



LA CONVENTION SOCIALE

UN MOYEN DE LUTTE POUR L'EMPLOI

Le 24 juillet, la C.F.D.T. a signé le texte de la Convention sociale de la sidérurgie. Elle l'a fait parce qu'elle estime **qu'il apporte des garanties importantes aux sidérurgistes**, garanties arrachées au Patronat et aux Pouvoirs Publics par l'action des travailleurs et des organisations syndicales.

Depuis l'annonce du plan de restructuration, la C.F.D.T. poursuit un objectif essentiel : **garantir l'emploi des sidérurgistes**.

ELLE S'EST D'ABORD BATTUE SUR LE TERRAIN INDUSTRIEL

Nous avons dès le début, contesté la Restructuration annoncée. Nous avons démontré l'incohérence du plan gouvernemental et patronal et proposé des objectifs industriels cohérents avec nos perspectives, crédibles, accessibles, capables de sauvegarder l'emploi et les équilibres régionaux.

Gouvernement et Patronat ont été contraints de discuter. Nous avons obtenu des résultats : révision en hausse des objectifs de production d'USINOR, report d'un an de certaines décisions sur DENAIN, annonce de mesures spécifiques pour la création d'emploi dans les bassins sidérurgiques, création de comités tripartites de bassin.

Cependant, malgré une mobilisation extraordinaire des travailleurs et de la population concernée, il n'a pas été possible de modifier sensiblement le plan de restructuration annoncé en décembre. Celui-ci se met en place avec les délais prévus. **Pour la F.G.M.-C.F.D.T. l'action doit continuer pour imposer une autre politique industrielle**. Mais il devenait nécessaire de protéger les travailleurs contre les conséquences de la mise en œuvre du plan patronal et gouvernemental.

C'est pourquoi la F.G.M.-C.F.D.T. est entrée dans la négociation sur la Convention sociale, avec la volonté de faire prendre en compte **les revendications essentielles des travailleurs, et d'aboutir à un accord contraignant pour le Patronat**.

Cela supposait un certain nombre de **garanties et d'avancées sociales** sur :

- **la pré-retraite** avec recherche, de la généralisation à 55 ans, et des garanties salariales et sociales les plus élevées possibles ;
- **la réduction du temps de travail**, pour dégager des emplois et améliorer les conditions de travail des sidérurgistes restant en activité.

FALLAIT-IL DISCUTER DES MUTATIONS ?

Nous avons refusé de faire comme l'autruche, c'est-à-dire se cacher la tête pour ne rien voir.

Les départs en pré-retraite (4 500 à 55 ans - 7 à 8 000 de 50 à 55 ans), vont dégager de nombreux postes de travail, nous souhaitons que des jeunes soient embauchés, mais nous savons aussi que des travailleurs déjà dans la sidérurgie, se verront offrir des postes rendus libres. Cela peut leur permettre de conserver un emploi.

Nous avons préféré prendre le problème à bras le corps et nous battre pour **obtenir des garanties collectives, des contraintes pour les patrons, des possibilités d'intervention syndicale, afin de limiter l'arbitraire patronal**, plutôt que laisser les travailleurs désarmés, isolés, sans protection.

En agissant ainsi, la C.F.D.T. a pris ses responsabilités d'organisation syndicale qui est de défendre les intérêts des travailleurs.

Grâce à sa fermeté, des améliorations importantes ont pu être obtenues lors de la dernière réunion.

Aujourd'hui, telle qu'elle se présente, la Convention sociale comporte des ACQUIS importants sur des revendications essentielles et des GARANTIES qui représentent une avancée réelle vers les objectifs poursuivis. Ajoutée à l'action qui doit se poursuivre sur le volet industriel et dans les comités de bassin, elle devrait permettre à l'action syndicale d'imposer que malgré la restructuration aucun sidérurgiste ne soit mis en chômage.

LES ASPECTS ESSENTIELS DE LA CONVENTION

■ CHAMP D'APPLICATION

Dès le départ, la C.F.D.T. exigeait une application sur l'ensemble de la sidérurgie française (fine et lourde) plus les filiales.

Le champ d'application retenu (les Patrons voulaient le limiter au strict minimum), ne nous donne pas satisfaction à 100 %. Mais il faut reconnaître que depuis le départ de la négociation et suite à notre persévérance, c'est pratiquement 90 % de notre objectif qui est atteint.

Sont concernés par cette convention :

A) Les sociétés sidérurgiques du Nord et de l'Est qui ont annoncé ou qui annonceront des excédents d'effectifs dans l'ordre d'application :

1) Les établissements restructurés ;

2) Les autres établissements d'une même société par solidarité ;

3) Les filiales majoritaires quelle que soit l'activité.

B) Les autres sociétés sidérurgiques par solidarité à condition que les départs soient remplacés par des mutations venant des sociétés en excéder d'effectifs.

■ PRÉ-RETRAITE : ORDRE DES DÉPARTS

La pré-retraite à 55 ans pour tous les travailleurs de la sidérurgie n'est pas encore obtenue, mais cette mesure qui sera généralisée dans les deux principaux groupes sidérurgiques USINOR et SOLLAC SACILOR, qui est possible dans tous les établissements adhérent à la Convention, est une avancée qui doit permettre par l'action des travailleurs de généraliser son application dans toute la sidérurgie.

La dispense d'activité entre 50 et 55 ans qui reste pour l'essentiel sur la base du volontariat, permet aux travailleurs qui pratiquent ou ont pratiqué les travaux pénibles, les postes lourds, ou sont handicapés, de pouvoir bénéficier d'un repos mérité ; cette mesure qui est la reconnaissance de la pénibilité du travail des sidérurgistes, doit être l'élément de mobilisation pour l'avancée de nos revendications, notamment pour la mise en place de la 5^e équipe et de la retraite à 55 ans.

