

bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

N° 334 - Février 1990

FGMM-CFDT
5, rue Mayran
75439 Paris cedex 09
Tél. (1) 42 47 74 00

Editorial

Il y a bien longtemps que les équipes syndicales, à tous les niveaux de l'organisation, n'avaient pas déployé une telle activité négociatrice.

Activité relativement classique dans les entreprises, notamment depuis l'instauration de la négociation annuelle ; activité croissante dans les conventions collectives territoriales avec une implication grandissante dans les négociations salariales, les toilettages ou autres avenants conventionnels ; activité soutenue dans les conventions collectives nationales de notre secteur ; enfin, activité réamorcée avec l'UIMM et la conclusion d'un premier accord portant avenant à l'accord de 1975 sur les classifications (voir dossier central de ce BM).

Plusieurs raisons sont à l'origine de ce phénomène : tout d'abord des équipes CFDT résolues à obtenir des résultats immédiats et palpables pour les salariés témoignant d'un syndicalisme efficace et nécessaire. Ensuite des équipes CFDT qui par le débat et la confrontation ont progressivement construit une politique revendicative basée sur les valeurs dont nous sommes porteurs et prenant en compte les données économiques, les mutations technologiques, l'évolution de la composition du salariat. Enfin des équipes CFDT conscientes que la transformation durable des situations ne se décrète pas et ne se satisfait d'un simple sprint au moment de la répartition des fruits de la croissance. Il y a dans une pratique sérieuse ▶

CLASSIFICATIONS

DE LA PLATE-FORME A L'ACCORD

Engagées le 6 novembre 1989, les négociations avec l'UIMM d'un accord portant diverses mesures en matière de qualifications et classifications, ont abouti, le 4 janvier 1990, à la proposition d'un ensemble de textes soumis aux organisations syndicales, par la délégation patronale.

Par une très grande majorité de ses membres, le Bureau Fédéral de la FGMM a décidé de signer les textes de cet accord, ce qui a été fait le 25 janvier 1990. Avant de faire une analyse de l'accord, objet principal du dossier central, il nous paraît utile de rappeler en préalable sur le vaste sujet des classifications, certains principes, constats et revendications de la FGMM.

DOSSIER CLASSIFICATIONS 7/14

JEUX - JOUETS 5

**VISITE DANS
LES PAYS DE L'EST 18/20**

► de négociation avec tout ce qu'elle comporte d'élaboration collective, de mise dans le coup des salariés, matière à faire vivre pleinement le conflit des logiques.

Oui, il existe une logique patronale et une ou même des logiques syndicales.

Ne concevoir le conflit de ces logiques qu'au moment de la répartition de la richesse créée, paraît terriblement réducteur de la dynamique conflictuelle, terriblement réducteur de notre ambition de transformer en profondeur ce qui conditionne quotidiennement la vie des salariés.

Le conflit entre la logique patronale et notre logique existe en amont de ce qui crée la richesse, en amont de ce qui génère la productivité.

Pour peu que nous soyons en capacité de faire intervenir les salariés, c'est même là que s'exerce notre meilleur rapport de force parce que c'est là que s'expriment pleinement les antagonismes et les passages obligés de la contractualisation.

Une organisation qui se réclame de l'autogestion après en avoir clarifié le concept lors du dernier congrès confédéral ne peut raisonnablement pas laisser ce terrain à la seule maîtrise du patronat. Il y a bien un bout de pouvoir à conquérir pour les salariés ou du moins à disputer.

Le sujet de prédilection d'interventions permanentes sur ce terrain est, bien entendu, celui de l'organisation du travail avec ses incidences sur l'emploi, la durée et les conditions de travail, les rémunérations, les classifications, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle ; bref, l'ensemble de la politique revendicative.

Les résultats des négociations nationales tels ceux concernant les classifications et les négociations nationales à venir sur la gestion prévisionnelle de l'emploi dans le cadre de la loi du 2 août, sur la durée du travail, sur l'égalité professionnelle et sur la mobilité doivent être autant d'atouts pour permettre une implication des salariés sur ce qui fait leur vie de tous les jours et obtenir des résultats par une action permanente qui s'inscrit dans une pratique syndicale dont la négociation est partie intégrante.

C.N.C.

CONVERGENCES :

« Il est urgent de se presser lentement »

Le Conseil National des 16, 17 et 18 janvier 1990 restera marqué par un débat important sur les convergences syndicales.

Les passages les plus marquants de l'intervention de Gérard Dantin sont reproduits ci-dessous.

Deux autres débats : un sur la syndicalisation où le Conseil National s'est éclaté en commissions, et l'autre sur la situation générale et action revendicative. Robert Bonnard pour la FGMM, a dans ce débat abordé trois grands points :

- les négociations dans les branches et avec l'UIMM,
- nos objectifs de négociation pour un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail,
- et notre conception du rapport de force et de la négociation.

Un syndicalisme d'adhérents

L'émiettement du syndicalisme en France est certainement l'une des causes de sa faiblesse.

Longtemps nous avons pensé qu'un nombre conséquent d'organisations syndicales présentait une telle diversité que chaque salarié pouvait trouver dans cet éventail l'organisation à laquelle, selon sa sensibilité, il pouvait choisir d'adhérer. Cet état de fait aurait dû conduire à une forte syndicalisation. Force nous est de constater qu'il n'en est rien, puisque moins de 10 % des salariés français sont syndiqués, toutes organisations confondues.

Bien au contraire, cet émiettement a conduit le syndicalisme français à un état de faiblesse sans pareil en Europe qui amène constamment l'IG Metall, entre autres, à s'étonner de la grande misère du syndicalisme français.

Car cet émiettement s'est le plus souvent traduit par la désunion

syndicale, la recherche pour chaque organisation d'un fonds de commerce, le démarquage de l'une à l'autre et au total par l'obtention de résultats d'acquis insuffisants, toutes choses qui ne montrent pas d'évidence aux yeux des salariés la nécessité de se syndiquer.

Sans vouloir être exhaustif, il convient de rajouter à l'émiettement deux aspects supplémentaires qui participent certainement de cette misère du syndicalisme français :

- **La première**, qui est incidente et peut-être exclusivement franco-française, c'est la chute des idéologies. Celles-ci ont été dans l'histoire du mouvement ouvrier l'une des clés de l'adhésion.

- **La deuxième** et qui de notre point de vue est centrale, c'est cette grande largesse, cette grande finalité de cœur et de solidarité qui veut que tous les acquis syndicaux, que ce soient les conventions collectives, l'UNEDIC, etc. s'appliquent sans distinction à tous les salariés de ce pays, qu'ils soient syndiqués ou non. Ceci est une grande différence avec nombre de pays européens et qui explique chez eux des taux de syndicalisation tournant autour de 90 %. Ceci n'est pas autre chose que le service aux adhérents que nous préconisons.

C'est la question que Marchelli a posé récemment et d'une façon publique. Il faudra bien que la CFDT se prononce clairement sur ce point et peut-être avons-nous déjà là, un élément de convergence avec la CGC, à défaut d'en avoir sur les résultats électoraux.

Car enfin est-il normal que seuls 10 % des salariés de ce pays s'engagent dans la vie sociale, contribuent à son développement par leur réflexion, par du temps et

par de l'argent en payant une cotisation et que les résultats obtenus, grâce non seulement à leur engagement mais à leur travail, profitent à tous ?

Il y a dans cette affaire un côté immoral et qui nous conduit à faire de 90 % des salariés de ce pays, des assistés, des acteurs passifs de notre société, ce qui est contraire à la démocratie, ce qui est contraire à notre volonté autogestionnaire.

Continuons comme cela, et même des convergences syndicales retrouvées ne changeront rien ou peu de choses à l'affaire du syndicalisme d'adhérents et de masse que nous voulons. Nous irons tout droit vers un syndicalisme exclusivement institutionnel.

Alors, je sais bien que la tradition du mouvement ouvrier français veut que ce qui est obtenu par le syndicalisme s'applique à tous, et cela nous a été récemment et opportunément rappelé dans une note confédérale intéressant la protection sociale.

Des enjeux européens

Cela valait peut-être lorsque nous jouions seuls dans notre cour hexagonale mais aujourd'hui les enjeux sont européens. Alors regardons et inspirons-nous de ce qui a fait la force de nos partenaires européens.

Car l'enjeu est bien là, quid du syndicalisme français dans l'Europe et le rapport qui nous est soumis, ne se trompe pas quand il indique, je cite : « La faiblesse du syndicalisme français, sa division, sont autant de handicaps pour une action efficace dans le cadre européen », comme pour la construction d'une société française plus démocratique et plus juste.

Car aujourd'hui, quel est le poids du syndicalisme français dans le cadre européen. Il est faible. Et je peux dire que, pour ce qui nous concerne, lorsque l'IG Metall ou les pays scandinaves ont parlé, la messe est dite, même si nous sommes souvent plus écoutés que le simple poids de nos mandats le justifierait. Et pourtant, sans vouloir faire du nationalisme exacerbé, nous avons au niveau

des politiques industrielles, en particulier pour l'emploi, des points de vue à faire prévaloir pour la France et les salariés de ce pays.

Alors les convergences, certes, mais il y a aussi, outre la syndicalisation classique et le retour à une bonne pratique syndicale, d'autres angles d'attaque qu'il conviendra de débattre et de mettre en œuvre.

Gérard Dantin décrit les difficultés rencontrées dans les entreprises avec les organisations FO, CFTC ou CGC et termine par la CGT.

Aujourd'hui, il n'y a pas de convergence possible avec la CGT, mais c'est là où réside la plus grande inconnue car en fonction des aléas de la conjoncture, cette organisation nous a bien souvent montré ses facultés d'adaptation.

Or, bien franchement, au-delà des racines de l'histoire, savons-nous où sera la CGT demain ? Savons-nous où sera le PC demain ? Bien fort qui peut le dire !

L'inconfortable position du PC, notamment en raison de la situation des pays de l'Est, l'attachement organisationnel de la CGT à celui-ci, laisse notre réflexion dans l'attente.

Une analyse pourrait conduire à imaginer que le PC, alors que le sol s'ouvre sous ses pieds, soit se radicalise et meurt, soit s'ouvre et s'en vient flirter avec la social démocratie.

Doit-on ignorer ce dernier scénario qui nous remettrait de niveau avec nombre de pays européens forts d'une grande social démocratie et d'une recomposition syndicale enfin représentative des forces sociales ? Elucubrations, rêves peut-être ! En tout cas hypothèse ni à écarter, ni à rendre impossible par des positionnements trop rapides.

Car qui aurait pu parier à coup sûr un tel bouleversement à l'Est il y a trois mois ? Et qui peut aujourd'hui, par analogie, exclure à coup sûr, une modification de la CGT ?

