

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 274 - MARS-AVRIL 1984

1984

cent ans
de droit
syndical

1984

Restructurations mutations et l'emploi, la qualité de la vie!

Restructurations, mutations, sont les mots les plus souvent utilisés dans la période actuelle pour justifier les suppressions d'emploi, les modifications des conditions de travail. Face à cette situation nous sommes trop souvent démunis et nous avons beaucoup de mal à trouver les réponses qui prennent en compte la totalité des conséquences de ces mutations ou restructurations sur la vie au travail et dans la Société. Le conflit Talbot a été l'occasion pour la F.G.M. d'exprimer fortement des exigences touchant à la fois aux procédures de traitement des dossiers industriels ainsi qu'au contenu social qui de notre point de vue doit obligatoirement accompagner ces restructurations ou mutations.

LES AUTRES BRANCHES AUSSI

Au-delà de ces questions qui touchent aux procédures et au contenu, la F.G.M. tente de faire entendre sa voix pour que les procédures particulières ne soient pas exclusivement réservées aux seules branches industrielles les plus concernées ou aux Entreprises de l'Automobile Parisienne qui ont le privilège de faire l'objet d'une couverture importante dans les médias. Cette action sur la prise en charge de toutes les Entreprises, petites ou grandes, confrontées aux problèmes d'emploi où nos Equipes Syndicales mènent des luttes opiniâtres pour faire valoir le droit à l'existence des travailleurs concernés, cette action est difficile, elle se heurte à beaucoup d'handicaps. C'est ainsi qu'une action qui va durer plusieurs mois, comme cela fut le cas au A.R.C.T. Roanne ou chez Massey-Ferguson à Lille ne fera pas la une de

l'actualité, alors qu'une action de quelques jours dans une Entreprise privilégiée par la couverture des radios et des télévisions fera très vite la une de l'actualité. Nous avons donc à réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre pour faire en sorte que les travailleurs de la métallurgie aient voix au chapitre, quelle que soit la dimension de l'Entreprise dans laquelle ils se trouvent et que leurs voix comptent autant qu'ils soient couverts ou non par la presse.

DES INITIATIVES DE LA F.G.M.

Pour sa part la F.G.M. a pris un certain nombre d'initiatives, elle a saisi par écrit le Premier Ministre et les Ministres directement concernés (Industrie, Affaires Sociales, Emploi, Formation Professionnelle) afin de faire connaître notre désaccord avec les procédures actuellement mises en œuvre. En effet si nous nous arrêtons aux branches qui font l'objet d'un traitement particulier, force nous est de constater que les Entreprises appartenant à ces branches ne font pas l'objet du même traitement ; par exemple le groupe de travail qui se met en place au niveau de la Commission Nationale pour l'Industrie traite des problèmes de l'Automobile, en oubliant simplement plus de la moitié des travailleurs de cette branche. La discussion porte exclusivement sur les deux grands constructeurs Renault et P.S.A. en « oubliant » l'énorme majorité des travailleurs qui sont dans les Entreprises d'Équipement ou dans la sous-traitance. Cette situation est la même pour la navale où sont oubliés les petits et moyens chantiers. Nous avons donc fait connaître au Premier Ministre notre volonté de voir l'ensemble des Entre-

prises des branches concernées, faire l'objet de procédures envisagées pour les plus grandes Entreprises.

L'objectif poursuivi par la F.G.M. est d'obliger l'U.I.M.M. à prendre ses responsabilités sur cette question de restructurations et ceci pour l'ensemble des branches de la Métallurgie. Cet objectif était d'ailleurs un des thèmes de notre manifestation du 30 mars à Paris. Par ailleurs la F.G.M. a fait tenir aux Responsables des Pouvoirs Publics une proposition touchant la mise en œuvre d'un plan de formation professionnelle afin de faire face aux mutations technologiques d'une manière positive et de permettre aux travailleurs actuellement considérés comme des sur-effectifs de ne pas être jetés à la rue ou placés dans les parkings formation que risquent de constituer les fameux congés de conversion de 2 ans. Cette proposition de la F.G.M. que nous publions dans cet article, est amendable. Elle a, de notre point de vue, l'avantage de placer les mutations technologiques d'une manière plus dynamique que ne le font actuellement les propositions gouvernementales.

LES PROPOSITIONS DE LA F.G.M.-C.F.D.T.

Face aux mutations technologiques, faire de la Formation Professionnelle, de la qualification des travailleurs les points d'appui indispensables à une industrie moderne et compétitive. Les ajustements d'effectifs, actuellement envisagés dans plusieurs branches de la métallurgie, font l'objet de procédures et de propositions qui ne prennent en aucun cas en compte trois aspects, pour nous essentiels, il s'agit de la prévision à moyen terme des nécessités de formation professionnelle pour les salariés restant dans les Entreprises, la mémoire et le savoir-faire qui sont essentiellement détenus par les plus anciens qui vont être exclus des Entreprises, la motivation des salariés qui auront la chance de rester au travail

sans autres perspectives que celle de l'assainissement financier de leur Entreprise. Ces éléments amènent la F.G.M.-C.F.D.T. à proposer des modifications aux propositions qui font l'objet des négociations entre les Pouvoirs Publics, le Patronat, les Organisations Syndicales. Ces propositions sont les suivantes: il faut mettre la formation professionnelle des salariés restant dans les Entreprises au cœur du dispositif d'accompagnement des mutations technologiques et des restructurations industrielles. Il est impératif que cette formation soit dispensée dans l'entreprise, qu'elle puisse se dérouler sur le temps de travail, que son volume soit suffisant pour être efficace, par exemple 5/6 heures en moyenne par semaine. Cela implique le maintien pour une période à déterminer d'un certain sur-effectif, permettant d'assurer cette formation ainsi que la production normale des Entreprises. Les plus anciens des salariés devraient être associés à cette formation pour permettre la diffusion de leurs connaissances, le maintien de la mémoire collective. L'ensemble des institutions ou organismes compétents en matière de formation professionnelle devrait être partie prenante de cet effort collectif. Les C.E., les organisations syndicales devraient assurer une coréalisation de cette formation. En outre, les C.E. pourraient utilement assurer une évaluation des gains réalisés par l'Entreprise à cette occasion (qualité, productivité), les organisations syndicales ayant à négocier de leur répartition. Le financement de cet effort pourrait être assuré conjointement par l'Etat et les Entreprises selon des modalités et des niveaux à déterminer en lien avec la nouvelle loi. Le financement d'une telle politique par les Pouvoirs Publics serait moins coûteux que certaines autres mesures orientées vers les sur-effectifs. En ne coûtant pas plus cher aux Pouvoirs Publics, elle a l'avantage de contribuer à mettre les Entreprises et le Personnel en capacité d'appréhender positivement l'avenir.

MACHINE-OUTIL

BILAN DU PLAN MACHINE-OUTIL DRESSÉ PAR LA BRANCHE

Le plan machine-outil a fait beaucoup parler de lui lors de sa mise en place en décembre 1981. Aujourd'hui encore il est cité en exemple par les Pouvoirs Publics, le patronat et bien des économistes comme une réussite de politique industrielle.

Le Conseil de la Branche Machine-outils de la F.G.M. démontre au contraire que bien des questions se posent encore et que la plus importante est que beaucoup reste à faire pour asseoir l'emploi et la pérennité de cette industrie en France.

Les restructurations successives au travers de M.F.L. (Machine Française Lourde) et Intel-automatisme..., les mésaventures avec souvent dépôt de bilan et liquidation judiciaire de LINE, CAZENEUVE, DUFOUR, ERNAULT avec leurs flots de licenciements et de fermetures sont là pour le prouver tous les jours.

LES PREVISIONS COMMERCIALES DU PLAN NE SONT PAS TENUES

Le plan machine-outil était basé sur une évolution des commandes de 20% entre 81 et 85.

La tendance réelle actuelle est le constat d'un chiffre d'affaires qui baisse de 10% par an.

Comme les entreprises françaises fournissent à peine 50% du Marché Intérieur, la relance de la consommation de machines-outils françaises s'impose :

— Redéfinition de la politique et des moyens en direction de l'Education Nationale.

— Pour les entreprises nationalisées, les arsenaux, l'armement... nous constatons trop souvent que des commandes sont passées à l'étranger (ex. Renault, Thomson, Usinor, C.F.A.S....) et pourtant souvent malgré des propositions d'entreprises françaises compétitives tant du point de vue industriel que commercial. Les déboires d'ERNAULT face à THOMSON en sont une preuve flagrante.

Des directives devraient être fermement données. Ne peut-il y avoir un minimum de contrôle des plans d'investissements de ces entreprises nationales.

— Le contrôle doit accompagner la procédure MECA tout en faisant sa promotion auprès des industriels.

(La procédure MECA assure des aides pour l'investissement, la modernisation et l'innovation).

Un contrôle devrait s'exercer sur les entreprises qui investissent sur deniers publics avec des machines-outils étrangères standard, notamment japonaises.

Par ailleurs, **la procédure MECA est complexe et méconnue**; ces handicaps sont un frein à l'efficacité que pourrait donner cet outil au développement, à la fois de la machine-outil et de l'industrie en général.

LES PERSPECTIVES EN MATIERE D'EMPLOIS NE SONT PAS TENUES

Le but du plan était de maintenir, sauvegarder, consolider l'emploi dans le secteur.

Or, en 1980, lors des discussions du plan, il y avait 19 500 salariés dans la branche machine-outil (27 000 en 73). Les perspectives fixées étaient de 15 000 salariés dans l'hypothèse haute et de 12 000 dans l'hypothèse basse pour 1985.

Cependant aujourd'hui, en 83, il n'y a même plus 15 000 salariés dans la machine-outil et les prévisions à court terme montrent que le seuil des 12 000 risque d'être franchi en 84 avec bien des sites décapités, voire fermés.

De plus, UN CHOMAGE PARTIEL QUI SE DEVELOPPE SANS CESSE: quelques exemples: ERNAULT Cholet 32 h/semaine depuis longtemps, Moulins 32 h depuis 18 mois, Monzeron 32 h depuis 12 mois, et HES prévoit l'année 1984 à 32 h ainsi que AMO Albert, 24 h depuis 6 mois, etc.

Naturellement ce chômage ne touche que le personnel ouvrier et bien que l'Etat ait passé des contrats industriels et financiers avec les entreprises, il n'y a pas volonté des Pouvoirs Publics de peser pour améliorer leur politique sociale. De plus, la période n'est pas mise à profit pour mettre en œuvre une politique de formation professionnelle dont pourtant le personnel et la

machine-outil a bien besoin, face aux techniques nouvelles.

LES SYNDICATS TOTALEMENT IGNORES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN

La F.G.M. avait apprécié à l'époque la manière dont les syndicats avaient été associés lors de l'élaboration du Plan machine-outil. Mais il faut souligner combien nous avons été mis sur la touche dans la phase de mise en œuvre du Plan.

Dans les négociations entre entreprises et Pouvoirs Publics les syndicats sont écartés de toute information, ils ne peuvent en aucun cas émettre leur avis, pourtant la politique industrielle, les investissements, l'utilisation des fonds publics et les perspectives d'emplois les intéressent au premier chef... Les syndicats n'ont même pas d'informations officielles sur les conventions passées avec les entreprises dans le cadre du Plan. Quand par hasard nous arrivons dans quelques entreprises à trouver quelques brides de ces accords, c'est pour constater que de fortes compressions d'effectifs ont eu lieu sans que cela soit prévu dans les contrats, au contraire... Une fois de plus, les salariés sont laissés pour compte dans ces négociations Etat-Patrons... Comment comprendre par exemple que l'entreprise DUFOUR dépose son bilan trois mois après avoir passé une convention avec le ministère de l'Industrie dans le cadre du Plan.

Si les organisations syndicales avaient été consultées par le ministère de l'Industrie au cours des négociations avec les entreprises beaucoup de gâchis auraient pu être évités.

Par ailleurs, comme les syndicats n'ont aucune information, ils ne peuvent rien contrôler, c'est pourtant une responsabilité qui doit nous revenir et nous revendiquons le contrôle des deniers publics versés aux entreprises.

La branche M.-O. de la F.G.M. exige que soient définies entre les services

techniques du ministère et les élus des Entreprises de la machine-outil, des procédures de consultation et d'information qui ne pourraient qu'être efficaces industriellement et financièrement.

DES ORIENTATIONS INDUSTRIELLES HORS DU BON SENS

Un constat avec des aspects alarmants :

- **Abandon de certains secteurs d'activité**, comme les grands tours parallèles, par exemple.

- **Toutes les entreprises ou presque investissent sur les centres d'usinage** et de plus sans différenciation ni répartition sur les gammes de diamètre... Continuer une telle politique, c'est aboutir demain à cause d'une concurrence effrénée entre entreprises françaises à de nouvelles catastrophes.

- **Le fleuron du plan machine-outil : M.F.L.**, avec son usine BERTHIEZ ST-ETIENNE est incapable de livrer dans les délais les commandes... au point que la C.F.D.T. et le C.E. sont amenés à faire des propositions d'organisation du travail pour améliorer la situation face à une direction de droit divin qui refuse toute négociation.

Il est absolument indispensable d'avoir une politique de répartition effective des entreprises dans les différents créneaux et secteurs d'activités de la machine-outil.

Les syndicats pourraient influencer dans ce sens s'ils avaient connaissance des résultats des audits multiples effectués dans les entreprises par les Pouvoirs Publics. Par ailleurs la plupart des petites P.M.E. sont abandonnées et écartées du Plan.

LES AIDES A L'INVESTISSEMENT DETOURNEES DE LEURS BUTS

Nous constatons sur le terrain que les finances d'Etat servent surtout à maintenir artificiellement l'entreprise,

l'emploi, à combler les déficits successifs, à produire pour augmenter le parc machine en stock et qu'il y a peu d'investissements réels. Alors que l'avenir de la machine-outil en France, face à l'évolution des techniques et technologies exige un effort d'investissements bien plus considérable.

Nous pourrions nous satisfaire de l'argent public englouti dans le maintien artificiel d'emplois. Mais **cela ne garantit nullement** l'emploi pour l'avenir, au contraire c'est sauter pour plus encore disparaître. Ici encore il faut constater que les Pouvoirs Publics n'ont pris aucun moyen pour contrôler l'utilisation des aides publiques et ils n'ont fourni ni moyens, ni possibilités aux syndicats pour le faire.

RECHERCHE ET COOPERATIONS ENTRE CONSTRUCTEURS SONT QUASIMENT INEXISTANTES

Ce qui est préoccupant c'est qu'un bilan dans ce domaine est pratiquement impossible puisque les réalisations sont inexistantes ou presque.

- **Sur la coopération recherche développement** dans les entreprises on ne voit pas beaucoup d'études vraiment nouvelles ni sur la fabrication, ni sur les procédés. La C.F.D.T. de M.F.L. a appris par la presse que l'entreprise avait pris le contrôle de la société GOLDWORTH ENGINEERING, numéro un aux Etats-Unis pour l'ingéniering des machines mettant en œuvre des matériaux composites qui sont promis à un grand avenir industriel. Nous pouvons espérer qu'enfin la machine-outil française allait se placer sur ce marché en extension d'autant que Renault, Peugeot, S.N.I.A.S., USINOR, SACLOR, etc. étant actionnaires de M.F.L. Espoir démenti par la Direction qui espère seulement avoir plus de facilités pour vendre ses produits sur le marché d'Ouverture-Atlantique. **POURTANT UNE ORIENTATION DE LA M.O. VERS LES NOUVEAUX MATERIAUX SERAIT**

UN ESPOIR NOTAMMENT POUR L'EMPLOI ET L'INDEPENDANCE TECHNOLOGIQUE.

● **Commande Assistée par Ordinateur (C.A.O.) et Fabrication Assistée par Ordinateur (F.A.O.)**: tout le monde en parle, mais il n'y a aucun contact sur le sujet entre les entreprises, ce qui réduit énormément l'efficacité. Les conventions devraient contraindre à certaines coopérations entre constructeurs?

● **Initiatives de coopération pouvant aider à réduire les coûts de production?**

Concernant une centrale d'achats, vers l'électronique, les variateurs, les roulements, les vis à billes, les fonderies... nous ne percevons aucun changement. Chaque petit constructeur continue d'acheter archaïquement dans son coin. Au contraire, nous sentons plutôt que les oppositions entre

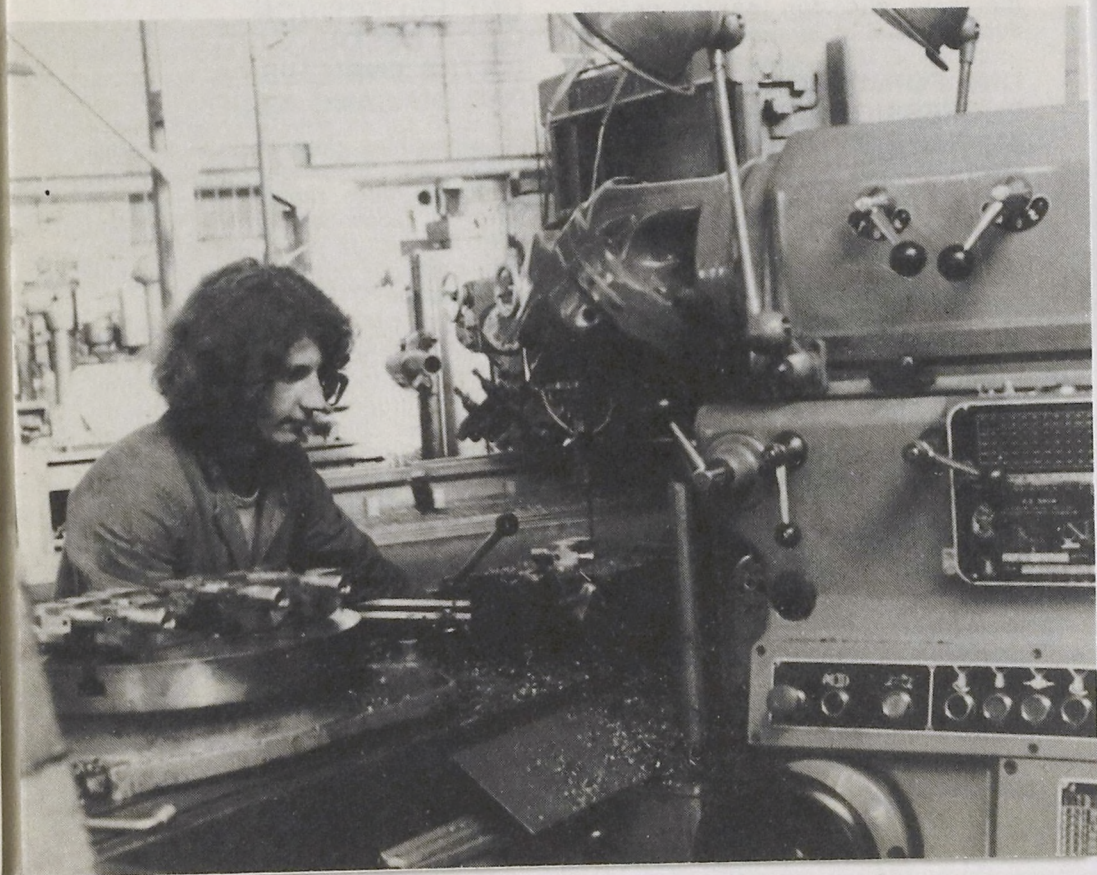
entreprises se creusent. Là encore pas de perspectives d'avenir.

Comme aucune coopération ne peut se faire dans des domaines aussi simples, comment croire à une **synergie entre constructeurs pour la recherche ensemble!**

Pourtant l'un comme l'autre sont nécessaires à la compétitivité, la maîtrise technologique et donc la survie de la branche.

● **Des services commerciaux dépassés.**

Les services commerciaux sont toujours aussi inadaptés au commerce moderne et international. Ils sont dépassés techniquement et leur éclatement est un lourd handicap. **Une impulsion est nécessaire par un regroupement des constructeurs sur un Service Commercial unique pour l'exportation et les relations internationales.**



● **Des délais de livraisons doubles de ceux de la concurrence.** Ceci est dû autant aux difficultés d'organisation interne aux entreprises qu'aux commerçants qui ne connaissent pas les produits qu'ils vendent et qui sont fortement commerçants et très peu techniciens. A partir de cette réalité, pour le commerçant, tout devis exposé par un acheteur devient pour lui une machine spéciale et il prend donc la précaution d'usage pour ce type de machine, alors que des machines standards conviendraient, même s'il faut quelques adaptations ou possibilités d'options.

Il faut globalement constater que les engagements patronaux donnés lors de l'élaboration du plan pour organiser solidairement les entreprises à l'intérieur de la branche sont loin d'être tenus.

Ici encore une impulsion par le ministère dans ce domaine sera bien utile, même si elle doit passer par la contrainte.

UNE FORMATION PROFESSIONNELLE AU RABAIS

● Le constat est déjà fait que les périodes de chômage partiel et de sous-charge d'activités, ne sont pas utilisées au profit d'une politique de formation dynamique.

● De même la formation des services commerciaux est posée.

Les évolutions techniques et technologiques exigent qu'un effort nettement plus important de formation ait lieu en lien avec les orientations et stratégies industrielles et commerciales de l'entreprise à moyen terme. C'est effort doit aller plus loin que les 1,1 % prévus par la loi et bénéficier à l'ensemble du personnel.

Pour développer la quantité et la qualité de la formation professionnelle, pour assurer l'avenir de l'emploi dans la machine-outil, l'action des Pouvoirs Publics est indispensable. Il est de leur responsabilité qu'à l'**occasion des Conventions passées avec les entre-**

prises, soient inclus des orientations et des moyens pour la Formation Professionnelle, au même titre que la politique industrielle et financière, les investissements et l'emploi.

Il faut souligner que les entreprises de la M.O. du fait de leur taille et de leur dispersion n'ont pas chacune les moyens ni les hommes, ni la logistique pour gérer une question aussi compliquée (complexité de la législation, pléiade des organismes de formation, diversité des sources de financement et d'aides possibles, etc.) et encore moins la capacité de développer une politique de formation digne de ce nom. **Un organisme central avec du personnel compétent est nécessaire** pour développer la formation professionnelle et en assurer la gestion. L'ampleur du problème l'exige. La représentation syndicale devrait y être de droit.

UNE PROFESSION QUI A BESOIN D'ÊTRE ENRICHIE PAR DU SANG NEUF

La machine outil part à la catastrophe, si les embauches de jeunes n'y sont pas faites rapidement. Compte tenu de l'absence d'arrivée de sang neuf, depuis de nombreuses années, dans certaines entreprises la moyenne d'âge est de 47 ans.

Par ailleurs, les nouvelles technologies en matière industrielle et commerciale nécessitent de nouveaux techniciens et ingénieurs pour permettre l'adaptation. Des offres d'embauche sont faites, des annonces dans la presse existent, mais il n'y a pas de candidat, ou presque pas ; en tout cas, pas assez pour occuper les postes disponibles. La quasi totalité des candidats potentiels sont repoussés par l'image de marque de la machine-outil française qui n'a plus d'avenir, par la mise à bas des salaires, par la sclérose des structures archaïques existantes...

Dans ce domaine, il est urgent qu'une action coordonnée Pouvoirs Publics, Patronat soit menée pour **promouvoir**

la machine-outil auprès des jeunes techniciens et l'accompagner de mesures de garanties et promotions sociales novatrices assurant une certaine sécurité.

En même temps, les personnels des bureaux d'étude ont tendance à se sauver ailleurs... La méconnaissance du plan M.O., l'incertitude et la dégradation commerciale constante n'incitent pas à rester. Il faut constater que les différents problèmes se rejoignent, se percutent l'un l'autre et qu'il faut y remédier par une politique d'ensemble apportant solution aux différents aspects.

LES INCAPABLES D'HIER SONT ENCORE LES PATRONS D'AUJOURD'HUI

Concernant les dirigeants des entreprises de la Machine-Outil que le ministère a pris la responsabilité de mettre en place, il faut croire que cela s'est décidé avec la pratique du : « je prends les mêmes et on recommence »... Au mieux s'il en a limogé un ici parce qu'il ne faisait pas l'affaire, ce fut pour le mettre là alors qu'il s'agissait toujours du même dirigeant.

Le patronat serait-il si pauvre aujourd'hui en hommes pour que le gouvernement garde dans la Machine-Outil ceux qui l'ont bradée et mise en faillite ?

D'autant qu'il faut constater que dans la majorité des cas, la politique mise en œuvre par ces dirigeants est celle de la répression syndicale et d'activités anti-sociale (ex. Liné S.A., Dufour, B.S....).

Aussi ne faut-il pas s'étonner si malgré le plan et les financements apportés à la qualité de la Politique Sociale ne s'est nullement améliorée... La machine outil connaît les F.N.E., les licenciements, les fermetures mais par contre ignore tout des contrats de Solidarité R.T.T.

En matière industrielle et sociale l'imagination n'est pas au Pouvoir dans la tête des Patrons de la M.O. mais apparemment pas plus non plus au ministère de l'Industrie.

NEANMOINS LE PLAN A EU LE MERITE D'EXISTER

Autant le Conseil de la Branche est critique sur le Plan de la M.O. autant il tient à souligner combien le plan machine-outil a eu le mérite d'exister. Il est vrai que de nombreuses entreprises sont en difficulté aujourd'hui, mais il est tout aussi exact que si elles existent encore, c'est grâce au plan machine-outil. Mais ceci c'est du passé.

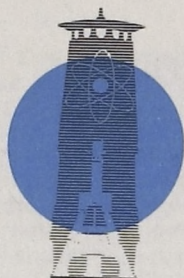
Pour la F.G.M. le présent c'est l'exigence d'une redéfinition de la politique globale du Plan machine-outil qui s'impose. C'est un secteur stratégique pour l'indépendance mais aussi pour l'équipement, l'investissement et la modernisation du secteur industriel et productif. C'est stratégique aussi pour l'emploi. Le gouvernement, le ministère de l'Industrie se doit de tirer les leçons de ce bilan.

En 1982 ils ont mis sur la table du Plan un fromage de 4 milliards de francs et les Rats de la M.O. se sont empressés de venir y croquer une part, la plus grosse possible.

L'erreur principale des Pouvoirs Publics c'est d'avoir été naïfs au point de croire qu'ils pouvaient faire une confiance aveugle aux patrons de la Machine-Outil en signant des Conventions avec eux sans qu'il soit nécessaire de faire appel à l'avis des Syndicats des Entreprises concernées, sans qu'il soit utile de contrôler ensuite ou de donner les moyens aux Organisations Syndicales pour être le relais indispensable du contrôle sur le terrain dans les boîtes.

Le Bilan tiré par le Conseil de la Machine-Outil a été remis au ministère de l'Industrie il y a plus de deux mois. Les Adjoints du Ministre ont promis de nous apporter une réponse écrite, nous l'attendons encore!...

Face à la situation catastrophique de la machine-outil le laxisme du ministère n'est plus de la naïveté mais de l'irresponsabilité. L'action des travailleurs du Secteur est le moyen privilégié de le ramener aux réalités.



EN ROUTE POUR NOTRE CONGRÈS

Nous voici arrivés dans la dernière ligne droite pour la préparation des prochains congrès F.G.M. et F.G.M.M. du 21 au 26 mai 1984 à TOR-CY/LE CREUSOT.

Pour qu'un maximum de militants puissent participer aux débats qui auront lieu lors de ces congrès, il nous a semblé utile de reprendre dans ce B.M., précédant le congrès, de larges extraits de la Résolution Générale, ceci afin de permettre à chaque militant de la F.G.M., de bien mesurer les enjeux des prochains congrès.

Tous les syndicats ont reçu l'ensemble des documents de travail et de réflexion :

— RAPPORT D'ACTIVITÉ

L'activité, l'indépendance syndicale à l'épreuve de la gauche au pouvoir.

— RAPPORT STRUCTURES

La F.G.M.M./C.F.D.T. première fédération d'industrie.

— RAPPORT D'ORIENTATION

Pour l'emploi, la qualité de la vie, agissons sur les mutations du monde.

— LE PROJET DE RÉOLUTION GÉNÉRALE

Pour l'emploi, la qualité de la vie, agissons sur les mutations du monde.

Ci-dessous des Extraits de la Résolution Générale, amendable par les syndicats.

Elle donne les axes essentiels d'orientation de la F.G.M.M./C.F.D.T. première fédération d'industrie pour les 4 ans à venir.

Le premier congrès de la F.G.M.M. se déroule dans un contexte politique, économique et social où la dimension internationale est de plus en plus présente dans la vie des travailleurs et travailleuses, où les mutations technologiques, économiques, sociales, culturelles, bousculent la société.

Ces mutations interpellent tous les aspects de notre activité syndicale :

— diminution du nombre d'emplois dans les secteurs traditionnels de la métallurgie, modification des qualifications dans de nombreuses entreprises, modification des relations au travail, entre travailleurs et entre adhérents et militants.

La F.G.M.M. et ses organisations œuvrent pour que les salariés des mines, de la métallurgie et du nucléaire, agissent pour l'emploi et la réduction

des inégalités. Cette action doit leur permettre d'intervenir sur les objectifs industriels et commerciaux des entreprises et sur les formes de gestion traditionnelles qui règnent encore dans les entreprises, y compris celles du secteur nationalisé.

Face à des patronats voulant conserver tous les pouvoirs du capital, soit privé, soit public, la F.G.M.M.-C.F.D.T. est l'organisation permettant à ses adhérents, aux travailleurs des mines, de la métallurgie et du nucléaire, de conquérir le droit à la parole, pour que s'impose une autre conception de la gestion économique et sociale, rendant ainsi possible des avancées conséquentes vers le socialisme autogestionnaire.

Dans l'immédiat, le défi qui nous est posé est celui de peser sur les mutations du monde pour l'emploi et la qualité de la vie.

Dans l'Europe, à l'échelle du monde

La C.F.D.T. fait de la dimension internationale une priorité permanente de son action.

La F.G.M.M. s'inscrit pleinement dans cette priorité, tout particulièrement pour ce qui concerne un autre type de développement, pour le rendre plus solidaire.

Il ne peut en effet absolument pas y avoir cohérence de l'action syndicale dans un monde qui bouge tellement, où la France vit des bouleversements importants, notamment au niveau de l'emploi en ignorant ce qui se passe autour de nous.

La crispation sur nos problèmes au plan national nous handicaperait gravement pour une action à plus long terme.

Europe

Nous réaffirmons le rôle prépondérant de l'Europe comme alternative économique face à la politique des blocs.

L'Europe, par sa composition même, est une école de solidarité concrète.

Relations bilatérales

La F.G.M.M. poursuivra les relations bilatérales qu'elle entretient avec plusieurs organisations européennes et d'Amérique Latine.

Elle améliorera les relations engagées avec les organisations de l'Afrique du Nord (U.G.T.A.-U.G.T.T.).

Elle mettra tout en œuvre pour développer et engager des relations bilatérales avec les organisations de l'Inde et du Japon.

Coopération Nord-Sud

Le travail réalisé par la F.G.M.M. sur le terrain de la connaissance des réalités économiques du Monde, fera l'objet de sessions de recherches.

La F.E.M., la F.I.O.M. sont des possibilités importantes d'amélioration de la coopération Nord-Sud, la F.G.M.M. s'emploiera par ses propositions, sa participation active, à rendre encore plus positive l'action de la F.E.M. et de la F.I.O.M.

Intervenir sur la fabrication, l'exportation des armes

La F.G.M.M. poursuivra le travail entrepris pour une meilleure connaissance des lieux de fabrication, d'exportation des armes et la vérification concrète du nombre de travailleurs et travailleuses participant directement ou indirectement à cette fabrication.

Un travail de réflexion sera engagé avec toutes les structures concernées sur :

- les possibilités de reconversion des industries d'armement.

Immigrés, Français: vivre et travailler ensemble

L'immigration: une chance

L'immigration n'a pas créé le chômage, elle a enrichi notre pays et notre patrimoine culturel.

La France a la chance d'être une société multiraciale, pluriculturelle.

C'est un atout extraordinaire pour l'économie d'aujourd'hui et de demain en particulier dans le cadre des échanges commerciaux, techniques, culturels, linguistiques.

La F.G.M.M. : moyen de libération

La F.G.M.M. est le moyen privilégié des immigrés et de tous les travailleurs pour la lutte pour la liberté, la justice, la dignité et de meilleures conditions de travail.

Faire droit aux besoins des immigrés

Il faut faire droit à la diversité des situations et des besoins des immigrés : recherche de formation adaptée, assurer l'avenir face à l'introduction des nouvelles technologies, recherche de logement et d'école pour les enfants, maintien de l'identité culturelle.

Pour l'emploi, intervenir sur les politiques industrielles

Politique industrielle, enjeu pour l'emploi

- Même si demain, avec un appareil industriel moderne et compétitif, une bonne reconquête du marché intérieur, nous retrouvons une croissance économique d'un bon niveau, cela ne suffirait pas pour retrouver le plein emploi.

L'intervention syndicale est indispensable

- Le syndicalisme ne peut se désintéresser du terrain que constitue la politique industrielle, car c'est un moyen pour réaliser nos objectifs qui visent à mettre en œuvre une autre organisation de la Société.

- L'intervention de toutes les structures de la F.G.M.M. dans le domaine des politiques industrielles est indis-

pensable, sachant qu'il faudra dans cette démarche résoudre des questions difficiles.

La dimension bassin d'emploi

- Les décisions prises au niveau des entreprises et des groupes industriels pour leurs établissements, percutent durement le tissu industriel des bassins de main-d'œuvre.

- La perte d'une partie du « patrimoine humain »... sont autant de problèmes qui ne peuvent être saisis dans leur globalité qu'au niveau des bassins d'emplois et des régions.

La F.G.M.M. va poursuivre la politique de mise en relation des structures « industrielles » (Inters, Groupes, Branches) avec les structures géographiques (syndicat et Union Mines Métaux).

Le syndicat intervient sur les politiques industrielles

Le congrès demande à tous les syndicats de la F.G.M.M. de s'engager très vite dans la prise en charge des problèmes de politique industrielle et d'emploi, au niveau de chacun des bassins de main-d'œuvre. Que les syndicats aient une connaissance des problèmes industriels et d'emploi du bassin, de la région et des branches devient une nécessité.

