sur la moyenne des salaires par catégorie et par sexe, telle que prévue par les dispositions réglementaires prises pour l'application de la loi relative au bilan social, à défaut de classification conventionnelle applicable.**

En outre, elle doit porter sur la mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie.

D'ailleurs **il faut rappeler que l'article L 432-4 alinéa 2-3 prévoit qu'une fois par an, le chef d'entreprise doit**

remettre au CE un rapport d'ensemble écrit sur l'évolution de la structure et du montant des salaires.

A cette occasion, le chef d'entreprise soumet un état qui fait ressortir :

1) l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe et par catégorie

2) les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Enfin, **l'obligation d'information qui pèse sur l'employeur, au moins en matière de salaire, est facilitée** puisqu'il devra alors **extraire du rapport prévu par l'article L 132-12, les éléments qui répondent aux exigences de l'article L 132-28.**

En tout état de cause, les informations doivent faire apparaître les raisons des situations rapportées.

La CFDT proposait :

– Etudier un système avec 4 jours travaillés sur 5 sur une base de 35 h payées 37,

– Mise en place d'un système d'équipes comme cela s'est fait.

Pendant ces négociations, la CFDT, constatant que le mécontentement grandissait, engageait la procédure du règlement des conflits collectifs.

Comme rien ne progressait, le mardi 28 janvier 1997, à l'appel de la CFDT d'Heuliez, **800 salariés débrayaient et décidaient de poursuivre leur action** pendant la réunion de CE.

A la fin de celle-ci, l'annualisation était écartée au profit de la mise en place du travail en équipes pendant 3 mois avec le recrutement de 200 CDD et transformation de 50 CDI dans le 2^e semestre.

Par un vote à bulletin secret, il était décidé de continuer l'action... Une 2^e rencontre a eu lieu avec la Direction. Il était confirmé qu'en 1997, il y aurait la transformation de **100 CDD en CDI** (25 par trimestre). Annonce du déblocage des salaires par une augmentation de 0,5 % dans le 1^{er} semestre, il reste à définir les modalités ainsi que le calendrier des négociations.

Le mercredi matin, la reprise a été votée à une faible majorité. La section CFDT en tire la conclusion sur un tract distribué sur le bilan du conflit : « La semaine dernière, le couvercle a sauté mais n'est pas retombé totalement », les salariés restent mobilisés, et la section syndicale a lancé une enquête auprès des salariés pour élaborer les revendications 1997 dans le cadre des négociations annuelles.

800 SALAIRES DEBRAYENT CHEZ EURO AUTOMOBILES HEULIEZ CONTRE L'ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 96

Après la période euphorique de démarrage du « Break XANTIA » où les effectifs ont été bousculés jusqu'aux congés 1996, au retour des congés annuels, la Direction a informé la SSE d'une dérive financière importante chez Euro-Automobiles. En conséquence, la Direction donne un coup de semonce : départ anticipé des contrats à durée déterminée, arrêt de travail en équipe de certains secteurs, annonce du blocage des salaires, voire diminution pour les revenus supérieurs à 10 000 francs, des mutations internes dans l'entreprise parfois dévalorisantes.

Ces mesures d'Heuliez contestées par la CFDT, prises trop rapidement, sans concertation, sans en mesurer les conséquences ont eu pour effet de détériorer le climat social.

Dans le même temps, la CFDT étudiait, la possibilité de la mise en place de la loi de Robien. Elle a été proposée à une réunion de CE où la Direction a rejeté cette proposition, par contre celle-ci se disait prête à négocier sur l'annualisation du temps de travail avec une flexibilité maximum (Accord National du 7 mai 96 de la Métallurgie signé par FO et CFE CGC).

Pour assurer la production demandée, la Direction s'entête à vouloir mettre en

place son annualisation. Elle ne tient pas compte des propositions CFDT. Elle veut mettre en place un rythme de travail de 4 jours travaillés sur 5 avec un temps journalier travaillé pouvant aller jusqu'à 9 heures 48. Ce système demandait un recrutement d'une centaine de contrats.

9 heures 48 de travail soutenu sur une chaîne de montage est-ce possible ? Et dans quelles conditions ?



Heuliez monte des breaks Xantia et XM

CHEZ BARRIOL ET DALLIERE (Loire) LES APPRENTIS BENEFICIENT AUSSI DE L'ACTION DE LA CFDT

La CFDT a obtenu une prime de 2000 F/an payée en fin d'année. Cette entreprise de 240 salariés forge des pièces pour le secteur du poids lourd et de l'automobile (45 % export). La CFDT y représente 58 % des voix. Cette section qui a démarré en 1992 regroupe près de 1/3 des salariés. Cela donne du poids à côté de la CGT et la CGC.

La pratique de la négociation est importante. Une négociation sur la formation professionnelle sur le thème « élévation des compétences » a concerné 84 salariés. Un accord sur l'organisation du temps de travail prévoit une moyenne de 36 h en 4 équipes.

Une semaine de 48 heures est suivie d'une semaine de 24 heures.

Cet accord à durée déterminée a permis 6 embauches en CDI. Mais la CFDT s'interroge sur la poursuite, étant donné les contraintes en particulier le travail du samedi après-midi.

D'autres accords prévoient un salaire minimum ou le travail de nuit. 12 salariés ont bénéficié de la PRP.

4 apprentis sont actuellement dans l'entreprise. La CFDT considère qu'il y a une injustice vis-à-vis des apprentis qui n'ont pas de 13^e mois, alors que les salariés de l'entreprise en bénéficient. La section CFDT revendique donc l'octroi d'une prime de fin d'année pour les apprentis. Ils ont obtenu une prime de 2000 F/an payée en fin d'année (après 6 mois de présence).

La section CFDT a valorisé cet accord auprès des apprentis qui ont apprécié l'action de la CFDT. De plus la section diffuse le guide CFDT de l'alternance avec l'encart de la FGMM sur l'accord du 8 novembre 1994. Cela permet de rentrer en contact avec les apprentis, de leur faire connaître la CFDT et aussi leurs droits en tant qu'apprentis.

L'information donnée aux apprentis fait bouler de neige en dehors de Barriol et Dallièr. D'autres apprentis

interpellent la CFDT pour connaître leurs droits vis-à-vis de leur patron. Pour la CFDT les apprentis sont des salariés à part entière. -

LES SALARIES DE L'ENTREPRISE ATAL DE LAON EN COMBAT POUR LEUR EMPLOI

La demande de dépôt de bilan déposée par l'entreprise ATAL (fabricant de meubles de bureau) qui emploie 380 salariés à Laon, 43 à Dijon, 73 à Chinon et 200 au siège parisien a été acceptée par le Tribunal de commerce de Paris. Cette entreprise à capitaux anglais réalisait un chiffre d'affaires d'environ 400 MF.

Suite à cette annonce, les salariés se sont mobilisés. Dans un premier temps, les élus du personnel se sont rendus en car au Tribunal de commerce de Paris qui a prononcé le redressement judiciaire avec une période d'observation de 6 mois. Ils se sont ensuite rendus au Ministère de l'industrie où ils ont obtenu des garanties concernant l'accès aux appels d'offres des marchés publics, le maintien du référencement sur les marchés en cours, une intervention auprès des différentes administrations pour réduire les délais de paiement, et un suivi particulier et permanent du dossier ATAL.

L'intersyndicale CFDT, FO, CFTC, CGC, a maintenu la pression en organisant le 8 février une manifestation à Laon avec comme objectif de rassembler le maximum de salariés et d'habitants de la région, et rencontrer le Préfet de l'Aisne.

Objectif atteint puisque ce sont plus de 500 personnes qui ont défilé dans les rues de Laon où la municipalité, toutes couleurs confondues, a marqué son soutien aux salariés de l'entreprise.

Une délégation a ensuite été reçue par le Préfet de l'Aisne. Les élus CFDT lui ont demandé d'user de son influence afin que l'activité de l'entreprise puisse se poursuivre. Le représentant du gouvernement s'est

engagé à prendre contact avec l'administrateur judiciaire pour qu'une rencontre avec les élus du personnel soit organisée. Il interviendra également auprès de l'Inspection du Travail afin que soit vérifiée l'application de la législation.

Les élus CFDT ont déclaré qu'ils n'accepteraient aucun licenciement et demandé l'ouverture de négociations permettant de trouver des solutions efficaces afin de maintenir l'activité.

Après une prise de parole du Secrétaire régional de l'Union Métaux, les manifestants se sont dispersés en promettant de revenir si nécessaire.

GEC-ALSTHOM EMG/ELECTRO- MECANIQUE - BELFORT : DU CONCRET CONTRE LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La CFDT et la CGC viennent de signer dans le cadre de la négociation annuelle, un accord intéressant pour le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur. L'accord est conclu pour l'année 1997 et reconductible.

Désormais les heures supplémentaires sont obligatoirement récupérées en totalité. Concernant la majoration, elle est, soit récupérée elle aussi sous forme de repos, soit indemnisée. Tous ces repos compensateurs s'ajoutent aux repos compensateurs légaux et doivent être pris avant le 30 juin 98 par journées ou demi journées ; l'effectif présent ne devant pas tomber en-dessous de 60 % des inscrits.

Deux autres accords sont également conclus. Le premier offre la possibilité aux familles dont l'un des conjoints est originaire de pays lointains, de cumuler sur 2 ans une partie des congés et/ou d'y accoler 2 semaines non rémunérées pour bénéficier au maximum de 10 semaines consécutives. Le second porte sur l'horaire personnalisé.

Compte tenu de ces résultats, la CFDT a également paraphé un 4^e accord sur le travail de fin de semaine avec un

2 x 12 h sur un service de l'établissement qui connaît une surcharge avec délais de livraison courts. Il en va de l'emploi et des bonnes conditions de travail.

Enfin, la direction s'est engagée à négocier dès février sur la réduction de la durée du travail des personnels en équipes.

Une négociation annuelle 1997 qui sur le temps de travail est un peu prometteuse on le voit. La démonstration aussi que l'accord de branche du 7 mai peut être dépassé par notre action. C'est le cas ici sur son chapitre heures sup. et c'est heureux !