Une CGT seule, isolée, tant au plan national

qu'international, avec un PC (son pôle nourricier) qui se retrouve en état de lévitation.

Seule au niveau national, seule au niveau européen, encore plus seule que les commissions ouvrières espagnoles, ce qui n'est pas peu dire, mais encore plus seule au niveau mondial dans une FSM moribonde, exsangue, puisque seule sur 92 organisations adhérentes, deux payent leur cotisation... une FSM, survivance de Yalta comme le disent nos camarades bulgares et hongrois et qui est condamnée à terme, redistribuant la donne au niveau du syndicalisme mondial.

Dans tous les cas, pour ce qui nous concerne, nous tirons de cette affaire plusieurs attendus.

Du temps au temps

- ① Il est urgent de se presser lentement.
- ② Il faut mettre nos militants dans le coup, tant le décalage est important entre l'analyse que l'on peut faire au niveau confédéral, voire fédéral et la réalité dans les entreprises. Il faut savoir en prendre le temps.
- ③ Il n'est pas forcément nécessaire que la CFDT passe le turbo et se précipite.
- ④ Il est important de suivre les évolutions du PC et de la CGT car inéluctablement, ils sont conduits à bouger.
Il ne sert à rien de les marginaliser, si l'on peut l'éviter, et si l'on veut construire en France un syndicalisme capable de jouer un rôle dans le concert européen et mondial.
- ⑤ Il faut laisser du temps au temps et bien posséder la notion de celui-ci. Nous ne remonterons pas l'histoire de la décomposition syndicale française en quelques mois alors qu'elle a mis des décennies à se réaliser.

Au-delà de ces attendus, nos orientations sont bonnes. Il convient simplement de les mettre en œuvre d'une façon relevant d'une tactique intelligente et pragmatique afin de ne pas obérer les chances qui existent encore de construire en France un syndicalisme ayant toute sa place dans l'Europe d'aujourd'hui et de demain.



SYNDICALISATION

Réunions, débats, confrontations

ÇA VA FORT

Retrouver le chemin du développement, commencer à entrevoir la fin d'une chute qui semblait inéluctable, prendre à bras-le-corps le problème de la syndicalisation, des équipes syndicales (Section, Syndicat, Union Mines Métaux) qui débattent, confrontent, voilà le premier constat que nous pouvons faire en ce début d'année 1990.

Le bulletin du militant va être le vecteur durant cette année de toutes les initiatives prises ici et là.

En matière de syndicalisation-développement, tout le monde est d'accord là-dessus, il n'y a pas de recette miracle, sinon cela se saurait. Alors toutes les expériences, tous les résultats, positifs ou négatifs doivent être connus et servir au plus grand nombre, non pas à titre d'exemples uniques, mais simplement pour faire vivre ces initiatives, voire les faire partager par d'autres.

N'hésitez pas à faire remonter à votre Union Mines Métaux ou à la FGMM tout ce qui est entrepris pour développer la CFDT : tracts, affiches, réunions, livret d'accueil, initiatives sur des zones industrielles, etc.

LUMM Champagne-Ardenne réunit plus de 30 militantes et militants pour parler de syndicalisation

Le 9 janvier 1990, plus de 30 militantes et militants se sont réunis à Châlons-sur-Marne pour écouter des expériences de syndicalisation, se fixer des objectifs de travail et de développement pour 1990, promouvoir le service à l'adhérent au travers de la SOMILOR.

Il faut dire que l'Union Mines Métaux a connu une progression de 11% en 1988 et que 1989 verra également une progression autour de 15%. Ces militantes et militants ont

écouté une expérience de syndicalisation dans le secteur de la mutualité agricole en Champagne-Ardenne.

Beaucoup d'attention aussi lors que **Vincent KELLER** du Syndicat Métaux Moselle a présenté le travail de syndicalisation entrepris depuis plusieurs mois sur l'accueil et les problèmes juridiques des isolés, et le développement dans les PME.

Enfin **Georges LABBOUZ** pour la FGMM a présenté les décisions du Bureau Fédéral en matière de syndicalisation (contrat d'objectifs, formation des « 2 000 », session de syndicalisation).

La SOMILOR et le développement dans les PME ont également été abordés.

Gilbert POUTHAS, Secrétaire Général de l'Union Mines Métaux a tiré les conclusions de cette journée et fixé quelques objectifs de ce travail :

- comment mieux prioriser nos adhérents en matière d'information, de formation ?
- établir une carte ouvrière de la région pour mieux cibler des entreprises où un travail spécifique peut être demandé,
- continuer dans la structuration des syndicats,
- commencer à travailler sur un guide d'accueil par entreprise.

Une journée bien remplie où malgré le brouillard, les esprits étaient très clairs. Rien n'est inéluctable en matière de syndicalisation-développement.

Deux jours sur la syndicalisation à l'Union Mines Métaux Nord - Pas-de-Calais

Dans le cadre de la session annuelle de 5 jours pour les Responsables de syndicat du Nord-Pas-de-Calais, 2 jours ont été consacrés à la syndicalisation.

Le premier jour **Pierre BECK** a présenté le bilan et donné des éléments de travail suite aux différentes tournées effectuées par le GAPS. Après un « état des lieux » de la Confédération, le débat a porté sur comment et pourquoi faire adhérer.

Un petit tour de table sous forme de jeu a permis de dégager 3 éléments sur la nécessité d'avoir des adhérents :

- être plus nombreux c'est avoir un meilleur rapport de force, pour une action revendicative plus déterminée, - avoir plus d'adhérents c'est renforcer les collectifs militants, partager les responsabilités,
- enfin être plus nombreux c'est avoir la capacité de débat et de confrontation pour pouvoir plus modifier les choses en profondeur.

Quelques pistes de travail ont été avancées, notamment sur l'élaboration d'une carte ouvrière avec nos implantations CFDT, les entreprises métallurgie et les pôles prioritaires pour faire un travail de syndicalisation, la Fédération pouvant apporter sur la constitution de cette carte une aide en matière de données statistiques et d'évolution de l'emploi.

Le deuxième jour avec la participation de **Bernard ESPEL** a été consacré à un débat entre les différents syndicats sur la fidélisation des adhérents, le suivi politique de la syndicalisation, convaincre tous les militants sur la nécessité d'avoir des adhérents.

Bruno CRETON, Secrétaire Général de l'Union Mines Métaux, a proposé différents axes de travail qui ont été adoptés :

- mise en place d'une cellule syndicalisation,
- travail spécifique sur Valenciennes et Maubeuge,
- suivi régulier des sections et des syndicats sur la syndicalisation,
- privilégier une information à tous les adhérents,
- plan de formation pour les nouvelles sections.

Beaucoup de travail en perspective, mais unanimité pour dire que c'est à ce prix là que la CFDT se redéveloppera.

LETTRE AU PÈRE NOËL

Le Père Noël a-t-il été généreux cette année ? Certains enfants répondront par l'affirmative, d'autres non. Certes, tous les petits Français n'ont pas été gâtés de la même façon mais il semble que le Père Noël cette année ait été très généreux. Les jeux/jouets ont fait un véritable tabac.

Par contre ce n'est pas Noël pour tout le monde, notamment pour les salariés. Rappelons que ce sont les seuls salariés couverts par notre Fédération qui n'ont plus de convention collective nationale et ceci depuis 1987, date de dénonciation par les Fédérations patronales. 1990 sera-t-elle l'année de la renégociation de la convention collective ? Espérons-le...

Après la stagnation, le jouet français redresse la tête

En 1989 la production française de jouets, la quatrième au monde, aura augmenté d'environ 10% passant de 4 à 4,4 milliards de francs. Un surplus presque totalement absorbé par les exportations qui devraient s'accroître de 25% pour dépasser 1,6 milliards de francs. Il n'en reste pas moins que la France - 1^{er} marché européen du jouet avec un chiffre d'affaires de 15 milliards en 1988 - importe environ les deux tiers de ses jouets.

Quelques 55% des importations viennent d'Asie (dont la moitié de Chine), un peu plus de 10% d'Italie, environ 8% de RFA. Avec un budget annuel français par enfant de 1 300 F (900 en RFA), notre hexagone se place premier consommateur de jouets en Europe.

Cet hiver 89 a vu « **Les chevaliers du zodiaque** » arrivés en tête, suivis des jeux de société avec notamment « **Pictionary** », les éventuelles peluches se placent en 3^e position tandis que la poupée Barbie mène toujours le peloton des poupées. Les garçons restent fidèles aux

voitures « **Majorette** » même s'ils sont très attirés par « **Batman** » ou différents robots.

Une des grandes caractéristiques 89, ce sont les retours aux classiques : des jouets qui ont toujours existé, tels que les *trains électriques*, les *peluches*, les *poupées*, les *voitures*. C'est une cause de l'augmentation du chiffre d'affaires des entreprises françaises (+ 20% en moyenne) dont la production est axée sur de tels jouets.

De même, l'évolution de la cellule familiale, l'allongement de la durée de vie qui dote souvent les enfants d'arrière-grands-parents et l'achat compensation des parents afin de se faire pardonner quelques absences, parviennent à accroître le volume d'achat des jouets.

Par ailleurs, une autre grande caractéristique de secteur d'activité est l'éclatement des circuits de distribution.

Même si les hypermarchés prennent une place de plus en plus importante, il reste pas moins de 4 000 magasins spécialisés de jouets et une multitude de rayons de jeux, de jouets dans les librairies, stations-service ou bureaux de tabac.

Des salariés sans statut minimum

A ce jour aucune marque européenne ne parvient à affirmer son leadership. Aucune ne dépasse 5% du marché total (50 milliards de francs). En effet, en Europe, la branche jouets comprend 300 000 personnes dont 100 000 femmes dans 2 600 entreprises.

En France, l'industrie du jouet essentiellement régionale (*Jura*, *Savoie*, *Rhône-Alpes*) et familiale, est tenue par 180 entreprises employant 11 000 personnes dans 437 établissements. Les femmes dans cette profession, sont majoritaires, et les deux tiers des entreprises ont moins de 100 salariés. Entre

1976 et 1982, l'ensemble des salariés diminue de 6 594 personnes (soit plus d'un tiers), la perte moyenne est de 1 100 salariés par an sur cette période. Toutefois, depuis 1982 la perte d'emplois s'est stabilisée (moins de 700 sur 9 ans).

Des salariés sans convention collective nationale : elle a été dénoncée par les employeurs en 1987 car ils voulaient remettre en cause la prime d'ancienneté. Aucune Fédération Syndicale n'ayant signé le projet de texte, a entraîné depuis un arrêt de réunions de Commission Paritaire Nationale.

Que se passe-t-il aujourd'hui dans les entreprises ? Les salaires minis sont bloqués depuis le 1^{er} juin 1986.