Dans tous les bassins trois axes importants doivent être prospectés et privilégiés pour les adapter aux réalités :

- la réduction du temps de travail ;
- la formation professionnelle ;
- la politique industrielle.

Revaloriser des lieux de négociation

Tout ceci passe par la mise en place ou la revalorisation des lieux de négociation et d'intervention au niveau géographique (Unions Mines Métaux, bassin de main-d'œuvre, départements, régions).

Nos objectifs de négociation tournent autour de 3 grands axes :

L'EMPLOI :

Le nouveau système d'indemnisation du chômage et les préretraités

La dénonciation par le C.N.P.F., en octobre dernier de la Convention de 1958 qui régissait l'U.N.E.D.I.C. et les négociations qui ont suivi consacrent aujourd'hui le changement du système d'indemnisation.

Pour les travailleurs qui se trouvent ou vont se trouver confrontés à des problèmes d'emplois, il est important de connaître les indemnisations (montants et durées) auxquels ils peuvent prétendre, compte tenu de leur situation particulière.

Ce dossier ne prétend pas être exhaustif, en effet il aurait été très indigeste si nous avions voulu entrer dans le détail de tous les cas de figure possibles et si nous avions voulu balayer toutes les dispositions du nouveau système qui entre en vigueur au 1^{er} avril 1984.

Il devrait permettre cependant de répondre dans une large mesure aux questions que peuvent poser les chômeurs et les préretraités.

Pour cela il nous a semblé nécessaire, afin que chacun puisse comprendre le nouveau système et se repérer de fixer la cadre général de l'indemnisation et ensuite d'aborder les cas de figure les plus fréquents à l'aide d'exemples précis.

Le schéma d'ensemble de l'indemnisation recouvre non plus un système unique mais un **ensemble de système** avec cependant **un guichet unique**, celui de l'A.S.S.E.D.I.C. qui assurera le versement de l'ensemble des allocations y compris celles à la charge de l'Etat.

L'organisation de l'indemnisation est la suivante :

L'ASSURANCE CHOMAGE

- Elle est financée uniquement par la cotisation des salariés et des employeurs, et en principe totalement autonome de l'Etat.

- La **Convention du 24 février 1984** relative à l'assurance chômage (et son règlement annexé) signée par toutes les organisations syndicales est conclue pour

une durée de 2 ans, expirant au 31 mars 1986.

● L'assurance chômage ne comporte plus que 2 allocations: **l'allocation de base et l'allocation de fins droits** — l'indemnisation spéciale pour les licenciés économiques est supprimée.

● La cotisation totale est fixée à 6%: 4,08% à la charge des employeurs et **1,92% à la charge des salariés**. Une cotisation supplémentaire de 0,50% au-dessus du plafond Sécurité Sociale (actuellement fixé à 8110 francs), à la charge des seuls salariés, est prélevée pour financer la garantie de 60% du salaire en allocation de base.

LES GARANTIES DE RESSOURCES DES PLUS DE 60 ANS

● L'accord du 4 février 1983 sur l'application de la retraite à 60 ans dans les retraites complémentaires avait prévu la création d'une structure financière pour la prise en charge de la garantie de ressources des plus de 60 ans et le surcroît de la retraite à 60 ans pour les caisses de retraites complémentaires.

● Une «**Convention du 24 février 1984 relative aux garanties de ressources**» a été signée.

● Les allocataires sont payés par les A.S.S.E.D.I.C.

● Les ressources de la structure financière sont composées de 2% de la cotisation prélevée au titre de l'Assurance chômage et de 10 milliards de subvention de l'Etat valeur 1983.

LES ALLOCATIONS A LA CHARGE DE L'ETAT

● LE FONDS DE SOLIDARITE

Il est alimenté par la contribution de solidarité des salariés du secteur public et une dotation budgétaire.

Il financera :

— **l'allocation d'insertion** (ex. allocation forfaitaire),

— **l'allocation de solidarité** aux chômeurs de longue durée (ex. allocation de secours exceptionnel),

— **une allocation différentielle** (complémentaire) pour ceux qui ont 150 trimestres de Sécurité Sociale mais dont une partie n'est pas dans les régimes salariés et qui n'ont pas actuellement de retraite complète.

● LES PRERETRAITES ENTRE 50 ET 60 ANS

— **pré retraite** contrat de solidarité à **temps plein** (A.C.S.) (mais il n'y a plus de départs en 1984).

— **preretraités licenciement** (A.S.-F.N.E.).

— **Pré retraite progressive** contrat de solidarité (mi-temps).

— **Convention de protection sociale de la sidérurgie** (qui doit être rediscutée).

● LES CHOMEURS EN FORMATION

Les indemnités de formation A.S.S.E.D.I.C. sont abrogées, l'Etat prend en charge la rémunération des chômeurs en formation.

● LES CREATEURS D'ENTREPRISE

L'Etat reprend à sa charge l'aide aux créateurs d'entreprises mais les modalités en seront changées. L'orientation actuelle est de remplacer les 6 mois d'allocations chômage par des prêts participatifs ou à des taux bonifiés.

I. LES ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE

— L'ancien système, taux et durées, **continue de s'appliquer jusqu'à l'expiration des droits notifiés**, à tous les allocataires en cours d'indemnisation au 1^{er} avril ou dont la rupture du contrat de travail (fin du préavis effectué ou non) a pris effet avant le 1^{er} avril. Les allocataires ayant repris le travail pour une courte durée et qui auraient une reprise de droits non épuisés avant le 30 septembre 1984 seront également maintenus dans le système actuel jusqu'à la fin de leurs droits.

— **Le nouveau système** s'applique donc pour les ruptures de contrats intervenant à partir du 1^{er} avril 1984.

● L'ALLOCATION DE BASE (AB)

Vous y avez droit si vous êtes :

- licenciés,
- en fin de contrat à durée déterminée ou d'interim

— démissionnaire : démission reconnue légitime par la Commission Paritaire de l'A.S.S.E.D.I.C. (**Attention :** les démissions estimées non légitimes par la Commission Paritaire ne seront plus indemnisables).

Durée de travail exigées	Âges	Durée réglementaire AB	Possibilités de prolongation AB
3 mois dans les 12 derniers mois	Tous âges	3 mois	néant
6 mois dans les 12 derniers mois	— 50 ans + 50 ans	6 mois 6 mois	3 mois 6 mois
12 mois dans les 24 derniers mois ou 6 mois Dans les 12 derniers mois si 10 ans de cotisations au cours des 15 dernières années	— 50 ans + 50 ans	12 mois 15 mois	6 mois 15 mois
24 mois dans les 36 derniers mois	50 à 55 ans 55 ans et +	18 mois 24 mois	12 mois 18 mois

— **Si vous avez entre 3 et 6 mois de travail dans les 12 derniers mois vous percevrez :**

- 30% du salaire de référence + 30 F par jour.
- Montant minimum = 72 F par jour (2 190 F par mois).
- Maximum = 56,25% du salaire.

Vous n'aurez droit qu'à l'AB que pendant 3 mois tous les 2 ans, mais sous certaines conditions vous avez droit aux allocations d'Etat (allocation d'insertion ou allocation de solidarité).

Si vous avez travaillé au moins 6 mois dans les 12 derniers mois, vous percevrez :

- 42% du salaire de référence + 40 F par jour.
- Montant minimum = 95 F par jour (2 890 F par mois au 1^{er} avril 84).
- L'indemnisation ne peut pas être inférieure à 60% du salaire de référence.
- L'allocation ne peut pas dépasser 75% du salaire.

— **Pendant vos prolongations une dégressivité est appliquée :**

● **Vous avez moins de 50 ans :** elle est de 15% par période de 6 mois de prolongation sur le taux précédent. **Exemple :** pour un salaire de 6 000 F par mois vous percevrez 3 720 F pendant les 12 mois de durées réglementaires :

$$\frac{(6\,000 \times 42) + 40 \times 30}{100}$$

Vous percevrez 3 720 F — 15% = 3 162 F pendant les 6 premiers mois de prolongation. Vous percevrez 2 688 F au-delà.

- **Vous avez plus de 50 ans :** elles est de 10% par période de 6 mois.
- **Vous avez plus de 55 ans :** il n'y a pas de dégressivité.

— L'ALLOCATION DE FINS DE DROITS (A.F.D.)

● Vous y avez droit si vous avez plus de 6 mois de travail. Vous êtes automatiquement en A.F.D. s'il y a refus de prolongation en AB ou si la durée maximum de prolongation est atteinte.

● Le taux de l'AFD est de 40 F par jour (valeur au 1^{er} avril 1984).

● Si vous n'êtes plus en AFD vous pouvez sous certaines conditions per-

cevoir l'Allocation de Solidarité de l'Etat.

Durées de travail	Agés	Durée règlement. AFD	Possibilité de prolongat. AFD	Durée maximum AB + AFD
3 mois dans les 12 derniers mois	tous âges	néant	néant	
6 mois dans les 12 derniers mois	- 50 ans + 50 ans	6 mois 9 mois	3 mois 6 mois	15 mois 21 mois
12 mois dans les 24 derniers mois, de 6 mois dans les 12 derniers mois si 10 ans de cotisations au cours des 15 dernières années	- 50 ans + 50 ans	12 mois 15 mois	6 mois 12 mois	30 mois 45 mois
24 mois dans les 36 derniers mois	50 à 55 ans 55 ans et +	15 mois 18 mois	12 mois 12 mois	45 mois 60 mois

— LES MESURES POUR LES CHOMEURS AGES

● Si vous êtes en cours d'indemnisation à 57 ans et 6 mois (en AB ou en AFD) et si vous avez 10 ans d'appartenance à l'assurance chômage dont un an continu ou deux ans discontinus au cours des 5 dernières années, vous continuerez à être indemnisés jusqu'à 60 ans ou 150 trimestres de Sécurité Sociale.

Remarque : Seront soumis à la Commission Paritaire de l'A.S.S.E.D.I.C. les cas suivants : rupture du contrat suite à une démission, ceux qui ont une retraite, les licenciés pendant la durée d'application d'une convention F.N.E.

● Si vous atteignez 55 ans et que vous avez 20 ans d'appartenance, l'A.F.D. est doublée de manière automatique.

II. LES GARANTIES DE RESSOURCES

Le seul changement notable du règlement de la garantie de ressources concerne le montant de l'allocation minimale. Il reste de 115% du minimum

de l'allocation de base mais celui-ci ayant été ramené à 95 F, cela donnerait 109,25 F par jour au 1^{er} avril contre 115,12 F depuis le 1^{er} octobre 1983. Le montant du minimum de la garantie de ressources sera maintenu à 115,12 F jusqu'à ce que l'application de la règle de 115% dépasse ce niveau.

III. L'ALLOCATION DE SOLIDARITE AUX CHOMEURS DE LONGUE DUREE

Peuvent en bénéficier :

● Les plus de 25 ans qui n'ont que 3 mois d'assurance chômage tous les 2 ans à 30% du salaire plus 30 F par jour.

● Tous les autres allocataires de l'assurance chômage qui cessent d'être indemnisés.

Les chômeurs qui cessent d'être indemnisés avant la durée maximale, du fait d'un refus de prolongation à l'AFD, pourront être admis **mais à l'issue d'un délai correspondant à l'at-**

teinte de la durée maximale d'assurance chômage. Pour les chômeurs de plus de 50 ans, ce délai ne pourra pas dépasser 4 mois.