JOURNEE « REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL » DE L'UMM ALSACE

Plus de 80 militants étaient rassemblés à Saasenheim, le 12 février 97, à l'initiative de l'Union Mines Métaux ALSACE. Au programme, les divers dispositifs de RTT avec embauches ou défensifs et notamment la loi de Robien.

Objectif : relever les difficultés, préciser les objectifs, mobiliser les équipes.

A l'appui, la présentation des résultats d'une enquête de l'UMM sur le temps de travail, réalisée par les militants avec succès puisque 5022 réponses ont pu être dépouillées. Elles confirment la faveur des salariés pour la RTT en faveur de l'emploi et de leurs conditions de vie mais aussi leurs inquiétudes en matière de compensation salariale et d'aménagement du temps de travail.

Une présentation d'un accord offensif loi de Robien a ensuite permis d'engager le débat avec la salle, suivi de travaux de commissions pour préciser nos revendications et réfléchir aux conditions de la mobilisation des salariés.

Occasion aussi pour la FGMM d'un dialogue avec les militants et d'un rappel du travail réalisé dans la période sur la loi de Robien, forfait/heures supplémentaires, réactions à l'accord du 7 mai. Accord dont plusieurs équipes ont déjà constaté les risques et sont confrontés aux velléités patronales.

Au total une bonne journée pour l'action de la CFDT, dans une ambiance conviviale et mobilisatrice.

LA CFDT DOMO SERVICES RECHERCHE DES ADHERENTS SUR TOUTE LA FRANCE

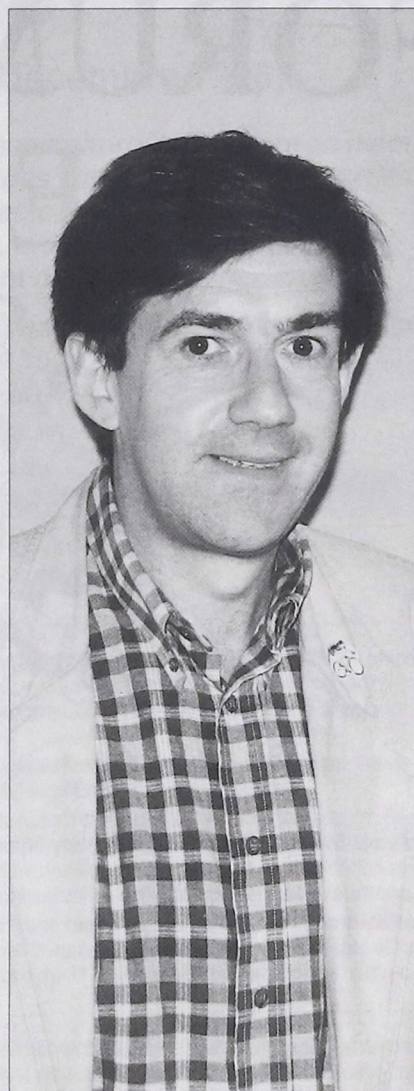
L'activité de l'entreprise est le dépannage et l'entretien d'appareils de production d'eau chaude, de chauffage individuel et collectif

La section syndicale a été créée en 1993 sur Le Havre et Rouen. Ce sont les problèmes de conditions du travail et de salaires qui ont été les premiers pris en charge par la section syndicale. Un conflit sur les salaires en 1995 a permis à la jeune CFDT de se faire connaître et reconnaître.

L'entreprise s'étend sur toute la France avec des élections au niveau national. Cela implique un fonctionnement intégrant les distances. Un délégué peut être appelé à accompagner un salarié lors d'un entretien à plusieurs centaines de kilomètres de son domicile.

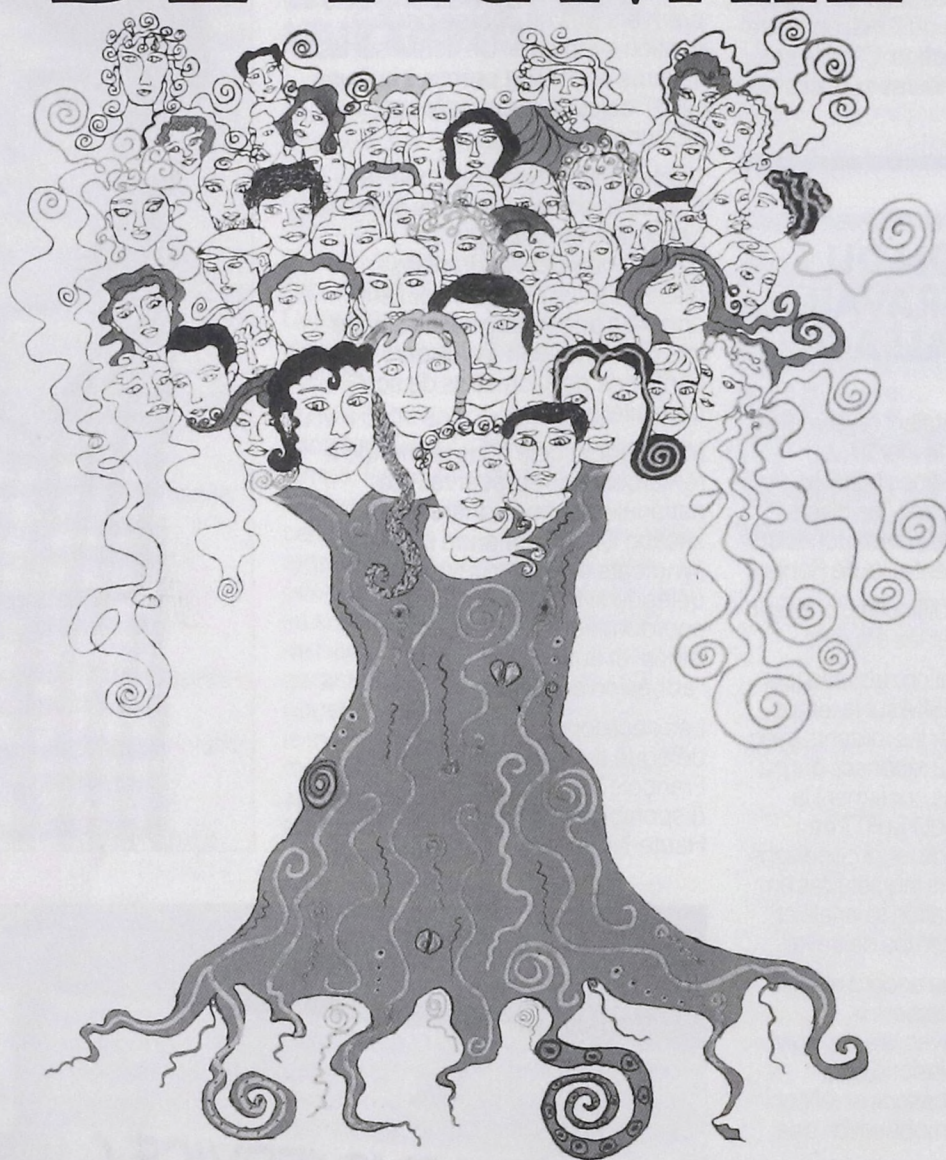
Mais surtout cela nous demande à renforcer une représentativité nationale par nos adhérents. La section CFDT demande donc aux syndicats de communiquer au délégué syndical central les coordonnées de leurs adhérents isolés, et aussi de proposer l'adhésion aux salariés.

Les coordonnées de Jean-Luc le délégué syndical central et de François le secrétaire du CE sont disponibles à la Fédération ou l'UMM Haute-Normandie. (02 32 08 35 66).



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

FORUM DU TEMPS DE TRAVAIL



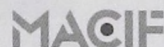
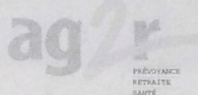
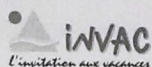
25, 26, 27 mars 1997

Grande Halle de la Villette Paris



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

à l'initiative de la



ACCORD UIMM TEMPS DE TRAVAIL DU 7 MAI 1996

(Arrêté d'extension du 12/12/96 - JO du 18 décembre 1996)

L'essentiel de l'accord du 7 mai va permettre aux entreprises de la métallurgie de mettre en place une annualisation, avec des contraintes qui peuvent être très lourdes, sans réelles contreparties en temps de travail. La négociation d'entreprise peut facilement être contournée.

Mettre en évidence les contraintes, l'absence de contreparties, mobiliser les salariés pour s'opposer à l'application unilatérale de l'accord du 7 mai sont des enjeux importants.

Ce tableau a pour objet de détailler les principales dispositions de l'accord, de mettre en évidence les principaux problèmes à travers l'analyse de l'UIMM, et de donner des orientations pour les équipes confrontées à sa mise en œuvre.