Actuellement, le salaire mini d'un Ouvrier Spécialisé est de 4 349 francs, le professionnel 1^{er} échelon : 4 853 francs. La prime d'ancienneté calculée sur ces salaires minis, n'évolue donc plus. Par ailleurs, plusieurs entreprises ont suivi la recommandation patronale contenue dans le projet texte de 1987, à savoir blocage de la prime d'ancienneté au 31 juillet 1987 et suppression de cette prime aux nouveaux embauchés.

Urgence

Cette situation ne peut plus durer. Des contacts ont été repris dernièrement entre les Fédérations syndicales et la Fédération Patronale du Jouet, qui, semble-t-il réfléchit à de nouvelles propositions. La branche Jeux/Jouets de la FGMM est bien décidée à tout mettre en œuvre pour obtenir une convention collective nationale ainsi que des salaires minis se situant au moins au-dessus du SMIC.

Le Père Noël 90 aura-t-il dans sa hotte ce cadeau ? Peut-être, mais ce qui est sûr c'est qu'il ne tombera pas tout seul du ciel. Tout dépendra de l'implication des équipes CFDT de la branche, de leur détermination, ainsi que de l'ensemble de la FGMM qui ne peut se permettre d'avoir dans ses rangs 11 000 salariés sans convention collective.

Actuelles 1990 se prépare dans toutes les structures. Des inscriptions remontent encore. Le chiffre de 2 000 militantes CFDT, les 5 et 6 mars 1990 à Paris, sera atteint. En ce qui concerne la Fédération, la participation se situera entre 150 à 200 militantes.

Lors de ces deux journées, trois moments forts :

L'Europe : une chance pour les femmes

Ce sera une table ronde avec des femmes syndicalistes européennes de la CISL Italie, du CSC Belge, du TUC Grange-Bretagne, de la Suède et des Pays-Bas. Elles nous parleront des revendications syndicales sur le travail des femmes dans leur pays.

Progrès et blocages de la place des femmes dans la famille, la société, le travail

Animé par **Nicole Notat**, ce débat aura lieu avec **M. Evin**, Ministre de la Santé et **Michèle André**, Secrétaire d'Etat chargée des Droits de la Femme. Seront présents également un sociologue, une historienne et **Roland Cayrol** qui présentera les résultats d'un sondage sur : « Opinion des femmes

sur leur travail, sur les responsabilités familiales ». **Jean Kaspar** clôturera ce débat.

Rassemblement FGMM le mardi 6 au matin

De 9 h à 11 h 30 : à la salle du cinéma de la BNP, 8, rue de Sofia (3^e étage). **Métro** : Barbès-Rochouart.

L'objectif de ce rassemblement est de permettre l'expression des militantes présentes autour de deux thèmes : « Egalité professionnelle » et « Syndicalisation des femmes ». Quelles actions sont entreprises dans le domaine de la formation, des salaires, des conditions de travail ? Quelles sont les mesures spécifiques pour les femmes contenues dans les accords d'entreprise et qui sont à renégocier ? Quelles actions sur la syndicalisation ? Suite à l'accord interprofessionnel, quels seront les objectifs de négociation de la FGMM pour un accord de branche égalité professionnelle ? Plusieurs questions qui devront alimenter un débat enrichissant. Pour faciliter l'échange et l'expression des participantes, des moyens appropriés d'animation seront mis en œuvre. Chacune pourra s'exprimer. Donc au 5 et 6 mars, les militantes de la FGMM-CFDT seront au rendez-vous.

LA RETRAITE A 60 ANS, LES RETRAITES : DES SUJETS TOUJOURS D'ACTUALITÉ

La négociation sur la structure financière (ASF) doit être conclue fin mars. En préparation, gouvernement et patronat mènent un débat par médias interposés dont les syndicats sont absents. Le spectacle est public, mais les principaux acteurs ne sont pas conviés.

Ainsi, le gouvernement proclame que sa participation à l'ASF est terminée, qu'il n'y a plus lieu de financer les garanties de ressources puisqu'il a déjà donné plus qu'il ne devait, enfin que l'ASF avait de quoi faire face à ses obligations pour financer la retraite complémentaire à partir de 60 ans. De leur côté, patronat et syndicats proclament d'une même voix que les garanties de ressources sont toujours de sa responsabilité et que le fléchissement de leur poids financier ne doit pas impliquer un désengagement de l'Etat.

Pour sa part, la CFDT n'entend pas « refile » à d'autres le financement des retraites complémentaires, mais elle n'entend pas prendre en charge des frais qui ne lui incombent pas.

La solidarité, les travailleurs des mines et de la métallurgie connaissent bien. Ils donnent. Les préretraités, les indemnités de chômage... ils don-

nent. Le surcoût de la retraite à 60 ans pour le régime de base Sécurité Sociale, ils assument seuls, les patrons sont absents. Le surcoût de la retraite complémentaire à 60 ans, ils participent. Alors, point trop n'en faut que l'Etat assume de son côté à hauteur de ses engagements.

Le patronat profite, bien sûr de la situation et rappelle qu'il n'a jamais accepté la retraite à 60 ans. Que ceux qui ont pris la décision en tirent les conséquences et prennent les dispositions nécessaires pour en assurer le financement.

Amnésique, il oublie les garanties de ressources mais se souvient du tiers de la « cagnotte » de l'ASF apporté par l'Etat et ne voit pas pourquoi cela s'arrêterait. Qu'il assume les conséquences financières de la retraite à 60 ans décidé par un gouvernement ami.

Le gouvernement actionne « la come de détresse » : dans 20 ans, le système saute car depuis 20 ans, la démographie française ne donne plus un nombre de travailleurs actifs constant par rapport aux retraités. Il voudrait qu'une réflexion générale sur les problèmes de retraites s'engage. Il dramatise la situation, mais propose de laisser régler ce problème aux partenaires sociaux, « car il ne s'agit pas d'un problème de gouvernement mais de société ». Etonnant, non ? N'est-il pas employeur ? Comment traite-t-il ses retraités ? Quelle est la situation des régimes de retraites de l'ensemble du secteur public ? Ainsi le débat va son train mais au passage a insécurisé bien

inutilement bon nombre de travailleurs et de préretraités en instance de retraite. Ce n'est pas non plus la bonne méthode pour intéresser, positivement, l'ensemble des actifs à leur future retraite.

Cette « publicité » n'est pas bonne pour développer le « supplémentaire » mais plutôt pour devenir « capitaliste avec le Crédit Agricole »...

Continuons à être attentifs et portons l'information dans l'entreprise, dans la région, de ce qui se négocie à l'ASF, de ce qui se débattre sur les systèmes de retraites et dans lequel nous devons nous inscrire.

Le problème des retraites n'est pas celui du seul « régime général ». La Confédération demande l'établissement d'un « livre blanc » sur l'ensemble des systèmes de retraite, les perspectives d'avenir et les solutions possibles.

Mais pour se connaître et pour se comprendre, il faudra s'entendre, s'écouter. Donc se rencontrer entre branche professionnelle, entre systèmes de retraites différents. Pour regarder ensemble comment sauvegarder la cohérence du corps social en la matière, et les réponses à apporter solidairement aux contraintes (*démographie, emploi, vieillissement*) qui pèsent sur l'ensemble de la société française.

Pour vous aider, reportez-vous au BM d'octobre 1989 à Syndicalisme-Hebdo du 1^{er} février 1990 et au tract proposé dans Nouvelles CFDT du 26 janvier 1990.

ACCORD CLASSIFICATIONS

DÉFINITION DE LA CLASSIFICATION

C'est un ensemble de classes, c'est une échelle hiérarchique sur laquelle les **emplois** vont être disposés, compte tenu de l'identité ou de la proximité de **leur contenu** (contenu des emplois).

C'est donc l'opération consistant à regrouper les emplois de la branche professionnelle, à **les organiser dans un système cohérent** et à les classer en leur attribuant un coefficient.

PRINCIPE DE LA CLASSIFICATION

La classification est un des éléments principaux de rencontre des intérêts économiques (fixation des salaires) et des intérêts sociaux (qualification reconnue). Ces deux composantes sont des instruments privilégiés de la gestion de l'entreprise.

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

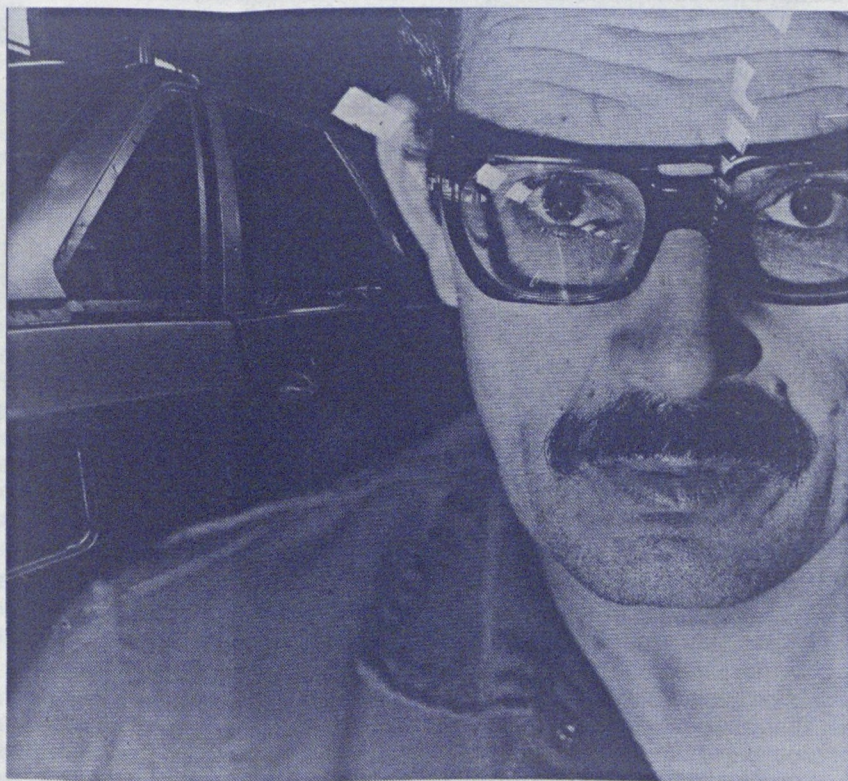


PHOTO DIDIER COCATRIX

L'existence de classifications de branche devrait permettre de conserver un minimum de cohérence au sein d'une même branche, parfois même entre les branches.

