

ISSN 0395 4323

bulletin

du militant

N° 403 – NOVEMBRE 1997

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

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

emploi, salaires, conditions de travail

10 décembre 1997
PRUD'HOMMES



votez CFDT

CAPRICEL IRPELEC APRICE

RETRAITE
ÉPARGNE



PRÉVOYANCE
SANTÉ

Le GROUPE MAGDEBOURG votre partenaire

Siège social : 7 rue de Magdebourg - 75116 Paris - Téléphone : 01 44 05 77 21 - Télécopie : 01 44 05 77 80
Bordeaux - Lyon - Marseille - Montpellier - Nantes - Strasbourg - Toulouse

Pour plus d'information retournez ce coupon à : Jean-Hubert de KERSABIEC

GROUPE MAGDEBOURG • 7, rue de Magdebourg • 75116 PARIS
en cochant le(s) sujet(s) qui vous intéresse(nt) :

- Retraite Frais de santé Décès-Incapacité-Invalidité Epargne Salariale

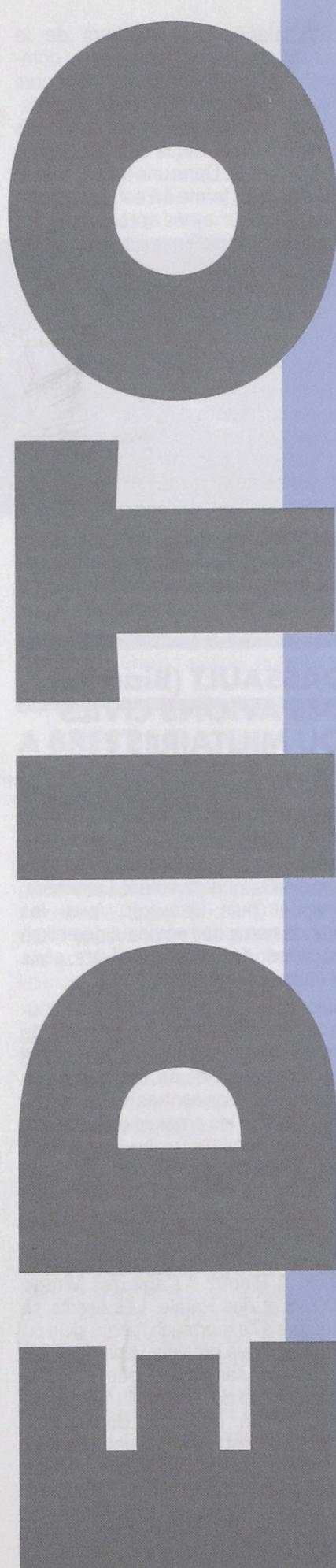
Entreprise

Nom

Adresse

Prénom

Tél.



S'il ne s'agit pas d'une leçon, le conflit des routiers constitue néanmoins, une belle démonstration d'une certaine conception du syndicalisme :

- Un travail de fond de plusieurs années sur le terrain de la syndicalisation dans un milieu difficile qui rend la CFDT incontournable et déterminante.
- La définition d'objectifs revendicatifs qui répondent véritablement aux problèmes rencontrés par les salariés en matière de conditions de vie et de travail.
- Une politique de branche qui concerne l'ensemble des salariés de la profession.
- Des moyens de pression certes exceptionnels mais qu'il faut savoir organiser et maîtriser. - Une capacité à négocier, à évaluer les résultats et à conclure.
- Une maîtrise des lieux d'expression du rapport de force qui permet une traduction immédiate des engagements.

Bref du beau travail.

Les gesticulations d'un Poletti et les outrances d'un Blondel, qui au passage exposent le syndicalisme à la gangrène populiste, sont là pour en témoigner.

Aucune situation n'est totalement transférable sur une autre mais devant l'insuffisance de résultats de la négociation exclusive dans l'entreprise et devant l'éparpillement qu'elle induit, nos derniers congrès fédéraux et assemblées générales ont conclu à la nécessité d'un rééquilibrage des lieux de négociation au profit de la branche.

La complexité de l'expression du rapport de force à ce niveau, à la différence des routiers, compte tenu de la diversité et de la dimension de la métallurgie, nous impose maintenant d'explorer les voies d'une politique d'action efficace. Dans la plate-forme fédérale adoptée en juin dernier nous affirmions qu'une telle politique d'action devait reposer sur l'implication des salariés. L'identification des salariés à la branche est aujourd'hui insuffisante pour permettre cette implication. L'appartenance au secteur concurrentiel et à l'entreprise constitue de fait des identifiants plus réels. C'est donc à partir de ces identifiants qu'il nous faudra redéfinir une politique d'action au service du développement de garanties collectives au niveau de la branche.

L'attitude du patronat à l'issue de la conférence nationale du 10 octobre nous oblige plus que jamais à progresser dans cette perspective.

ACTION DES METALLOS DEVANT LA CHAMBRE PATRONALE DE LA METALLURGIE NORD FRANCHE COMTE - (Située à Belfort)

A l'appel de l'UMM Franche Comté le 22 septembre 1997, les métallos CFDT ont manifesté sous les fenêtres de l'association industrielle du Nord Franche Comté, autrement dit, l'union patronale de l'Aire Urbaine pour réclamer l'ouverture de négociations salariales bloquées depuis fort longtemps et l'obtention d'une nouvelle convention collective.

A grand renfort de cloches, cornes de brume et sifflets les militants de l'UMM ont voulu exprimer leur indignation face au mépris de la chambre patronale vis-à-vis des revendications CFDT. Symboliquement des conventions collectives (fictives) ont été brûlées devant le siège du patronat. 2000 tracts ont été distribués aux passants. Il s'agissait de tracts sur les conventions collectives et d'autres sur l'emploi par la RTT massive et diversifiée avec comme objectif les 32 heures. Une motion a été déposée et une discussion s'est engagée avec les représentants patronaux, comme l'a rappelé Mario STERI « Depuis 1955 le patronat de la métallurgie refuse de négocier. Cela fait 42 ans que cela dure. Résultat le Nord Franche Comté est lanterne rouge des 80 conventions de la métallurgie en France ». La valeur du point qui conditionne le calcul de la prime d'ancienneté de bon nombre de salariés dans la métallurgie est de 24,36F dans le Nord Franche Comté soit le niveau le plus

faible de France et de 27,62F dans le sud de la Région.

En parallèle avec ses revendications salariales, l'UMM a renouvelé sa demande de renégociation de la convention collective. Elle l'a fait savoir le 22 septembre à Belfort. Bruyamment.

QUE VONT DEVENIR FRAMATOME ET SES SALARIES ?

Framatome c'est 19 000 salariés.

La moitié dépend du nucléaire, l'autre moitié de la connectique et des équipements industriels.

Les 2/3 sont localisés en France.

Aujourd'hui la question de l'avenir du secteur se pose. Framatome a participé ou participe à la construction de 71 réacteurs nucléaires dont 11 à l'étranger. Le parc français a grandi trop vite par rapport aux besoins et les centrales se sont améliorées : leur durée de vie est plus longue donc pas de renouvellement. Le combustible s'améliore aussi en durée de vie. Le combustible Mox -mélange d'uranium et de plutonium- se substitue à l'uranium enrichi.

Framatome se trouve donc devant un certain vide sur le marché français et des perspectives difficiles sur les autres marchés. D'autant que des alliances se nouent contre Framatome du fait des atermoiements de sa stratégie. Beaucoup va dépendre de qui va racheter Westinghouse dans sa partie énergie classique et nucléaire. Mais il est nécessaire qu'EDF soit au côté de Framatome pour évaluer les risques pris aux États-Unis.

Les salariés des secteurs de la construction (Bourgogne) et du combustible (Drôme) se demandent quel est leur avenir. Des plans de suppressions d'emplois (700) sont annoncés sans qu'une politique énergétique ne soit débattue. Dans une telle industrie qui vit à long terme il n'est pas admissible de gérer année après année. En fonction de la politique énergétique, et des choix de continuer à produire, il faut maintenir et renouveler le potentiel industriel et humain.