Art.	Le texte	La lecture de l'UIMM	Eléments d'analyse et arguments CFDT
1	Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail		
1.1	Formalités de mise en œuvre L'introduction de l'annualisation doit être négociée avec les délégués syndicaux selon l'article 24 de l'accord 82 en vue d'aboutir à un accord collectif. Si la négociation n'aboutit pas l'accord national pourra être mis en œuvre dans l'entreprise après consultation du CE. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou délégués du personnel l'accord pourra s'appliquer après information des salariés.	Après avoir recherché un accord avec les délégués syndicaux, s'il en existe, les entreprises qui n'auront pas d'accord à leur niveau pourront décompter le temps de travail sur l'année selon le régime de l'accord de branche pour tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.	L'accord donne à l'entreprise les moyens de mettre en place l'annualisation, unilatéralement en réduisant la négociation d'entreprise, la consultation du CE ou DP à une simple formalité. Plusieurs arguments juridiques permettent cependant d'encadrer ce dispositif (voir Doc. Pratique syndicale). Cette procédure est identique tout au long de l'accord. Elle délègue à l'employeur un droit, une décision unilatérale après information des salariés et de ce fait la négociation sur les relations contractuelles est vidée de sens et de contenu . Elle fait échec à une réelle expérimentation d'une mise en œuvre négociée dans les PME, contrairement à l'esprit et au texte de l'accord du 31 octobre 95 sur les relations contractuelles.
1.3	Programmation indicative des variations d'horaire La consultation a lieu 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculée l'horaire.	Pas de référence à cette question.	Les délais extrêmement courts ne permettent pas d'analyser les propositions, de vérifier leur bien fondé, d'en débattre avec les salariés et de faire d'éventuelles contrepropositions. <i>L'information aux salariés doit être privilégiée et donc avoir un délai suffisant. D'où notre proposition lors de la négociation: 3 semaines minimum entre la consultation et le début de la période.</i>
1.4	Délai de prévenance des changements d'horaire A défaut d'accord dans l'entreprise le délai de prévenance des changements d'horaire non prévus par la programmation est de 3 jours.	Pas de référence à cette question.	Le délai de prévenance court est un facteur aggravant les contraintes. Un délai de trois jours ne permet pas au salarié d'organiser sa vie sociale et familiale. <i>Nous avons proposé 7 jours si la modification n'entraîne pas de changement des jours travaillés, 15 jours si la modification entraîne un changement. Tout délai plus court devrait être exceptionnel, clairement justifié et donner lieu à contreparties.</i>
1.5	Limites maximales et répartition des horaires La durée journalière ne peut excéder 10 heures. La durée hebdomadaire ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines. La durée journalière peut être portée à 12 heures pour le personnel de montage des chantiers, le personnel de services de maintenance et d'après-vente. Le nombre de jours travaillés sur une semaine peut être porté à 6 jours.	Dans le cadre de ce régime, l'horaire de travail pourra varier de 0 heure à 46 heures par semaine pour s'adapter aux variations de la charge de travail. Il ne pourra excéder 10 heures par jour. Toutefois, pour le personnel de montage des chantiers ainsi que le personnel des services de maintenance et d'après-vente, il pourra, à titre exceptionnel atteindre 12 heures. Sur une période de 12 semaines consécutives il ne pourra, en moyenne, dépasser 44 heures	Les 46 heures prévues par l'accord sont en fait les dispositions de 82 (cf. article 6). Le passage à 12 heures maxi pour certaines catégories de personnel modifie l'accord de 1982. Il n'est pas accompagné de contrepartie en RTT contrairement à ce que prévoit l'article 4 du 31 octobre 1995. Enfin il peut avoir des conséquences graves sur le plan de la sécurité. Le repos hebdomadaire est de 24 heures selon la législation française . Elle évoluera du fait de la Directive Européenne , qui fixe à 35 heures minimum le repos hebdomadaire et qui doit au moins s'appliquer.

1.6	<p>Réduction d'horaire et détermination de l'horaire annuel.</p> <p>Les salariés auxquels sera appliqué ce système de décompte de l'horaire auront dès le début une journée de réduction à laquelle s'ajouteront des réductions d'horaires supplémentaires : de 1 à 5 jours de repos supplémentaires en fonction du nombre de semaines au cours desquelles l'horaire aura varié.</p> <p>Un salarié qui effectuera une annualisation complète se verra attribuer 6 jours de repos dans l'année.</p>	<p>En contrepartie, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire dont l'importance variera en fonction du nombre de semaines au cours desquelles l'horaire sera effectivement modifié par rapport à l'horaire habituel de 39 h, voire 38 h 30 ou moins. Cette réduction peut aller jusqu'à six jours.</p>	<p>La sixième semaine de congés payés mise en avant par FO est un mensonge. Les 6 jours ne sont attribués qu'aux salariés effectuant une annualisation complète et c'est loin de représenter les gains réalisés par l'entreprise. Elle ne paye plus les majorations d'heures supplémentaires et les repos compensateurs disparaissent. Les gains pour l'entreprise (diminution des stocks, gains de productivité, suppression de recours à l'intérim...) peuvent être très importants (voir encadré).</p> <p>Les jours de congés (1 à 6) ne sont pas attribués au personnel d'encadrement non soumis à un horaire !</p>
1.7	<p>Compensation des réductions d'horaire</p> <p>Il y a maintien intégral du salaire de base égal à 39 h ou 38 h 30.</p>	<p>- une annualisation du temps de travail et, en contrepartie de celle-ci, une réduction du temps de travail sans perte de salaire, proportionnée à l'effort de disponibilité supplémentaire demandé. Ainsi la réduction - de un à six jours - est calculée en fonction du nombre de semaines dont l'horaire aura été modulé afin de faire face aux variations de la charge de travail.</p>	<p>L'accord de 82 instituait des étapes de réduction en fonction de l'horaire collectif de départ. Les étapes n'ont pas été prolongées. Il y a donc des entreprises au-dessus de 39 h et de 38 h 30. Par l'application stricte de l'article 1.7, dans le cas d'une annualisation, les salariés dont l'horaire est supérieur à 39 h n'ont aucune garantie de compensation pour les heures au-dessus de l'horaire légal.</p>
1.9	<p>Heures excédentaires sur la période de décompte</p> <p>A la fin de la période de l'annualisation le décompte des horaires est effectué. S'il y a dépassement, le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacés en totalité ou en partie par un repos compensateur.</p>	<p>- une incitation forte à convertir le paiement des heures supplémentaires en repos, disposition mécaniquement favorable à l'emploi.</p>	<p>L'accord du 31 octobre 95 n'est pas respecté car l'article 1.9 dit « peuvent être remplacés en totalité ou en partie », l'accord de branche donne donc la possibilité aux entreprises de payer une partie de ces heures.</p> <p><i>Notre seule revendication dans ce domaine a été le respect des termes de l'accord du 31 octobre, à savoir la récupération totale en temps majoré des heures excédentaires.</i></p> <p><i>A la fin de l'article 1 nous avons demandé de rajouter un article stipulant: « un jour férié tombant dans une semaine non travaillée (période à 0 h) doit être décompté comme jour travaillé ».</i></p>
2.	<p>Remplacement du paiement des heures supplémentaires décomptées à la semaine par un repos compensateur</p> <p>L'article 2 traite des heures supplémentaires décomptées à la semaine et hors annualisation. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont payées entre 0 h et 94 h.</p> <p>Entre 94 h et 130 h, le salarié s'il le souhaite peut demander la récupération et là la récupération s'impose à l'employeur. Au-delà de 130 heures, la récupération sous forme de repos des heures supplémentaires et de tout ou partie des majorations est obligatoire.</p>	<p>1) <i>en dessous de 94 heures</i>, ces heures sont, en principe payées. Toutefois un accord collectif ou individuel peut, selon les cas, prévoir le remplacement du paiement par un repos ;</p> <p>2) <i>entre 94 et 130 heures</i>, ces heures sont en principe compensées par des repos qui s'imposent à l'employeur, si le salarié concerné le demande</p> <p>3) <i>au-delà de 130 heures</i>, le régime du repos est obligatoirement appliqué.</p>	<p>Il est indéniable que l'accord de branche ne respecte pas les termes de l'accord interprofessionnel sur la nature des heures supplémentaires car il ne traite pas de la situation des entreprises utilisant de manière structurelle et systématique les heures supplémentaires.</p> <p>L'accord interprofessionnel du 31 octobre détermine la nature des heures supplémentaires. Il est très précis dans ce domaine « l'utilisation des heures supplémentaires a pour unique objet de faire face aux surcroûts ponctuels d'activité lorsqu'ils sont imprévisibles. S'appuyant sur cette donnée nous voulions aborder la situation des entreprises ayant un horaire collectif affiché au-delà de 39 h et qui de ce fait utilisent les heures supplémentaires structurellement et non ponctuellement. En conséquence nous proposons de reprendre et de prolonger les étapes de réduction du temps de travail prévues par l'accord de 82, et donc d'aboutir progressivement aux 32 heures conventionnelles.</p> <p>Sur les heures supplémentaires notre position a été la récupération en temps majoré de toutes les heures supplémentaires.</p> <p>Outre les problèmes de mise en œuvre et d'application dans les entreprises traitées au début de cette note, les dispositions de cet accord incitent au recours aux heures supplémentaires. Faire apparaître la référence au contingent légal de 130 heures constitue un recul par rapport à l'accord de 82 instituant un contingent conventionnel à 94 heures.</p>
3	<p>Remplacement des compensations financières pour inconvénients d'horaires par un repos compensateur.</p> <p>Les entreprises pourront décider par accord collectif le remplacement total ou partiel de ces dispositions par des temps de repos équivalents.</p>	<p>Pas de référence à cette question.</p>	<p>Les primes existantes liées aux horaires décalés ne sont pas, contrairement à l'accord du 31 octobre, transformées en repos compensateur.</p>

Enquête fédérale

NÉGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES 1997

En 1995 et 1996 la fédération a réalisé une enquête sur les négociations salariales annuelles dans les entreprises afin de repérer les évolutions, les tendances et de mieux armer les négociateurs.

En 1997, la fédération renouvelle cette enquête. Charge aux secrétaires d'UMM, de syndicats et aux délégués syndicaux centraux de diffuser cette enquête et de faire remonter les questionnaires à la fédération avant le 30 juin 1997.

Les résultats généraux seront publiés dans un BM à la rentrée de 1997.

Des résultats plus complets seront adressés à tous ceux ayant répondu.

Vos réponses doivent être très complètes et très précises.

D'avance merci.

PORTÉE DE L'ACCORD

1 Nom de l'entreprise : _____

éventuellement nom du Groupe : _____

2 L'accord s'applique à : (remplir la ligne correspondant à votre situation)

une entreprise avec un seul établissement :

☐☐

numéro du département

une entreprise avec plusieurs établissements :

☐☐

nombre d'établissements

un établissement d'une entreprise :

☐☐

numéro du département

3 Effectif de l'entreprise ou de l'établissement auquel l'accord s'applique

Effectif total : _____

Ouvriers : _____

Employés : _____

Techniciens : _____

Agents de Maîtrise : _____

Ingénieurs et Cadres : _____

4 Convention collective appliquée (cocher une case)

Métallurgie

☐

nom du territoire de la CCT : _____

Services de l'Automobile

☐

RMATP

☐

BJOC

☐

Jeux-Jouets

☐

Froid

☐

Ferrailles

☐

Statut mineur

☐

Autres statuts

☐

préciser lequel : _____

5 Signataire de l'accord (cocher les cases correspondantes)

CFDT ☐

CGT ☐

CGC ☐

CFTC ☐

FO ☐

Autres ☐

Commentaires éventuels (notamment sur la position CFDT) : _____

ÉLÉMENTS D'INFORMATION COMPLÉMENTAIRE CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION

6 Existe-t-il un accord de participation ? non ☐ oui ☐ date : _____

7 Existe-t-il un accord d'intéressement ? non ☐ oui ☐ date : _____

8 Existe-t-il un accord de Plan Epargne Entreprise ? non ☐ oui ☐ date : _____

9 La prime d'ancienneté est-elle (cocher une case)

convention collective ☐

préciser le mode de calcul
ou le mettre

d'entreprise ☐

en annexe : _____

10 Existe-t-il dans l'entreprise ou l'établissement une grille de salaires qui détermine par coefficient le montant réel ou une fourchette des salaires de base ?

oui ☐ non ☐

Si oui, joindre cette grille à votre réponse

11 Y a-t-il dans l'entreprise ou l'établissement un treizième mois ou équivalent ?

oui ☐ non ☐

12 Y a-t-il dans l'entreprise ou l'établissement des primes régulières (vacances, rentrée... ?)

oui ☐ non ☐

IMPACT DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

13 L'employeur vous a-t-il informé de revalorisations de rémunération du fait de l'augmentation des minis conventionnels (1) ? oui ☐ non ☐

Si oui, pour combien de salariés ? _____

14 Avez-vous eu connaissance par d'autres sources que l'employeur de telles revalorisations ?

oui ☐ non ☐

Si oui, pour combien de salariés ? _____

(1) Accord National du 17 janvier 1991 : « L'employeur informera le C.E. ou, à défaut, les DP du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux Délégués Syndicaux des Organisations Syndicales signataires ».