LE CONSTAT

L'accord de classification de la métallurgie, qui date de 1975, ne répondait pas à nos attentes: à tel point qu'un certain nombre

d'entreprises ont depuis progressivement mis en place d'autres pratiques et complété le système. Outre les problèmes d'application de l'accord de 1975 dans les entreprises, celui-ci avait pour inconvénient d'enfermer les salariés dans un coefficient le plus souvent lié au seul poste de travail sans tenir compte de l'individu qui l'occupe. Pourtant la classification dans la métallurgie a souvent été prise en référence

dans les autres branches. Il faut savoir que ce n'est pas l'accord en lui-même qui est pris en référence, mais le principe qu'il propose : « **la classification à critères classants** ».

Pourquoi le nier, ce principe à la condition qu'il soit bien pensé et surtout s'il permet une application concertée, contrôlée et en accord avec les intéressés (les salariés), est le système qui correspond le mieux à la définition d'une classification dynamique, vivant avec son temps, s'adaptant aux évolutions organisationnelles et donc restant en permanence d'actualité. A prendre ce principe en référence, d'autres branches industrielles sans que cela soit encore parfait, ont fait beaucoup mieux.

Nous pouvons donc constater que la classification dans la métallurgie est devenue inopérante, plus par son application (**plutôt sa non application**) que par le système qu'elle propose, même si sa construction mérite aussi quelques mises au point. La métallurgie a pensé « **avenir** » (grille à critères classants) mais est restée conservatrice dans la mise en œuvre.

Deux constantes :

1. La grille de classification garde pour objectif central, l'établissement d'une grille de rémunérations. Mais quelles rémunérations ? Il suffit pour cela de constater les importantes distorsions entre les salaires réels et les mini garantis (RMH, etc.). Ceci est plus particulièrement vrai dans la métallurgie.
2. La méthode utilisée pour établir la grille a été basée sur l'analyse des postes de travail. Cette méthode ignore l'individu en classant les postes indépendamment des travailleurs qui les occupent. Peut-on parler alors de classement d'emplois quand par définition l'emploi est l'affectation d'une ou plusieurs personnes sur un ou plusieurs postes de travail ? Non, bien sûr. L'emploi se différencie donc du poste de travail par sa référence à des individus.

LES ENJEUX

Si les enjeux liés à l'élaboration et à la révision des classifications conventionnelles sont multiples, l'un des enjeux majeurs a certainement trait à la prise en compte des incidences de la modernisation des entreprises et de l'organi-

sation du travail. La classification ne se limite toutefois pas qu'à la seule prise en compte de ces problèmes, il y en a d'autres :

- le niveau des salaires : par une clarification du système de rémunération mettant fin à l'anarchie des salaires et permettant la définition d'un salaire minimal proche des réels ;
- le refus de la démarche d'analyse du poste de travail (travail prescrit) au profit de celle consistant en l'analyse du travail (travail réel) ;
- la reconnaissance de la qualification du salarié par une validation de l'expérience professionnelle comme de la formation professionnelle initiale et/ou continue ;
- le principe de l'évolution de carrière dans et entre les filières pour aller vers la grille unique ;
- l'intégration de la notion de responsabilité dans le travail (individuelle, collective).

LES REVENDICATIONS DE LA FGMM

Elles reprennent globalement les enjeux que nous venons de rappeler ci-dessus.

La définition de nos revendications est déterminée par les articles 66 à 72 inclus de la résolution générale du congrès extraordinaire de la FGMM des 6 et 7 juin 1988 à Bierville (BM n° 320 juillet/août 1988). De même la plate-forme revendicative de la Fédération « **Pour l'emploi et les conditions d'emploi** » élaborée en février 1989 (BM n° 324, février 1989) reprend nos revendications essentielles dans sa fiche « **classifications** » (B2) :

« *Obtenir l'ouverture de négociations pour une actualisation permanente des grilles de classification au niveau des branches :*

- pour une amélioration de la qualification et une évolution de carrière pour tous, en fonction des évolutions technologiques et des postes de travail, des réalités de l'organisation de son travail et de son contenu,
- pour la définition d'un salaire minimal garanti effectif, proche des réels ».

Elle peuvent donc se résumer au travers la revendication générale suivante : « **Définition d'une grille de classification permettant une évolution de carrière pour tous, par la reconnaissance et la validation 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 ».

LES NÉGOCIATIONS AVEC L'UIMM : STRATÉGIE FGMM

Dès le mois de mai 1989, l'UIMM a fait part de sa volonté d'ouvrir des négociations sur la classification, celles-ci se limitant à quelques adaptations de la grille actuelle (principalement pour les niveaux supérieurs). Face à cette proposition, le Bureau Fédéral de la FGMM a retenu la stratégie suivante : « **Accord de principe sur la négociation immédiate d'un aménagement de la grille de classification, à condition que celle-ci respecte, dans l'esprit et dans les faits, nos revendications générales et permette des avancées significatives dans ses conclusions** ». Ce point est complété par la demande de la mise en place d'un groupe de travail chargé d'une réflexion sur la structuration de la classification, sa logique de mise en œuvre et d'application dans les entreprises. C'est à partir de cette démarche et de ces objectifs qu'il faut analyser l'accord que vient de signer la FGMM avec l'UIMM.



PHOTO DIDIER COCATRIK

L'ACCORD UIMM DU 25 JANVIER 1990

En réalité il s'agit de trois textes séparés mais complémentaires qui sont :

- l'accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et classification ;
- l'avenant du 25 janvier 1990 à la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie ;
- l'extrait du procès-verbal de la réunion paritaire du 4 janvier 1990.

Tous ces textes ont été signés, chacun séparément, et seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de Paris (cela a son importance).

Le contenu des différents textes modifiant ou complétant certains articles ou alinéas d'accords (textes et/ou annexes) nationaux existant dans la métallurgie, la reprise intégrale des textes dans ce dossier, n'aurait pas été compréhensible pour tous sauf à y intégrer également tous les accords de référence.

Nous avons préféré aborder une analyse du texte en reprenant le texte quand il est compréhensible ou en indiquant l'apport de chacun des articles quand ceux-ci font référence à d'autres accords existants.

I - ACCORD NATIONAL DU 25 JANVIER 1990 PORTANT DIVERSES MESURES EN MATIÈRE DE QUALIFICATIONS ET DE CLASSIFICATION

Préambule :

Le présent accord national porte avenant à l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la Classification, modifié et complété par les avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983 ; il porte aussi avenant à l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que la Classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975, modifié par les accords des 30 janvier 1980, 21 avril 1981 et 4 février 1983, a constitué un système entièrement nouveau, adapté en permanence aux évolutions technologiques et divisé en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons.

Elles rappellent que, conformément à l'article 5 de l'accord national du 21 juillet 1975, tout le personnel visé doit être classé d'après la Classification, le classement devant être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs-techniciens, ou agents de maîtrise). Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les définitions d'échelons sont fonction de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Les entreprises sont incitées par les organisations signataires à mettre en place, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au profit d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie et une responsabilité accrues. Dans cette perspective, la formation professionnelle continue doit avoir pour objectif une valorisation des connaissances permettant l'adaptation des salariés et favorisant une évolution de carrière. Les organisations signataires du présent accord entendent témoigner d'un grand dynamisme dans la mise en œuvre d'une formation professionnelle continue performante.

D'autre part, les organisations signataires soulignent toute l'importance des qualifications professionnelles validées conjointement au sein du groupe technique paritaire issu de la Commission Nationale de l'Emploi. Elles tiennent toutefois à rappeler que, dans un premier temps, la procédure de délivrance de ces certificats de qualification n'a été mise en place que pour les contrats de qualification, lesquels sont réservés à des jeunes de moins de 26 ans et le plus souvent primo-demandeurs d'emploi.

Les organisations signataires rappellent qu'elles sont convenues d'établir en 1991 un bilan de cette expérience, bilan devant permettre d'examiner l'opportunité de l'étendre à des qualifications qui pourraient être préparées par la voie de la formation professionnelle continue : dans l'affirmative, les catégories de qualifications professionnelles prévues par le présent accord devraient sans doute être complétées.

Enfin, l'institution d'un coefficient 395 pour les mensuels ayant une grande expérience professionnelle, ainsi que la perspective d'un titre d'Ingénieur selon le cursus précisé par le rapport dit « **DECOMPS** », sont destinées à améliorer le déroulement de carrière des salariés ayant un niveau de connaissances correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education Nationale du 11 juillet 1967. Ces possibilités ne peuvent naturellement, en aucun cas, limiter ou ralentir la promotion de ces salariés à des fonctions d'Ingénieur ou Cadre, ni, d'une façon plus générale, affecter, en aucune manière, les pratiques existantes de promotion interne, sans exigence d'un diplôme de l'enseignement supérieur, à des fonctions d'Ingénieur ou Cadre : les organisations signataires demeurent attachées à ce type de promotion interne qui doit continuer d'être favorisé, au besoin après les compléments de formation qui s'avèreraient nécessaires.

L'analyse FGMM

- les trois premiers alinéas précisent la relation du présent accord avec celui sur les classifications du 21 juillet 1975 et ses avenants. Ils donnent également les grands principes et la structuration du système mis en place en 1975, qui tels qu'ils sont présentés ici, ne sont pas fondamentalement contraires à nos revendications quand ils ne les expriment pas carrément ;
- le quatrième alinéa, dans l'esprit comme dans la forme, définit des orientations qui correspondent tout à fait à la teneur de nos revendications, ainsi nous pouvons ressortir les points suivants :
 - incitation des entreprises à une organisation intelligente des postes de travail ;
 - annonce d'une formation professionnelle continue avec pour objectif une valorisation des connaissances permettant l'adaptation des salariés et favorisant l'évolution de carrière.

La CFDT a acquis dans le texte deux avancées par rapport à la proposition initiale :

- 1) tout d'abord la suppression essentielle à ce niveau de la référence « d'une évolution de carrière dans la mesure des postes disponibles, etc. »
 - 2) de la prise en compte de la nécessaire adaptation des salariés par la formation professionnelle.
- le cinquième alinéa aborde le problème très important de la nécessité d'une qualification professionnelle validée et envisage la possibilité d'une extension du principe des certificats de qualification professionnelle à toutes les populations des salariés en entreprises (actuellement ouverts aux seuls bénéficiaires d'un contrat de qualification dans le cadre des formations en alternance (moins de 26 ans : demandeur d'emploi). Ce point est également une des revendications fortes de la CFDT.

Les intentions exprimées ici mériteraient une concrétisation rapide (dans les plus brefs délais) ;

- le sixième et dernier alinéa, concerne les perspectives d'évolution de carrière pour les agents du 5^e niveau de la grille par la définition d'un échelon supplémentaire (coefficient 395) et la possibilité d'accéder via la formation continue par l'alternance ou l'apprentissage à l'obtention d'un titre d'ingénieur reconnu et son classement dans la grille des ingénieurs et cadres (Nouvelles filières ingénieurs).