Pour toucher cette allocation de solidarité vous devrez en outre :

- Justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail. Cette durée étant réduite de un an par enfant élevé dans la limite de 3 ans.

- Etre effectivement à la recherche d'un emploi. C'est le directeur départemental du travail et de l'emploi qui apprécie cette condition et prononce l'admission si les autres conditions sont remplies.

Vous percevrez :

- 40 F par jour (valeur 1^{er} avril 1984) = 1 200 F par mois.

- Ce taux est majoré de 50% donc porté à 60 F par jour pour les plus de 50 ans ayant 10 ans d'activité salariée.

- Il est doublé, donc porté à 80 F par jour pour les plus de 55 ans ayant 20 ans d'activité salariée.

- Cette durée d'activité est réduite de deux ans par enfant élevé dans la limite respectivement de 6 et 12 ans.

- L'allocation sera revalorisée 2 fois par an, sur décision gouvernementale.

Vos ressources ne doivent pas dépasser :

- 3 fois le montant de l'allocation pour une personne seule soit (40x30x3) = 3 600 F par mois.

- 6 fois le montant de l'allocation pour un couple soit (40x30x6) = 7 200 F par mois.

Le montant de l'allocation est compris dans les ressources mais pas les allocations familiales : **Exemple :** Pour un chômeur dont le conjoint a 6 500 F de ressources l'allocation sera de 700 F par mois (7 200 — 6 500 F = 700 F) au lieu de 1 200 F.

Durée de l'allocation :

- Elle est attribuée pour une **période de 6 mois**, elle peut être renouvelée après vérification que les conditions d'attribution continuent d'être remplies.

- **Pour les plus de 55 ans**, qui sur leur demande **sont dispensés de la condition de recherche d'emploi** elle peut être attribuée pour une durée indéterminée et au plus tard jusqu'aux 150 trimestres de Sécurité Sociale et au maximum 65 ans (les conditions de ressources sont maintenues).

IV. L'ALLOCATION D'INSERTION

Elle remplace les allocations forfaitaires — la condition de diplôme est supprimée.

Vous pouvez en bénéficier si vous êtes :

- **Jeune de 16 à 25 ans à la recherche d'un premier emploi qui :**

- a achevé depuis moins de 12 mois un cycle complet de l'enseignement secondaire ou technologique ou supérieur. Entre 16 et 18 ans, seuls les jeunes ayant un diplôme de l'enseignement technologique seront indemnisés,

- a achevé depuis moins de 12 mois un stage conduisant à une qualification professionnelle,

- a achevé le service national depuis moins de 6 mois est soutien de famille.

- **Jeune de 16 à 25 ans qui a travaillé plus de 3 mois et moins de 6 mois** et qui n'a droit qu'à 3 mois d'assurance chômage.

- Femme veuve, divorcée, séparée judiciairement ou célibataire ayant au moins un enfant à charge et dans cette situation depuis moins de 5 ans,

- femme ayant achevé depuis moins de 12 mois un stage conduisant à une qualification professionnelle,

- détenu libéré depuis moins de 12 mois dans certaines conditions,

- réfugié ou rapatrié sous certaines conditions.

Vous percevrez :

- 40 F par jour au 1^{er} avril 84,

- 80 F par jour si vous êtes une femme seule ou un jeune qui participe à des tâches d'utilité collective,

- l'allocation sera revalorisée 2 fois par an,

- les mêmes conditions de ressources que pour l'allocation de solidarité sont exigées pour les femmes seules et pour les 3 dernières catégories énumérées ci-dessus,

- l'allocation est versée après un délai d'attente de 6 mois pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi. Il n'y a pas de délai pour ceux qui reviennent du service national ainsi que pour les autres catégories. Pour les jeunes qui n'ont que 3 mois d'assurance chômage l'allocation est versée à l'issue des 3 mois d'assurance,

- l'allocation est attribuée pour une période de un an par périodes de 6 mois après examen de la situation de l'intéressé. Vous n'y avez droit qu'une fois, mais la durée peut être fractionnée (ainsi après une reprise de travail de courte durée, les droits non utilisés sont appliqués).

V. LES PRERETRAITES ENTRE 55 et 60 ANS

— LES PRERETRAITES LICENCIEMENTS A.S. FNE

- Le financement est repris par l'Etat, la gestion étant assurée par les A.S.S.E.D.I.C., l'Etat reprend le « stock » actuel : ceux actuellement en cours d'indemnisation ainsi que ceux qui seront licenciés dans le cadre d'une convention F.N.E. signée avant le 31 mars 1984.

- Aucun changement n'est prévu dans les droits des intéressés.

- Le principal changement est l'exigence de 10 ans d'appartenance à l'application de la convention, soit 55 ans ou 56 ans et 2 mois.

- A 60 ans, ceux qui ont 150 trimestres passent en retraite, ceux qui ne les ont pas restent dans le FNE jusqu'aux 150 trimestres et au plus tard à 65 ans. Ceux qui auraient 150 trimestres mais pas tous validés au taux plein auraient un système de différentiel par rapport à l'allocation FNE.

- Le taux reste de 65% au-dessous du plafond Sécurité Sociale et de 50% au-dessus.

- Le système de prélèvement d'une partie de l'indemnité de licenciement pour financer les 12% à la charge de l'entreprise est maintenu.

— LES CONTRATS DE SOLIDARITE PRERETRAITE A TEMPS PLEIN

Le financement est repris par l'Etat, la gestion continue d'être assurée par l'A.S.S.E.D.I.C. mais il n'y aura pas de nouveaux bénéficiaires puisque le dispositif s'est arrêté au 31 décembre 1983.

— LES CONTRATS DE SOLIDARITE PRERETRAITE PROGRESSIVE C'EST-A-DIRE A MI-TEMPS

- Le financement est repris par l'Etat et le dispositif continue en 84.

- L'allocation est de 30% du salaire brut et s'ajoute au salaire à mi-temps.

- On ne pourra pas passer à mi-temps après 60 ans si on a 150 trimestres de Sécurité Sociale. Par contre, ceux qui seraient passés à mi-temps avant 60 ans pourraient y rester au-delà de 60 ans même s'ils ont les 150 trimestres.

VI. LES CHOMEURS EN FORMATION

- Le système retenu est celui existant actuellement pour les stages de formation dont la rémunération est prise en charge par l'Etat :

- avoir 3 mois de travail,

- la rémunération pendant le stage est de 70% du salaire antérieur, elle ne peut pas dépasser 3 fois le S.M.I.C. et est au minimum égale au S.M.I.C.

- le principe d'une imputation partielle de la durée de formation sur la durée d'indemnisation à l'assurance chômage a été retenu, mais les règles n'en sont pas encore fixées,

- les allocataires en cours de stage au 1^{er} avril 1984 ainsi que ceux dont les demandes de formation ont été enregistrées par l'A.N.P.E. avant la fin du préavis et avant le 1^{er} avril percevront les indemnités de formation au taux actuel et jusqu'à la fin de la formation prévue même si l'entrée en stage a lieu après le 1^{er} avril.

ELECTIONS A L'IRPSIMMEC

Ce sigle, connu par certains, mais nouveau pour d'autres, est l'abréviation d'un des régimes de retraites complémentaires «non cadres». Il signifie: Institution de Retraite et de Prévoyance des Salariés des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes.

Créée en 1949, l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. est:

— l'un des 41 régimes de retraites regroupés au sein de l'A.R.R.C.O. (Association des Régimes de Retraites Complémentaires) que l'on appelle aussi association des régimes de retraites des «non cadres», par opposition au régime A.G.I.R.C. qui, lui, regroupe principalement les cadres et assimilés.

— L'une des 8 caisses de retraites et de prévoyance qui forment le groupe Malakoff.

Le siège social est situé dans la région parisienne à Saint-Quentin en Yvelines. Des délégations régionales ont été mises en place à Lille, Marseille, Metz, Nantes, Saint-Etienne.

Lors de la dernière assemblée générale en octobre 1983, la carte de visite de l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. était la suivante:

Nombre de cotisants: 380 300.

Nombre d'allocataires: 250 890.

Parmi les cotisants, 46,7% sont des cadres et assimilés, c'est-à-dire qu'ils cotisent à l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. sur la partie de leur salaire jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale, la partie du salaire supérieure à ce plafond étant cotisée à une caisse du régime A.G.I.R.C. Ce pourcentage importants de cadres et assimilés est un des aspects particuliers de l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. = l'impact de leurs voix est donc très important lors des élections des délégués à l'assemblée générale.

L'I.R.P.S.I.M.M.E.C. est à dominante métallurgie, l'autre secteur professionnel important étant celui de la Chimie. Son implantation principale se situe dans les régions du Nord, de l'Est, de l'Ouest (sidérurgie, grosse métallurgie, navale).

Elle a également reçu l'adhésion de nombreux services centraux d'entreprises, ces services étant souvent situés en région parisienne.

Ainsi que le sont les caisses de retraites complémentaires, l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. est géré paritairement, c'est-à-dire qu'il y a un nombre égal d'élus représentant les cotisants et les allocataires (appelés participants) d'une part, et les employeurs (appelés adhérents) d'autre part.

1^{er} niveau = l'assemblée générale: elle est élue pour 6 ans, chaque collègue (participants et adhérents) vote pour ses représentants (nous en reparlerons ci-dessous). L'A.G. se réunit 1 fois par an.

2^e niveau: le Conseil d'Administration: il est élu au cours de l'A.G. qui suit le vote pour le renouvellement des délégués de l'A.G. Il y a 13 représentants des adhérents et autant de représentants des participants, dont 5 sont désignés par les 5 confédérations représentatives au plan national. Le C.A. se réunit 5 fois l'an.

3^e niveau: le bureau: il est représentatif du C.A. Il se réunit 1 fois par mois.

L'A.G. a pour mission particulière d'exposer les souhaits et revendications de ses mandants, mais également elle adopte ou non les comptes annuels, vote les modifications des statuts et règlements, etc.

Le C.A. étudie les souhaits et revendications posés en A.G., gère les comptes de la caisse, propose les modifications des sta-

tuts et règlements, prépare les dossiers pour les A.G., est en lien avec les autres caisses du groupe Malakoff.

Le bureau prépare la réflexion du C.A. et consacre une partie de son activité à la gestion du fonds social. Ce fonds social est alimenté par un prélèvement d'environ 1% du montant des cotisations, après établissement d'un budget prévisionnel.

En 1984, élections des délégués à l'Assemblée Générale :

Tous les travailleurs cotisants, ou attributaires de points gratuits, ou allocataires, vont être appelés à voter, afin d'élire leurs représentants à l'A.G.

Ces élections se dérouleront en mai et jusqu'au 15 juin 1984.

Toutes les sections syndicales concernées, tous les groupes de préretraités et retraités C.F.D.T. ayant des adhérents et sympathisants concernés par cette élection, devront faire voter C.F.D.T. et suivre de très près le déroulement du scrutin :

— Travailleurs en activité dans les entreprises : le scrutin doit se dérouler dans les entreprises avec dépouillement dans les entreprises, les résultats étant ensuite adressés au bureau central national. Les S.S.E. devront donc agir en conséquence auprès des directions d'entreprises, malheureusement ces dernières imposent souvent le vote individuel par correspondance, ou le vote collectif avec dépouillement au bureau central national. Ces 2 dernières procédures allongent considérablement le temps de dépouillement au plan national et coûtent cher à l'I.R.P.S.I.M.M.E.C.

— Les travailleurs retraités, préretraités et chômeurs recevront le matériel électoral chez eux et voteront par correspondance.