- 15** Les délégués CFDT sont-ils intervenus pour le respect de minima conventionnels sur des cas précis ? oui ☐ non ☐
Si oui, pour combien de salariés ? _____

- 16** Pensez-vous que les minima conventionnels influent dans votre entreprise ?
(cocher la case si oui)
sur le salaire à l'embauche ☐ sur les salaires réels ☐

CONTENU DE L'ACCORD (ou des dispositions appliquées en cas de constat de désaccord)

- 17** Augmentation Générale en % : _____
(indiquer un pourcentage cumulé sur l'année)

Colonne à utiliser si les mesures sont différentes selon les catégories :
porter alors les chiffres sur chaque tableau

	Tous	Niv 1	Niv II	Niv III	Niv IV	Niv V
Ouvriers						
ETAM						
I. et C.						

- 18** Planchers ou talons d'AG : _____
(indiquer un montant en francs cumulé sur l'année)

Colonne à utiliser si les mesures sont différentes selon les catégories :
porter alors les chiffres sur chaque tableau

	Tous	Niv 1	Niv II	Niv III	Niv IV	Niv V
Ouvriers						
ETAM						
I. et C.						

- 19** Plafond d'AG : _____
(indiquer un montant en francs cumulé sur l'année)

Colonne à utiliser si les mesures sont différentes selon les catégories :
porter alors les chiffres sur chaque tableau

	Tous	Niv 1	Niv II	Niv III	Niv IV	Niv V
Ouvriers						
ETAM						
I. et C.						

- 20** Augmentation uniforme : _____
(indiquer un montant en francs cumulé sur l'année)

Colonne à utiliser si les mesures sont différentes selon les catégories :
porter alors les chiffres sur chaque tableau

	Tous	Niv 1	Niv II	Niv III	Niv IV	Niv V
Ouvriers						
ETAM						
I. et C.						

- 21** Augmentation individuelle : _____
(indiquer le pourcentage cumulé sur l'année de la masse salariale consacré à des augmentations individuelles)

Colonne à utiliser si les mesures sont différentes selon les catégories :
porter alors les chiffres sur chaque tableau

	Tous	Niv 1	Niv II	Niv III	Niv IV	Niv V
Ouvriers						
ETAM						
I. et C.						

22 Prime (s) collective (s) accordée (s) pour cette année sous conditions de résultats
(hors primes régulières accordée (s) chaque année) : oui ☐ montant : _____
non ☐

23 Prime (s) collective (s) non liée (s) aux résultats, accordée (s) cette année :
oui ☐ montant : _____
non ☐

24 Existe-t-il d'autres éléments aléatoires et/ou réversibles de rémunération (hors intéressement) :
oui ☐ non ☐

Si oui, **joindre tout document se rapportant à ces éléments** (accord, notes de la Direction).

25 D'autres sujets que les rémunérations ont-ils été abordés au cours de la négociation ?
oui ☐ non ☐

Si oui, préciser lesquels et si un accord a pu être conclu : _____

INFORMATIONS REMISES PAR L'EMPLOYEUR EN VUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE ⁽²⁾

26 Disposez-vous d'une information sur les montants des salaires réels en fonction du coefficient
dans la grille de classifications ?
oui ☐ non ☐

Si oui, **joindre cette information à votre réponse.**

27 Disposez-vous d'un rapport sur l'égalité professionnelle hommes/femmes ?
oui ☐ non ☐

Des corrections ont-elles été nécessaires pour le respect de cette égalité ?

oui ☐ non ☐

Si un plan d'égalité professionnelle est mis en œuvre, le joindre à votre réponse.

²⁾ articles L. 132.12. et L. 132.28. du Code du Travail

4	Travail à temps partiel Les articles 4.1 à 4.9 sont dans la plupart des cas une reprise des textes légaux. Ils incitent les entreprises à ne pas provoquer de discriminations envers les salariés à temps partiel. La possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire, et de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur un salaire temps plein, et sur une période maximale de 5 ans doit selon l'accord d'être privilégiée.	Il apporte des garanties supplémentaires au personnel concerné par rapport à celles prévues par la loi, tout en incitant les entreprises à améliorer les droits des salariés à temps partiel dans le domaine de la rémunération, la retraite, le licenciement, et en prévoyant la possibilité d'une indemnité dans le cas d'un passage du temps plein au temps partiel à la demande de l'employeur . - une reconnaissance du travail à temps partiel, et une série d'encouragements pour que cette forme d'activité corresponde à un temps choisi .	Si en général les textes légaux sont bien repris dans l'accord, il faut toutefois souligner que le volume des heures complémentaires demandé au salarié en temps partiel ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat (la loi dit 10 %). Dans l'article 4.9 « Rémunération », il est à noter que c'est seulement pour les transformations d'un contrat de travail à temps plein en temps partiel et à la demande de l'employeur, que les entreprises pourront prévoir une incitation financière. Par ailleurs, la durée journalière minimum de 3 heures peut être diminuée avec « l'accord du salarié ». Il s'agit de pratiques de gré à gré contraires à la volonté exprimée dans les accords du 31 octobre 95 s'agissant des garanties négociées. <i>Dès le début de la négociation nous avons proposé d'aborder toutes les formes de réduction du temps de travail. Nous avons plaidé pour l'obtention de garanties collectives (statut-emploi-salaire) en face de toute forme de réduction du temps de travail. Au regard du texte de l'accord nous en sommes loin.</i>
5	Compte Epargne Temps	Attention : Tout l'article 5 est exclu de l'extension par le Ministère. Selon lui, cet article est non conforme aux dispositions légales en vigueur. Il n'est donc pas applicable dans les entreprises ou établissements compris dans le champ d'application du présent accord.	

RAPPEL DES RÈGLES SUR LES PAIEMENTS DES MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ATTRIBUTION DES REPOS COMPENSATEURS

En application du code du travail et de l'accord UIMM de 1982 :

- a) Au-delà de 42 heures hebdomadaires et dans la limite de 94 heures supplémentaires cumulées sur l'année : **repos compensateur de 50 % pour les heures effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires.**
- b) Au-delà de 94 heures supplémentaires cumulées et dans la limite de 130 heures supplémentaires : **repos compensateur de 50 % pour les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires.**
- c) au-delà de 130 heures supplémentaires cumulées : **repos compensateur de 100 % pour les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires.**

N.B. : les Repos Compensateurs ne se cumulent pas... ils s'appliquent donc successivement selon les critères définis).

- d) **Majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà de 39 heures.**

En appliquant ces garanties sur plusieurs cas possibles d'une utilisation de l'annualisation avec modulation 0-46 h, nous obtenons les équivalences globales en heures de travail et en jours.

N.B. : 45 semaines travaillées/an en moyenne de 38,50 heures, soit 7,7 heures/jour.

Hypothèse 1 : 18 semaines effectuées à 46 heures et 27 semaines effectuées à un horaire égal ou inférieur à 39 heures.

a) 14 semaines - (RC / 42 h)	$14 \times 4 \times 0,5 = 28 \text{ h}$	} = 73,5 heures ou 9,5 jours
b) 4 semaines - (RC / 94 h)	$4 \times 7 \times 0,5 = 14 \text{ h}$	
c) maj. H.S.	$18 \times 1,75 = 31,5 \text{ h}$	

Hypothèse 2 : 22 semaines effectuées à 46 heures et 23 semaines effectuées à un horaire égal ou inférieur à 39 heures.

a) 14 semaines - (RC / 42 h)	$14 \times 4 \times 0,5 = 28 \text{ h}$	} = 105 heures ou 13,6 jours
b) 5 semaines - (RC / 94 h)	$5 \times 7 \times 0,5 = 17,5 \text{ h}$	
c) 3 semaines - (RC / 130 h)	$3 \times 7 = 21 \text{ h}$	
d) maj. H.S.	$22 \times 1,75 = 38,5 \text{ h}$	

Hypothèse 3 : 36 semaines effectuées à 46 heures et 9 semaines effectuées à un horaire égal ou inférieur à 39 heures.

a) 14 semaines - (RC / 42 h)	$14 \times 4 \times 0,5 = 28 \text{ h}$	} = 227,5 heures ou 29,5 jours
b) 5 semaines - (RC / 94 h)	$5 \times 7 \times 0,5 = 17,5 \text{ h}$	
c) 17 semaines - (RC / 130 h)	$17 \times 7 = 119 \text{ h}$	
d) maj. H.S.	$38 \times 1,75 = 63 \text{ h}$	

PRATIQUE SYNDICALE ET MOBILISATION DES SALARIÉS

Avec les salariés

Développer une démarche d'information, de débat et de consultation. Mettre en évidence :

- les contraintes du projet de l'entreprise,
- les gains réalisés ou potentiels,
- ce que l'entreprise propose en réduction du temps de travail face à l'économie réalisée sur les repos compensateurs et majorations pour les heures supplémentaires (voir annexe),
- proposer un contre-projet d'organisation du temps de travail qui limite et encadre les contraintes (amplitude des variations, durée journalière et hebdomadaire maxi, nombre de semaines et fréquence à horaires maxi, délais normaux de prévenance, délai en cas de circonstances exceptionnelles, contreparties en réduction du temps de travail, modalités de ces RTT...),
- proposer des actions concrètes appropriées (de la réunion des salariés à l'action de grève, en passant par la pétition...) pour s'opposer à l'application du 7 mai tel qu'il est.