Pour la CFDT, le nouveau coefficient constitue une réponse positive pour une partie des populations concernées, pour autant le problème fondamental de l'évolution de carrière de la majorité de celles-ci doit être réglé par leurs possibilités d'accès à la filière cadres.

Article 1^{er} - Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

L'analyse FGMM :

Article de forme.

Article 2

L'article 7 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé : « Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre ».

L'analyse FGMM :

Cet article, par le rajout qu'il propose à l'accord de 1975 apporte des garanties (à vérifier sur le terrain) de la poursuite du flux de l'accès à la grille cadres par la promotion interne.

Article 3

L'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification est complété par un article 7 bis ayant la rédaction suivante : « Article 7 bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle ». Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du 3^e échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée. Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du 3^e échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre ».

L'analyse FGMM :

Cet article instaure le coefficient 395 dans le cinquième niveau. Les conditions d'accès à cet échelon semblent a priori draconiennes voire même excessives. Un des points essentiels est dans le 2^e alinéa, qui dans le principe (là encore à vérifier dans la réalité) annonce que ledit échelon n'est pas un passage obligatoire pour l'accession aux fonctions d'ingénieurs et cadres (formations ingénieurs, promotions internes).

Article 4

Est annulé le paragraphe « f) Baccalauréat de technicien » de l'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975 relative aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.

Il est inséré dans l'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975, relative aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels, un nouveau paragraphe f) rédigé comme suit :

« f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel. Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV ».

L'analyse FGMM :

Premier constat : le passage automatique au coefficient 225 après 6 mois d'ancienneté au coefficient 215 (seuil d'accueil initial des bacs techniques) est supprimé.

Pour la FGMM, il n'y a pas deux poids deux mesures, donc il ne pouvait y avoir deux niveaux d'accueil différents, un pour les bacs technologiques (ex-bacs techniques), un autre pour les bacs professionnels. Les bacs professionnels pouvant, c'est leur orientation initiale, être classés dans la filière « ouvriers », se posait le problème du coefficient 225 qui n'existe pas dans cette filière (215 - 240) avec le risque par le maintien de cette règle des 6 mois de créer une étape supplémentaire dans la filière considérée.

Par contre, une de nos revendications fortes a été de trouver un substitut à cette règle qui tient compte d'une évolution de carrière vers le niveau IV (coefficient 255) par la formation professionnelle après 5 ans d'ancienneté.

Cette demande concrétise notre revendication d'évolution de carrière par la formation.

C'est encore un acquis CFDT qui se traduit par l'apparition du 2^e alinéa de l'article 4 et qui est complété par le 2^e alinéa de l'extrait du procès-verbal de la réunion paritaire du 4 janvier 1990 qui est rédigé comme suit : « D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après 5 ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables ».

Il est simple de comprendre la portée de la signature de l'extrait du procès-verbal en question et son dépôt avec les autres textes de l'accord.

Article 5

Cet article définit la création d'une annexe 1 venant compléter l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie. Le texte proposé consiste en la définition de quatre niveaux de qualification des CQP en référence au niveau de connaissance requis des diplômes Education Nationale.

Ainsi :

- **les qualifications professionnelles de la catégorie A :**
 - niveau II de la classification (170)
 - niveau CAP Education Nationale
- **les qualifications professionnelles de la catégorie B :**
 - niveau III de la classification (215)
 - niveau BAC Education Nationale
- **les qualifications professionnelles de la catégorie C :**
 - niveau IV de la classification (255)
 - niveau BTS-DUT Education Nationale
- **les qualifications professionnelles de la catégorie D :**
 - niveau ingénieur

Analyse FGMM :

Le principe instauré par cet article est intéressant dans le sens où le groupe technique paritaire émanant de la Commission Nationale de l'Emploi aura à statuer non seulement sur la validité des qualifications proposées par la voie des CQP mais également à classer le niveau de la qualification obtenue. Un tel système de validation devrait pouvoir être étendu à toute la FPC, donc aux populations en entreprise comme à celles y accédant. Nous reviendrons en fin de dossier sur les CQP en général.

Les photos qui illustrent cet article
font parties du coffret
24 SECONDES A M.C.A.

Article 6

Cet article définit la création d'une annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Il consiste à la reconnaissance de seuils d'accueil des certificats de qualifications tels qu'ils ont été définis par l'article 5.

Ainsi :

- certificat de qualification de la catégorie A : seuil d'accueil mini : 170,
- certificat de qualification de la catégorie B : seuil d'accueil mini : 215,
- certificat de qualification de la catégorie C : seuil d'accueil mini : 255.

Les certificats de qualification de la catégorie D (ingénieurs) sont traités par les articles 1 et 2 de l'avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie).

Article 7

Les parties signataires du présent accord national se réuniront avant l'été 1991 afin d'établir un bilan sur son application, sur la mise en œuvre de la Classification dans les industries métallurgiques, ainsi que sur les conséquences à tirer des dispositions qui seraient arrêtées au plan de la CEE en matière de reconnaissance mutuelle des diplômes.

Article 8

Les modifications apportées par le présent accord à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification devront être paritairement reprises, par les Organisations Territoriales compétentes, dans la partie « Classification » de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

L'employeur procèdera avec les délégués syndicaux des Organisations Syndicales signataires du présent accord national, dès l'entrée en vigueur de celui-ci, à un examen préalable des problèmes généraux susceptibles de se poser au sujet de l'application des modifications apportées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification.

Cet examen sera effectué sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux Comités d'Entreprise.

Article 9 - Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Analyse FGMM :

Cet article est la conséquence du précédent en classant dans la grille de classification les niveaux de qualification validés selon les références établies en similitude avec les classements des diplômes Education Nationale. L'ouverture du principe des CQP à toutes les populations, y compris en entreprise, devrait selon l'application de ce système être un moyen de l'évolution de carrière par la formation professionnelle continue.

Analyse FGMM :

Cet article « bilan » traditionnellement de pure forme dépasse largement ce cadre. Ainsi le bilan en question fera l'état de l'application de l'accord mais aussi sur la mise en œuvre de la Classification dans la métallurgie. Si ce qui a été dit à l'occasion des négociations est vérifié : **« ce bilan sera l'occasion d'arrêter le principe de réunions plus régulières portant sur la mise en œuvre et l'application de l'accord Classification du 21 juillet 1975 ainsi que sur les aménagements à y apporter notamment sur la reconnaissance des diplômes et qualifications européens »**, la FGMM trouve dans ce texte proposé, une réponse en partie au groupe de travail demandé.

Cette intention annoncée reste, et ce n'est pas la moindre des choses, à concrétiser le moment venu.

Analyse FGMM :

L'article, c'est une première en matière de classifications, propose une participation des représentants des Organisations Syndicales signataires, à la prise en compte de l'accord au niveau des conventions collectives territoriales mais aussi et surtout à une concertation, au niveau des entreprises avec les délégués syndicaux, sur l'application dudit accord dans les entreprises.

Ces mesures vont dans le sens d'une meilleure concertation entre les partenaires sociaux, à tous les niveaux, sur le sujet des classifications. Une porte est ouverte, à nous de savoir prendre la balle au bond pour arriver à terme à une réelle « concertation » sur le sujet.

Analyse FGMM :

Article de forme.

Avenant du 25 janvier 1990 à la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie

Préambule :

Les Organisations signataires tiennent à souligner l'importance qu'elles attachent à la mise en place par la profession, avec le soutien d'établissements d'enseignement supérieur – dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation et de la promotion sociale –, de formations devant permettre à des salariés ayant un niveau de connaissances correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education Nationale du 11 juillet 1967 (BTS, DUT), d'accéder à un titre d'ingénieur, selon un cursus approprié tel qu'il a été précisé dans le rapport dit « DECOMPS », sans que les intéressés aient nécessairement occupé tous les échelons du niveau V de la Classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975.

Elles précisent que, ce titre devant être reconnu par la Commission Nationale de titres d'ingénieur, il devra alors être considéré comme faisant partie des titres d'ingénieurs qui sont visés par le premier tiret de l'article 1^{er}, 3^e, a, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Les Organisations signataires sont convenues d'établir un bilan de cette nouvelle filière dans les trois ans au plus tard de sa mise en œuvre. Ce bilan devra envisager la possibilité et l'opportunité de créer une filière de même nature pouvant permettre à des salariés occupant un emploi du niveau III de la Classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et possédant un niveau de connaissances assimilable au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Education Nationale du 11 juillet 1967 (notamment baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel), de préparer un diplôme national du niveau III défini par cette circulaire ministérielle (notamment DUT et BTS).

Article 1^{er}

Cet article consiste en la reconnaissance dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, de la qualification acquise pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie D tel que défini par l'article 5 de l'accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et classifications traité en amont dans ce dossier.

Article 2

En suite logique de ce qui a été mis en place par l'article 6 de l'accord de référence, cet article reconnaît un seuil d'accueil (position II indice 108) du certificat de qualification de la catégorie D au sein de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 3

Le présent avenant national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Analyse FGMM :

Le texte du préambule annonce l'intérêt des partenaires sociaux pour la mise en place et la reconnaissance des nouvelles filières de formation d'ingénieurs telles que présentées dans le rapport dit « DECOMPS » dans la métallurgie.

Il faut savoir qu'aussi bien la construction du cursus de formation et l'image des candidats potentiels que la dénomination du titre d'ingénieur n'est pas du ressort de l'UIMM. Des instances existent pour cela, chacun, dont la CFDT, s'y attache afin de faire avancer les choses selon ses convictions.

Un point toutefois à relever dans le 3^e alinéa; il consiste en la perspective de mettre en place, après le bilan annoncé, un accès par la formation par les bacheliers (technologiques et professionnels) à la préparation d'un diplôme national du niveau III Education Nationale (DUT - BTS).

Nous avons ici encore une fois une possibilité d'évolution de carrière par la formation diplômante.

Analyse FGMM :

Application logique de l'article 5 de l'accord cité en référence.

Analyse FGMM :

Voir l'analyse faite précédemment pour l'article 6 de l'accord.

Analyse FGMM :

Article de forme.

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

VALIDATION DES QUALIFICATIONS

La validation des qualifications consiste en la reconnaissance officielle des connaissances d'un individu généralement acquises à l'issue d'un cursus de formation, au travers l'obtention d'un diplôme reconnu. La validation de qualification passe donc par la reconnaissance d'un diplôme.

En France, les diplômes reconnus nationalement et interprofessionnellement sont ceux de l'Education Nationale ou encore homologués comme tels. Ces derniers diplômes bénéficient d'une reconnaissance générale dans et hors les professions, ils font référence à un certain « niveau » de connaissance à caractère général au-delà du professionnel.

Le processus de validation (diplôme Education Nationale, homologation) est généralement très long, trop long pour être efficace (des fois plusieurs années). Sans aller dans le détail, le principe est le suivant :

- proposition de mise en place d'une formation et du niveau de diplôme souhaité en fonction des besoins ;
- élaboration d'un dossier technique justifiant et argumentant la demande ;
- passage devant la Commission paritaire concernée en vue de la validation (plusieurs passages sont nécessaires).

Les Commissions Paritaires en question sont composées en général de représentants des ministères concernés, de représentants de la profession et de représentants des organisations syndicales (CPC Education Nationale, CPC AFPA, CPN Université, etc.).

LES CQP

Le principe des certificats de qualification professionnelle mis en place en 1983 dans la métallurgie et revitalisé par l'accord sur les conditions d'emploi du 12 juin 1987 reconnaît une qualification valable pour l'ensemble de la métallurgie (le même principe existe dans d'autres branches professionnelles, notamment les garages).

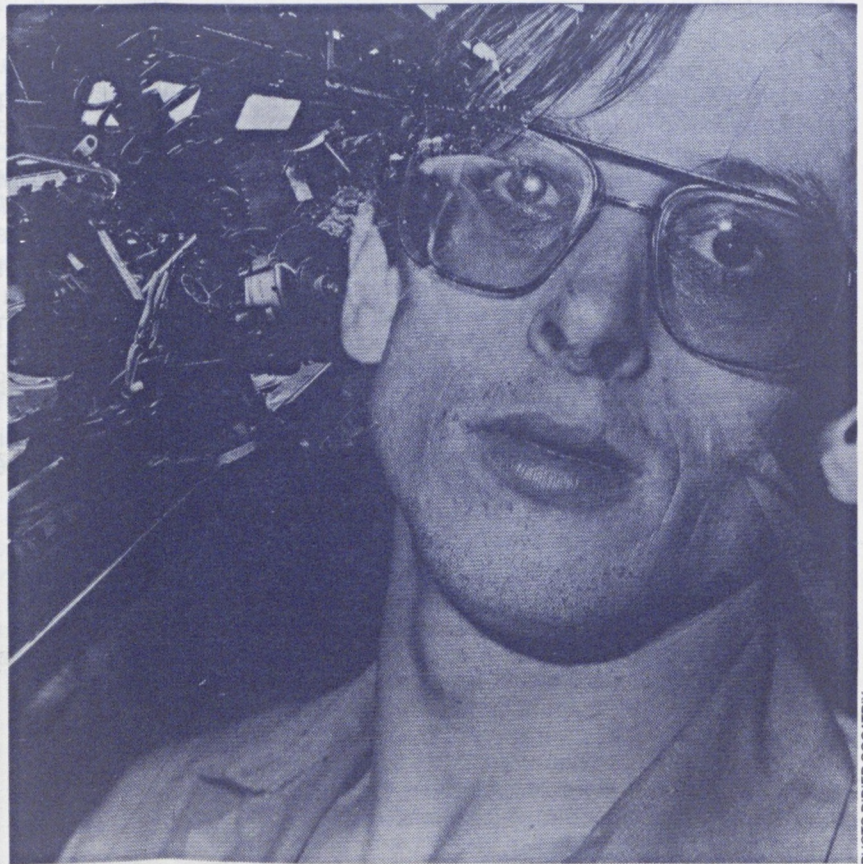


PHOTO DIDIER COCATRIX

Ainsi, en fonction des besoins, les Chambres patronales territoriales proposent au Groupe Technique Paritaire (auquel participe la FGMM) émanant de la Commission paritaire nationale de l'emploi, de valider une ou plusieurs qualifications au regard d'objectifs professionnels clairement identifiés.

La réalisation de ces objectifs professionnels passe par la définition d'un cursus de formation dans et hors l'entreprise (organisme de formation), lequel cursus conduit au bout (après réussite à des épreuves) à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.

Actuellement ce type de certificat de qualification n'est accessible qu'aux seuls agents en contrat de qualification selon les principes de formations en alternance telles qu'elles existent (jeunes de moins de 26 ans demandeurs d'emploi, sans qualification, condition d'exercice de la formation, etc.).

Sans être un système de référence absolue, les formations diplômantes (diplôme Education Nationale) étant à privilégier, le principe

des certificats de qualification professionnelle peut répondre, à la condition de s'en donner les moyens, à une piste de l'évolution de carrière par la formation professionnelle. C'est ce qui explique la demande de la FGMM/CFDT, d'élargissement de ces derniers à toutes les populations en entreprises.

Cela nécessite toutefois de mettre en place une organisation efficace à tous les niveaux, par une articulation entre l'évaluation des besoins en fonction de l'évolution des emplois, la définition des cursus de formation en fonction des populations concernées, la notion du niveau de qualification requis et la validation des certificats en rapport avec les objectifs identifiés. C'est à ces conditions que le système sera viable et reconnu qualitativement.

Une réflexion dans ce sens devra être engagée.

Le bilan à faire en 1991, selon le cinquième alinéa du préambule de l'accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et classifications, en sera une occasion.



CONFÉRENCE MONDIALE DE L' AUTOMOBILE DE LA FIOM

Cette conférence s'est tenue à Barcelone du 23 au 25 janvier 1990. Deux jours de débat furent consacrés :

- au marché mondial de l'automobile en l'an 2000 (production et emploi),
- à l'industrie automobile en Europe après 1992,
- aux nouvelles méthodes de l'organisation du travail.

La troisième journée était programmée la visite d'une usine automobile NISSAN ou SEAT.

Ces débats ont mis en valeur le rôle important que joue l'automobile au niveau économique dans les pays industrialisés, mais aussi ses limites :

- limite au niveau de la consommation du produit, ceci en lien avec les gains de productivité se traduisant par des milliers de suppressions d'emplois,
- limite au niveau des dégâts que fait l'automobile dans notre environnement (pollution),
- limite au niveau énergétique (pétrole), donc nécessité de trouver d'autres moyens pour faire fonctionner un moteur,
- limite au niveau des réseaux routiers.

L'industrie automobile étant aussi sources d'inégalités entre pays industrialisés et PVD.

Aucune morale des constructeurs automobiles qui se servent et se serviront de plus en plus des PVD, comme base de construction automobile (main-d'œuvre plus malléable, statut social inexistant, bas salaire, etc.) et les véhicules ainsi fabriqués seront importés dans les pays

industrialisés, car dans les PVD la croissance sera limitée à cause de leurs dettes.

La CFDT est intervenue sur la partie organisation du travail. Notre intervention a été axée sur l'utilisation maximale des sites, situation irréversible, mais dont les nouvelles contraintes créées par ces nouvelles organisations du travail doivent être compensées par une réduction massive de la durée du travail et la création d'emplois.

La déclaration finale :

- réaffirme le souhait de coopérer pleinement entre affiliés de la FIOM dans le cadre de la solidarité internationale de tous les travailleurs de l'automobile,
- indique qu'en cette dernière décennie du 20^e siècle, l'industrie automobile continuera à être un employeur important et contribuera au développement économique du monde,
- condamne les constructeurs automobiles qui, en collusion avec certains gouvernements nationaux, répriment les droits des travailleurs et ouvrent des nouvelles usines là où ils tentent d'éviter toute reconnaissance syndicale,
- concernant les nuisances de l'automobile pour l'environnement, la FIOM propose :

- harmonisation des différentes normes nationales sur la base des normes les plus élevées actuellement,
- après cela, amélioration unifiée à l'échelle mondiale des normes de pollution et d'utilisation de l'énergie dans un plan à long terme,

- accélération de la recherche et du développement de sources d'énergies alternatives et de concepts de moteurs,

— la FIOM exercera des pressions politiques sur les gouvernements nationaux pour qu'ils assurent le taux le plus élevé possible de croissance économique, créant des emplois, protégeant l'environnement et générant un pouvoir d'achat plus élevé pour tous.

Renforcera des liens et la solidarité entre les travailleurs employés par la même compagnie automobile dans plusieurs pays.

Appuiera la RTT sans perte de revenus et sans charge de travail excessive et un contrôle plus sévère des heures supplémentaires.

Rappelle que la formation et le perfectionnement des qualifications font partie intégrante de la vie professionnelle.

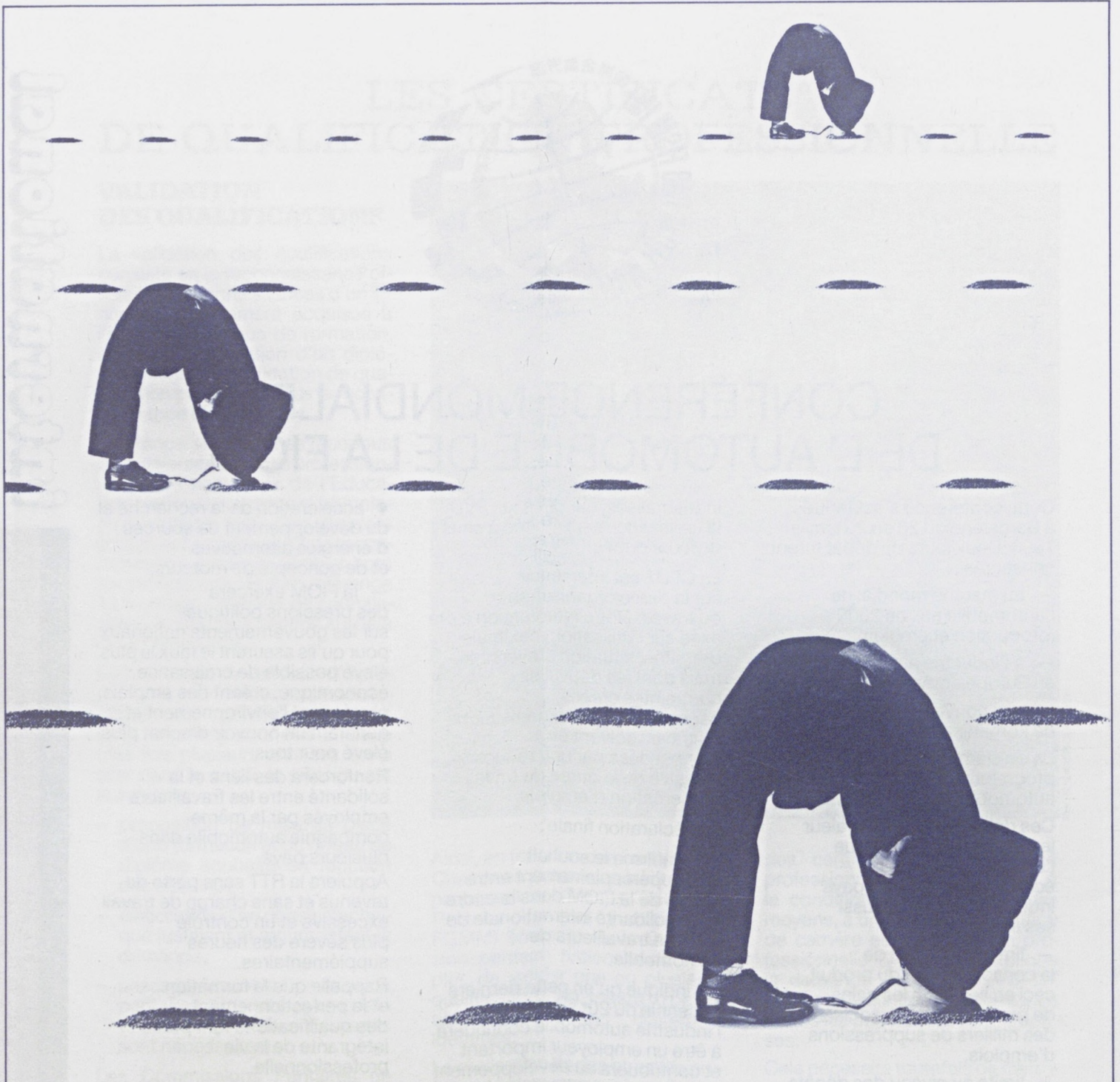
La FIOM intensifiera les pressions afin de garantir la syndicalisation et les droits syndicaux dans les pays que les constructeurs automobiles utilisent comme source de main-d'œuvre à bon marché.