Comme tous les scrutins, celui concernant l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. est important. Les votes qui ont lieu depuis la consultation nationale du mois d'octobre 83 sur la Sécurité Sociale ont montré que la C.F.D.T. n'avait aucunement perdu de son audience auprès des travailleurs dans les entreprises. A nous d'en faire une nouvelle fois la démonstration, tout en ne perdant pas de vue que c'est auprès des travailleurs à la retraite que la C.F.D.T. est mal

connue. Nous devons donc étudier de près ce problème avec les organisations de retraités et préretraités C.F.D.T. de nos localités.

Autre point sensible de cette consultation électorale : l'importance numérique des cadres et assimilés, ce qui se traduit par une place importante de la C.G.C. Là aussi, nous devons faire le maximum afin que la C.F.D.T. ait chez cette catégorie de travailleurs la place qui lui revient.

Il y a 6 ans, les résultats avaient été les suivants :

Délégués à l'A.G. : C.F.D.T. : 42, C.G.T. : 60, F.O. : 31, C.G.C. : 51, C.F.T.C. : 14.

Tous les S.S.E. et militants concernés doivent donc se mobiliser pour améliorer nos positions.

Ce scrutin est national et c'est l'ensemble des délégués de l'A.G. qui sont renouvelables. Aussi, afin de donner à ces élections — et à la représentation qui s'en suit — une taille plus humaine, le territoire national est divisé en 14 circonscriptions. Ainsi, chaque section syndicale concernée — et allocataire concerné — est rattaché à une circonscription et à l'intérieur de celle-ci, il y a une équipe C.F.D.T. élue. Les S.S.E. ou groupe de retraités ont donc intérêt à **se mettre en rapport avec les élus C.F.D.T. dans chaque circonscription**, pour distribuer le tract national avant les élections et assurer le déroulement correct de ces élections, mais aussi pour maintenir le contact avec les élus au cours des 6 années à venir.

- l'extension des compétences des C.P.E. ;
- le renforcement des moyens des C.P.E. et des liens avec les autres structures existantes ;
- la saisie des problèmes d'emploi le plus tôt et le plus en amont possible.

Pour une politique énergétique diversifiée

Pour une indépendance énergétique de la France

Depuis la fin de la seconde guerre mondiale pratiquement rien n'a été fait pour maîtriser les consommations et la réponse aux besoins en énergie ne s'est faite qu'en terme d'accroissement de la production ou de l'approvisionnement en énergies primaires.

L'accroissement de la consommation d'énergie a entraîné parallèlement une augmentation considérable de la dépendance énergétique de la France vis-à-vis des importations.

La priorité doit être donnée aux mesures permettant l'économie et l'utilisation rationnelle de l'énergie en adaptant les sources énergétiques aux besoins et en définissant ceux-ci en relation avec un projet de société.

Développer des énergies nouvelles

Le développement des énergies nouvelles représente une inflexion du type de développement vers une décentralisation des moyens de production énergétiques, une diversification en nombre des ressources accroissant l'indépendance énergétique de la France, une possibilité d'aide aux pays du tiers monde par des transferts technologiques, permettant l'utilisation des ressources nationales de ces pays.

Réduire la part de production d'électricité d'origine nucléaire

Dès 1974, la F.G.M.-C.F.D.T. et la F.N.M.-C.F.D.T. ont condamné le programme électronucléaire.

Cette condamnation est toujours d'actualité, car les craintes émises à cette époque par la C.F.D.T. sont aujourd'hui vérifiées.

Retraitement Stockage des combustibles irradiés ?

La F.G.M.M.-C.F.D.T. exige que des études soient entreprises pour améliorer les conditions dans lesquelles s'effectue le retraitement et pour permettre le stockage à long terme des combustibles irradiés et des déchets de haute activité.

Surgénérateur: dans l'immédiat seulement des études

La F.G.M. exige que :

- que super-phénix soit considéré comme un appareil expérimental.

Attention à l'exportation

— Risques de prolifération de l'arme nucléaire.

Pour l'emploi: penser aux reconversions

Il est impératif de réorienter le potentiel industriel actuel, par reconversion ou diversification dans le cadre d'activités nouvelles.

Assurer une production charbonnière française

Le charbon est une nécessité dans la politique énergétique nationale.

Cela conduit à :

- La modernisation des puits existants ;
- l'ouverture de nouveaux puits ;
- la mise en exploitation de nouveaux gisements.
- Que soit décidée la construction de nouvelles centrales thermiques ;
- que soit défini l'état des cokeries actuelles et entrepris la construction de nouvelles capacités en fonction de la politique de carbonisation ;

- la construction d'usines industrielles de gazéification et de liquéfaction ;

- que des moyens d'études soient accordés pour le développement de la recherche.

Agir au cœur de la 3^e révolution industrielle

L'informatique, l'électronique, la robotique, la productique

Derrière ces mots se cachent les difficultés des industries traditionnelles : sidérurgie, navale, mécanique lourde, et l'apparition de la 3^e révolution industrielle.

Des propositions, des revendications de la F.G.M.M.-C.F.D.T.

Les travailleurs doivent pouvoir intervenir sur les évolutions technologiques pour qu'elles aillent dans le sens d'un progrès économique et social.

Les conflits d'O.S. et plus récemment ceux des immigrés ont mis en évidence

INDICATION AUX ABONNÉS

Le numéro du Bulletin du Militant du mois de mars n'a pas donné lieu à une parution habituelle en raison de la préparation du Congrès Fédéral et des supports d'information qu'elle rend nécessaire. Ce numéro a été remplacé par 3 numéros supplémentaires au Bulletin du Militant qui tiennent lieu de rapport au Congrès :

- Le N° 273 qui est le « Rapport Structures »

- Le N° 275 qui est le « Rapport d'Activités »

- Le N° 277 qui est le « Rapport d'Orientation ».

Ces trois numéros spéciaux Congrès ont été adressés aux Membres du Conseil Fédéral, aux Secrétaires de Syndicats et aux Responsables des sections syndicales abonnées à la presse fédérale.

la nécessité de ne pas exclure d'une évolution des qualifications une partie des salariés. Ceci suppose que le niveau de formation générale soit suffisant pour s'adapter ou se réadapter aux conséquences du progrès technologique.

Aujourd'hui, la formation doit être permanente et continue. Elle doit permettre d'une façon constante l'adaptation des connaissances à l'évolution du poste de travail.

Une pratique syndicale à la hauteur des enjeux

Pour agir, il est primordial d'être informé à temps. L'information permettra d'alerter les travailleurs, d'intervenir, de négocier.

Le C.E. dans le cadre des droits nouveaux doit être informé et donner son avis. Le C.H.S.-C.T., les militants, les adhérents devront s'attacher à rechercher l'information.

Le débat collectif avec les travailleurs, notamment le droit d'expression direct, puis les interventions au C.E., au C.C.E., au C.H.S.-C.T. doivent permettre de répondre aux questions suivantes pour que la section et le syndicat puissent contrôler, orienter et peser sur la mise en place de nouvelles technologies.

- Comment évolue le nombre d'emplois ?

- Comment évolue la qualité des emplois ?

- Comment évoluent les statuts (intérimaires) auxiliaires, contrats à durée déterminée... ?

Une stratégie d'action pour l'emploi et pour réduire les inégalités

La F.G.M.M. et ses organisations ont la responsabilité :

- d'analyser et de prévoir les évolutions dans les branches, entreprises, régions et bassins d'emploi ;

— de se mettre en capacité de propositions en termes d'emploi et de contenu du travail devant les évolutions technologiques ;

— de se mettre en capacité de propositions industrielles et sociales alternatives et de les imposer pour garantir l'emploi.

Une politique revendicative unifiée

La R.T.T., réponse immédiate pour l'emploi

La F.G.M.M. propose que la notion d'un excédent d'heures travaillées soit utilisée plutôt que celle de sureffectifs.

A partir de son analyse de la situation réelle de l'entreprise, l'organisation syndicale mène le débat et l'action avec les travailleurs pour imposer d'autres solutions que les licenciements secs.

La réponse la plus immédiate est une réduction du temps de travail importante.

Articuler nos revendications

Négocier la baisse massive de la durée du travail, c'est aussi discuter dans le même temps de l'organisation du travail, de l'aménagement des horaires, des conditions et charges de travail, de formation professionnelle, ainsi que des salaires.

Ordonner nos revendications

Pour en faire des éléments structurels de changement vers le socialisme autogestionnaire, nos revendications doivent être subordonnées à l'ordre de nos objectifs prioritaires, premièrement l'emploi, deuxièmement la réduction des inégalités.

L'obligation annuelle de négocier doit être utilisée pour tenter de négocier la condition des salariés autrement que par petits bouts.

Par des accords cadres, privilégier les lieux de négociation les plus proches des travailleurs

Améliorer la situation contractuelle dans les branches :

La F.G.M.M. doit poursuivre son action pour améliorer les conventions

collectives nationales existantes : garages, R.M.A.T.P., jouets, B.J.O., froid...

La F.G.M.M. pour atteindre l'objectif d'une convention collective nationale de la métallurgie, doit poursuivre son action sur la mise en place d'accords nationaux.

Privilégier les Conventions Collectives Territoriales :

Le contenu des accords et des conventions collectives nationales, doit donner une base et un cadre pour que les syndicats et Unions Mines-Métaux puissent agir pour revaloriser les Conventions Collectives Territoriales.

Décentraliser la négociation : Apprécier les résultats

L'organisation syndicale, dans le cadre des règles de fonctionnement que se sont données les structures, doit apprécier les résultats de la négociation par rapport à différents critères :

— les réponses qu'ils apportent aux revendications ;

— l'avancée qu'ils constituent par rapport à nos objectifs, réduction des inégalités comprise ;

— leur valeur dans un contexte donné ;

— l'avis des travailleurs concernés ;

— l'état du rapport de forces développé, de celui qui est encore possible ;

— la dynamique d'action qu'ils peuvent impulser ;

— l'incidence sur la place et la crédibilité de la C.F.D.T. dans les futures négociations.

La signature d'accords entre les organisations syndicales et le patronat fait partie de la responsabilité syndicale.

Un tissu d'actions articulées

Une pression constante permettant des temps forts

Le meilleur rapport de forces est celui permanent de notre nombre d'adhérents avec une pratique syndicale de masse.

Proposer sans exclusive des actions communes

Le Bureau Fédéral de la F.G.M.M. proposera à chaque fois qu'il l'estimera

opportun, sur des objectifs précis, des actions communes aux autres fédérations de la métallurgie et des mines, soit à la taille d'une branche, soit pour tous les travailleurs des mines, de la métallurgie et du nucléaire.

Prendre en compte des aspects spécifiques

Dans le cadre de cette politique revendicative unifiée, il nous faut articuler dès la S.S.E., la prise en charge des spécificités catégorielles (O.S., Professionnels, E.T.D.A.M., Ingénieurs et Cadres) ou sociologiques (jeunes, femmes, immigrés, handicapés). Cet aspect de notre action nécessite pour se développer un travail de toutes les structures de la F.G.M.M.

Prise en charge des catégories

Au niveau national, le travail entreprise pour les O.S. doit se poursuivre. La prise en charge des E.T.D.A.M., des O.S., pourra se faire par des groupes de travail fédéraux ponctuels sur des objectifs précis.

En direction des ingénieurs et cadres.

— L'action spécifique de la F.G.M.M. doit se développer par un renforcement du conseil U.N.I.C.I.M. à partir des groupes Ingénieurs et Cadres, en liaison avec les syndicats et Unions Mines Métaux.

En direction des travailleuses.

Les travailleuses vivent différemment les conditions de travail et de vie et elles sont souvent, en tant qu'O.S. et employées, parmi les premières touchées par les suppressions d'emploi dues à l'introduction des nouvelles technologies.

● Pour faire avancer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, des initiatives s'imposent :

— dans le plan de formation de l'entreprise,

— dans les entreprises en dénonçant toutes les discriminations directes ou indirectes que subissent les travailleuses,

— dans la pratique quotidienne de toutes les structures en favorisant une plus grande mixité.

Le contenu de notre programme revendicatif

La R.T.T., pour l'emploi, pour vivre mieux

Plus la réduction du temps de travail sera importante plus elle aura un impact sur l'emploi.

La compensation doit être totale en masse salariale, le niveau de la compensation individuelle doit être fixé en fonction du niveau de salaire et de l'impact sur l'emploi.

Si notre action vise à réduire le temps de travail pour améliorer les conditions de l'emploi, c'est aussi pour dégager du temps libre pour vivre mieux, vivre autrement.

Lutter contre les inégalités salariales

Notre politique salariale est partie intégrante de notre action pour lutter contre les inégalités.

Les priorités de notre politique salariale

Notre action dans les entreprises pour l'augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires, la construction du salaire en deux éléments doit se prolonger sur le plan territorial :

— par l'harmonisation et la revalorisation des R.M.H.

Dans les Conventions Collectives Territoriales

Notre objectif est d'abord la revalorisation des valeurs de points en particulier pour les bas salaires, d'unifier le statut des travailleurs sur les R.M.H., et d'aboutir à un prix du point unique dans la métallurgie sur notre conception de salaire en deux éléments.

Les classifications

Des garanties collectives nationales sont à obtenir auprès de l'U.I.M.M. et des hors U.I.M.M.

Avancer vers des Conventions Collectives Nationales

Cette action fait partie de la relance et de la réactualisation de l'objectif d'une Convention Collective Nationale qui soit le «tronc commun» du droit conventionnel, dont font partie les salaires et la couverture sociale des Mineurs et des Métallurgistes.

La F.G.M.M. demande la reconnaissance de l'ancienneté dans la branche et le bassin d'emploi et non plus seulement dans l'entreprise, face aux aléas de carrière et de l'emploi.

La formation permanente : outil pour maîtriser l'avenir

La formation permanente est un outil de notre action syndicale.

Elle est un élément pour faire avancer nos revendications : emploi, R.T.T., classifications, conditions de travail, suppression des inégalités.

Changer les conditions et l'organisation du travail

Vouloir changer les conditions de travail, c'est vouloir rendre concret le projet de travailler autrement dans un autre système social.

Un travail de longue haleine Une pratique de masse

Les droits nouveaux ont fourni des outils à l'action syndicale concernant les conditions de travail.

● Le contenu des débats dans les groupes d'expression est important pour construire une politique revendicative en matière d'organisation et d'amélioration des conditions de travail.

Utiliser les institutions C.H.S.-C.T.

Annuellement, une session spécifique fera le point sur la pratique dans les nouveaux C.H.S.-C.T.

Une protection sociale plus solidaire

Moins d'inégalités dans les retraites Harmoniser les prévoyances collectives

Le congrès de la F.G.M.M.-C.F.D.T. se prononce sans ambiguïté pour l'har-

monisation des systèmes de prévoyance pour tous les travailleurs de la métallurgie, des mines et du nucléaire.

L'outil privilégié de la F.G.M.M.-C.F.D.T. est la CONVENTION COLLECTIVE COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE.

Faire vivre les droits nouveaux

Les droits nouveaux, chance à saisir, défi pour le Mouvement syndical auto-gestionnaire sont déterminants pour notre action, notre conception syndicale.

Imposer notre conception syndicale

Faire des travailleurs les acteurs du changement en étant au cœur de celui-ci.

Les droits nouveaux, moyens de notre action

L'obligation de négocier doit devenir le moyen collectif d'une action de masse.

L'égalité professionnelle des hommes et des femmes

constitue un moyen privilégié pour réduire une des plus importantes inégalités professionnelles.

Les nouveaux rôles et pouvoirs des C.H.S.-C.T.

L'élargissement du rôle du C.E.

Le rôle des nationalisées

L'action des organisations de la F.G.M.M. dans les entreprises nationalisées doit conduire à améliorer les éléments du statut de l'ensemble des travailleurs des Mines, de la Métallurgie et du Nucléaire.

Les administrateurs salariés

Les administrateurs salariés élus dans les C.A. doivent être de véritables responsables de l'organisation.

Une pratique syndicale à rénover

Améliorons notre pratique en utilisant ces nouveaux moyens pour un

indispensable développement de la F.G.M.M. L'ADHERENT doit prendre toute sa place dans cette action.

Le droit d'expression

La F.G.M.M. doit utiliser ces droits, pour le développement d'une plus grande solidarité, d'un syndicalisme autogestionnaire.

La F.G.M.M. doit saisir la chance des droits nouveaux pour donner plus d'efficacité à son action.

Une F.G.M.M. forte et démocratique

Des adhérents dans toutes les catégories

Des unions fédérales de retraités et préretraités fortes et actives.

La formation syndicale

La formation syndicale est un élément essentiel de notre stratégie syndicale.

L'information de la F.G.M.M.-C.F.D.T.

Assurer les ressources de l'organisation

Renforcer le nombre et le rôle des adhérents, renforcer les services rendus par l'Organisation aux adhérents

Trop souvent encore l'Adhérent est considéré au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Avec le retrait automatique des cotisants, une nouvelle dimension pour le collecteur

Des moyens nouveaux dans la Fédération

— Assurer et développer la possibilité d'obtenir de nouveaux moyens sans pour cela engager l'autonomie et l'indépendance de l'Organisation.

Le Fonds Fédéral de Développement (F.F.D.) prend une nouvelle dimension

Le F.F.D. sera alimenté avec la part de la cotisation prévue et pour une partie par des moyens nouveaux (Finances, heures de Permanents détachés, moyens matériels).

Pour une charte financière confédérale solidaire

Assurer la cotisation à 0,75%

Assurer un minimum de garanties pour le fonctionnement des syndicats

Pour l'évolution de la cotisation

Etre au plus près des évolutions de salaires et du coût de la vie.

Elargir la solidarité à tous les niveaux de l'organisation

Pour un fonctionnement collectif en cohérence avec notre projet autogestionnaire

Réduire les inégalités, renforcer ou créer les solidarités sont les aspects les plus significatifs de notre démarche revendicative, qui s'inscrit totalement dans notre volonté de changer la société.

Le Congrès engage les organisations de la F.G.M.M. à renforcer la mise en place de collectifs responsables à tous les niveaux (S.S.E., syndicats, Unions Mines Métaux, Inters, Branches).

Le Bureau fédéral prendra pour sa part, en lien avec le Secrétariat National, les moyens nécessaires (formation, information, organisation) pour la conduite et la réalisation de cette priorité.

Voici présentés les axes essentiels du Congrès, les arêtes vives qui seront au cœur du débat de notre Congrès.

Il s'agit pour chaque militant, chaque adhérent de réfléchir collectivement, dans sa section, son syndicat, à l'ensemble des questions qui seront débattues au Creusot, aux décisions qui y seront prises et qui détermineront notre action pour les 4 années à venir.

Ceci est indispensable pour que tous, nous participions à la vie démocratique de notre Organisation, pour que tous, nous participions à la construction de la Première Fédération Syndicale d'Industrie: La FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE.

Alors au travail et bon courage!

UN PROBLÈME A L'ORDRE DU JOUR

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES - FEMMES

Depuis de nombreuses années, la C.F.D.T., et notamment la F.G.M., œuvrent pour réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes au travail. Carrières et promotions souvent différentes, ségrégation au niveau de contenu des emplois... sont autant de points souvent en débat dans nos organisations pour voir comment en terme de politique revendicative nous pouvons lutter contre ces disparités qui trouvent leurs racines dans des comportements ancestraux, culturels, qui n'ont plus lieu d'être, pour plus de justice, d'équité.

Ci-dessous, nous reproduisons deux prises de position : l'une de la communauté européenne qui tend à placer le problème au-delà de nos frontières, à le désenclaver de l'espace national, l'autre d'un syndicat, le S.N.P.E.A. (Syndicat National du Personnel de l'Energie Atomique, future union fédérale du Nucléaire) qui précise sa réflexion pour agir à l'intérieur d'un grand groupe industriel : le groupe du Commissariat à l'Energie Atomique.

Deux preuves tangibles de la prise en charge de ce problème important et qui montre qu'une prise de conscience sur ces disparités existe. Il ne dépend que de nous de faire en sorte qu'elle se développe largement pour trouver une traduction concrète dans la vie de tous les jours, dans la vie de nos entreprises.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE... ... VUE DE L'EUROPE

Dans l'ensemble de la Communauté européenne, 52 % des femmes âgées de 14 à 59 ans ont un emploi ou en cherchent un. Cette proportion ne cesse d'augmenter sous la double pression d'un désir accru d'autonomie et d'amélioration des revenus. Pour une population active totale estimée à 118 millions de personnes, on compte ainsi quelque 44 millions d'Européennes qui participent à la vie économique. Elles se répartissent à raison de 69 % dans les services, 25 % dans l'industrie et 6 % dans l'agriculture.

Mais les femmes sont aussi présentes dans les files de chômeurs ; on les y trouve, compte tenu de leur part dans la population active, relativement plus souvent que les hommes : 41 % des Européens sans emploi sont des femmes, souvent victimes

d'une formation professionnelle mal adaptée aux besoins de l'économie. La crise économique joue aussi un rôle défavorable sur l'emploi des femmes en le rendant plus vulnérable. Le chômage lui-même suscite parfois des mesures qui tendent, de manière indirecte, à restreindre les droits des femmes.

Par ailleurs, 90 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Mais ce type de travail ne bénéficie pas toujours des mêmes protections que le travail à temps plein. De plus, il ne favorise guère la promotion, ni l'accroissement des responsabilités au sein d'une entreprise.

L'emploi féminin pose encore d'autres problèmes, qu'il est difficile de cerner en quelques chiffres simples. L'égalité avec les hommes dans la formation scolaire et pro-

fessionnelle, l'égalité des salaires, l'égalité devant la Sécurité sociale : ce sont autant d'objectifs à atteindre mais, dans bien des cas, un fossé sépare encore les principes de la réalité.

La Commission européenne ayant présenté un programme d'action sociale comprenant, notamment, des dispositions en faveur des femmes, le Conseil des ministres de la Communauté s'engage en 1974 à entreprendre des actions afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et les rémunérations.

La Commission européenne élabore dès lors différents programmes d'action. Faisant suite à un premier mémorandum présenté en février 1975 et consacré à l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins, un nouveau programme pour la promotion de l'égalité des chances est transmis aux ministres en décembre 1981 et approuvé en juillet 1982 pour la période 1982-1985. Dans le cadre de ce nouveau programme, la Commission européenne a institué un comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ce comité regroupe des représentants des organes similaires fonctionnant dans les Etats membres ; il assure la liaison entre ces structures nationales et assiste la Commission dans la mise en œuvre du programme d'action.