Vis-à-vis de la direction de l'entreprise

Nous devons exiger que soient garantis les droits prévus en matière de négociation et exploiter l'ensemble des prérogatives reconnues aux institutions représentatives (CE, CCE, DP...)

• En matière de négociation

L'article 1 de l'accord organise la faculté pour l'employeur de décider unilatéralement de la mise en œuvre d'un accord de branche dans l'entreprise, en dépit de la présence syndicale à ce niveau. Il comporte le risque important de faire de l'obligation de négocier avec les D.S. une simple formalité.

Or, on doit soutenir que l'article L 132-27 impose que l'obligation soit réelle et non pas formelle. C'est ce qu'il ressort de la

circulaire DRT du 25 octobre 1983, relative à la nouvelle législation de la négociation collective. Selon elle, cela « implique que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations syndicales devront être discutées de façon approfondie ». Des propositions et des contre-propositions doivent être formulées, analysées et discutées. Enfin, en cas d'échec des négociations, il est indispensable d'établir un procès verbal de désaccord.

En outre, le non-respect de l'obligation de négocier est sanctionné par l'article L 153-2 du code du travail.

Pour évaluer et appréhender les conditions dans lesquelles l'article 1 de l'accord du 7 mai sera effectivement mis en œuvre dans les entreprises il est indispensable que les équipes CFDT informent la fédération des négociations qu'elles conduisent.

• En matière de prérogatives des institutions représentatives

Les institutions peuvent nous permettre de :

- vérifier les raisons invoquées pour le recours à l'annualisation (variations d'activité des années précédentes, moyens utilisés pour y faire face, prévisions d'activité...). Au besoin, décider de missions d'experts.

- Exiger un bilan précis des heures travaillées, de leur programmation, de la réalité des heures effectuées en intégrant les heures supplémentaires, les recours à l'intérim, à la sous-traitance...

- Avoir un regard critique sur ce que projette l'entreprise. Qu'est-ce qui est justifié ? Qu'est-ce qui ne l'est pas ? Quelles sont les autres possibilités ?

- Etre exigeant sur les conditions de la consultation des CE ou des DP : documents d'information, délais de consultation, notamment en matière de modifications d'horaires, etc.

• Inspection du travail

Rencontrer l'inspecteur du travail pour échanger sur le contenu de l'accord et sur les modalités d'application dans l'entreprise. Utiliser les possibilités d'intervention de l'inspecteur du travail pour faire respecter les procédures de négociation et l'application de l'accord ainsi que les droits des salariés.

• La CPTE

Demander à la CPTE l'application de l'article 2 de l'accord du 2 juin 1987 pour qu'un bilan soit effectué sur « l'impact des aménagements du temps de travail sur l'emploi ». Il peut être demandé la présence de la Direction Départementale du Travail. De même la CPNE devra être saisie.

A LIRE

INVESTIR DANS LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans cet ouvrage le cabinet PENNEC publie les conclusions d'un travail d'enquête de neuf mois auprès de six PME dont une entreprise de mécanique.

Commanditée par la Confédération CFDT cette étude-action est une plongée en profondeur dans les arcanes de la réduction du temps de travail.

Elle a pour ambition de contribuer au débat sur cet enjeu de société et d'apporter aux partenaires sociaux, réflexions, outils et méthodes pour réussir un processus négocié de RTT.

A commander au prix de 150 F à : PENNEC - 40, rue de Lettonie - 35200 Rennes.

LES INTERVENTIONS DE LA FGMM AU CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL

DES 21-22-23 JANVIER 1997

1

A propos du rapport : « une période bénéfique, un essai à transformer »

Même si la lecture qui est faite de la période novembre-décembre 95 paraît bien optimiste au regard des traces qu'elle a laissées dans l'organisation, la FGMM est d'accord avec l'économie générale du rapport en débat. Mon intervention portera donc sur quelques points qu'il nous semble nécessaire de préciser ou sur lesquels il nous est apparu important d'apporter des compléments ou des éléments d'analyses résultant de notre réalité fédérale ou encore sur quelques appréciations. Elle portera également sur l'obligation qui nous est faite, au-delà de la diffusion de ce rapport dans l'hebdo, de faire en sorte qu'il puisse constituer un socle commun pour mettre l'organisation en situation de relever les défis de la période qui s'ouvre, avec ce que ça nécessite de moyens, de débats et de confrontations.

Je voudrais tout d'abord revenir sur la partie concernant le rôle et les missions du syndicalisme et sur les éléments à intégrer dans notre stratégie vis-à-vis de la CGT. OK pour la définition qui est donnée du rôle du syndicalisme par l'articulation de ses différentes fonctions : protestation, dénonciation, proposition, négociation, confrontation, résultats. C'est le rôle traditionnel du syndicalisme et c'est la réalité dans la plupart des autres pays qui, pour aller vite, ont leur CGT, soit intégrée à l'organisation, soit à l'intérieur d'un mouvement syndical réformiste comme en Italie ou en Espagne. La volonté d'appropriation de la protestation et de la dénonciation de la CGT pose problème d'autant que dans la période, c'est en partie ce qui contribue à ce qu'elle se refasse une santé. Cela doit nous rendre particulièrement vigilants sur notre façon d'exercer en permanence notre fonction de protestation et de dénonciation. Dans ce domaine également et sous peine des mêmes déconvenues qu'avec les convergences, il faut tenir compte des réalités.

Sur un autre terrain, notre analyse du patronat doit aussi prendre en compte la réalité


des organisations patronales qui n'est pas seulement le fait d'une insuffisance de volontarisme ou d'un simple désintérêt des grands groupes. C'est au contraire le résultat d'une idéologie libérale qui rejette toute régulation et qui vise même à ouvrir de nouveaux espaces au marché dans des domaines couverts jusque là par le contractuel. Il y a par ailleurs des logiques d'intérêts qui conduisent par exemple à ce que souvent les « vitrines sociales » résultent de la position de domination de certaines entreprises vis-à-vis des entreprises sous-traitantes pourtant affiliées aux mêmes organisations patronales. Nous ne pouvons pas passer outre ce type de réa-

qui, pour reprendre leurs expressions, ressentent la nécessité d'« inscrire leur action dans le cadre d'un projet plus large » ou qui expriment l'importance de « donner du sens à l'action de la CFDT. » Les points de repères dégagés dans ce chapitre constituent une première réponse à ces préoccupations. Pour l'avenir, deux directions sont à privilégier. La première qui consiste à mettre du contenu à ce qui reste encore bien théorique. Ainsi lorsqu'on dit que le syndicalisme de transformation sociale c'est aussi une capacité permanente à lire le réel, à en donner des grilles de décryptage et d'interprétation et qu'on veut l'appliquer à la mondialisation et à la com-

SYNDICALISME

DOSSIER

RAPPORT AU CN DE JANVIER 1997



Une période bénéfique, un essai à transformer

Nous publions le rapport adopté par le Bureau national pour être présenté au Conseil national de janvier. L'année exceptionnelle que nous venons de vivre suffit à justifier l'envoi d'un tel document à tous les lecteurs de *Syndicalisme Hebdo*.

depuis le congrès de Montpellier, la CFDT a été en première ligne. Sur l'emploi, à travers la durée du travail, les jeunes ou la manière d'utiliser les financements de l'Unedic, ou sur la réforme de la maladie. Depuis novembre...

aiguillons de ces réformes...

lités, qui conditionnent l'existence même du contractuel et nous conduisant entre autres à reposer des questions comme celle du contour des branches, des lieux de négociations, de leur articulation entre eux. Une partie importante du rapport est consacrée au syndicalisme de transformation sociale. Cette question rejoint une préoccupation fréquente de nos militants

préhension des mécanismes de la société, on a bien du mal à avancer. Ce n'est d'ailleurs sans doute pas un hasard si parmi les sujets de débats à approfondir, on retrouve la plupart des thèmes mis en évidence dans cette partie consacrée au syndicalisme de transformation sociale. La deuxième direction, c'est plutôt un réflexe qu'il nous faut retrouver qui consiste à ce

que chaque fois que l'organisation pose un acte à quelque niveau que ce soit, on soit en capacité de dire en quoi il va dans le sens de nos choix fondamentaux, des transformations sociétales que l'on souhaite. Combien de faux débats (voire de faux procès) pourraient être évités par cette simple pratique. J'en viens maintenant à la nécessité de faire en sorte que ce rapport devienne un socle commun pour affronter la période qui s'ouvre. La diffusion dans l'hebdo qui devra également retraduire la teneur de ce débat du CNC n'y suffira pas. A la sortie des rencontres de l'ensemble des syndicats de la Fédération dont nous venons de faire l'analyse, les mots et surtout les attentes qui reviennent le plus souvent c'est : débats, confrontations, rencontres. Des attentes qui s'adressent indistinctement à toutes les structures de l'organisation (fédérales, régionales, confédérales). Il nous faut mettre en place des moyens exceptionnels pour répondre à ces attentes. Le Bureau National doit se saisir de l'opportunité de ce rapport pour prendre toute sa place dans cette confrontation.

2

Action revendicative

Lors du CNC à cette tribune nous avons dit que les salariés du privé vivaient comme une profonde injustice le traitement du financement des retraites du privé, et les militants dans les syndicats de la fédération avaient le sentiment que l'ensemble de l'organisation était plus attaché au règlement des retraites des salariés public et donc de la survie des régimes spéciaux que des retraites des salariés du privé.

C'est pourquoi sur cette question aussi sensible, dans l'opinion publique et en interne, notre absence à la conférence de presse et des autres confédérations sur les fonds de pension est dommageable et elle nous est préjudiciable. Quelles que soient les raisons ayant abouti à cette situation, notre position sur les fonds de pension apparaît aujourd'hui ambiguë, confuse et mal comprise.