La FIOM représente environ 4,5 millions de travailleurs de l'automobile en France, la CFDT et FO y sont adhérentes.

La délégation CFDT à cette conférence était composée de :

Bernard ESPEL,
Secrétaire National
Frédéric BRICNET,
CISE

Jean-Claude GRAFF,
Délégué Central Peugeot
Daniel GUENIVET,
Délégué Central RNUR



Visiblement, la formation rencontre encore çà et là quelques réticences.

On le voit, les plus réticents en matière de formation, sont en voie de disparition. AGEFOS PME : le premier fonds d'Assurance formation y est certainement pour beaucoup. En effet, avec AGEFOS PME et ses 21 délégations régionales, la formation n'a plus rien de compliqué.

Quand l'entreprise le souhaite, AGEFOS PME délègue un conseiller spécialisé, pour établir le plan de formation le mieux adapté aux besoins réels de l'entreprise et aux attentes des salariés. Ajoutons qu'AGEFOS PME



AGEFOS PME

assure un service complet pour résoudre tous les problèmes administratifs. En 1989, la formation a fait une percée significative dans le monde des entreprises : apparemment le message commence à passer. Vous avez un téléphone vert à votre disposition : **05. 01. 59. 67.**

Le conseil en formation.

N'oubliez pas la date limite du versement : le 28 février 1990.

L'A.G. POUR LES ANNÉES 1990

Le 15 et le 16 novembre 1989, près de 70 Militants de l'UPSM se sont retrouvés pour l'Assemblée Générale de l'UPSM : moment fort ponctuant tous les 3 ans la vie de la CFDT Métallurgie Parisienne.

Un bilan clair et une identité affirmée

Une Assemblée Générale est toujours l'occasion d'un bilan de l'activité des 3 dernières années. Celui-ci a montré les capacités d'action dans la métallurgie parisienne avec la diversité des situations et malgré les difficultés auxquelles le syndicalisme est confronté. Des conflits « phares » (Chausson, Snecma...), des actions sur les salaires, ou sur l'emploi, ont constitué une grande partie de ce bilan. N'était pas absent non plus la syndicalisation ou l'action difficile sur les PME.

Ont également été notés les débats dans la CFDT sur l'avenir du syndicalisme.

La réalisation d'une campagne Identité (affiches, tracts, parus dans un précédent BM) a été dans la métallurgie parisienne la traduction concrète de la démarche de l'UPSM. Le bilan d'activité a été adopté par 83,1% des mandats.

Des orientations pour agir, rencontrer, rassembler

L'un des principaux objectifs de l'Assemblée Générale des Syndicats de l'UPSM était aussi de préciser les orientations pour les années à venir.

La description du contexte dans lequel les militants CFDT agissent a mis en avant la nouvelle donne économique mondiale. La logique libérale implique le développement d'une société éclatée, dans laquelle les privilégiés s'opposent aux précarisés. Cette situation développe des frustrations et entretient un profond malaise. Les mouvements sociaux en sont le révélateur et expriment ces contradictions.

C'est là qu'un syndicalisme organisé doit trouver toute sa place, prouver toute son efficacité. Avec une identité bien affirmée, les acteurs de ce syndicalisme peuvent passer à l'action. Action d'abord dans les domaines où surgissent les grandes contradictions de cette société : sur les salaires, sur l'emploi. Ces perspectives pour l'action n'ont de sens que si l'ensemble des travailleurs prennent en main leur sort.

Le premier souci des équipes doit donc être d'aller au contact

des salariés. Concrètement il s'agit de développer partout une pratique de terrain.

Le résultat de cette pratique et, à la fois, sa mise en œuvre, impliquent un renforcement des collectifs.

Ces thèmes repris dans les textes d'orientation avec des amendements ont permis de préciser l'approche de l'UPSM. La résolution a été adoptée par 91,9%.

Une nouvelle équipe

L'Assemblée Générale fut l'occasion d'une prise de contact avec une nouvelle équipe de permanents de l'UPSM (celle-ci ayant été intégralement renouvelée ces deux dernières années).

Ce fut aussi le moment de saluer les camarades arrivant en fin de mandat.

Perspectives

Au-delà des actions engagées (salaires, emploi...) l'Assemblée Générale a donné des perspectives pour investir d'autres domaines, terrains du syndicalisme de demain : l'Europe, l'avenir des syndicats, et les CE.

En conclusion, une Assemblée Générale dans laquelle la convivialité entre les syndicats s'est vivement ressentie et dont les débats prouvent que la vitalité des militants métaux de la Région Parisienne ne demande qu'à s'étendre à de nouveaux adhérents.

1^{re} ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'UMM LOIRE-ATLANTIQUE

Près d'une centaine de militants des mines et de la métallurgie se sont retrouvés fin novembre pour leur première Assemblée Générale.

La Commission Exécutive de l'UMM 44 a voulu plus particulièrement axer cette AG sur deux priorités, l'emploi et la syndicalisation.

Jean-Paul RADIGOIS dans sa présentation a dressé un tableau de la situation économique et sociale du Département.

Il a notamment déclaré :

« Dans notre Département comme ailleurs, toutes les statistiques le prouvent, l'amélioration de la production et de la richesse produite, est l'occasion pour le patronat, de donner des effets contraires à nos orientations. Cela se traduit :

- par un allongement de la durée du travail en moyenne hebdomadaire,

- par une recrudescence des heures supplémentaires,
- par une utilisation abusive des contrats à durée déterminée et de l'intérim.

La question de la construction de la revendication se pose une nouvelle fois. Quelle articulation entre salaires, emploi et formation dans l'utilisation de nos marges de manœuvre ?

La syndicalisation une préoccupation constante de l'organisation d'un syndicalisme de masse, s'appuyant sur des adhérents nombreux, seule garantie d'une vraie démocratie et de notre autonomie ».

Cette Assemblée se déroulait en plein conflit de la Navale à Saint-Nazaire. A ce sujet, l'Assemblée Générale s'est prononcée sur une motion de

soutien aux travailleurs des Chantiers.

- Gérard DANTIN, Secrétaire Général de la Fédération a présenté l'outil commun de tous les militants de la Fédération qu'est la plate-forme revendicative fédérale.
- Blandine LANDAS, Secrétaire Fédérale, chargée de la politique industrielle et de l'emploi, a animé le débat sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.
- Denis PARICHON de la Confédération, chargé de la syndicalisation, a livré l'analyse de son secteur sur les moyens et les pratiques à mettre en œuvre pour développer l'organisation.

PAYS DE L'EST

LES ÉVOLUTIONS HONGROISES

Les 9 et 10 janvier une délégation confédérale, à laquelle participait la FGMM, s'est rendue en Hongrie.

Outre l'Ambassadeur de France, elle a successivement rencontré Sandos NAGY, le Secrétaire Général du SZOT (Conseil Central des Syndicats Hongrois... sorte de Confédération) et le département international du SZOT ; Laszlo PASTERNAK, le Secrétaire Général de la Fédération de la Métallurgie et de l'Energie adhérente au SZOT et les responsables du FSZDL (Ligue Nationale Autonome des Syndicats Libres) créée en 1988.

Une question clé : l'économie

Pour la Hongrie, comme pour les autres européens d'Europe Centrale ou de l'Est, la question clé est celle de l'économie.

L'endettement du pays est de 20 milliards de dollars ce qui signifie que le service de la dette représente une part de plus en plus importante du PNB. Mais l'argent emprunté ces dernières années a plus été utilisé à courte vue – pour boucher des trous – qu'à des investissements intelligents capables de relancer l'industrie. Les conséquences de cette situation retombent sur la population et plus particulièrement les salariés. 1990 devrait être l'année la plus difficile depuis 1953 avec une inflation de 20 % portant surtout sur les produits de consommation courante, donc entraînant une chute du pouvoir d'achat de 40 à 50% dans la mesure où 35 à 40% du budget familial est consacré à la consommation courante. Le Gouvernement, quant à lui, ne pense qu'au maintien des grands équilibres financiers sous la pression du FMI. C'est dans ce contexte que se dérouleront en avril les élections législatives s'adressant à 52 partis politiques.

Le SZOT

C'est la « confédération » issue de l'ancien régime. Centrale unique autrefois liée au Parti Communiste.

Elle a fait le choix de faire sa mue en « gardant les murs de la maison » mais en changeant l'intérieur. C'est ainsi qu'aujourd'hui elle n'est plus liée à aucun parti politique, qu'elle a conquis toute son indépendance et qu'elle a renouvelé tous ses responsables.

Du 1^{er} au 4 mars elle tiendra son congrès où elle adoptera de nouveaux statuts qui abandonneront toute référence au centralisme démocratique en rompant avec toutes les obligations qu'ils imposaient aux organisations membres.

Le SZOT est fort aujourd'hui de 4 millions d'adhérents. La cotisation est directement prélevée par l'employeur et reversée par celui-ci au SZOT. Mais si le SZOT se déclare favorable au pluralisme syndical, il souhaite avoir des relations étroites avec le syndicat indépendant (la Ligue) et pense qu'à terme la réunification n'est pas à exclure.