Egalité dans le salaire

En février 1975, les ministres ont adopté une directive européenne visant à assurer l'application concrète du principe de l'égalité des rémunérations. Cette directive, applicable depuis 1979, a imposé aux Etats membres d'aménager leurs lois de façon à exclure toute discrimination fondée sur le sexe, notamment dans les systèmes de classification professionnelle ; à donner à tout travailleur qui s'estime victime d'une discrimination le droit et la possibilité de s'adresser à un tribunal ; à protéger contre un licenciement abusif tout travailleur qui engagerait une telle procédure.

Egalité dans le travail

La situation des femmes au travail varie d'un pays à l'autre. Pourtant, à des degrés

différents, on retrouve partout les mêmes caractéristiques :

□ Carences en matière d'orientation et de formation professionnelles des jeunes filles et des femmes, qui optent souvent pour des cycles d'enseignement plus courts, offrant moins de qualification et moins de débouchés.

□ Influence des responsabilités familiales (mariage, maternité) sur le déroulement de la carrière des femmes, que l'interruption de la vie professionnelle soit une réalité ou seulement une crainte de l'employeur.

□ Concentration, par conséquent, des travailleuses dans certains secteurs et dans certaines catégories professionnelles, souvent moins qualifiées, moins payées et offrant moins de chances de promotion.

Face à une telle situation, une politique visant à supprimer les inégalités dans le travail doit à la fois agir sur les mentalités — celles des hommes et celles des femmes, celles des employeurs et celles des travailleuses — et fournir un encadrement législatif adéquat. C'est ainsi qu'une directive européenne, adoptée en février 1976 et applicable depuis 1978, a imposé aux Etats membres la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les conditions de travail ainsi que dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. Par égalité de traitement, la directive entend l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou familial. Ici aussi, les lois et règlements doivent avoir été « nettoyés » de toute disposition discriminatoire.

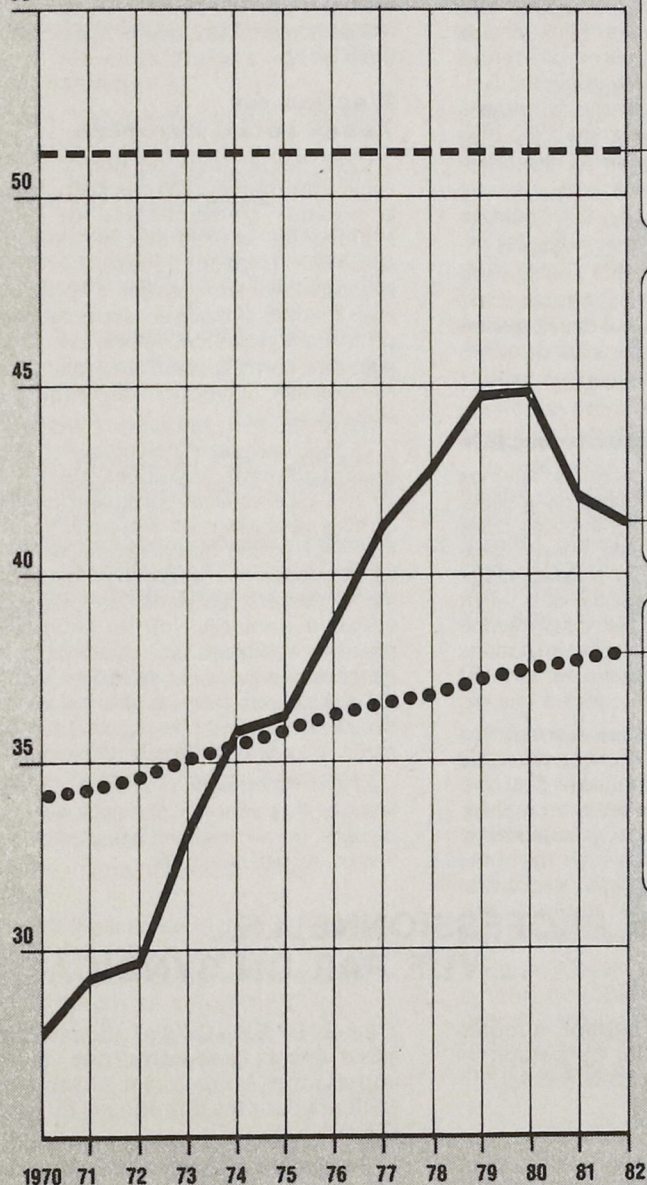
Face au niveau élevé du chômage des femmes, la Commission européenne vient de réaffirmer leur droit au travail et à l'indépendance économique et de préconiser, en faveur des femmes et spécialement des plus défavorisées, des actions spécifiques visant à créer de nouveaux emplois, à développer l'embauche, à améliorer la formation, l'orientation professionnelle et le placement, à mieux connaître les situations « sur le terrain » et à faire évoluer les mentalités.

Egalité dès l'école

Les choix professionnels des femmes, ou leur absence, c'est dès l'école qu'ils se

La part des femmes dans la Communauté européenne

%
55



par rapport à la population totale



par rapport au chômage enregistré



par rapport à la population active civile



Source: Eurostat.

déterminent. Trop souvent encore, les jeunes filles, victimes de préjugés, renoncent d'emblée aux multiples possibilités professionnelles qui leurs sont de plus en plus ouvertes.

Le mémorandum de 1975 proposait déjà d'encourager une véritable égalité des chances pour les jeunes filles et les femmes, par des actions visant différentes étapes de la vie : l'âge de la scolarité, l'entrée dans la vie professionnelle, le retour à la vie active, etc. Le programme 1982-1985 met quant à lui l'accent sur les mesures à prendre pour :

- Informer les intéressées et leur entourage familial et scolaire des possibilités réelles de choix qui s'offrent aux jeunes filles.

- Favoriser la diversification des choix professionnels et la maîtrise des nouvelles technologies, notamment dans les domaines de l'orientation et des formations initiales et continues.

Egalité face à la Sécurité sociale

Les différences existant entre les hommes et les femmes dans le domaine de la Sécurité sociale sont encore nombreuses. Elles trouvent principalement leur source dans l'image traditionnelle de la famille, image qui attribuait au père la qualité de soutien de famille, et à la mère le rôle de gardienne de foyer. Il en résulte des discriminations vis-à-vis des femmes et tout spécialement de celles qui ont des personnes à charge.

- En décembre 1978, le Conseil des ministres a adopté une directive sur la mise en œuvre progressive de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de Sécurité sociale. En conséquence, le 19 décembre 1984, tous les Etats membres

devront avoir éliminé les discriminations présentes dans les régimes légaux de Sécurité sociale, couvrant les risques de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accident de travail, de maladie professionnelle et de chômage ainsi que les prestations familiales. La directive s'applique à toutes les personnes actives, salariées ou indépendantes.

L'action du Fonds social européen

Créé par le traité de Rome, le Fonds social européen est l'un des instruments de la politique communautaire de l'emploi. Hommes et femmes ont bien sûr accès, sans discrimination, à l'ensemble des opérations subventionnées par le Fonds social. Mais le fonds finance en outre des actions de formation professionnelle qui aident à résoudre certains problèmes qui sont spécifiques aux femmes. A ce titre, le Fonds social soutient :

- Des opérations destinées aux femmes insuffisamment qualifiées de plus de 25 ans, qu'elles aient perdu leur emploi ou qu'elles souhaitent en retrouver un après une interruption de carrière. Une priorité est accordée aux opérations favorisant la mixité des emplois dans des métiers nouveaux et dans ceux où les femmes sont sous-représentées. Une seconde priorité est accordée aux victimes de licenciements collectifs et aux femmes désireuses d'accéder à un emploi plus qualifié dans des métiers traditionnellement féminins.

- Des opérations destinées aux jeunes femmes de moins de 25 ans, souvent chômeuses, qui se destinent à des métiers nouveaux ou peu féminisés.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE... ... VUE PAR UN SYNDICAT

Voici le texte d'une motion adoptée par le syndicat national du personnel de l'énergie atomique (S.N.P.E.A.).

Résultat du vote :

— Pour : 74,5 %, contre : 17 %, abstention : 2 %.

Le S.N.P.E.A.-C.F.D.T. constate qu'il existe encore aujourd'hui des inégalités importantes entre travailleuses et travailleurs dans les entreprises du groupe C.E.A.

Ces inégalités se traduisent notamment par :

— des discriminations à l'embauche dont les conséquences sont un faible nombre de femmes dans l'effectif global;

— le maintien des travailleuses dans des emplois traditionnellement féminins (exemple : secrétariat, personnel administratif) impliquant les classifications les plus basses, donc des salaires inférieurs;

— des déroulements de carrières plus lents;

— très peu de possibilités d'accès à des postes à responsabilités.

Pour aboutir rapidement à une véritable égalité professionnelle entre femmes et hommes, la prise en compte des dispositions de la loi Roudy est un des moyens essentiels à mettre en œuvre.

En ce sens, le S.N.P.E.A. se fixe plusieurs objectifs :

1° - dans l'immédiat, il interviendra,

— pour qu'il n'y ait plus de pénalisation des travailleuses due aux absences pour maternité;

— pour faire reconnaître aux hommes le droit à s'abstenir afin d'assurer la garde des enfants, dans les filiales du C.E.A.;

— pour que des diplômes équivalents se traduisent par des salaires égaux (ex. B.T.S. de secrétariat et B.T.S. technique) et la reconnaissance de l'expérience professionnelle avec des classifications correspondantes;

— pour des déroulements de carrières identiques;

— pour l'égalité des primes.

2° - L'établissement d'un plan d'égalité professionnelle implique au minimum la prise en compte des revendications importantes suivantes :

— un accès possible des femmes à tous les postes de travail;

— une augmentation importante du nombre de travailleuses dans le groupe C.E.A., ceci se traduisant par l'embauche de 50 % de femmes dans les deux ans qui viennent. Une nouvelle

réduction des offres d'emploi est donc nécessaire;

— une étude détaillée des postes de travail sous rayonnement ou en services continus doit permettre une amélioration des conditions de travail et leur possible ouverture aux travailleuses.

3° - Pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi, un certain nombre d'obstacles doivent être levés : entre autres, l'absence de crèches, garderies, centres aérés près des établissements du groupe.

Le S.N.P.E.A.-C.F.D.T. propose d'agir auprès des C.E. et A.L.A.S. pour qu'ils participent, dans un cadre inter-entreprises, à la mise en place de ces équipements.

4° - L'insertion des travailleuses dans l'action syndicale est une nécessité ressentie par le syndicat.

A cet effet, le S.N.P.E.A.-C.F.D.T. mettra en œuvre une démarche nouvelle auprès des travailleuses pour qu'elles puissent s'intégrer aux syndicats ou sections syndicales C.F.D.T. des entreprises du groupe. Leur accueil doit être une priorité.

Un changement profond des mentalités est nécessaire pour atteindre ces buts.

Pour permettre cette participation active, le Conseil National du S.N.P.E.A.-C.F.D.T. décide que chaque structure du syndicat détermine un quota de travailleuses à mettre en place pour assurer leur présence dans toutes les instances responsables du syndicat et des sections ainsi que dans les instances représentatives du personnel.

Le syndicalisme sera d'autant plus acteur du changement qu'il aura su prendre en compte la nécessité de la présence des travailleuses dans toutes ses structures.

SOMMAIRE

- Restructurations mutations
et l'emploi 2-3
- Machine-Outil 4-9
- En route
pour notre congrès 10 à 26
- DOSSIER: l'emploi 13-18
- Elections à l'Irpsimtec 19-20
- L'égalité professionnelle
Hommes - Femmes 27-31

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

- **Rédaction, diffusion,
administration:**

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

- **Le directeur de la publication:
Jean-Louis FOUCAUD**

Composition et Impression :
Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement: 80 F par an.

- C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163