Nous sommes encore au stade d'un projet de loi mais il semble que les deux points fondamentaux de notre position : non remise en cause des régimes de retraite par répartition et cotisations sociales pour les sommes mises dans le fonds, ont peu de chance d'être prises en compte dans le projet final. Dans ce cas ne doit-on pas d'ores et déjà définir une orientation et une démarche très précises et argumentées pour les administrateurs CFDT dans les différentes caisses et pour les équipes

syndicales CFDT confrontées dans les entreprises voire dans les professions à la mise en place de ce type de fonds de pension ?

Comme il a été dit : avant de mettre en place un troisième étage, il faut consolider les autres, et en particulier le premier. La réforme de 93 va avoir un impact considérable sur le montant des retraites et ceci dans un proche avenir. Elle va donc aggraver les inégalités chez les salariés du privé mais aussi vis à vis du public. Dans ce sens la seule position confédérale compréhensible par les salariés et de plus, cohérente avec notre politique sur la réduction du temps de travail est la revendication des 37 ans et demi et la définition de moyens pour faire aboutir les revendications adoptées à Montpellier : le retour aux dix meilleures années et l'indexation des comptes individuels sur l'évolution des salaires et non des prix.

Nous ne ferons pas l'économie d'une nécessaire mise à plat des différents régimes et nous devons aborder toutes les questions relatives au financement des retraites.

Mais pour l'heure dans le débat actuel notre première responsabilité n'est-elle pas de dénoncer fortement l'aggravation des inégalités avec les fonds de pension, d'afficher des revendications claires sur la retraite du régime général et de donner des perspectives pour le financement à plus long terme des retraites.

Notre action sur l'emploi et la réduction du temps de travail se conduit à plusieurs niveaux :

- dans les branches par la continuité de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 31 octobre
- dans les entreprises où plusieurs équipes tentent d'imposer la réduction du temps de travail dans le cadre d'un plan social en alternative aux seuls FNE
- dans les entreprises et les branches par l'application de l'ARPE, les PRP, la loi de Robien et nous engageons un travail plus spécifique sur les HS et les forfaits

La loi de Robien

Nous avons déposé dans 6 conventions collectives nationales un projet d'accord cadre pour une application de la loi de Robien. A ce jour nous sommes en négociation dans deux conventions collectives.

Au niveau de l'UIMM, même demande mais nous avons peu d'espoir.

Sur la vingtaine d'accords d'entreprise connus à ce jour des problèmes émergent tels que le calcul de l'effectif de référence, le statut de l'indemnité compensatrice, le point de départ de l'obligation du maintien de l'emploi. Et les engagements en termes d'emplois sont généralement flous.

Nous travaillons actuellement à la définition d'un cadre fédéral pour les négociations d'entreprise afin que ces accords constituent des points d'appui et favorisent un accord de branche dans la métallurgie.

Les équipes de négociation ont apprécié le dossier confédéral, il répond à un besoin. Des questions au rapporteur :

- la loi pourra-t-elle s'appliquer aux EPIC ? (*)
- les DDTE refusent aujourd'hui les accords signés par les mandatés dans les PME.

Quelle est la position confédérale sur cette question (rappel du contexte nous sommes en négociation dans quelques branches, c'est la mise en œuvre du deuxième accord du 31 octobre 1995).

Concernant **le forfait et les heures supplémentaires** : il y a dans nos secteurs une utilisation à outrance de la pratique du forfait chez les cadres et les techniciens mais aussi chez les autres catégories. Des excès de plus en plus dénoncés par les salariés eux-mêmes, des heures supplémentaires sont ainsi effectuées mais elles ne sont pas rémunérées.

Notre objectif est d'obtenir une maîtrise du temps réellement travaillé, de préciser, à l'intérieur du forfait, ce qui est rémunération d'une mission, d'une fonction et ce qui est rémunération d'un temps de travail au-delà de l'horaire conventionnel et d'obtenir la récupération en temps majoré de ces heures.

L'axe « **emploi des jeunes** » est pour nous un axe transversal et donc mis en œuvre par l'intermédiaire des différentes mesures ou dispositifs de réduction du temps de travail, d'insertion des jeunes et de formation. La journée du 10 avait surtout un objectif médiatique et à notre avis elle ne s'est pas assez inscrite dans notre objectif général et elle a été trop occultée par l'affaire des « stages diplômants », où il y a nécessité de clarifier notre position.

Enfin, en droite ligne de l'accord interprofessionnel de juillet 94 et de l'accord métallurgie d'octobre 95, nous concrétisons depuis septembre dernier la mise en œuvre du Capital Temps Formation :

- 727 demandes de salariés ont été examinées, 637 acceptées pour une durée moyenne de formation de 380 heures, 871 sont en cours.

Les salaires

Notre priorité sur l'emploi ne doit pas situer à part la question des salaires. Les négociations annuelles dans les entreprises sur

* EPIC : Etablissement Public Industriel et Commercial pour la FGMM cela l'IFREMER, le CEA, l'ONERA, le CNES, Charbonnage de France.

les réels, et les négociations des minima dans les conventions collectives se déroulent actuellement. Face à cette activité syndicale CFDT importante dans les semaines qui viennent, un message fort de l'organisation sur ce terrain est nécessaire.

En conclusion, il nous semble que l'action CFDT sur l'emploi et la réduction du temps de travail risque de s'atomiser et de s'éclater. Après le dernier CNC, différents contacts avec les autres confédérations ont eu lieu sans grand succès. Nous devons poursuivre la recherche des conditions d'une action plus collective. Dans ce sens l'action de la Confédération Européenne des Syndicats peut y contribuer et doit devenir un nouvel horizon pour la CFDT.

3

La nouvelle Charte financière et informatique

Pour la FGMM la perspective de la nouvelle charte est l'occasion de développer une démarche prenant en compte l'intérêt de toute la CFDT.

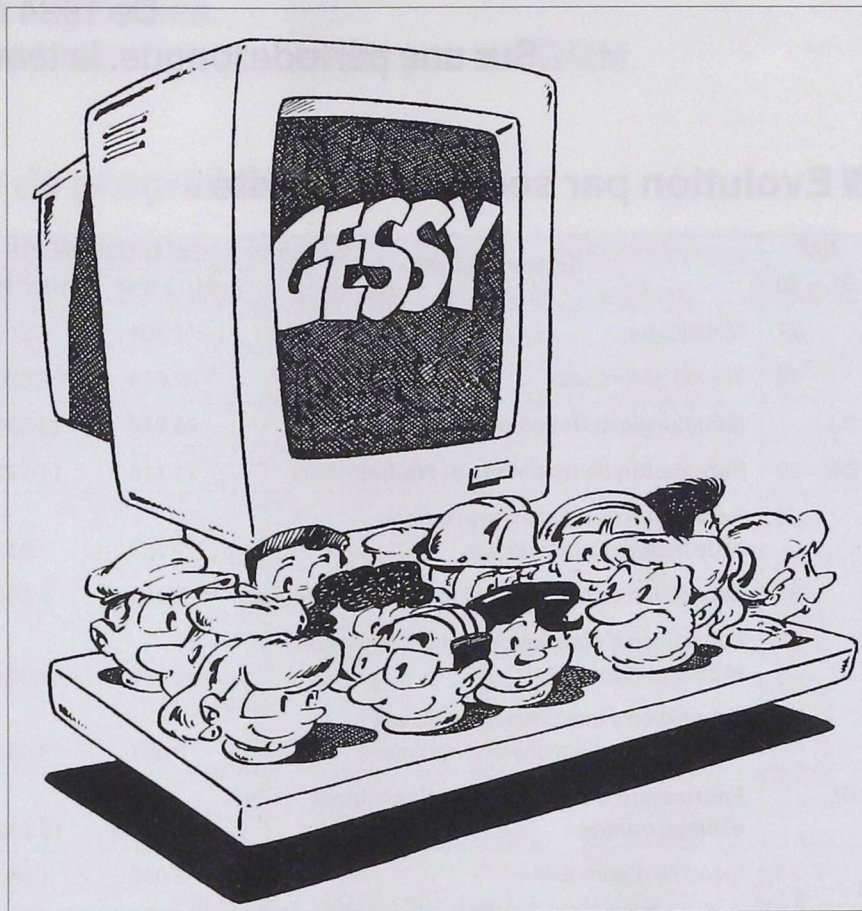
Pour mémoire au Congrès de Paris c'est à partir d'un amendement d'un syndicat de la Métallurgie que les conditions nécessaires au passage à la nouvelle charte ont été arrêtées. Dans ce sens le BN de juin 1997 en sera l'ultime étape.

Lors du Congrès de Montpellier nous nous sommes positionnés favorablement à la charte sans toutefois taire et sous-estimer certains risques et difficultés qu'il convient de dépasser. Risques sur lesquels nous allons revenir, mais nous souhaitons aussi indiquer ce qui nous paraît positif politiquement avec cette nouvelle charte.

- Une opportunité à saisir afin que progresse la dimension politique des syndicats.

Nous venons de tenir une session fédérale début janvier avec nos responsables d'Unions Mines Métaux qui fait apparaître clairement que dans un nombre importants de syndicats de la FGMM la mise en œuvre de la charte financière va percuter certaines pratiques de sections syndicales en mettant le syndicat au cœur du dispositif.

Pour la Fédération dans sa dimension informatique la charte constitue une opportunité à saisir. Elle nous permettra l'accès à des informations qui nous manquent aujourd'hui sur la connaissance des



adhérents. Le fichier national des adhérents devant permettre cela, au passage sera réglé le problème du fichier des adhérents cadres.

Nous attendons également de la nouvelle charte qu'elle nous permette de consolider et développer deux aspects spécifiques de notre politique à savoir : - l'adhésion CFDT et l'adhésion à une mutuelle SOMLOR - l'adhésion des retraités dans une section de syndicat.

Au chapitre des risques.

Pour la Fédération le passage de la charte en parts fixes à celle en %, auquel il convient de mesurer l'impact de la suppression du Fonds de Péréquation pour les syndicats, cela représente une moindre rentrée sur les cotisations dans nos budgets qui, nous espérons, restera dans la fourchette des 3 %.