Le SZOT depuis plusieurs années est très critique à l'égard de la FSM dont il estime qu'elle n'a pas de caractère social et qu'elle n'a pour but que d'être le porte-parole de la politique extérieure de l'URSS. Si pour les Hongrois toute organisation doit avoir une idéologie cela ne doit pas signifier qu'elle doit avoir un rôle de propagande pour tel ou tel pays ou régime. La FSM s'est trouvée prise à contre-pied par la politique extérieure de GORBATCHEV. Si l'on ajoute à cela l'évolution dans les pays d'Europe de l'Est, elle se trouve dans une situation de crise totale : crise idéologique, crise financière à tel point qu'il n'est pas sûr qu'elle puisse tenir son prochain congrès en novembre 90 à Moscou. De plus, dit le SZOT, elle a continué ses critiques

sélectives en matière de libertés : critique de la RFA à cause des interdits professionnels, mais rien contre la Roumanie ! malgré nos demandes réitérées.

Concernant la CGT, le SZOT est très critique et la prend pour une donneuse de leçons. Elle lui fait à tout propos des cours de marxisme léninisme, l'appelle à la responsabilité en lui disant qu'elle a la chance de se trouver dans un des pays du socialisme réel !

La Fédération de la Métallurgie et de l'Energie

C'est la plus ancienne et la plus importante des Fédérations du SZOT : 600 000 adhérents.

Elle vient de tenir son congrès à la fin de l'année. Elle a décidé de concentrer sa politique internationale sur l'Europe où elle entretient déjà des relations suivies avec les trois centrales italiennes, les deux belges.

Concernant la CGT, elle n'a plus de relations bi-latérales depuis 1983. Mais sur demande du Secrétaire Général de la FTM/CGT celui-ci devait prochainement se rendre à Budapest.

Dans la métallurgie, comme dans tous les autres secteurs, on est très préoccupé par l'inflation et la perte du pouvoir d'achat. Mais aussi, et surtout par les conséquences prévisibles des restructurations sur l'emploi. Ceci pour trois raisons :

- jusqu'à présent le chômage n'existe pas car il pouvait y avoir dans un atelier 15 ouvriers alors que seuls 5 auraient suffi à la production. Avec l'autonomie de gestion des entreprises ceci va disparaître... il n'y aura plus que des emplois « utiles » et « nécessaires »... que vont devenir les autres ?

- quelles vont être les conséquences sur l'emploi du rachat ou de la prise de participation dans les entreprises hongroises, des Japonais, Allemands, Français...
- quelles vont être les conséquences sur l'emploi de la situation politique et économique des pays de l'Est. Deux exemples nous ont été donnés :
 1. une entreprise hongroise fabrique 14 000 autobus par an. 3 000 sont nécessaires à la Hongrie, et jusqu'à présent les 11 000 autres étaient achetés par l'URSS. Cette année l'URSS ne peut les acheter, quid de l'emploi ?
 2. la Hongrie est le spécialiste de toute l'électronique militaire des pays du Pacte de Varsovie. Avec le désarmement et la situation économique, quid de l'emploi ? Rien n'est prévu !

Nos camarades métallos Hongrois ont invité la FGMM pour discuter de l'ensemble de ces problèmes, mais aussi des affiliations internationales. Car à l'évidence il est clair qu'ils vont à terme quitter l'U.I.S./Métaux de la FSM

et qu'ils s'interrogent sur une éventuelle demande d'adhésion d'abord à la FEM ensuite à la FIOM. Il est à noter que la Fédération Hongroise de la métallurgie sur la presque-totalité des problèmes évoqués et en particulier sur l'UIS Métaux nous a tenu des propos très proches des Bulgares que nous avions rencontrés en septembre 1989 (voir « la surprise bulgare » VMM 144/5 - Nov. 89).

La Ligue Nationale des Syndicats Libres et Indépendants

Cette organisation est de création récente. Son président a été pendant 35 ans l'un des principaux responsables du SZOT.

Elle a été créée parce que ses fondateurs ne pensent pas que le SZOT est modifiable de l'intérieur et trop compromis avec l'ancien régime.

Elle revendique 19 syndicats. Mais qui sont exclusivement des syndicats « d'intellectuels » : syndicat des chercheurs scientifiques, syndicat des écrivains, syndicat des comédiens et musiciens...

Elle n'est implantée ni dans la métallurgie, ni dans les mines. Elle se dit proche de la CFDT avec qui elle souhaite des relations et une aide suivie. Elle se déclare en faveur du pluralisme syndical et coopère avec la CISL et la CMT. Cependant, elle dit avoir des contacts en France avec FO et d'excellents rapports avec l'AFL-CIO.

C'est une évidence, le syndicalisme bouge en Hongrie et ce n'est sans doute pas fini. En raison, d'abord des évolutions politiques et ensuite des prochaines élections législatives. Comme les Bulgares, ils ont d'énormes besoins. Nous avons un rôle à jouer et une responsabilité à assumer. C'est en ce sens que nous avons accepté l'invitation de la Fédération de la Métallurgie. Notre coopération avec la Fédération Hongroise a déjà commencé. Puisque nous leur avons adressé des informations sur la situation et les choix industriels de SCHLUMBERGER, qui vient de racheter 75% des actions d'un groupe hongrois fabricant de compteurs et d'appareils de mesure. Cela n'est qu'un début... mais un début pratique.

ROUMANIE, QUEL AVENIR ?

À la suite de leur voyage en Roumanie, Michel MARTI, Secrétaire National et Etienne GIAZZI, Secrétaire Confédéral dans le cadre d'une mission confédérale, donnent ici les premières impressions, sans autre prétention que celle de livrer aux militants quelques éléments de la situation.

La confusion, la méfiance, 25 années de régime CEAUCESCU ont laissé de profondes cicatrices qui auront du mal à se refermer. Et pourtant, par la lutte qu'ils ont engagée, les défis qu'ils perçoivent du monde d'aujourd'hui, la faim qui le tenaille encore, le peuple Roumain sent confusément un besoin d'unité, un besoin de « FAIRE VITE ». AGIR, afin que nul ne puisse leur « voler » ce qu'ils ont si chèrement payé.

La liberté !

Beaucoup de militants, de travailleurs hommes ou femmes que nous avons rencontrés nous ont dit : « Il arrive que le matin, je me réveille et me pince pour vérifier que

je ne rêve pas ». D'autres, tel ce poète que nous citerons, ont des rêves, des cauchemars plutôt qui traduisent l'ANGOISSE qui opprime encore le souffle de la liberté du peuple Roumain. Voici ce poème découvert affiché dans le hall de l'usine du « 23 août » de Bucarest : « J'ai rêvé que j'étais au bord d'un océan plein de sang

Et je regardais les gens heureux qui se baignaient dedans. Le rat gris avec sa femelle se baignaient heureux dans l'océan de sang ». Géo BOGZA Mais du rêve à la réalité, le pas est vite franchi, et il nous faut à la demande des « représentants » désignés par leurs collègues de travail, répondre aux questions concrètes des travailleurs.





Questions :

- Statut d'un SYNDICAT ?
- Droits et obligations du syndicat ?
- Personnalité juridique ? -
- Déclaration ? Adhésion ?
- Règles de fonctionnement ?
- Types de syndicats ? Elections ?
- Désignations
- des Représentants ?
- Droits et devoirs
- de l'ADHERENT ?
- Comment organiser
- des élections dans l'entreprise ?
- Et bien d'autres encore
- sur la protection sociale
- ou la SECURITE DU TRAVAIL.

Dans cette usine du « 23 Août », c'est son nom, il y a 18 000 salariés répartis en 5 grandes unités de 3 000 salariés, chacune allant de la **fonderie aciérie** à la **mécanique générale** et à la **construction de locomotives**. C'est la plus importante unité de BUCAREST, la plus compétitive nous dit-on !

Eh bien malgré cela, l'année 1989 s'est soldée par 1,5 milliard de LEIS d'impayés !⁽¹⁾ sur les salaires, soit environ 25% des salaires annuels !!! On peut alors se faire une petite idée de la situation économique du pays et des conséquences sociales qui en découlent.

Le plus difficile pour les visiteurs que nous sommes, c'est « d'assumer » au mieux, sans prétention aucune, cette différence à la fois entre leur réalité et la nôtre et à la fois entre la vie au quotidien qui reprend ses droits et un certain « désarroi » par rapport au chemin qui reste à parcourir, malgré celui déjà accompli.

La DEMOCRATIE, ils la veulent, ils la méritent, ils l'ont payée de leur sang, mais en même temps il leur faut assumer les contraintes et certaines contradictions si l'on peut dire. Afin de mieux vous faire comprendre les difficultés de cette lutte engagée, de cette course de vitesse pour instaurer la DEMOCRATIE partout, y compris dans l'Entreprise, nous terminerons cet article en donnant la parole aux Roumains eux-mêmes à travers leur presse un extrait de l'édito de « **Romania Libera** », n° 14 du 9 janvier 1990.

Dans son éditto, « Nous n'avons pas oublié », Anton UNCUN, résistant, un des animateurs du journal, accuse le PC roumain d'avoir été le plus compromis et le plus répressif des PC des Pays de l'Est. « Les morts de Timisoara n'ont pas voulu seulement écartier Ceausescu, mais aussi dissoudre le parti traître. Après cela quelqu'un arriverait pour mettre en doute la nécessité absolue qu'est la dissolution du PC de Roumanie ?

C'est-à-dire le laisser survivre et participer aux élections au nom d'une démocratie qu'il a enchaînée et qu'il a foulée aux pieds jusqu'à hier ? Après être arrivé au pouvoir avec le pistolet dans la nuque des opposants, après avoir tué les récalcitrants, après avoir faussé les urnes à toutes les élections ? Maintenant donc ils exigent que nous leur accordions les mêmes droits démocratiques qu'à tous les autres partis ? ».

Est-ce le prix de leur liberté ?

(1) Monnaie roumaine.

Sommaire

1-2 Editorial
Classifications

2-3 CNC : Convergences
« Il est utile de
se presser lentement »

4 Syndicalisation : réunions,
débats, confédérations,
ça va fort

5 Jeux - Jouets :
Lettre au Père Noël

6 Actuelles
CFDT

7 à 14 Dossier :
Accord classifications

15

17 L'AG pour
les années 1990
1^{re} AG de l'UIMM
Loire-Atlantique

18 Pays de l'Est :
Les évolutions hongroises

19-20 Roumanie :
Quel avenir ?

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

**Rédaction, diffusion,
administration :**
5, rue Mayran
75009 PARIS
Tél. 42 47 74 00

**Le directeur
de la publication :**
Gérard DANTIN

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**

LANCEMENT DE LA SOUSCRIPTION 1990

Dès maintenant, passez vos commandes auprès de vos syndicats. Le tirage national aura lieu le 5 juin 1990.