Lorsqu'un établissement adhérant à la Convention a un excéder d'effectifs, il prend simultanément les mesures suivantes :

1) mise en cessation anticipée d'activité de tous les agents de 55 ans et plus de l'établissement.

2) mise en cessation anticipée d'activité de tous les agents de 55 ans et plus dans tous les établissements de la Société ;

3) bénéfice de la mise en dispense d'activité pour les Postes lourds et invalides qui le demandent à partir de 50 ans dans l'établissement restructuré ;

4) bénéfice de la mise en dispense d'activité pour les Postes lourds et invalides qui le demandent à partir de 50 ans dans tous les établissements de la Société ;

5) bénéfice de la mise en dispense d'activité pour les familles d'emplois les plus excédentaires, aux agents de plus de 50 ans qui le demandent (quotat à ne pas dépasser) ;

6) mise en dispense d'activité de tous les agents en Poste lourd ou invalides de plus de 50 ans dans les établissements restructurés ;

7) bénéfice de la mise en dispense d'activité pour les familles d'emplois excédentaires aux agents de plus de 50 ans qui le demandent.

Si le poste libéré doit continuer à être tenu, il doit permettre la promotion dans l'établissement et dans le cas de formation nécessaire, le délai ne doit pas dépasser 12 mois. A titre exceptionnel, ce délai peut être prolongé, un recours est possible en cas de contestation.

■ GARANTIES DE RESSOURCES (+ de 55 ans ou + de 50 ans)

Les premières propositions patronales prévoient :

— 75 % du salaire brut de 50 à 55 ans ;

— 70 % du salaire brut de 55 à 60 ans.

Ces propositions ne reprenaient pas en compte les 90 % durant la première année de cessation anticipée d'activité.

La négociation et notamment la position C.F.D.T. a permis de réintégrer ces 90 % en les répartissant sous la forme d'un complément, ou mensuel, ou bloqué. En résumé, il est prévu : (voir tableau)

— 79 % du brut pour les départs à 50 ans ;

— 74 % du brut pour les départs à 55 ans.

Le salaire de référence à prendre en considération comprend l'ensemble des gains bruts soumis à cotisation de l'UNEDIC durant les 3 mois précédant le dernier jour de travail payé, ainsi que les salaires différés ou les primes afférentes à cette période.

Toutes les absences sont neutralisées, sauf le chômage conjoncturel pour ceux qui effectuent un horaire supérieur à 40 heures.

D'autre part, tout changement collectif de régime de travail, ainsi que tout déclassement pour raisons économiques, intervenu dans les 12 mois précédant la date de signature de la convention, ou pendant la durée de cette convention sera également neutralisé s'il a eu pour effet une diminution de la rémunération.

Au moment de la mise en cessation d'activité, une indemnité d'un montant équivalent à l'allocation de départ à la retraite sera versée. Cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Cette indemnité est versée à l'âge de 55 ans (âge de la mise en cessation anticipée d'activité) pour les travailleurs se trouvant en « dispense d'activités » entre 50 et 55 ans.

Pour les travailleurs de plus de 55 ans, cette indemnité est versée au moment du départ.

Nous avons, sur ce point, demandé à modifier le texte du projet de Convention qui prévoit 1/10^e du mois par année. Nous demandons l'application de la loi de Mensualisation du 19.1.78 soit 1/10^e du mois plus 1/15^e du mois au-delà de 10 ans.

Plancher de ressources mensuelles

Fixé tout d'abord à 2 224 F, la négociation a permis de l'amener à 2 400 F, revalorisé au 1.10.79. La C.F.D.T. revendiquait 2 600 F et toutes les autres organisations, 2 500 F.

Evolution des ressources et du plancher

Les ressources et le plancher seront revalorisés 2 fois par an (le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre) selon les mêmes règles que le salaire de référence des Assédic.

La C.F.D.T. a été pour beaucoup lors de la fixation de cette nouvelle indexation.

On peut dire que sur le dispositif des ressources et des garanties complémentaires, nous avons atteint une grande partie de nos objectifs.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RESSOURCES

— Selon l'âge du « pré-retraité » et l'âge de son départ en pré-retraite, le régime prend fin en cas de reprise d'activités. A partir de 60 ans, c'est le « régime général » de pré-retraite qui prend effet jusqu'à 65 ans et 3 mois, soit 70 % de garanties de ressources.

— Les garanties de ressources sont calculées en pourcentage du salaire brut. Ajouter environ 10 % pour calculer la garantie sur salaire net.

— Dans chaque cas, deux pourcentages de garantie de ressources sont indiqués selon l'option choisie par le pré-retraité pour bénéficier du complément de salaire.

- Soit primo, bénéfice du complément mensuel ;
- soit secondo, complément bloqué sur une seule année, entre 54 et 55 ans pour les départs avant 55 ans, et l'année de départ dans les autres cas.

AGE DU « RETRAITÉ »

AGE DU DÉPART	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
50	79	79	79	79	75	70	70	70	70	70
	75	75	75	75	90	75	70	70	70	70
51	ou ↗	79	79	79	79	74	70	70	70	70
	↗	75	75	75	90	75	70	70	70	70
52	ou ↗	79	79	79	74	74	70	70	70	70
	↗	75	75	90	75	70	70	70	70	70
53	ou ↗	79	79	74	74	74	70	70	70	70
	↗	75	90	75	70	70	70	70	70	70
54	ou ↗	79	74	74	74	74	70	70	70	70
	↗	90	75	70	70	70	70	70	70	70
55	ou ