

ISSN 0395 4323

bulletin

du militant

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

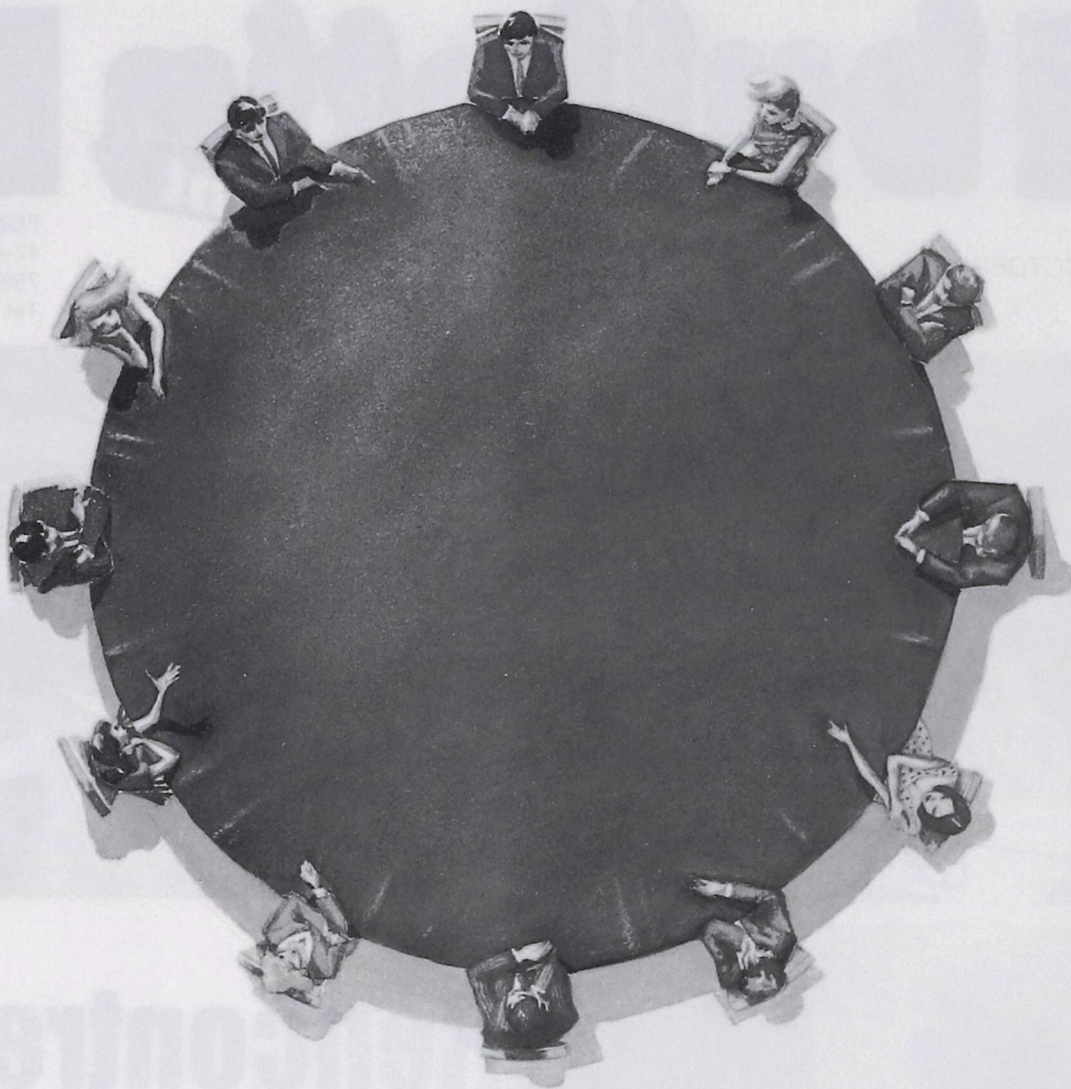
N° 394 – OCTOBRE 1996

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



Rencontre des syndicats, c'est parti





PREVOYANCE COLLECTIVE COMMENT REPONDRE AUX ATTENTES DE CHACUN ?

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

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

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

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

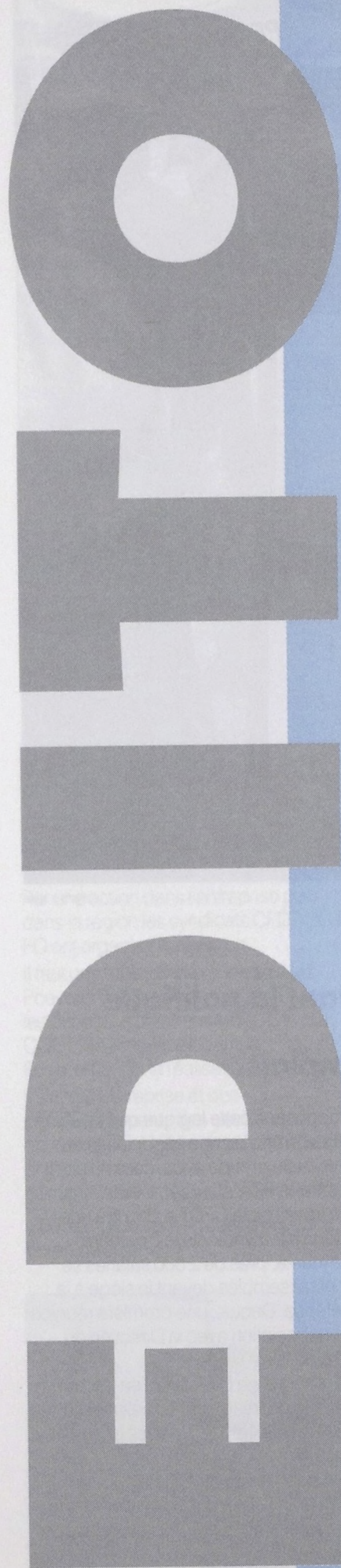
Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique. Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

L'INPC est là pour vous y aider.

INPC

INSTITUTION NATIONALE DE PREVOYANCE COLLECTIVE

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



Rencontre des syndicats, c'est parti

Conformément à une décision du Bureau Fédéral lors de sa session de juin dernier, les rencontres de syndicats se déroulent depuis un mois et se poursuivront jusqu'à la fin de l'année.

A moins du tiers du parcours, l'heure n'est évidemment pas au bilan ni à l'analyse des éléments qui serviront de base à l'élaboration d'une plate-forme revendicative et d'un plan de travail fédéral. Ce travail sera fait dès le début de l'année prochaine pour être validé au cours d'une Assemblée Générale des syndicats qui se tiendra les 5 et 6 juin prochains.

Alors que plusieurs tournées d'Union Mine Métaux ont eu lieu au cours de ces dix dernières années, il faut remonter très loin dans l'histoire de la fédération pour trouver trace d'une rencontre systématique de tous les syndicats. Est-ce la raison pour laquelle ces rencontres paraissent appréciées par les militants quelle que soit d'ailleurs la rugosité des débats ? Se parler, s'écouter, chercher à comprendre, tel est l'état d'esprit de ces rencontres. Le contact direct et la confrontation entre militants sont les formes traditionnelles du débat syndical. Peut-être n'avons nous pas suffisamment mesuré que dans une époque où la surmédiatisation uniformise les événements, caricature les positions, oppose la "base" et le "sommet", se substitue au débat, court-circuite les organisations et participe au discrédit des responsables, non seulement ces formes restaient pertinentes mais qu'elles devaient être renforcées. Combien de ce qu'il est habituellement convenu d'appeler décalage se réduit par le simple fait d'être exposé et débattu ?

La matière issue de ces rencontres de syndicats sera certainement abondante et le Bureau Fédéral aura la responsabilité de lui donner du sens pour une efficacité revendicative renforcée. Parallèlement il est d'ores et déjà acquis qu'à travers cette expérience la question de la relation entre la Fédération et ses syndicats trouvera quelques éléments de réponse.

PRIVATISATION DE THOMSON

Le gouvernement a fait connaître sa préférence pour Lagardère Groupe.

Cette décision est contradictoire avec l'engagement du Président de la République d'une privatisation préservant l'intégrité du groupe Thomson.

Fin septembre, la Confédération CFDT et la Fédération des Mines et de la Métallurgie CFDT avaient attiré l'attention du Premier ministre sur les enjeux de cette privatisation compte tenu des activités concernées.

La CFDT avait fait part de ses exigences dans le domaine industriel et social.

A la suite de l'annonce gouvernementale précédant la décision définitive, la CFDT renouvelle ses exigences en direction du gouvernement et du groupe Lagardère du fait de la position nouvelle que lui confère la préférence gouvernementale.

Dans le domaine industriel, une de nos exigences porte sur le maintien de l'organisation actuelle de Thomson CSF, c'est-à-dire la partie électronique professionnelle et militaire de Thomson et sur le refus d'un découpage de cet ensemble pour une agrégation morceau par morceau. Pour ce qui est des technologies numériques et des écrans plats, la compétence acquise par Thomson constitue un atout de première importance qu'il convient de conserver. Dans le domaine des semi-conducteurs, les synergies entre un fabricant comme SGS Thomson et les utilisateurs nationaux devront être renforcées.

Au niveau social, l'appréciation de la CFDT d'une telle réorganisation industrielle portera sur les impacts qu'elle aura en terme d'emploi, de statut des salariés et de pérennité des accords existants.

Les moyens issus de la loi de démocratisation du secteur nationalisé en matière de relations sociales devront d'autre part être préservés.

La CFDT renouvelle l'attachement qu'elle porte au rôle des institutions (CA/CCE/CE) dans toute opération de restructuration, de fusion ou de reprise qui ont jusqu'alors été totalement bafouées.

La CFDT a appelé les salariés à soutenir ces exigences.



PHOTO C. AVRIL

PÉCHINEY :

La logique financière avant la politique industrielle avec à la clé 2 800 suppressions d'emplois

La FGMM-CFDT, lors de la privatisation de Péchiney, avait mis en évidence l'absence de projet industriel et les risques sur l'avenir du groupe. Dans sa volonté de retrouver des marges, le Groupe Péchiney a vendu quelques « bijoux » et s'est engagé dans une politique forcenée de baisse des coûts baptisée « opération challenge ». La CFDT ne conteste pas le besoin d'une meilleure rentabilité de l'entreprise dans l'objectif en particulier d'assurer les investissements nécessaires à son avenir. Mais cette nécessité passe par une autre démarche que celle choisie actuellement. Le plan « challenge » aboutit en particulier à la suppression de 2 800 emplois en France (sur un effectif de 19 000). C'est pour

s'opposer à cette logique que la CFDT tente d'imposer une négociation au niveau du groupe avec, comme point central la RTT.

Le travail de la CFDT a abouti à une action intersyndicale le 2 octobre. Ce jour-là, près de 2 000 salariés se sont rassemblés devant le siège à la Défense. Depuis, une première réunion de négociation avec la Direction du groupe, s'est tenue le 14 octobre. La Direction s'en tient à une logique de traitement social société par société. Elle refuse la négociation d'un accord cadre au niveau groupe. Elle n'intègre pas davantage la RTT qui, pour la CFDT de Péchiney, doit être le levier essentiel assurant la dynamique sociale.

TURBOMECA : GRÈVE POUR LA RTT

Turbomeca emploie 3 500 personnes dans la fabrication de turbines pour hélicoptères. Un plan social vise à supprimer 650 emplois.

La CFDT veut faire appliquer une RTT forte pour éviter les licenciements et les mutations autoritaires.

Depuis plusieurs mois, par de multiples interventions et actions la CFDT veut faire avancer ses propositions pour l'emploi : les propositions CFDT utilisent les mesures d'âge (FNE, PRP, ARPE...) mais veut surtout une généralisation de la réduction du temps de travail de 10 % soit un horaire moyen de 33 h 18.

Il s'agit pour nous de développer et de pérenniser l'entreprise et les emplois. En généralisant la RTT et en réorganisant l'entreprise il est possible de créer des emplois pour 150 jeunes, c'est pourquoi la CFDT appelait les salariés des sites situés en Aquitaine à faire grève le 22 octobre.

EN GRÈVE POUR L'AVENIR DE MARCOULE

Les syndicats veulent de véritables négociations sur l'avenir des emplois et du site COGEMA du Gard (nucléaire).

Par une action dans l'entreprise puis dans la région les syndicats CFDT-CGT-FO ont organisé la pression.

Il faut une table ronde réunissant les Pouvoirs Publics (Industrie, Défense) et les directions d'entreprises (CEA, EDF, COGEMA) impliqués dans le financement et la réalisation des projets.

Il s'agit de la reprise et des conditionnements des déchets entreposés sur le site depuis 40 ans, et de l'assainissement et du démantèlement des installations.

1 000 emplois sont en cause pour une durée de 30 ans.

MOULINEX

Le 18 octobre, la Direction de Moulinex confirme son plan industriel devant le CCE.

Mi-juin 1996 : le nouveau Président-Directeur Général de Moulinex annonce un plan de redressement de l'entreprise avec, à la clé, la fermeture de 2 sites (Mamers et Argentan) et la suppression de 2100 emplois en France. C'est globalement ce qu'il a confirmé devant le CCE le 18 octobre.

Depuis la première annonce, l'inter CFDT en lien avec la FGMM, les UMM et les URI concernées, tente de mobiliser les salariés en agissant dans deux directions : le plan industriel, les solutions sociales.

Sur le plan industriel, le diagnostic fait par l'entreprise est sans appel. Les désorganisations sont telles que si rien n'est fait on risque de voir le groupe électroménager vendu au plus offrant de ses concurrents. Mais la question est de savoir si les nouvelles orientations projetées par la Direction sont effectivement de nature à assurer l'avenir du groupe et celui des salariés, si les nouvelles organisations répondent aux dysfonctionnements constatés, si le choix des sites de production ne va pas détruire les équilibres économiques de la région et aggraver la situation des bassins d'emplois les plus touchés.

Sur le plan social, l'objectif est de maintenir le maximum d'emplois en faisant appel à la réduction massive du temps de travail. Les projets actuels portent sur un horaire de 33 heures, mais bien des aspects sont encore à régler en particulier les rythmes et l'amplitude du travail en période haute (travail du samedi) et la finalisation de la compensation salariale. Mais le plus crucial concerne les sites menacés de fermeture. Faute de mobilisation de tous les acteurs : entreprise, état, région, localité... l'objectif du maintien

des emplois industriels va être difficile à tenir.

Dans ce climat difficile, la CFDT fait le maximum pour mobiliser les salariés.

Dernière initiative en date : l'appel conjoint avec la CGT à se rassembler devant le CCE le 18 octobre.

600 salariés provenant de tous les sites, ont répondu à l'appel. Une mobilisation qui devra se poursuivre dans l'objectif d'aboutir à des résultats.

Soulignons enfin la tenue d'un meeting du Front National sur le parking de l'usine de Mamers le 16 octobre. Front National qui ne cache pas son objectif : utiliser le désarroi des salariés pour dénoncer l'Europe, la mondialisation... et les organisations syndicales.

GRÈVES D'ENTREPRISES LOCALISÉES

C'est le titre d'une étude* retraçant le cheminement de douze conflits, de leurs origines profondes à leur règlement. Parmi ces 12 conflits, 4 concernent la Métallurgie : Douce Hydro (Albert en Picardie), GEC Alsthom (Belfort), Renault (Rueil-Malmaison), Aluminium Pechiney (Dunkerque).

Cette étude à laquelle il faudra se reporter en tire les enseignements.

En voici néanmoins quelques-uns :

— la liste des revendications renseigne peu sur les intentions et les mobiles dont procède l'action de se mettre en grève. Les causes du mécontentement débordent souvent le cadre de l'entreprise. La revendication salariale est souvent le masque - unifiant - d'autres problèmes qui ne s'expriment pas. Les incertitudes de l'avenir et des statuts d'emploi sont sources de tension.

L'étude met en évidence une tension accentuée entre la logique de gestion et les exigences sociales.

Le plus souvent l'absence de réponses concrètes et appropriées aux véritables questions de départ n'apporte pas de solutions définitives et bientôt ces questions resurgiront, quitte à se présenter sous d'autres formes.

* Auteurs Sophie Gaudel et Jean-Pierre Dufour. Observatoire des relations professionnelles et de l'innovation sociale. 1996. Tél. 01 42 03 83 70.





Les militants de la métallurgie Champagne-Ardenne en assemblée générale

L'union Mines Métaux Champagne-Ardenne organisait le 1^{er} octobre dernier une « rencontre régionale » sur l'emploi à Châlons en Champagne. C'est près de 100 militantes et militants qui se sont ainsi retrouvés.

Première partie du menu : un débat sur le développement local avec Loïc Dutay, co-fondateur d'ADES (Association pour un Développement Solidaire) et auteur de « Pour un chômage innovant » (1) à partir d'une expérience de 15 années d'implication dans ce domaine. Sans doute échaudés par quelques échecs, autour des comités locaux pour l'Emploi par exemple, les militants ont manifesté une certaine perplexité. Mais beaucoup ne demandent qu'à être convaincus par l'approche intéressante de Loïc Dutay qui fait des acteurs locaux l'élément central d'une démarche qui, partant de citoyens eux-mêmes, les engage dans des phases de dénonciation du problème, de consultation, de concertation, de participation, de représentation, autour d'un projet partagé.

Deuxième partie du menu : animée par Marcel Grignard, une réflexion/débat sur la réduction du temps de travail à partir de quelques éléments concrets comme l'analyse fédérale de 131 accords d'entreprises, la négociation de branche, la loi « de Robien ». Mais surtout à partir du vécu et des pratiques de nos équipes, et débouchant sur un travail par syndicat pour construire un projet précis en matière de RTT.

Enfin, Francis Coudray, secrétaire générale de l'UMM a rappelé les

actions engagées pour l'emploi par l'UMM :

- campagne de promotion sur la PRP (Préretraite Progressive) et l'ARPE (départ avec 40 ans de cotisation : accord du 6 septembre 1995) dans le cadre de l'Association Action Métallurgie Champagne-Ardenne,
- action dans les CPTÉ,
- formation des bas niveaux de qualification,
- cellule de reclassement,
- action pour l'insertion,
- permanence d'accueil des demandeurs d'emploi.

Syndicalisation à Nantes

Quelques 104 militants (es) représentant 24 sections syndicales des syndicats Nantes et Région et Basse Indre ont participé le 19 juin 1996 à la journée syndicalisation organisée par l'UMM Loire-Atlantique.

C'est sous la forme « Cabaret » que les militants (es) se sont retrouvés pour parler développement et syndicalisation.

Après la présentation des réalités de la région en terme de salariés, d'adhérents et de carte ouvrière, les syndicats ont fait de même.

Chacune des sections syndicales a ainsi pu réagir et approfondir ensuite la notion de syndicalisme d'adhérents.

Deux expériences concrètes, montrant que faire des adhérents c'est possible, ont été présentées et débattues (celle de BTT et de Bouhyer), la journée a été l'occasion de définir des objectifs concrets et réalisables de développement, de préciser et d'arrêter les moyens de mettre en place pour les atteindre, avec un plan de travail pour chaque section syndicale.

Besançon : « Dur, dur de jouer au patron »

C'est ce que pensaient les sessionnaires d'une formation à la négociation qui vient de se tenir dans le syndicat métallurgie Besançon.

Les jeux de rôle ont permis d'apporter son expérience au cours de trois jours enrichissants qui sont parus trop courts. Ils en redemandent.

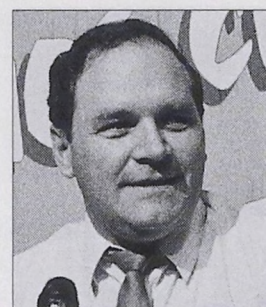
L'UMM Bourgogne en session annuelle

L'Union Mines Métaux Bourgogne a réuni au Thil (Saône-et-Loire), une quarantaine de militants pour sa session annuelle, du 29 au 31 mai 1996. A l'ordre du jour : syndicalisation, réduction du temps de travail et protection sociale. L'occasion de mieux s'informer sur les positions de la CFDT, d'actualiser ses connaissances, mais surtout d'en débattre et de mettre en évidence les difficultés rencontrées par les équipes syndicales. Objectifs de développement, mise à jour dans le débat de la protection sociale, ébauche d'arguments sur le temps de travail, mais aussi demandes d'une plus grande précision de nos revendications et d'outil pour les populariser... Au total, on n'a pas perdu notre temps... Sans compter la convivialité militante qui fait bon vivre dans cette UMM.



(1) Edition l'Harmattan : 130 F.

RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS DU SECRÉTARIAT NATIONAL



LISTE DES ABREVIATIONS

A.R.P.E.:	Allocation de remplacement pour l'emploi
B.F.:	Bureau Fédéral
B.N.C.:	Bureau National Confédéral
B.J.O.:	Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie
C.N.F.:	Conseil National Fédéral
C.F.I.:	Commission Fédérale Internationale
C.F.O.:	Commission Fédérale Organisation
C.N.C.:	Conseil National Confédéral
C.C.O.:	Commission Confédérale Organisation
C.C.T.:	Convention Collective Territoriale
C.C.N.:	Convention Collective Nationale
C.N.A.S.:	Caisse Nationale d'Action Syndicale
C.P.T.E.:	Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi
C.P.N.E.:	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi
C.E.C.A.:	Communauté Européenne du charbon et de l'acier
C.A.:	Conseil d'Administration
C.E.:	Comité d'Entreprise
C.C.E.:	Comité Central d'Entreprise
D.S.C.:	Délégué Syndical Central
E.M.C.E.F.:	Energie Mines Chemie Européen Fédération
F.N.E.:	Fonds National de l'Emploi
F.P.C.:	Formation Professionnelle Continue
F.E.M.:	Fédération Européenne de la Métallurgie
F.I.O.M.:	Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie
I.C.E.M.:	International Chemie Energie Mines
O.C.P.:	Organismes de Contrôle et Prévention
P.M.E.:	Petites et Moyennes Entreprises
P.R.P.:	Pré-retraite progressive
R.M.A.T.P.:	Réparation Machines Agricoles et Travaux Publics
U.F.R.:	Union Fédérale Retraités
U.F.M.:	Union Fédérale Mineurs
U.F.S.N.:	Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire
U.P.S.M.:	Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie
P.A.C.A.C.:	Provence Alpes Côtes d'Azur - Corse
L.Y.D.A.:	Loire Yssingelais Drôme Ardèche

ACTIVITÉS GÉNÉRALES

ACTIVITÉS REVENDICATIVES

ACTIVITÉS FONCTIONNELLES ET CATEGORIELLES

ACTIVITÉS INTERNATIONALES

ACTIVITÉS ET RESPONSABILITÉS REPRÉSENTATIVES

ACTIVITÉS TERRITORIALES

ACTIVITÉS INDUSTRIELLES ET DES INTERS CONCERNÉES

ASSISTANCE

Robert Bonnand

Secrétaire Général

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- Animation et coordination de l'ensemble de la stratégie et du fonctionnement de la FGMM
- SN, BF, CNF
- Responsable général de la communication interne et externe
- Responsable général de la politique des responsables
- Responsable général des relations extérieures et de la représentation de la FGMM
- Responsable général des relations avec la Confédération
- Responsable général de la documentation

- Responsable général de la stratégie fédérale

- Responsable de la communication en direction des responsables fédéraux (quatre à quatre)
- Responsable général des différentes coordinations fédérales
- Animation : CFI

- Responsable général de politique internationale : animation, coordination, mise en œuvre, relations bilatérales, département international confédéral
- Représentation de la FGMM au Comité Exécutif de la FEM, au Comité Central de la FIOM, au Comité Exécutif de l'ICEM et de l'EMCEF
- Suivi spécifique du Brésil
- CE Européens

- Membre du BNC
- Titulaire au CNC

- Responsable général de la politique de décentralisation de la FGMM

- Armement

- Secrétaires Fédéraux : Blandine Landas, Françoise Goutx, Jean-Claude Hug • Chargé de mission : Pierre Carémiaux



Marie-Annick Garaud

Secrétaire Générale Adjointe

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- Intervient en adjointe du Secrétaire Général sur tous les aspects d'animation et de coordination de l'ensemble de la stratégie et du fonctionnement de la FGMM

- Animation de la coordination et de la mise en œuvre de la politique générale d'action revendicative
- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière de rémunération dont suivi des salaires minis
- Prise en charge des questions de protection sociale qui recouvrent les aspects : santé, retraites et prévoyance collective

- Animation : coordination CCT-CCN, Groupe de travail Protection Sociale

- Pays et Républiques de l'ex-URSS
- Afrique sauf Maghreb

- Titulaire au CNC
- Membre de la Commission Confédérale Femmes

- Unions Mines Métaux : Bretagne, Midi-Pyrénées, Picardie, UPSM

- Services de l'Automobile, Jeux-Jouets, BJO, Froid, RMATP, Optique, Récupération de matériaux

- Secrétaire Fédéral : Joël Bienassis



Georges Braud

Secrétaire National Trésorier

TRÉSORERIE NATIONALE

- Responsabilité générale de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'organisation, de structuration, de fichiers
- Responsabilité générale des finances et moyens ainsi que du suivi des effectifs de la FGMM
- Responsabilité générale de l'élaboration, la définition et l'application du Fonds Fédéral de développement
- Contrôle de l'application des interventions CNAS
- Contrôle de l'application du Fonds de péréquation du confédéral pour les syndicats de la FGMM et nouvelle charte financière
- Assure la gestion politique et administrative du personnel du siège de la fédération en lien avec le SG
- Assure le suivi des élections professionnelles
- Responsable de la logistique

- Responsable de la prise en charge des retraités et préretraités et du développement de l'organisation dans cette population. A ce titre assure le suivi des UFR
- En charges des Comités de groupe
- Animation : CFO, Coordination DSC

- Pays Nordiques
- Angleterre
- Irlande
- Bénélux
- Suisse

- Titulaire au CNC
- Membre de la CCO
- CA ARETE
- Responsable de la SOCIFEME
- Comité de gestion CNAS

- Unions Mines Métaux : Basse-Normandie, Franche-Comté, Lorraine, PACAC

- Equipements de l'industrie, mécanique générale et chaudronnerie, Machines Outils/Textile, Machinisme Agricole et Engins de TP, Gros moteurs, Roulements, Décolletage, Horlogerie

- Secrétaires Fédéraux : Françoise Goutx, Jean-Claude Hug
- Chargé de mission : Pierre Carémiaux



Dominique Gillier

Secrétaire National

- Réflexion et mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'emploi sous l'angle de la Formation professionnelle, des qualifications et des classifications

- Assure l'animation et la prise en charge des Ingénieurs et Cadres ainsi que le soutien à la syndicalisation dans ces catégories. A ce titre assure le suivi de l'Union Fédérale des Cadres
- En charge de la CPNE conjointement avec BY
- Assure la relation et le suivi du Centre Y. Bodiguel
- Animation : Groupe de travail Formation Professionnelle, Coordination des mandats CPTÉ-CPNE et FPC conjointement avec BY

- Amérique du Nord
- Amérique du Sud, sauf Brésil

- Titulaire au CNC

- Unions Mines Métaux : Alsace, Auvergne, Centre, Champagne-Ardenne

- Navale, Ferroviaire, Construction Electrique

- Secrétaire Fédéral : Michel Charbonnier
- Chargé de mission : Michel Gay



Marcel Grignard

Secrétaire National

- Réflexion et mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'emploi sous l'angle : de la réduction et de l'organisation du temps de travail, des conditions de travail
- Responsable du « Travail en questions »

- Assure le suivi de l'UFM
- Assure la relation et le suivi de Mutualservices
- Assure le suivi de la Fondation Fercis
- Assure la relation et le suivi de S. et du Cise
- En charge des Administrateurs salariés
- Animation : Groupe de pilotage « Le travail en questions ». Groupe de travail Conditions de travail et temps de travail

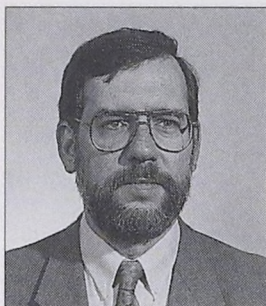
- Roumanie
- Bulgarie
- Grèce
- Ex Yougoslavie
- Italie
- Espagne
- Portugal
- Extrême-Orient - Japon

- Membre de la CECA
- Suppléant au CNC

- Unions Mines Métaux : Anjou-Vendée, Loire-Atlantique, Nord-Pas-de-Calais, Sarthe-Mayenne

- Automobile, Cycles, Sidérurgie, Mines, Fonderie, Non Ferreux, OCP

- Secrétaire Fédéraux : Gérard Le Coz, Gilbert Loret
- Chargé de mission : Pierre Carémiaux



Bernard Rousselet

Secrétaire National

- Réflexion et mise en œuvre transversable de la politique fédérale en matière de politique industrielle et énergétique qui recouvrent les questions liées à la recherche, à l'aménagement du territoire, à l'environnement et aux risques industriels

- Responsable des publications en direction des militants et des adhérents de la FGMM
- Responsable de la conduite de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale de syndicalisation
- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre d'une meilleure prise en charge de l'implantation et de la pérennité de la CFDT dans les PME
- Assure le suivi de l'UFSN
- Animation : Commission Fédérale Information, Groupe de travail Syndicalisation, Groupe de Travail Politique Industrielle/Energie

- Allemagne
- République Tchèque
- Slovaquie
- Pologne
- Autriche
- Hongrie

- Suppléant au CNC

- Unions Mines Métaux : Ain-Deux-Savoies, LYDA, Hautes-Normandie, Rhône-Isère

- Aéronautique, Nucléaire

- Secrétaires Fédéraux : Jean-Claude Hug, Edith Moreau



Bernadette You

Secrétaire Nationale

- Réflexion et mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'emploi sous l'angle : de la gestion prévisionnelle de l'emploi, de l'évolution des contrats de travail, des mesures en faveur d'une politique active de l'emploi
- Suivi des plans sociaux et du FNE
- Suivi de l'UNEDIC
- Réflexion et mise en œuvre d'une politique revendicative en faveur de l'égalité professionnelle

- Responsable de la conduite de la politique fédérale de formation syndicale
- Responsable du développement de la représentation des femmes à tous les niveaux de la FGMM
- Responsable de la prise en charge des aspects spécifiques de l'action syndicale et de la syndicalisation au niveau des jeunes
- Responsable des stages Jeunes Franco-Allemands
- Assure le suivi de l'association fédérale Turbulences
- Animation : Commission Fédérale Formation

- Afrique du Nord
- Moyen-Orient

- Suppléante au CNC
- CA de Bierville

- Unions Mines Métaux : Aquitaine, Bourgogne, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes-Limousin

- Construction électronique/informatique, gros et petit électroménager

- Secrétaire Fédérale : Edith Moreau
- Chargé de mission : Jean Deniaud

Loi « de ROBIEN » suite

Dans le précédent bulletin du militant, nous avons développé quelques principes sur lesquels nous pouvons nous appuyer quant à l'application de cette loi "de Robien". Le CNC d'octobre a confirmé qu'il s'agissait là d'un outil qui, à certaines conditions, était de nature à répondre à nos objectifs. Une limite importante tient à l'absence d'accord de branche qui débouche sur une application directe à l'entreprise avec toutes les limites déjà soulignées. Compte tenu de ces limites, il est important que les négociations d'entreprises se déroulent en lien avec la Fédération. Dans ce sens, il y a nécessité de revenir sur :

- le coût pour les salariés et les bénéfices potentiels pour l'entreprise,
- la forme des compensations salariales,
- les conséquences sur la masse salariale et la structure des salaires,
- le nécessaire contrôle de l'application d'un accord.

Est-ce que la RTT en application avec la loi "de Robien" coûte cher aux entreprises ?

L'application de la loi "de Robien" aboutit à une réduction importante de charges sociales. Celle-ci permet un socle de compensation salariale de la RTT. Le complément à financer par l'entreprise dans l'hypothèse d'une compensation salariale intégrale varie entre 1 et 4 % du salaire total dans les cas d'une RTT de 10 % ; de 2 à 8 % dans le cas d'une RTT de 15 % (voir encadré).

Pour apprécier le "coût" ou "l'économie" par l'entreprise, il faut aussi prendre en compte entre autres :

- les gains de productivité possibles. Il est très difficile d'apprécier ce que seront les gains de productivité. Mais la RTT entraîne toujours un minimum de réorganisation qui améliore la performance de l'entreprise. Si les réorganisations sont importantes (augmentations de la durée d'utilisation des équipements, suppression de temps morts...) les gains réalisés par l'entreprise sont très supérieurs au coût de la compensation de la RTT,
- si on est dans le cas d'un plan social : l'application de la loi "de Robien" évite à l'entreprise de "déboursier" tout ce qui aurait été à sa charge dans ce cas (indemnités, coûts des reclassements, conflits...),
- si on est dans le cas de RTT avec embauches : un jeune embauché a un salaire inférieur à un salarié qui a une ancienneté. Le coût est donc moindre

alors que l'entreprise a intérêt à rajeunir sa pyramide des âges, à faire appel à des compétences "nouvelles".

Quelle forme de la compensation salariale ?

On voit se développer une tendance à compenser le manque à gagner lié à la réduction du temps de travail par une "indemnité" qui n'est pas cotisable, et parfois défiscalisée.

L'intérêt pour l'entreprise est évident. Dans l'hypothèse où pour un salaire net de "80" versé au salarié, le salaire brut est de "100", le salaire brut chargé est de "145" ; le fait de verser une indemnité au lieu d'un salaire revient pour l'entreprise à payer 80... au lieu de 145. De cette manière, la "remise des charges" permise par la loi "de Robien" permet de compenser intégralement la RTT à bon compte. Mais il y a 2 perdants. D'abord le salarié qui risque de voir des niveaux de retraite, indemnités journalières... ou de chômage calculées sur le salaire (et non pas sur le total salaire + indemnités non cotisables), ensuite les différentes caisses qui voient leurs ressources amputées.

Il faut donc agir pour une compensation salariale de la RTT qui ait le statut de salaire.

Quel salaire des nouveaux embauchés ?

L'embauche d'un salarié, en dehors des minima légaux et conventionnels et des coefficients liés aux diplômes, se fait à un niveau de salaire décidé unilatéralement par l'employeur.

La question du niveau de salaire des embauches liées à la RTT est importante. Est-ce que le nouveau salaire de base intègre les compensations salariales de la RTT des anciens salariés ? Hormis le décalage lié à l'absence d'expérience et d'ancienneté, le nouveau salaire ne tire-t-il pas la moyenne vers le bas ?

Des outils de contrôle

Le suivi de tous ces aspects est extrêmement important. Il faut réfléchir à des outils spécifiques de suivi et de contrôle dans le cadre des négociations d'accords. Mais d'ores et déjà, nous avons quelques moyens :

- le registre des entrées/sorties qui permet de vérifier l'évolution des effectifs et le respect des engagements sur l'emploi,
- les déclarations fiscales de l'employeur qui permet de suivre les évolutions de masse salariale et des coûts salariaux,
- le bilan social.

L'impact "brut" de la loi de Robien sur la masse salariale

Partons d'une situation où pour un salaire brut de "100", le coût pour l'entreprise est de "145" (soit 30 % de charges patronales sécurité sociale et 15 % autres charges sociales patronales).

Dans le cas de RTT avec embauche (les nouveaux salariés étant payés au même niveau que les anciens).

Si l'entreprise reverse l'intégralité de la baisse de charges aux salariés (anciens et nouveaux embauchés), les salariés ont un salaire brut de "99" la première année (reste 1 % à compenser) de "97" les 6 années suivantes (restent 3 % à compenser) si la RTT est de 10 %.

Dans le cas de 15 % de RTT, les salariés auraient un salaire brut de "97" la première année, de "94,8" les 6 années suivantes.

Dans le cas de RTT face à un plan social

Dans l'hypothèse où l'entreprise réduit la masse salariale proportionnellement à la RTT (ce qui serait le cas si elle effectuait les licenciements mis à part le coût du plan social) et reverse intégralement la réduction de la baisse des charges aux salariés, ceux-ci verraient leur salaire brut passer de "100" à "98" la première année, de "100" à "96" les années suivantes si la RTT est de 10 %.

Dans le cas de 15 % de RTT, le brut passerait de "100" à "94,8" la première année et à "92,6" les années suivantes.

Nota : Ces chiffres sont des indications brutes permettant de mesurer l'impact théorique de l'application de la loi sur la masse salariale. Si le montant des charges patronales est différent, le résultat est obligatoirement différent.

Pour connaître l'impact réel, il faut non seulement tenir compte du niveau réel des charges, mais aussi de l'effet complémentaire éventuel d'autres réductions de charges, du niveau réel des salaires des nouveaux embauchés, des économies réalisées par l'entreprise... autant d'éléments à prendre en compte dans la négociation et dans les suivis d'application.



Conseil national confédéral - 14-15-16 octobre 1996

Intervention de la FGMM

Marie-Annick Garaud

Nous sommes confrontés actuellement à de nombreuses réorganisations industrielles et restructurations dans plusieurs grands secteurs d'activité de notre champ fédéral. Il s'agit des industries de défense, de l'énergie, des télécommunications et de l'aéronautique.

Les groupes et entreprises françaises directement concernés sont Alcatel Alsthom - GEC Alsthom - Framatome - Thomson et Matra. Il se joue actuellement une partie importante de la place de l'industrie française dans le contexte européen et mondial. La place et le rôle de l'Etat vis-à-vis de la politique industrielle et vis-à-vis des questions d'indépendance de notre pays et de sûreté. Compte tenu des domaines concernés et des enjeux posés, nous avons avec la confédération exprimés au gouvernement un certain nombre d'exigences.

Dans le domaine industriel vis-à-vis de la fusion Gec Alsthom - Framatome nous avons rappelé avec la FGE notre position sur un nécessaire contrôle des Pouvoirs Publics en matière d'équipement énergétique, et de ce fait l'Etat doit rester dominant dans le capital de Framatome.

Après avoir exprimé notre désaccord sur la privatisation de Thomson, notre exigence porte sur les questions de transparence et sur l'attachement que nous portons au rôle des institutions (CA, CCE, CE) dans toute opération de restructuration, de fusion ou de reprise.

Concernant Thomson CSF, c'est-à-dire la partie électronique de défense de Thomson, notre exigence porte sur le maintien de son organisation actuelle.

Pour ce qui est des technologies numériques, la compétence acquise par Thomson en fait un des principaux acteurs dans ce domaine et constitue

un atout de premier ordre qu'il convient de conserver.

Sur le marché des semi-conducteurs enfin, SGS Thomson reste l'un des derniers industriels en Europe et le dernier rempart à une dépendance totale vis-à-vis de l'extérieur. Compte tenu d'une évolution prévisible de la télévision vers un terminal multimédia qui nécessitera de plus en plus de circuits intégrés, les synergies entre fabricants et utilisateurs devront être renforcées.

Dans le domaine social nous avons indiqué que face à une recomposition industrielle d'une telle dimension, l'appréciation de la CFDT portera sur les impacts qu'elle aura en termes d'emploi, de statut des salariés et de pérennité des accords existants.

Face aux conséquences des restructurations prévues dans l'armement, conséquences importantes dans plusieurs entreprises de notre champ fédéral y compris chez les sous-traitants, nous avons depuis le début, en lien avec la FEAE, refusé l'approche entreprise par entreprise et essayé de développer une démarche et une réponse pour l'ensemble du secteur. Dans ce sens nous sommes intervenus auprès de l'UIMM et de Juppé, sans succès pour l'instant, en raison d'un rapport de force trop faible.

Concernant Moulinex, depuis l'annonce des réorganisations industrielles et de ces conséquences sociales annoncées en juin, nous avons élaboré, en lien avec nos structures locales et les URI Basse Normandie et Pays de Loire des réponses et une stratégie d'action.

La mobilisation est difficile, cependant des actions sont prévues le 17 et le 18 octobre.

Les négociations engagées depuis juin sont pour l'instant suspendues.

Elles pourraient déboucher sur une forte réduction du temps de travail à 33 heures permettant de conserver une part importante des emplois supprimés. Reste à aller au bout de la négociation sur la compensation salariale et les problèmes d'organisation du travail.

Dans tous ces secteurs confrontés à des problèmes d'emploi nous assistons à ce jour à plusieurs initiatives d'actions localisées, Péchiney, Turboméca, Cogema Marcoule et dans des entreprises touchées par le problème de l'armement.

Cela peut paraître modeste au regard des problèmes posés mais ne nous trompons pas, il y a aujourd'hui de l'inquiétude, du désespoir et un raz le bol chez les salariés devant l'ampleur et la répétition des problèmes d'emploi.

Dans ce contexte notre action sur l'emploi et le temps de travail est plus que primordiale. Nous avons un rôle évident à jouer au niveau de l'expression de ces inquiétudes et de la coordination des actions dans les entreprises et dans les branches afin de donner des perspectives aux salariés et obtenir des résultats concrets.

Et c'est là que notre politique contractuelle au niveau de la branche prend toute sa dimension.

Loin d'une démarche conjoncturelle nous avons opté pour cette démarche au niveau de la CFDT car :

- elle traduit fondamentalement un choix de société au niveau de la priorité emploi : par le fait que l'impact sur l'emploi de notre objectif RTT de grande ampleur nécessite qu'il concerne tous les salariés, quelque soit la taille ou la situation de l'entreprise,
- par sa capacité à lutter contre l'éclatement du salariat et à réduire



les inégalités qui se développent à l'intérieur du salariat,
– et elle traduit la conception de notre syndicalisme :

développement d'un rapport de force autour de nos objectifs et élaboration d'un contrat pour obtenir des résultats pour l'ensemble des salariés pour un réel impact sur l'emploi.

Il est vrai que si l'on attachait le devenir de la politique contractuelle aux résultats sur l'emploi et le temps de travail dans les branches, celle-ci serait à ce jour mise en cause. Mais n'allons pas trop vite, les résultats sur les salaires minima, les classifications, la formation professionnelle dont le capital de temps de formation sont au rendez-vous. Ce sont bien des domaines liés à l'emploi et aux conditions de l'emploi.

De plus la politique contractuelle interprofessionnelle a dernièrement porté ses fruits avec autant de portée et de résultats pour les salariés, qu'une branche : je veux parler de l'accord du 6 septembre et peut-être demain sur le temps partiel, les heures supplémentaires et les PRP. Si nous sommes bien tous d'accord pour dire que la branche reste le lieu pivot des relations contractuelles, il ne faut pas dans ce cas que notre stratégie vis-à-vis de la loi de Robien se limite exclusivement, même dans l'affichage, à la conclusion de 1000 accords d'entreprises. Ce serait la traduction d'un retour au tout entreprise et cela nous conduira de fait à affaiblir le rôle de la branche. Certes cette loi répond en partie à nos objectifs. Elle permet des réductions du temps de travail de grande ampleur en établissant un lien direct entre RTT et emploi. Elle pose le problème de la compensation salariale au-delà d'un partage à l'intérieur du salariat et ouvre la voie à un financement basé sur une autre répartition des richesses.

Mais elle comporte aussi des limites importantes. On risque de voir cette loi s'appliquer d'abord dans les entreprises qui connaissent des problèmes d'emploi et par là nous ne sortons pas d'un traitement social de l'emploi.

En absence d'accord de branche l'application de la loi risque d'être

largement influencée par les logiques et les intérêts des entreprises. Il y a le risque de voir l'application de cette loi se concentrer dans les entreprises d'une certaine taille, suffisamment structurées avec un minimum de présence et d'activité syndicale. Nous allons assister à un nouvel épisode d'éclatement du salariat excluant la grande partie des salariés de ces nouveaux dispositifs.

Bref nous retrouvons toutes les limites de la négociation dont le champ se limite à l'entreprise.

Cette appréciation sur la loi n'a pas pour but de nier le rôle du législatif. Le problème de l'emploi et du temps de travail se pose pour nous en termes de répartition du travail et répartition des richesses. Dans cette approche la part du législatif est évidente notamment sur le volet répartition des richesses. Il y a donc nécessité d'une stratégie articulée vis-à-vis du législatif et du contractuel et d'une synergie entre les deux.

Il faut réfléchir comment au niveau des branches, voire au niveau de l'interprofessionnel, des accords d'entreprises peuvent permettre une généralisation ? Comment assurer la pérennité des mesures prises ? Et comment le fonds d'intervention pour l'emploi avec abondement de l'Etat peut y contribuer ?

Au niveau de la Protection Sociale :

la Présidence de la CNAM nous confère un rôle important au niveau du régime de base de l'assurance maladie. Toutefois en tant qu'organisation syndicale nous avons aussi une action importante à conduire dans le domaine de la protection sociale complémentaire. Si sur les retraites complémentaires la généralisation est prévue en 1999, reste tout le champ de la prévoyance complémentaire. Les inégalités sont nombreuses et les salariés sont sur ces sujets très sensibles, il n'est pas rare de voir une participation importante à une grève pour préserver son accord de prévoyance ou sa mutuelle.

Alors pourquoi ne pas envisager une couverture de prévoyance collective obligatoire pour tous les salariés ? Nous pensons que c'est un domaine

où les salariés peuvent percevoir assez directement l'impact d'une action conduite par l'organisation syndicale.

Concernant le projet gouvernemental sur les fonds de pension : pour notre fédération avant toute position, il y a lieu de s'interroger sur le bien fondé d'un fonds de pension pour les salariés du privé.

En fait, on propose à certains l'amélioration de leurs retraites alors qu'en 1993 le gouvernement a autoritairement baissé les retraites pour tous les salariés du privé. De plus il est clair que certaines entreprises vont mettre dans ce fonds des sommes représentant des augmentations de salaire échappant ainsi aux cotisations sociales.

Les mesures prises en 93 pour le calcul des retraites (40 ans et 25 meilleures années) sont perçues dans le privé comme une profonde injustice. Dans la tournée des syndicats que nous effectuons actuellement il ne se passe pas une réunion sans qu'il en soit question. En novembre-décembre 95 la CFDT s'est battue pour les régimes des fonctionnaires, le gouvernement a reculé mais il n'empêche qu'aujourd'hui il y a deux situations à l'intérieur du salariat. Peut-on au niveau de la CFDT seulement constater cette différence ? N'y a-t-il pas lieu de se reposer globalement le financement des retraites et viser à réduire ce décalage.

En conclusion nous avons deux présidences, la CNAM et l'UNEDIC, sur deux sujets sensibles. Le plus difficile est sans doute de bien séparer ce qui relève de la gestion et ce qui relève des positions de l'organisation. Afin d'éviter cette confusion il est nécessaire de repenser notre stratégie de communication vis-à-vis des militants, des adhérents et des salariés. Nous sommes plusieurs fois intervenus à cette tribune sur ce sujet. Cela devient urgent car dans la période toutes les équipes CFDT ont un besoin de matériel, tracts, affiches, argumentaires et principalement sur la protection sociale et l'Unedic pour populariser nos objectifs et valoriser les résultats obtenus.

CAPRICEL IRPELEC APRICE

RETRAITE
ÉPARGNE



PRÉVOYANCE
SANTÉ

Le GROUPE MAGDEBOURG votre partenaire

Contactez Jean-Hubert de KERSABIEC – 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

LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS RENTRENT DANS LE DROIT FRANÇAIS

Le 22 septembre 1994, le Conseil de l'Union européenne adoptait une directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Cette directive devait être transcrite dans les législations nationales dans un délai de deux ans, c'est-à-dire au plus tard le 22 septembre 1996. En réalité cinq pays seulement ont respecté ce délai : la Belgique, le Danemark, l'Irlande, la Suède et la Finlande, rejoints le 10 octobre par la France.

Jusqu'au 22 septembre, l'article 13 de la directive a permis de conclure toute une série d'accords volontaires. Bien avant même l'adoption de la directive une série de groupes français avaient anticipé le mouvement en mettant en place des comités européens comme chez Thomson Consumer Electronics (Thomson Multimédia aujourd'hui), Bull, Eurocopter, Pechiney, Renault, Thomson CSF. Ce groupe de tête a ensuite été suivi par Framatome, Gec Alsthom, PSA, Alcatel-Alsthom, Otis, Usinor-Sacilor et bien d'autres groupes européens. Dans la métallurgie le bilan réalisé par la FEM (Fédération Européenne des Métallurgistes) porte sur quelques 120 accords. Ainsi avant même l'obligation légale de conclure des accords sur l'institution de comités d'entreprise européens, un cinquième des quelque 600 entreprises concernées dans la métallurgie en Europe a choisi la voie d'accords volontaires avec la FEM et les fédérations de la métallurgie des pays de l'Union Européenne démontrant ainsi notre capacité à avancer et à obtenir des résultats contractuels. C'est donc en soi un bon résultat même s'il faut rester nuancé dans l'appréciation de l'ensemble des résultats obtenus. Si les lignes directrices adoptées par la FEM et ses organisations affiliées ont permis d'atteindre une certaine homogénéité dans les grandes lignes du contenu des accords, les différences sont parfois sensibles. Elles portent principalement sur le rôle et les missions dévolus aux comités d'entreprise européen ainsi que les conditions d'exercice de ceux-ci et les moyens qui leur sont attribués.

La Loi française transposant la directive européenne a été adoptée le 10 octobre. Ce texte crée donc désormais un nouveau droit, il reste très fidèle aux termes de la directive et privilégie la voie conventionnelle. Nous entrons donc dès maintenant dans la seconde phase prévue par la directive, un délai de trois ans est ainsi ouvert

pour négocier des accords mettant en place des comités d'entreprise européens.

Dès à présent, la procédure peut être engagée, soit à l'initiative de la direction centrale, soit à la demande d'au moins 100 salariés ou de leurs représentants de deux entreprises ou établissements situés dans deux Etats membres.

Un groupe spécial de négociation (GSN) est alors mis en place. Siègent au sein de ce groupe de négociation chaque Etat membre qui compte au moins une entreprise et des membres supplémentaires désignés en proportion du nombre de salariés. Les membres du groupe spécial de négociation sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, en tenant compte des résultats des dernières élections. C'est au groupe spécial de négociation qu'il revient de déterminer les entreprises ou établissements concernés (champ d'application du comité européen) ainsi que les attributions et la durée du mandat du comité européen. Plus largement, le champ de la négociation concerne les attributions du Comité mais aussi les modalités de l'information et de l'échange de vues (consultation), la composition du Comité (nombre de membres, répartition des sièges, durée du mandat), le lieu, la fréquence et la durée des réunions, les moyens financiers et matériels alloués au Comité.

Si la direction refuse de mettre en place un groupe spécial de négociation ou d'ouvrir des négociations dans les six mois suivant la demande ou s'il n'y a pas conclusion d'un accord dans les trois ans, des obligations subsidiaires s'appliqueront.

Ces obligations subsidiaires sont très précises, elles doivent constituer un plancher minimum en dessous duquel il ne faut pas descendre. Il importe aussi dans le cadre des négociations à venir d'instaurer une coordination efficace au-delà des seules frontières nationales en nous appuyant sur la FEM et les fédérations de la métallurgie affiliées. Cette coordination doit concerner aussi bien la procédure de négociation pour que les organisations syndicales restent maîtres d'œuvre, que le contenu même des négociations c'est-à-dire principalement le rôle et le fonctionnement du comité d'entreprise européen.

C'est en effet de la qualité des résultats obtenus comme de notre pratique syndicale au sein de ces comités européens que dépendront le niveau de participation des organisations syndicales et des salariés dans les entreprises multinationales.

(Dossier à suivre).

Sommaire

3

Edito

4-5-6

- Privatisation de Thomson
- Grève d'entreprises localisées
- Pechiney : La logique financière
- Turboméca : Grève pour la RTT
- En grève pour l'avenir de Marcoule
- Moulinex

7-10

Répartition des responsabilités du secrétariat national

11

Les modalités de réduction de charges sur les bas salaires

12

La loi "de Robien"

13-14

Intervention de la FGMM au CNC

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

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

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

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

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