En effet, les syndicats retiendront à la source le montant du minimum garanti, cette somme n'irriguera plus les structures auxquelles ils appartiennent dont la fédération. Pour notre part, aujourd'hui, la somme reversée par le fonds de péréquation à nos syndicats est de l'ordre de 1 300 000 F.

Bien sûr il faut diminuer ce manque à recevoir des sommes que nous percevons

dans le cadre du pot entre fédérations, ainsi que des montants de contributions actuelles du fonds, à charge pour la fédération, qui n'existeront plus.

Mais de tout cela nous en aurons la mesure mi-1999 une fois le millésime 1998 clôturé et réglé définitivement.

Pour toute la CFDT et y compris pour les syndicats par contre-coup et à long terme. La non revalorisation annuelle des cotisations auprès des adhérents entraînerait un appauvrissement de la CFDT et limiterait ses moyens d'actions.

Cette nouvelle charte implique que nous engagions, dès à présent, un effort de formation et sensibilisation pas seulement de nos trésoriers de syndicats et de structures, mais de tous les militants voire des adhérents.

C'est dans ce but que nous avons décidé, suite à la session évoquée précédemment, de tenir des réunions, sessions décentralisées, sur l'ensemble des sujets qui ne sont pas encore réglés pour beaucoup de syndicats et qui pèseront lourd demain dans la mise en œuvre et l'efficacité de la charte.

Charte qui, soyons-en conscients, bouleversera culturellement la CFDT. A nous de faire pour que ce soit dans le bon sens.

ÉVOLUTION ANNUELLE DES EFFECTIFS SALARIÉS DU SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE

De 1994 à 1995, l'évolution est positive
Sur une période longue, la tendance est toujours à la baisse.

de 1 % avec de fortes disparités régionales.
Nous reviendrons sur les autres branches couvertes par la FGMM.

■ Evolution par secteur d'activité

NAF 31 60	Secteur d'activité	ETABLISSEMENTS		EFFECTIFS TOTAUX		
		31/12/1994	31/12/1995	31/12/1994	31/12/1995	Evolution
27	Métallurgie	1 201	1 216	133 359	130 700	- 2,0 %
28	Travail des métaux	22 648	22 620	427 742	437 922	+ 2,4 %
DJ	Métallurgie et travail des métaux	23 849	23 836	561 101	568 622	+ 1,3 %
DK 29	Fabrication de machines et équipements	11 116	11 172	300 948	305 412	+ 1,5 %
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	553	533	32 155	32 566	+ 1,3 %
31	Fabrication de machines et appareils électriques	3 401	3 407	157 611	158 047	+ 0,3 %
32	Fabrication d'équipements radio, télévision et communication	2 675	2 601	127 014	127 992	+ 0,8 %
33	Fabrication d'instruments médicaux de précision, d'optique et d'horlogerie	8 667	8 591	138 326	140 501	+ 1,6 %
DL	Fabrication d'équipements électriques et électroniques	15 296	15 132	455 106	459 106	+ 0,9 %
34	Industrie automobile	2 035	1 994	276 270	280 069	+ 1,4 %
35	Fabrication d'autres matériels de transport	1 681	1 620	128 142	125 881	- 1,8 %
DM	Fabrication de matériel de transport	3 716	3 614	404 412	405 950	+ 0,4 %
	Activités diverses (23.3Z, 26.2E et 62.3Z)	36	39	12 225	12 064	- 1,3 %
	INDUSTRIES DES METAUX	54 013	53 793	1 733 792	1 751 154	+ 1,0 %

■ Evolution par taille d'établissement

	ETABLISSEMENTS			EFFECTIFS TOTAUX		
	31/12/1994	31/12/1995	Evolution	31/12/1994	31/12/1995	Variations en %
1 à 9 salariés	32 306	31 789	- 517	132 236	131 005	- 0,9 %
10 à 19 salariés	8 662	8 771	+ 109	119 198	120 485	+ 1,1 %
20 à 49 salariés	7 735	7 860	+ 125	240 113	244 967	+ 2,0 %
50 à 99 salariés	2 436	2 453	+ 17	169 750	170 617	+ 0,5 %
100 à 199 salariés	1 452	1 486	+ 34	202 553	207 981	+ 2,7 %
200 à 499 salariés	968	988	+ 20	299 877	308 313	+ 2,8 %
500 salariés et plus	454	446	- 8	570 065	567 786	- 0,4 %
ENSEMBLE	54 013	53 793	- 220	1 733 792	1 751 154	+ 1,0 %

■ Evolution par région de programme

	ETABLISSEMENTS		EFFECTIFS TOTAUX		
	31/12/1994	31/12/1995	31/12/1994	31/12/1995	Evolution
NORD-PAS-DE-CALAIS	2 744	2 773	113 288	113 832	+ 0,5 %
PICARDIE	1 661	1 667	63 775	63 775	+ 0,0 %
ILE-DE-FRANCE	10 356	9 981	337 130	329 998	+ 2,1 %
CENTRE	2 408	2 438	86 957	89 145	+ 2,5 %
HAUTE-NORMANDIE	1 557	1 567	72 906	73 595	+ 0,9 %
BASSE-NORMANDIE	1 122	1 106	50 790	50 649	- 0,3 %
BRETAGNE	2 020	2 011	57 614	59 097	+ 2,6 %
PAYS-DE-LA-LOIRE	2 796	2 835	103 603	106 241	+ 2,5 %
POITOU-CHARENTES	1 280	1 288	38 426	40 919	+ 6,5 %
LIMOUSIN	508	509	15 648	15 723	+ 0,5 %
AQUITAINE	2 373	2 363	49 655	50 422	+ 1,5 %
MIDI-PYRÉNÉES	2 049	2 083	56 154	57 597	+ 2,6 %
CHAMPAGNE-ARDENNE	1 355	1 363	49 319	49 886	+ 1,1 %
LORRAINE	1 857	1 880	80 699	80 791	+ 0,1 %
ALSACE	1 544	1 526	74 760	76 727	+ 2,6 %
FRANCHE-COMTÉ	1 527	1 544	78 564	80 679	+ 2,7 %
BOURGOGNE	1 537	1 563	56 682	56 982	+ 0,5 %
AUVERGNE	1 324	1 315	31 648	31 941	+ 0,9 %
RHÔNE-ALPES	8 836	8 919	236 174	242 792	+ 2,8 %
LANGUEDOC-ROUSSILLON	1 358	1 336	21 615	21 600	- 0,1 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR, CORSE	3 801	3 726	58 385	58 763	+ 0,6 %
FRANCE ENTIÈRE	54 013	53 793	1 733 792	1 751 154	+ 1,0 %

■ Evolution de la structure des emplois (en %)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANNÉE										
		1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
ouvrier	I	22,2	20,7	19,8	18,4	17,8	17,8	16,2	15,3	13,8	12,5	12,8
	II	27,4	27,4	27,3	26,9	26,8	26,9	27,0	26,5	27,0	27,0	26,9
	III	9,5	9,8	10,2	10,4	10,8	10,8	11,0	11,4	11,7	12,3	12,6
	IV	0,7	0,9	1,0	1,1	1,3	1,4	1,5	1,5	1,7	2,0	2,0
	Total	59,8	58,8	58,3	56,8	56,7	56,9	55,7	54,7	54,2	53,8	54,3
administratif technicien	I	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3	0,4
	II	4,7	4,4	4,2	4,0	3,8	3,5	3,3	3,1	2,9	2,7	2,5
	III	7,6	7,6	7,6	7,8	7,6	7,4	7,1	7,1	7,1	7,0	6,7
	IV	7,4	7,5	7,9	8,2	8,4	8,5	9,1	9,4	9,6	9,7	9,5
	Total	26,4	26,3	26,7	27,4	27,4	26,8	27,6	27,9	28,1	28,3	27,9
maîtrise d'atelier	III	1,3	1,3	1,2	1,1	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	0,9	0,9
	IV	2,2	2,2	2,1	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	2,0	2,0	1,9
	V	1,6	1,7	1,7	1,7	1,6	1,7	1,7	1,6	1,8	1,9	1,8
	Total	5,1	5,2	5,0	5,0	4,9	4,9	4,8	4,5	4,8	4,8	4,6
Ingénieur et cadre		8,7	9,7	10,0	10,8	11,0	11,4	11,9	12,9	12,9	13,1	13,3

N.B. : les données 1995 ne sont pas disponibles.

CORÉE:

DES TRAVAILLEURS POUR LA DEMOCRATIE

En 1996, lors de son adhésion à l'OCDE (Organisation de Coopération et Développement Economiques), le gouvernement Coréen a pris l'engagement solennel de « Conformer sa législation aux normes internationalement reconnues, notamment à des droits fondamentaux tels que la liberté d'association et la négociation collective ».

C'est l'inverse qui s'est produit par un texte voté en 7 minutes lors d'une session secrète du parlement le 26 décembre à 6 heures du matin en l'absence de l'opposition.

La nouvelle législation maintient l'interdiction de constituer plus d'un syndicat par entreprise jusqu'à l'an 2002 ; 2000 pour la branche ou le niveau national.

En conséquence de quoi la 2^e confédération Coréenne reste une organisation illégale.

La nouvelle loi maintient l'interdiction pour les fonctionnaires et les enseignants de se syndiquer.

Le gouvernement a restreint le droit de grève dans de nouveaux secteurs comme le transport de passagers, les banques, la distribution d'eau, de gaz et de l'électricité.

Les autorités peuvent changer les décisions d'un syndicat, annuler ou modifier des conventions collectives...

Les grévistes peuvent être remplacés par des intérimaires.

Les travailleurs licenciés ont l'interdiction d'adhérer à un syndicat et encore plus d'y militer. Cette disposition incite au licenciement discriminatoire des syndicalistes.

Les réactions des syndicats Coréens

La réaction immédiate a été l'appel à la grève générale. Ce qui a marqué l'opinion c'est que la Confédération KCTU (illégale) plus virulente a été rejointe par la FKUTU (autorisée) plus importante en nombre et qui n'avait pas appelé à la grève depuis 10 ans.

Le gouvernement a déclaré ces grèves illégales et des mandats d'arrêt ont été lancés contre 20 responsables de la KCTU. Plusieurs ont été arrêtés. Les grèves tournantes ont repris chaque mercredi à compter du 18 février pour s'opposer à la mise en œuvre des nouveaux textes le 1^{er} mars.

Le syndicalisme international a immédiatement réagi. La FIOM a lancé le soutien financier aux syndicats menacés ; la CFDT dont la FGMM a bien sûr apporté sa participation. La commission syndicale consultative qui siège à Paris auprès de l'OCDE s'est rendue à Séoul pour faire un rapport auprès de l'OCDE. Les syndicats se sont rendus à Paris où nous avons rencontré ceux de la KCTU au siège de la Confédération.

Suite au rapport qui lui a été transmis, l'OCDE a condamné le gouvernement Coréen pour avoir fait adopter une législation répressive et l'avoir justifiée au nom de l'engagement pris auprès de l'organisation.

L'OCDE demande entre autres le retrait de toutes ces mesures, la légalisation de la

KCTU et le retrait des restrictions au droit de grève.

La situation en Corée

Le gouvernement Coréen a justifié cette réforme du code du travail par la crise économique que traverserait le pays. La Corée du Sud est devenue en trois décennies une puissance économique : deuxième rang mondial pour la construction navale, troisième pour l'électronique grand public, cinquième pour l'automobile, sixième pour la sidérurgie, douzième importateur et exportateur de la planète. Entre 1963 et 1995 son produit intérieur brut (PIB) réel a été multiplié par 12, le revenu par habitant par 7. La Corée du Sud est devenue l'un des « dragons » asiatiques.

Mais beaucoup de problèmes se sont aggravés : la pollution, la spéculation foncière, le taux d'intérêt à 25 %. L'horaire légal est de 54 h 30.

La crise dont parle le gouvernement Coréen est le passage de 9,3 % en 1995 à 7 % en 1996 de taux de croissance, voire 5 % en 1997, à comparer aux 7 % en moyenne en Asie Orientale.

L'économie est fragile avec des conglomerats très endettés qui sont très ambitieux sur le marché mondial comme Samsung ou Daewoo ou Hyundai ... Mais rien ne saurait justifier l'absence de démocratie sociale et politique. C'est l'ambition des syndicats Coréens que d'avancer résolument dans ce sens.

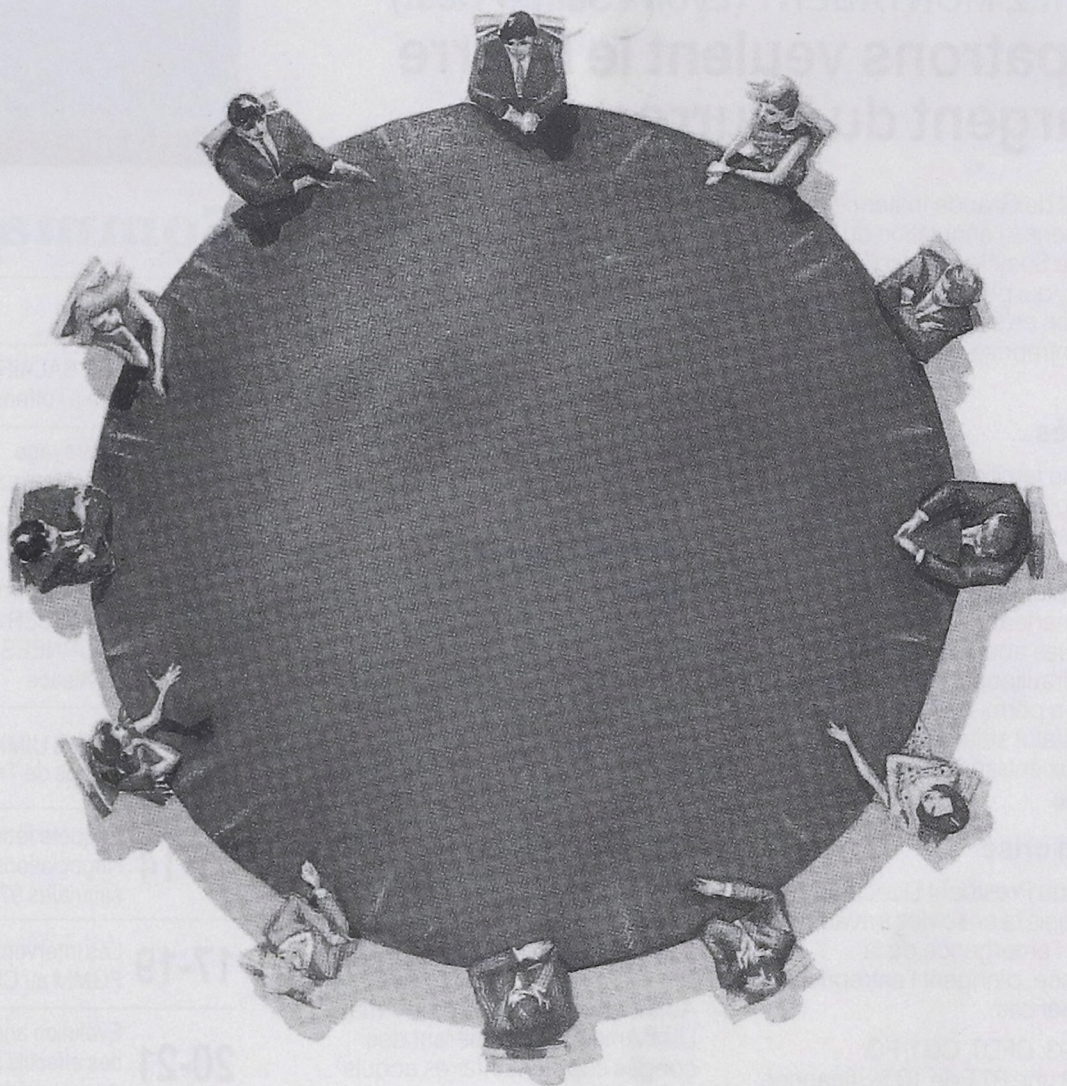
UNE VEINE DE MÉTAL PUR

Une exposition photographique et sonore sur la sidérurgie Lorraine présentée par BLM et réalisée par Stéphane Miquel, Pierre Rimbert et Rafaël Trapet

Cette exposition se tiendra jusqu'au 27 mars dans l'immeuble des Fédérations 47, Avenue Simon-Bolivar à Paris



PHOTO RAFAËL TRAPET



PREVOYANCE COLLECTIVE COMMENT REPONDRE AUX ATTENTES DE CHACUN ?

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

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

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

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

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

L'INPC est là pour vous y aider.

INPC

INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Héron Building Montparnasse, 66, avenue du Maine 75 014 Paris. Tél. : 01 42 79 89 51 - 44, rue de la Villette 69425 Lyon Cedex 03. Tél. : 04 78 53 66 67.

CHEZ MONTABERT (Lyon - Saint-Priest)

Les patrons veulent le beurre et l'argent du beurre...

Le Tribunal de Grande Instance de Lyon a ordonné l'annulation du plan social de la Société Ingersoll Rand Montabert, qui prévoyait la suppression en 97 des 460 emplois de cette entreprise de travaux publics.

Le succès...

L'entreprise familiale Montabert a connu un grand succès dans les années jusqu'au milieu des années 80. Elle fabriquait d'abord des marteaux piqueurs pneumatiques, puis des marteaux et perforateurs hydrauliques adaptables sur les pelles hydrauliques. L'action syndicale a permis de mettre en place un statut salarial en avance par rapport aux entreprises de la métallurgie.

...puis la crise

Le décès du Président Directeur Général, puis la crise des travaux publics et l'émergence de la concurrence, plongent l'entreprise dans les déficits.

Début 1993, CFDT, CGT, FO proposent une RTT de 10 %, financée par les salariés pour annuler 42 licenciements secs. Après approbation d'une majorité de

salariés, un accord fut signé pour 2 ans par tous les syndicats. Cet accord était un plan de redressement de l'activité qui n'est pas venu.

A la mi 94, Ingersoll-Rand (I.R.) reprend l'entreprise en imposant ses conditions sous la menace du dépôt de bilan : 82 suppressions d'emplois et suppression d'une prime de 10 % du salaire.

Le beurre et l'argent du beurre

D'habitude c'est ce qui est dit des revendications syndicales. Ici ce sont les patrons de cette multinationale qui veulent tout à la fois. En décembre 96, ils présentent leur catalogue revendicatif :

- 97 licenciements sur 400 salariés ou 39 licenciements, + Loi de Robien avec 10,53 % de RTT sans compensation. L'entreprise gardant les baisses de charges,
- Application de l'accord du 7 mai UIMM mais en récupérant des congés supplémentaires acquis auparavant,
- Retour à la prime d'ancienneté conventionnelle.

Résistance syndicale

Les 3 organisations syndicales CFDT, CGT, FO, ont rejeté ce plan qui vient d'être refusé par le Tribunal de Grande Instance de Lyon. Tous les efforts pesaient sur les salariés.

La CFDT analyse quand même la situation économique et sociale avec la stratégie patronale qui vise à externaliser, flexibiliser l'outil avec un effectif et un statut social amoindris.

C'est même la question du maintien ou de la délocalisation du site qui est posée. Les actionnaires de I.R. sont des fonds de pension américain pour qui le rendement de leur capital est primordial. La menace pèse sur l'avenir. Les salariés ont aussi des arguments développés syndicalement : l'implantation européenne, le savoir-faire et la technicité.

Sommaire

3	Edito
4-5	LES SALAIRES : être à l'offensive
5	Débrayage chez Heuliez
6-7	Barriol et Dallièrre, Atal, GEC Alsthom, EMG Electromécanique DOMOSERVICES - JOURNÉES R.T.T. en Alsace
9-10 15-16	Accord UIMM Temps de Travail
11-14	Enquête fédérale : Négociations salariales 97
17-19	Les interventions de la FGMiM au CNC
20-21	Evolution annuelle des effectifs salariés du secteur de la Métallurgie
22	CORÉE : des travailleurs pour la démocratie
24	MONTABERT : Les patrons veulent le beurre et l'argent du beurre

GAGNEZ UNE PEUGEOT 106



et de nombreux lots régionaux

SOUSCRIPTION CFDT
TIRAGE : LE 20 JUIN 1997
SOUTIEN A L'ACTION

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

**Rédaction, diffusion,
administration :**
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. 01 44 52 20 20

**Le directeur
de la publication :**
Bernard ROUSSELET

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

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