Sinon on va laisser partir des centaines de salariés qui manquent ensuite si l'on décide de construire le nouveau réacteur E.P.R. avec Siemens dans les 10 ans à venir. Derrière le nucléaire des centaines d'autres emplois sont en jeu comme chez Creusot Loire Industrie.

Il est temps de définir une politique et d'autre part de stabiliser un actionnariat public pour assurer la sûreté de cette industrie.

DASSAULT (Biarritz) : DES AVIONS CIVILS OU MILITAIRES ?

La CFDT est inquiète de la charge de travail avec la baisse des programmes de défense.

Depuis les années 30 cette usine s'est appelée successivement Latécoère, Breguet puis Dassault. Avec les grands noms de l'aéronautique elle a vu passer des appareils divers, civils et militaires.

Aujourd'hui les avions militaires coûtent des centaines de millions de francs l'unité mais le nombre d'heures de fabrication d'une cellule est en diminution. Et ce sont les heures d'ateliers qui font les emplois des ouvriers et techniciens de l'usine. Des avions trop chers, des déficits budgétaires et la chute du mur de Berlin font des coupes dans les budgets de défense. Le nombre d'avions, comme d'hélicoptères ou de chars va être divisé par deux. A Biarritz il s'agit des Mirage 2000-5 et des Rafale. Les clients se font rares à l'exportation même si un ou deux contrats peuvent venir dans les prochaines semaines. Cette usine voit par contre se développer la fabrication des Falcon qui sont des avions d'affaires dont le marché actuellement florissant est tiré par les clients des USA. Il faut quand même débourser plusieurs dizaines de millions de francs pour voyager en petits groupes. Mais même à ce prix là les





cadences vont monter de 4 à 7 par mois. Certaines usines vont connaître des embouteillages avec en plus des délais à raccourcir.

Mais l'industrie aéronautique est cyclique. Certains clients anticipent

des commandes. Mais ensuite plus dure sera la chute. Aussi pour la CFDT il faut viser à équilibrer les charges dans la durée pour consolider et développer les emplois. Dans ce sens la section CFDT de Dassault Biarritz va étudier les opportunités de diversification sur des programmes civils ou militaires tenant compte des capacités importantes de cette unité dans le domaine des matériaux composites. Il restera bien sûr à agir pour faire avancer cette voie de politique industrielle dans l'entreprise et la région.

A BREST : LA COLERE DES SOUS-TRAITANTS DE L'ARSENAL

A Brest, les salariés d'entreprises sous-traitantes de l'arsenal menacées de disparaître se sont mobilisés ces dernières semaines à l'appel de la CFDT et de la CGT. Par des actions très dures les salariés ont exprimé leur colère face aux licenciements déjà prévus et ceux à venir.

La restructuration des industries de la Défense et la baisse du plan de charge de l'arsenal doivent à court terme provoquer à Brest le licenciement de 1500 à 2000 personnes dans la sous-traitance qui emploie 10300 personnes dépendantes des marchés de la Marine Nationale.

Pour la CFDT les restructurations engagées ne vont pas seulement briser l'emploi dans la métallurgie mais également dans les entreprises de nettoyage, de surveillance, d'informatique du bassin brestois qui dépendent souvent à plus de 50 % du donneur d'ordre DCN. Pour éviter que ces salariés de très petites entreprises soient laissés pour compte, la CFDT métallurgie et services a agi et s'est mobilisée pour obtenir des mesures cohérentes pour l'ensemble de ces salariés.

Ainsi la CFDT a demandé notamment l'avancement de la construction des

deux TCD (Transport de Chalands de Débarquement) un plan emploi de grande envergure pour l'ensemble des salariés de la sous-traitance, une diversification de l'outil de travail par la mise en place d'un groupement interentreprises en lien avec un système d'ingénierie, une réduction massive des horaires (arrêt des heures supplémentaires), l'organisation d'une formation qualifiante, des congés de conversion plus longs que ceux prévus par la loi et rémunérés sur la base du SMIC, une prise en compte de la situation des 200 personnes qui ont déjà été licenciées.

Une négociation s'est engagée entre les représentants de l'État, du conseil général et régional, les organisations patronales et syndicales. Plusieurs séances ont eu lieu et ont abouti à la signature par la CGT d'un accord sur les congés de conversion sur la seule base d'aucune perte de salaire jusqu'au salaire de 8 300 F brut. Pour la CFDT, cela est insuffisant puisqu'aucune des mesures suivantes : RTT, heures supplémentaires, formation, mesures d'âges, retraites, etc. n'a été intégrée dans l'accord.

L'action continue ...

TURBOMECA (Aquitaine) GREVE DEPUIS LE 4 SEPTEMBRE POUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES

En fait c'est dès le 1er juillet que l'action a pris la forme d'une grève d'1 heure par jour. Les salariés avec la CFDT, la CGT et FO veulent le déblocage des embauches et des salaires.

Depuis plusieurs années la production des moteurs d'hélicoptères avait baissé de 60 %. Fin 96 la direction avait déclenché un plan social. Sous la pression de la CFDT il n'y a pas eu de licenciement mais un accord de Robien défensif pour les 1500 salariés de production, avec une compensation partielle des salaires. Mais le début 97 a été marqué par une remontée rapide des commandes. Avec pour conséquence un blocage de départ en préretraite et l'arrivée de salariés intérimaires.

Avec des nuances les syndicats ont réagi dans le même sens : demande d'augmentation des salaires et déblocage des embauches. La CFDT pousse en avant le projet d'un accord de RTT offensif. La direction freine sur les salaires, l'emploi et la RTT. Elle prétexte que le niveau de charge va rebaisser sur les moteurs auxiliaires.

Pour la CFDT la RTT avec une réorganisation doit permettre d'anticiper le renouvellement de la pyramide des âges. La RTT doit donc bénéficier aux salariés, aux chômeurs mais aussi à l'entreprise.

Sur les 2 sites de Bordes et Tarnos la grève est découpée en 4 ou 6 séquences de 10 minutes, 1/4 d'heure les mardis, mercredis et jeudis. La participation est de 70 % à 80 % avec des rassemblements annonçant les initiatives syndicales.

Même si on entend certains râler sur les salaires, les lundis et vendredis sont marqués par ce qui a été nommé par les intéressés eux-mêmes : «les congés CFDT».

Pour les sections CFDT de Turboméca, il s'agit en améliorant les conditions salariales d'un avant goût d'une RTT généralisée sous différentes formes. Ainsi 44 embauches ont fait suite à la mise en place de l'ARPE. Ici comme ailleurs la priorité emploi est mise en œuvre par la CFDT dans une action déterminée et efficace.

FORFAIT

ACCORD A THOMSON MARCONI SONAR (BREST)

A Thomson Marconi Sonar, la CFDT vient de signer un accord sur les forfaits qui concrétise l'important travail réalisé par la CFDT sur le sujet, accorde de réelles garanties aux salariés en modifiant significativement leur situation vis-à-vis du temps de travail.

Alors que la R.T.T. est au centre de tous les débats, il n'est pas inutile de rappeler que la durée moyenne réelle du travail est estimée à 41,2 (selon l'INSEE) qu'il est couramment admis que la durée moyenne du temps de travail des cadres est plus près de 45 heures ... que de 38 heures 50. Enfin, le développement des forfaits, des heures supplémentaires payées ou non et l'absence d'information et de moyen de contrôle fiables sur le temps réellement travaillé sont parmi les éléments expliquant ces durées du travail élevé.

L'accord Thomson Marconi Sonar de Brest est donc intéressant à plus d'un titre. Il clarifie la situation de chaque salarié soumis au forfait (temps de travail et salaire) ; permet l'application du code du travail et de l'accord métallurgie quant aux durées maximum de travail, régime des heures supplémentaires, repos compensateur. Il met en place des moyens de mesure du temps travaillé, organise un contrôle de la pratique des heures supplémentaires. Enfin les organisations syndicales signataires (CFDT et CGC en l'occurrence) disposent de moyens de vérification et de suivi par le biais d'une Commission d'application de l'accord. Accord qui va concerner les salariés au forfait c'est-à-dire les trois quarts de l'effectif de cet établissement de 420 salariés.

Tout ceci ne signifie pas que tout est réglé, que l'accord est parfait (la durée réelle du temps travaillé reste supérieure à la durée

conventionnelle), mais une étape significative est franchie.

Elle en appelle d'autres, et en premier lieu, le retour pour tous à 38 heures 50 pour mettre en place ensuite les étapes de R.T.T.

PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

- L'accord concerne les Ingénieurs et Cadres, les salariés de niveau V qui sont au forfait avec possibilité pour ces derniers de rester au forfait ou d'opter pour le décompte normal du temps de travail (sans incidence financière si ce choix se fait dans les 2 mois de mise en œuvre de l'accord). Chaque salarié au forfait aura un avenant à son contrat de travail précisant la durée de travail du forfait.

DUREE DU TRAVAIL, POUR LES FORFAITES

- L'horaire collectif est de 38 heures 50. La durée du travail liée au forfait pour les niveaux V est de 39 heures 50 ; de 40 heures 50 pour les Ingénieurs et Cadres.
- Le salaire intègre la partie forfaitée en payant le temps et la majoration par heure supplémentaire comprise à l'intérieur du forfait (il est évalué à 2,9 % du salaire pour les niveaux V).
- Par étape, sur une année, la durée du forfait va diminuer de 2 heures pour arriver aux 39 heures 30 et aux 40 heures 30.
- Relevé individuel journalier et hebdomadaire accessible au salarié.
- Respect des dispositions légales sur la durée maximum hebdomadaire, sur 12 semaines, repos hebdomadaire.

HEURES SUPPLEMENTAIRES AU-DELA DU FORFAIT

- La réalisation d'heures supplémentaires fait l'objet d'une déclaration formalisée de la hiérarchie. Cette déclaration précise la raison, la durée, les personnes nommément concernées.
- Les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait sont obligatoirement récupérées en temps majoré (de 25 % jusqu'à la 45^e heure, de 75 % au-delà). Elles peuvent être portées sur un Compte Épargne Temps.

EMPLOI

Si l'horaire moyen effectué par une catégorie professionnelle (Technicien ou Ingénieur et Cadre) dans un service donné est supérieur à un seuil pendant plusieurs mois, cela entraîne en fonction de la durée où est constatée cette situation : réorganisation, création de poste en C.D.D., création de poste en C.D.I.

COMMISSION DE SUIVI

Cette commission constituée de représentants de la direction et des organisations syndicales signataires vérifie l'application de l'accord et a accès aux informations relatives à la mesure du temps travaillé et jours de récupération.

Elle émet également un avis sur tout conflit entre les salariés et la hiérarchie sur les aspects temps de travail et prise de récupération.

Formation professionnelle

ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DES AIDES AUX ENTREPRISES SUR LESQUELLES NOUS DEVONS INTERVENIR

L'UIMM, le Ministère du Travail, ainsi que cette fois-ci le Ministère de l'Industrie, viennent de conclure une nouvelle convention d'Engagement de Développement De la Formation (EDDF) pour la période 1997-2001, pendant laquelle des fonds publics abonderont des actions de formations définies dans la convention. Comité d'Entreprises et Commissions de Formation, Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi et Commission Nationale doivent prendre toute leur place dans ce dispositif pour veiller à ce que notre priorité EMPLOI s'impose.

Le dispositif des EDDF n'est pas nouveau, depuis 1986, c'est la 4^e convention pluriannuelle conclue entre l'UIMM et l'État. Une fois de plus c'est en dehors de toute concertation avec les organisations syndicales que le contenu de la dernière convention a été défini entre les signataires. Cependant, nos remarques sur les EDDF passés, faites au fil des ans dans le cadre du suivi de la CPNE, commencent à porter, notamment en ce qui concerne les aspects

qualitatifs des priorités définies par la convention.

D'une manière générale, l'EDDF 1997-2001 définit des objectifs et des priorités beaucoup plus précis et contraignants que les EDDF passés. Nous sommes cependant critiques sur l'absence de formalisation d'une évaluation de l'impact de l'EDDF sur l'emploi, tant qualitatif que quantitatif, ainsi que sur la durée minimum des formations qui nous semble peu compatible avec les objectifs de qualification et de validation.

LA NOUVELLE CONVENTION UIMM/ETAT

Les considérants :

concurrence internationale, évolutions technologiques, nécessaire développement de la compétence des salariés motivent la convention.

Les objectifs généraux :

développer l'effort de formation de la branche et des actions assurant l'adéquation

Compétence/compétitivité, visant la qualité, favorisant l'innovation. 350 000 salariés seront concernés par des actions pour 17 millions d'heures de formation, chaque formation doit avoir une durée minimum de 38 heures 30, sauf dérogation si la formation débouche sur une validation reconnue.

Les objectifs sectoriels :

Automobile, Aéronautique, Matériel Électrique/Électronique/Informatique, industries travaillant pour la défense nationale, avec une attention particulière à la sous-traitance, notamment en fonderie et travail des métaux. 75 % de l'enveloppe financière devra concerter ces secteurs.

Les objectifs en terme de public :

globalement 55 % des actions devront concerter des ouvriers dont 15 % de non qualifiés et 25 % des ETAM. Pour l'automobile la part des ouvriers devra être de 67 % dont 17 % non qualifiés ; pour l'aéronautique 75 % des actions devront concerter des ouvriers et ETAM, pour l'EEI plus de 80 %

des actions devront concerner des ouvriers et ETAM.

Les objectifs en terme de compétence/compétitivité :

la logique et la méthodologie de plans compétence/compétitivité, l'analyse des métiers, l'évaluation des compétences, l'individualisation de la formation, la gestion des emplois et des compétences seront développées.

Les objectifs de formation :

développement de la polyvalence et des compétences techniques des opérateurs, des aptitudes au management des cadres intermédiaires ; priorité aux formations centrées sur l'introduction de nouvelles techniques de production, nouvelles organisations, nouveaux procédés ; parcours de formation qualifiants sont privilégiés (débouchant sur une validation telle que CQPM) et le financement peut s'articuler avec le Capital de Temps de Formation ; objectifs de formation suivants :

- développer les compétences transversales des salariés,
- assurer la mise à niveau des salariés pour les préparer à suivre une formation,
- développer et renforcer le professionnalisme des salariés,
- accompagner l'introduction, la maîtrise de nouvelles technologies, nouveaux matériaux et produits,
- développer et renforcer les capacités des salariés à maîtriser et à faire évoluer les techniques et méthodes de gestion de production,
- accompagner le développement commercial de l'entreprise.

Les entreprises éligibles :

celles du champ de la métallurgie confrontées aux mutations industrielles, modifications des systèmes de production, d'adaptation aux évolutions de l'emploi. Elles doivent :

- définir une stratégie d'adaptation en adéquation avec un projet de formation traduit dans un plan compétence/compétitivité,

- présenter une situation financière compatible avec le projet présenté,
- réaliser un accroissement quantitatif et/ou qualitatif de leur effort de formation,
- privilégier les salariés peu qualifiés ou dont la qualification est ou sera inadaptée,
- promouvoir la validation des formations,
- présenter un projet de formation pluriannuel (annuel pour les entreprises de moins de 50 salariés),
- **informer préalablement les institutions représentatives du personnel** sur le projet et les informer de sa mise en œuvre,

- ne pas déjà avoir bénéficié d'une aide dans le cadre de la précédente convention 1993-1996 (sauf dérogation circonstanciée).

Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent présenter un projet en se regroupant par secteur professionnel ou territorial.

Moyens financiers :

le coût total est estimé à 3 milliards de francs dont 415 millions d'aides du Ministère du Travail. Le taux de prise en charge ne peut excéder 70 % pour les entreprises de moins de 500 salariés et 50 % pour les entreprises de 500 salariés et plus.

NOTRE IMPLICATION INDISPENSABLE

Tant parmi les conditions que parmi les objectifs de cette convention, on retrouve des priorités contenues dans nos revendications telles que : priorisation des non qualifiés, reconnaissance des compétences, gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, plans pluriannuels.

Les Commissions Paritaires Territoriales et Nationales de l'emploi joueront un rôle consultatif et de suivi de la convention. Mais c'est au niveau des entreprises que vont se construire les projets et les demandes. Le rôle des équipes syndicales est donc central pour la qualité de ces projets et leur prise en compte de nos priorités revendicatives. Dans le cadre de la consultation du CE, nous pouvons intervenir, les actions financées par l'EDDF font partie intégrante du plan de formation de l'entreprise et sont soumises aux mêmes règles de consultation du CE. La FGMM est à la disposition des équipes pour les aider. On peut aussi se référer au guide pratique fédéral Formation Qualification. Il est important de souligner que les EDDF s'inscrivent dans le concept de « modernisation négociée » développé par l'État dans les années quatre-vingt.

Le fait qu'il soit aussi fait appel aux fonds de la formation gérés paritairement devrait nous donner un rapport de force supplémentaire dans cette démarche au niveau CPNE et OPCAIM⁽¹⁾

NE LAISSONS PAS L'UIMM ET LES ENTREPRISES DISPOSER SEULES DES FONDS PUBLICS, DÉCIDER SEULES DES PLANS D'ACTION ! AVANÇONS SUR L'EMPLOI !

(1) Commission Paritaire Nationale de l'Emploi - Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries Métallurgiques.

EN 1998, LA MUTUELLE DES ADHÉRENTS CFDT **SOMILOR AMELIORE SES GARANTIES**

(Optique - Orthodontie - Assistance)

sans augmenter ses cotisations

NOUVEAUTÉS 98

Grâce à la modération de la consommation médicale de nos adhérents, nous pouvons encore améliorer les garanties sans augmenter les cotisations.

OPTION A

Orthodontie : 25 % du remboursement Sécurité Sociale, nous passons à 50 %.

Optique : Monture de 100 % du ticket modérateur, nous passons à 200 francs par monture.

OPTION B

Orthodontie : de 50 % du remboursement Sécurité Sociale, nous passons à 100 %.

Optique : Monture de 200 francs de remboursement, nous passons à 400 francs.

MUTISSIMO

Chaque adhérent SOMILOR recevra une carte pour ce service (gratuit) d'assistance en cas d'accident ou de maladie soudaine et aiguë (non chronique) et quelle que soit la durée de l'hospitalisation.

Prise en charge des enfants, des descendants, aide ménagère...

GARANTIES COUVERTES PAR LE SERVICE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Pour les actifs et les retraités

► OPTION A

PETIT RISQUE

► OPTION B

100 % ticket modérateur	Consultation et visite de médecins	100 % ticket modérateur
ART DENTAIRE		
100 % T.M.	• Soins et traitements	100 % T.M.
100 % T.M.	• Prothèses acceptées par la S.S.	150 % du remboursement S.S.
50 % du remboursement S.S.	• Traitement d'orthodontie	100 % du remboursement S.S.
OPTIQUE		
100 % T.M.	• Verres	300 % du remboursement S.S.
200 F par monture	• Montures	400 F par monture
100 F par paire	• Lentilles	300 F par paire
100 % T.M. sauf pharmacie remboursée à 40 % par la S.S. : dans ce cas 50 % du T.M.	PHARMACIE	100 % T.M.
HOSPITALISATIONS		
100 % du T.M.	• CHIRURGICALES - MÉDICALES	100 % T.M.
Plus tiers payant	• MATERNITÉ y compris transport en ambulance et forfait hospitalier.	Plus tiers payant
Non prévu	• CHAMBRE PARTICULIÈRE	100 F
100 % du T.M.	• ACTES SPÉCIALISÉS • RADIOLOGIE • ANALYSES • AUXILIAIRES MÉDICAUX • PROTHÉSES - ORTHOPÉDIE • SURVEILLANCE MÉDICALE lors d'une cure thermale	100 % T.M.
IDENTIQUE	SERVICE MUTUALISTE COMPLÉMENTAIRE	IDENTIQUE
304 F/mois au 1.1.98	COTISATION MENSUELLE FAMILIALES ACTIFS	390 F/mois au 1.1.98
354 F/mois au 1.1.98	COTISATION MENSUELLE RETRAITÉS	396 F/mois au 1.1.98
	COTISATION MENSUELLE PERSONNE SEULE	134 F/mois au 1.1.98
	COTISATION MENSUELLE PERSONNE RETRAITÉE SEULE	198 F/mois au 1.1.98

T.M. : Ticket modérateur - S.S. : Sécurité sociale -
Tarifs garantis sous réserve des décisions gouvernementales modifiant les remboursements S.S.



Des atouts majeurs pour une protection sociale performante

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

REGIME ARRCO :

- CRI
- CRISA
- CRI-UNIRS
- CRIP
- CRIA
- IPSIE

REGIME AGIRC :

- CARVAL
- IPCASMO

FONDS DE PENSION ET D'EPARGNE RETRAITE

- IREX
- IPRICAS
- CASUVAL

Retraite par capitalisation sur-complémentaire à gestion paritaire pour les salariés et les cadres

PREVOYANCE

- CRI PREVOYANCE
- CRIA PREVOYANCE
- CAPREVAL
- CARCEL

Toutes les garanties de prévoyance pour les salariés et les entreprises

Le GROUPE CRI constitue un pôle d'intervention complet en matière de rémunération différée et d'épargne individuelle.

Cet ensemble moderne et indépendant, géré paritairement, représente 18 milliards de francs en gestion. Il concerne 120 000 entreprises de secteurs très diversifiés, 1 400 000 salariés et 650 000 retraités.

Le GROUPE CRI, avec 18 implantations régionales, est présent sur tout le territoire national.

EPARGNE SALARIALE

- INTER EXPANSION
Participation,
Intéressement,
Plans d'épargne d'entreprise

ACTIVITES FINANCIERES ET D'ASSURANCE

Gestion de fonds de retraite, d'épargne d'entreprise et d'épargne individuelle. Produits financiers, assurance-vie...

LE GROUPE CRI SUR INTERNET

Informez-vous à tout moment sur les activités, les services, les produits du GROUPE CRI.

ACTUALITE RETRAITE : calculez l'estimation personnalisée de votre retraite.

Pour vous connecter :

<http://www.groupe-cri.fr>

Votre interlocuteur : Patrick CARREZ

☎ 01 46 84 36 66



« 4 POUR 1 - APPORTEZ 3 VOIX A LA CFDT »

La dernière rencontre nationale du 9 septembre de tous les responsables de l'organisation chargés des Prud'hommes a été l'occasion de présenter et de lancer l'opération phare de notre fin de campagne : « 4 pour 1, Apportez 3 voix à la CFDT ».

« 4 pour 1, l'opération phare de la Phase : 2

Cette opération est l'élément essentiel de la mobilisation militante de la phase 2. Elle doit permettre une implication de tous nos militants dans la dernière ligne droite de la campagne et en faire les véritables moteurs pour la mobilisation.

« 4 pour 1, une démarche mobilisatrice » :

Le « 4 pour 1 » est avant tout une démarche qui se veut mobilisatrice et porteuse de pratique syndicale de terrain dynamique. En effet, cette action doit nous permettre de mobiliser l'ensemble de nos sections syndicales et syndicats et de rendre acteur chaque adhérent CFDT qui aura pour mission de convaincre trois salariés de voter en faveur de nos listes le 10 décembre prochain.

Mettre à l'action chaque section et chaque syndicat CFDT, c'est impliquer le maximum d'adhérents au-delà du cercle traditionnel des militants habituellement sollicités dans ce type de campagne, c'est favoriser la mobilisation collective nécessaire pour les quatre derniers mois qui nous séparent du scrutin. Inviter chaque adhérent à s'adresser à plusieurs salariés, c'est permettre à chaque organisation de se fixer des objectifs chiffrés et atteignables en nombre de voix. Ce sera l'addition des

résultats obtenus par chacun qui fera que toute la CFDT progressera ou non. De tels objectifs peuvent être atteints par :

- une analyse fine de nos résultats de 1992, en particulier en ce qui concerne la participation au scrutin des entreprises où nous avons de fortes implantations CFDT.
- une parfaite connaissance de nos nouvelles implantations ayant entraîné l'arrivée de nouveaux adhérents. Ceux-ci doivent pouvoir se transformer en voix supplémentaires.
- une systématisation des contacts directs de chacun de nos adhérents du privé qui s'engagerait à expliquer, à au moins trois salariés sympathisants, l'intérêt d'aller voter le 10 décembre et de voter CFDT.

La mise en œuvre du « 4 pour 1 »

Il n'y a pas de mystère, la prise en charge de cette opération par les équipes syndicales d'entreprise et sa mise en œuvre, ne sera possible qu'avec un travail de préparation, d'explication et de suivi régulier.

Pour y parvenir, des temps forts et des outils diversifiés :

- les réunions régionales ou départementales doivent être organisées par chaque URI ou UD d'ici la mi-novembre 1997. Elles réuniront à la fois les secrétaires de section syndicale d'entreprise et de syndicat. L'objectif de ces réunions sera de présenter les enjeux du « 4 pour 1 » et de définir les moyens pour le réaliser concrètement section par section.

- un guide pratique à destination des responsables d'URI, d'UD, d'UIS et d'UL. Il présente les enjeux et les objectifs du « 4 pour 1 », fournit quelques conseils et argumentations pour tenir les réunions régionales ou départementales, propose quelques éléments de pratique syndicale pour la mise en œuvre et le suivi de cette opération.

- un document « type 4 pages » pour les équipes des sections syndicales d'entreprise et de syndicat. Il donne un certain nombre de pistes concrètes pour organiser la mobilisation des adhérents et les contacts avec les salariés et sympathisants CFDT. Ce document qui doit être remis à chaque section et syndicat, notamment à l'occasion des réunions régionales, départementales ou locales, sera également inséré dans un tout prochain numéro de Syndicalisme Hebdo.

- une lettre de Nicole NOTAT destinée aux adhérents a été envoyée avec le dernier numéro de CFDT magazine. Celle-ci permet de rappeler les enjeux du scrutin du 10 décembre et d'inviter nos adhérents à se mobiliser pour faire voter CFDT, notamment par l'opération « 4 pour 1 ».

- une affiche fédérale valorisant notre action en tant que fédération sera dans les UMM mi-novembre. Elle devra être affichée dans tous les panneaux CFDT dans les entreprises.

- un bulletin de 4 pages va être envoyé d'ici fin novembre aux adhérents de la FGMM pour qu'ils votent et fassent voter CFDT en mettant en valeur quelques aspects spécifiques de notre fédération. Chacun connaît l'importance et l'enjeu de cette élection. Nous devons donc tous mobiliser pour faire gagner la CFDT.

Le numéro 1 du Bulletin aux adhérents cadres de la FGMM vient de paraître. Tous nos adhérents cadres recensés l'ont reçu. Pour ceux qui ne seraient pas connus, ils peuvent encore le faire par l'intermédiaire de leur syndicat auprès de la FGMM.

FGMM - CFDT
49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Bulletin aux adhérents
N° 1

Cadres
MINES METALLURGIE **Info**

Quel traitement du problème d'emploi dans l'automobile ?

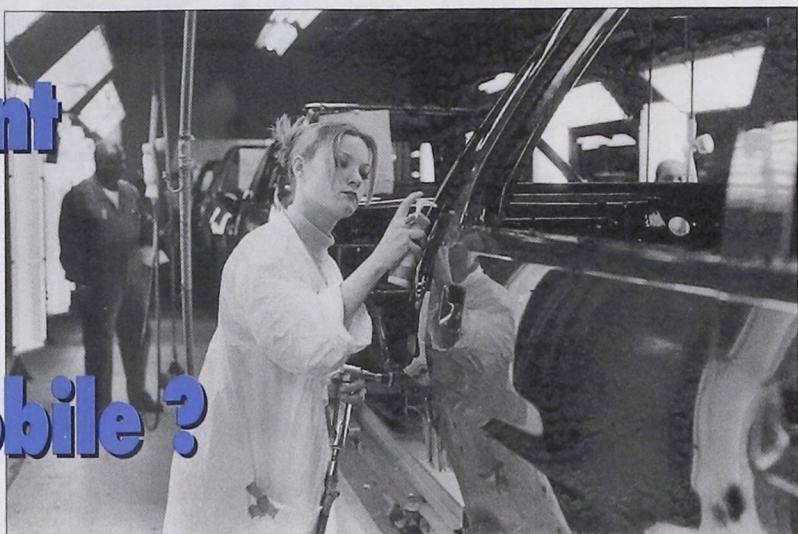


PHOTO: J. POTTIER

Le 21 octobre, la FGMM était reçue par la Commission d'Information Parlementaire sur l'automobile. Cette Commission mise en place dans la foulée des dernières législatives, composée d'une quarantaine de députés est présidée par B. PAUL (PC), le rapporteur en est J.-P. FUCHS (PS).

Elle rencontre le Patronat et les organisations syndicales. Les Présidents Directeurs Généraux de Renault et PSA ont réitéré leurs demandes de 40 000 départs en mesures d'âge (voir la demande commune des 2 Présidents Directeurs Généraux en juin 1996 qui avait débouché sur le rapport CABARET qui n'a jamais été publié). La FGMM est intervenue sur la base des travaux du Bureau Fédéral et de la branche automobile. Voici l'essentiel de l'intervention.

La situation de ce secteur d'activité dans la métallurgie est caractérisée par un certain nombre de handicaps structurels d'autant plus marqué que la concurrence européenne et mondiale est vive.

- Les constructeurs automobiles, de taille modeste, sont trop centrés sur le marché national et européen. Ce retard à l'implantation mondiale marque aussi la situation des équipementiers français.
- Les équipementiers sont au centre d'opérations de regroupements, cessions d'activités, restructurations en continu alors que la frontière d'activité équipementiers - constructeurs est en perpétuelle évolution.
- Bien des sous-traitants sont en situation difficile : concurrence forte, dépendance des donneurs d'ordres, structuration industrielle faible.

SUR LE PLAN SOCIAL, NOUS SOMMES CONFRONTÉS :

- à une baisse continue des effectifs à horaire de travail constant ; les gains de productivité l'emportant largement sur les évolutions en volume des productions.
- à un vieillissement des salariés particulièrement alarmant dans la quasi totalité des usines des constructeurs automobiles.
- des conditions de travail conjuguant dans des proportions très variables, pénibilité physique et charge mentale liées au poste de travail, ce qui se traduit en particulier par des troubles musculo-squelettiques, des difficultés d'adaptation aux nouvelles organisations du travail.

Pour la FGMM - CFDT, cette situation d'un secteur industriel vital pour notre pays doit conduire l'Etat à mettre en œuvre les leviers nécessaires à une démarche dynamique sur le plan industriel et social.

SUR LE PLAN INDUSTRIEL

Des pistes pour un développement de l'industrie automobile française mondialisé au sein de l'Europe et dans une économie mondialisée :

- La recherche et la conclusion d'alliances, de coopérations, entre constructeurs français, avec d'autres constructeurs européens voire au-delà.

Ces coopérations, ces alliances, peuvent concerner, selon les segments de véhicules : la recherche, la conception, la construction tant pour les organes mécaniques que l'assemblage. Des coopérations fortes et concentrées plutôt qu'éparpillées et ponctuelles. Ces coopérations, sur le plan de l'internationalisation, peuvent être le moyen de partager les coûts d'autant plus importants qu'il y a retard, de partager les risques.

- Des relations constructeurs - équipementiers - sous-traitants basées sur de véritables coopérations techniques, la recherche de synergies.
- La structuration d'une véritable filière, de pôle technique.
- Le développement de nouvelles techniques non polluantes, la recherche d'articulation transport individuel/transport collectif.

Dans ces domaines l'engagement des collectivités nationales, régionales, locales, est un élément déterminant.

- La mise en place d'outils de régulation au niveau européen à l'heure de l'ouverture commerciale au sein de l'Union Européenne.

AU PLAN SOCIAL :

construire des réponses autour de 5 axes :

1. La Réduction du Temps de Travail.

Avec l'objectif de 32 heures, pour :

- maintenir le maximum d'emplois en dépit des gains de productivité,
- permettre un flux d'embauches de jeunes,
- permettre un allégement des contraintes en limitant le temps passé au travail,
- mettre en œuvre des organisations du travail innovantes intégrant les éléments de variation

du niveau de production tout en respectant les conditions de travail et de vie.

2. Durée d'activité de salariés les plus âgés.

Réduction du temps de travail progressivement plus importante pour les salariés les plus âgés, articulé avec des PRP, des départs anticipés, en privilégiant les salariés ayant vécu les conditions de travail les plus pénibles.

3. Évolution de carrière.

Assurer à tous les salariés une évolution de carrière en lien avec la formation, moyen d'adaptation permanente aux évolutions technologiques et d'organisation du travail.

4. Organisation et conditions de travail. Permettre une évolution des organisations du travail offrant un véritable enrichissement du travail, aboutissant à une diminution des pénibilités. Construire au niveau européen un ensemble de normes visant à préserver l'intégrité physique des salariés, à réduire l'impact des conditions de travail, de l'organisation du travail dans les concurrences intra-européennes.

5. Intégration des jeunes. En donnant, par des formations et un accueil adaptés, la qualification professionnelle nécessaire et des perspectives d'évolution.

UNE DYNAMIQUE DE MISE EN ŒUVRE

Les aides publiques, qu'elles qu'en soient la nature, doivent favoriser des dynamiques industrielles et sociales sur le court et moyen termes ; ne pas être limitées à financer les décisions des entreprises. Elles doivent permettre des solutions sociales, en tant que de besoin, pour l'ensemble des salariés de ce secteur d'activité en sortant des seules logiques d'entreprises.

Pour la FGMM - CFDT, le moyen d'atteindre de tels objectifs passe par la négociation d'un cadre social sectoriel couvrant l'ensemble des entreprises de l'industrie automobile au sein de l'UIMM. Ce cadre concrétisant les 5 axes du chapitre social doit permettre des réponses adaptées à la situation de chaque entreprise dans une application négociée à ce niveau.

L'existence d'un tel accord et son application dans les entreprises doit être une condition indispensable à l'octroi d'aide publique de quelque nature et de niveau qu'elle soit.

APRES LA CONFERENCE NATIONALE LA FGMM INTERVIENT AU C.N.C.

Le Conseil National Confédéral s'est tenu trois jours après la Conférence Nationale sur l'emploi, les salaires et la réduction du temps de travail du 10 octobre. L'intervention de la FGMM dans le débat d'actualité revendicative a naturellement essentiellement porté sur cette conférence.

La fédération a dans un premier temps indiqué que la CFDT pouvait exprimer sa satisfaction à l'issue de cette conférence au regard des objectifs qu'elle s'était fixée. Elle a ensuite souligné qu'il nous revenait maintenant non seulement de faire la démonstration du lien RTT - Emploi mais de l'efficacité de ce lien sur la courbe du chômage et sur l'amélioration des conditions de vie des salariés. La FGMM a par la suite pris acte que sur cette question de la durée du travail, ses exigences sur le rôle pivot de la branche n'avaient pas été retenues au niveau confédéral et que c'était également ce qui ressortait de la conférence.

Dans la période qui a précédé la conférence, la FGMM était fortement intervenue pour que l'opportunité d'une évolution législative issue du changement de majorité soit saisie pour faire de la branche le passage obligé dans le domaine de la RTT.

Cette option reposait sur deux motivations essentielles. La première s'appuie

sur la Résolution Générale du Congrès confédéral de Montpellier qui en affirmant le rôle central de la branche exprimait la nécessité d'agir pour changer les règles du jeu dans notre système de relations professionnelles. La deuxième repose sur le constat que la négociation exclusive au niveau de l'entreprise conduit à une insuffisance de résultats sur la situation générale de l'emploi et à des risques d'augmentation des inégalités entre salariés du fait de la diversité des situations et des capacités à créer un rapport de forces.

Dans son intervention au CNC, la FGMM a donc renouvelé ses réserves sur une option qui ne tient pas suffisamment compte de ces différents éléments. Elle a par ailleurs souhaité que la confédération ajuste sa stratégie d'action à ce qu'on peut considérer être une nouvelle situation au regard de la multiplicité des négociations qui vont s'ouvrir tous azimuts et sans cadrage dans les entreprises. La fédération considère en effet que si l'aide aux équipes est indispensable pour aborder les négociations dans les meilleures conditions, elle ne peut se substituer à une stratégie d'action qui devrait être définie au plus vite. Nous avons rappelé que l'action fédérale du 10 octobre s'inscrivait dans cette logique et l'intervention fédérale a

ensuite souligné l'importance que la fédération attachait à la gestion de l'ARPE au niveau des branches compte tenu que dans le secteur concurrentiel ce sera surtout le départ des salariés les plus âgés qui constituera le vecteur essentiel de l'emploi des jeunes.

La fédération a terminé son intervention au CNC en soulignant un dysfonctionnement mis en évidence dans la dernière période. Il s'agit du fait qu'il n'y a pas unité de traitement par le Bureau National entre ce qui relève du champ du CNPF et ce qui relève de la fonction publique. En effet si c'est le BN qui détermine les objectifs, la stratégie et qui procède à l'évaluation des résultats et à la décision pour ce qui concerne les négociations avec le CNPF, il n'en va pas de même pour ce qui concerne la fonction publique. La FGMM a donc attiré l'attention du CNC sur ce problème en souhaitant une unité de traitement par le BN des différentes réalités.

A la suite de la réponse du rapporteur une déclaration a été soumise au vote du CNC. La FGMM avait déposé trois amendements au projet de déclaration sur la base de l'intervention fédérale. Seul l'amendement relatif aux salaires minis a été intégré. La FGMM s'est prononcée par 50 mandats POUR et 21 ABSTENTIONS sur la déclaration.



LA FGMM AU X^e CONGRES DE L'UNION CONFEDERALE DES CADRES CFDT

Une centaine de délégués des Fédérations et Unions Régionales Interprofessionnelles étaient réunies les 23, 24 et 25 Octobre à Pantin pour le 10^e congrès de l'UCC. La FGMM a participé aux différentes phases de celui-ci, notamment à chacun des ateliers le jeudi et au colloque du samedi sur le thème « Cadres emploi et parcours professionnel » avec la présence de Robert BONNAND. Le vendredi, consacré au débat du rapport général et des résolutions, a permis à Dominique GILLIER d'intervenir au nom de la FGMM (intervention ci-après).

Michel TRICON, candidat de la FGMM, a été élu au Bureau National de l'UCC.

CONGRÈS UCC-CFDT 23 OCTOBRE 1997 INTERVENTION DE LA FGMM

Plus de 270.000 Cadres sont salariés dans le champ fédéral de la FGMM. Au sens conventionnel, près de 14 % des effectifs de la métallurgie, contre moins de 10 % il y a 10 ans. C'est dire l'importance prise par cette catégorie.

En même temps, depuis 1991, près de 30.000 cadres en moins, comme pour l'ensemble des autres catégories, ils sont désormais pleinement concernés par le problème de l'emploi.

Problème d'emploi, avec des caractéristiques, partagées d'ailleurs souvent par les Techniciens Supérieurs: difficultés de début de carrière pour les jeunes diplômés, de fin de carrière pour les plus âgés, quand il n'y a pas rejet de l'entreprise avant cela, qu'il s'agisse d'externalisation de service ou de licenciement, quand bien même accompagné d'une transaction dorée.

Problème d'emploi qui se double d'une pression croissante dans l'emploi:

- par la durée du travail avec les abus généralisés du forfait; aujourd'hui heureusement semble-t-il mis à mal par l'action syndicale conjuguée à celle de certains inspecteurs du travail;
- par les politiques salariales avec le développement d'éléments de salaire variables basés sur des critères dont la mesure nous échappe souvent;
- par les organisations du travail qui privilient une approche à court terme par les coûts;
- par les outils de travail avec les nouvelles technologies de communication;
- par une gestion par le stress de plus en plus répandue, avec des objectifs difficiles voire quasiment impossibles à tenir;
- par l'exigence permanente de compétences nouvelles et renouvelées, en particulier chez la masse des cadres « experts » .
- par la précarisation du Contrat de Travail.

Tout cela, dans le cadre affiché d'une logique « de performance ».

Ces réalités sont largement développées pour les salariés de nos industries, souvent pas seulement pour les cadres, mais toujours en commençant par eux. Ajoutons qu'une autre pression est prégnante dans nos secteurs concurrentiels; celle du marché, de la mondialisation de l'économie, de la mortalité d'une entreprise.

C'est pourquoi l'action syndicale avec l'ensemble des salariés devient aujourd'hui pour les cadres de plus en plus naturelle et nécessaire.

C'est pourquoi il faut construire avec eux des garanties collectives, au premier chef par l'appartenance à un champ conventionnel.

Dans une fédération comme la nôtre, qui s'est construite sur des bases ouvrières, il faut bien reconnaître que cette démarche n'est pas toujours spontanée dans nos équipes syndicales. Il faut bien constater que les cadres sont souvent exclus de la négociation collective dans l'entreprise du fait de l'employeur, par exemple des négociations salariales. Et dans la période qui s'ouvre, sur le temps de travail, il nous faudra beaucoup de vigilance.

Ajoutons aussi que la nouvelle charte financière confédérale permettra aussi une identification plus aisée des adhérents cadres. Dans le domaine revendicatif, le volontarisme doit être le même.

Faire vivre le conventionnel, c'est d'abord construire la revendication. Dans ce but, notre Union Fédérale Cadres, qui se réunit chaque trimestre, organise un rassemblement thématique d'adhérents tous les deux ans avec une participation avoisinant la centaine.

Quand cela est nécessaire, une session d'étude est organisée. La dernière réunissait sur une semaine une trentaine de participants.

C'est ainsi que nous avons pu approfondir et préciser nos positions, par exemple sur le temps de travail des cadres, les éléments variables du salaire, les classifications ou encore l'accueil des jeunes diplômés en entreprise.

Cette approche est d'autant plus importante que nous avons un terrain d'action spécifique, et donc une responsabilité concrète, avec la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. C'est d'ailleurs à ce niveau que chaque année nous négocions les minima Cadres et qu'une réflexion paritaire sur l'évolution des classifications est engagée.

Actions spécifiques étroitement liées et cohérentes avec l'action générale de la FGMM dans le cadre d'un projet syndical non pas pour les cadres, mais y compris avec les cadres, c'est-à-dire dépassant les aspects catégoriels, telle est notre conception fédérale.

Dans cette approche, l'UCC constitue pour nous, sur les questions spécifiques aux cadres, un lieu d'échange intéressant et de confrontation avec les autres secteurs professionnels et les territoires.

Mais surtout l'UCC, sur ces questions, est un outil de réflexion, de recherche, de conseil et ainsi d'appui à l'action de la CFDT et de ses organisations. De ce fait, et toujours sur ces questions, l'UCC a un rôle de représentation. C'est dans ce sens que la FGMM participe au bureau et aux activités de l'UCC. Et c'est pourquoi nous ne sommes pas favorables à ce que l'UCC se substitue à la Confédération et à ses organisations sur des sujets généraux comme ce fut le cas par exemple récemment sur les fonds de pension.

Comme pour l'ensemble du salariat, la population cadre est aujourd'hui beaucoup plus diversifiée. Selon que l'on se place du point de vue conventionnel, de la prévoyance complémentaire, du point de vue des organisations du travail, de la hiérarchie, du diplôme, des niveaux de qualification, les frontières de la population cadres se déplacent, sont diverses, se chevauchent avec celles d'autres populations salariées.

Forts de ce constat, de nos réalités et de notre conception rapidement décrites, nous pensons que l'UCC doit s'engager dans une réflexion approfondie sur ces évolutions et celles de la notion de Cadre. Nous y sommes quant à nous, directement confrontés dans nos négociations sur les classifications. Nous pensons que c'est dans cette voie que la CFDT peut se distinguer d'un syndicalisme catégoriel, en répondant mieux à des attentes diversifiées d'un salariat multiple, sur la base de ses valeurs d'émancipation, de démocratie, de justice sociale, de solidarité.



En même temps les cadres peuvent apporter beaucoup à la réflexion syndicale sur l'organisation du travail.

Un facteur favorable, c'est le mixage des populations cadres et techniciens dans nombre de services ou encore leur place numérique dans certains établissements où il arrive qu'ils soient majoritaires.

C'est ce qui explique l'action volontariste, de la FGMM avec son Union Fédérale Cadres, en faveur de la syndicalisation et de l'organisation multicatégorielle au sein des sections syndicales. En ce sens nous mettons en oeuvre un bulletin de liaison spécifique avec nos adhérents cadres, qui doit aussi servir pour tous nos militants, d'outil de contact avec les cadres non syndiqués.

En parallèle, nous allons développer un module de formation sur « syndicalisation et pratiques syndicales avec les Ingénieurs et Cadres ».

LA CFDT DANS LES PME

UNE PRESENCE A CONCRETISER

C'était le thème de la journée organisée à Bressuire (79) le 21 octobre dernier. Nous voulons mieux connaître les salariés pour qui on négocie et agir avec eux pour améliorer leur situation. La salle était comble pour le rassemblement préparé par l'URI Poitou Charentes et l'Union Mines Métaux. Certains avaient été attirés par l'affiche confédérale avec Marguerite Bertrand et Nicole Notat. Mais ceux et celles qui étaient mis en valeur étaient les délégués des PME. Elles et ils se sont exprimés à la tribune sur la création de leur section syndicale.

Bernard GIRET, salarié de Ronéo, est développeur à mi-temps depuis janvier dernier. Il est financé par un contrat de développement entre le syndicat métal, l'Union Mines Métaux, l'UD des Deux-Sèvres, l'URI et la confédération. Ensemble ils détermineront les objectifs et les moyens d'action. En cet automne c'est l'occasion de vérifier si la récolte est bonne dans le bocage Bressuirais.

Les premiers résultats sont l'adhésion de 64 salariés de PME-PMI avec la création de 6 sections syndicales dont 4 dans la métallurgie. 2 accords ARTT sont signés. La CFDT participe dans le comité de bassin d'emploi à la mise en place d'une cellule de reclassement interentreprises en direction des salariés licenciés des PME-PMI. Une étude a été réalisée sur les relations sociales dans les PME avec enquête auprès des employeurs, salariés et représentants du personnel.

Chaque création de section syndicale dans les PME est une histoire originale, marquée par des situations différentes et par des relations personnelles et sociales fortes. L'entreprise COMEBEO est une coopérative ouvrière de production qui travaille en sous-traitance pour Caterpillar, OTIS... Les 81 salariés sont en même temps des sociétaires. C'est la 1^{re} fois qu'une représentation syndicale existe depuis la création de la SCOOP. Au départ de la CFDT il y a 2 salariés qui sont venus se renseigner. Ils ont choisi la CFDT pour sa représentativité dans la région (45% en industrie aux prud'hommes). C'est aussi le besoin de proximité et le choix d'un syndicat qui négocie. Ils souhaitent continuer à être formés et informés pour pouvoir toujours défendre les salariés en difficulté. Ils étudient une possibilité de réduction et aménagement du temps de travail.

C'est justement sur ce thème qu'a démarré la CFDT chez Clisson Métal. Un accord de Robien pour une partie des salariés a permis la création de 3 emplois. L'effectif de cette entreprise est de 62 salariés répartis sur 5 sites. L'activité est le négoce de produits métallurgiques. D'où le besoin d'aménagement du temps de travail pour livrer dans la journée les commandes reçues la veille au soir. Il reste au délégué syndical à convaincre ses collègues de se syndiquer.

Chez France Outilage Prototype (FOP) des adhérents étaient déjà là avant la création de l'entreprise. Cette situation peu courante pour une entreprise de 27 salariés tient à son histoire récente. FOP s'est formée à partir de ses 2 actionnaires Chausson Outilage (Renault) et France Design (Heuliez). La section CFDT a le souci d'informer concrètement, de consulter, de décider et de revendiquer dans un groupe plus large mais aussi à l'échelle de 27 salariés. Elle souligne aussi l'intérêt de pouvoir s'appuyer sur l'expérience et la compétence des sections syndicales du groupe Heuliez.

Les salariés de CFCA, et en particulier les nouveaux délégués CFDT, découvrent l'appartenance à un groupe. Il y a 15 ans l'entreprise comptait 2 salariés. Maintenant c'est 214. L'ambiance a changé. De la situation presque familiale où tout le monde tutoyait le patron, ils se retrouvent dans le groupe Labinal. L'activité c'est le câblage électrique pour l'électroménager ou les camions. Ils savent que ce type d'activité peut être menacée par des délocalisations. Bien des questions viennent à l'esprit quand on se rend compte que même le directeur n'a plus vraiment droit à la parole, que toutes les décisions se prennent à Paris. D'où l'importance, par la CFDT d'établir des liens avec les autres usines du groupe. Maintenant à chaque négociation ou réunion de CCE, il faudra aller à Paris. Les élus CFDT ont commencé à faire des formations pour prendre leurs rôles très au sérieux. Un plan de travail est établi avec l'aide du CREDES. L'équipe CFDT veut faire avancer les revendications salariales avec l'obtention d'un 13^e mois. Il y avait 4 adhérents au démarrage de la section, ils sont maintenant une dizaine. C'est long et difficile mais la volonté est là.

Toutes ces volontés sont fédérées dans le chantier de développement avec pour principaux axes le développement de la syndicalisation, la meilleure connaissance du monde des PME, l'essai de mise en place de nouveaux systèmes de relations sociales sur le territoire et sur le professionnel. Les relations sociales étaient d'ailleurs le thème du débat de l'après-midi avec une table ronde entre responsables syndicaux et chefs d'entreprises. Les militants sont sortis regonflés de cette journée.

Bernard GIRET avait donné les premières conclusions après seulement 10 mois du chantier PME :

- Nous devons travailler à l'amélioration des droits syndicaux aux salariés des PME-PMI.
- Quels moyens et quelles types de formation syndicale pour ceux qui n'ont pas de CE ?
- Pour les activités sociales et culturelles il faut réfléchir pour faire profiter les salariés des PME des avantages des grosses entreprises.
- Les salaires sont faibles et en particulier les avantages sociaux : mutuelle complémentaire, prévoyance... sont quasi inexistantes.
- La multiplication des sections syndicales dans les PME oblige à se donner les moyens d'obtenir des droits nouveaux pour les salariés.

En plus du plan de syndicalisation, il faut privilégier la structuration et la formation syndicale.

Toutes ces conclusions sont bien sûr partagées dans d'autres régions par ceux qui œuvrent dans le même sens. Nous y reviendrons.



Des nouvelles sections syndicales à la découverte de la confédération et de la FGMM

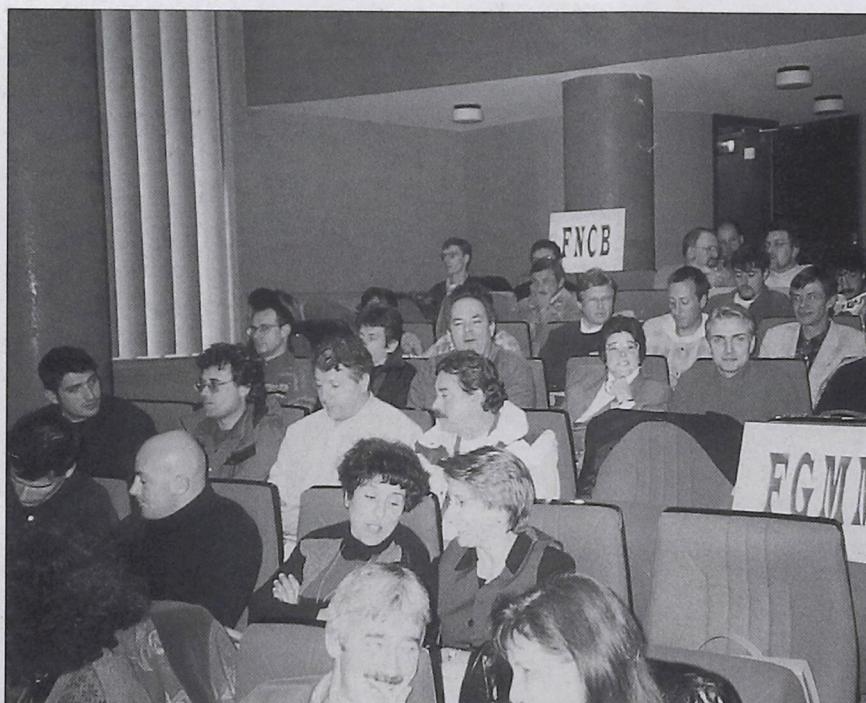
Venus de 6 régions et principalement de Rhône Alpes les 14 délégués syndicaux issus de nouvelles sections syndicales se sont retrouvés dans la salle du Conseil National Confédéral. Ils - il n'y avait que des hommes parmi nos délégués - ont découvert des locaux mais surtout des responsables qu'ils ne voient que dans les journaux ou à la télé pour certains. Ils ont débattu avec Nicole NOTAT et les questions portaient surtout sur l'emploi et la réduction du temps de travail.

L'après-midi au siège de la Fédération Mines et Métallurgie les questions tournaient plus sur l'organisation de la CFDT entre professionnel et interprofessionnel du local au national. C'est quoi une fédération de syndicats ? Le Bureau Fédéral comment est-il composé ? Le Conseil National Fédéral : quel rôle ? Le débat a ensuite porté sur des sujets variés : lien entre Comité d'Entreprise et syndicat, les budgets

de l'un et l'autre, puis un retour sur la RTT et l'emploi. Puis nous avons reparlé de l'importance du syndicat local et de son bon fonctionnement.

Le deuxième jour se passait entièrement à la Confédération avec des débats en ateliers : la CNAS et le juridique, la formation syndicale, l'action revendicative, la charte financière, l'international, la presse CFDT, les Petites et Moyennes Entreprises, la lutte contre l'exclusion et le racisme.

Il y avait donc de quoi nourrir les appétits de nos nouveaux militants. Toutes les questions posées renforcent l'exigence de mettre en œuvre des formations syndicales adaptées à ceux qui démarrent. Il faut d'autre part que les syndicats les accueillent par une bonne écoute. Nous continuerons ces opérations nouvelles sections mais décentralisées pour accueillir les nombreux délégués qui créent la CFDT dans leur entreprise.



Sommaire

3 Editorial

6 Forfait : accord à Thomson Marconi Sonar

7-8 Formation professionnelle

9 Somilor améliore ses garanties

11 «4 pour 1 - apportez 3 voix à la CFDT»

12 Quel traitement du problème d'emploi dans l'automobile

13 Après la conférence nationale la FGMM intervient au CNC

14 La FGMM au X^e congrès de l'union confédérale des cadres CFDT

15 La CFDT dans les PME : une présence à concrétiser

BULLETIN DU MILITANT FGMM-CFDT

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
ZAC. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

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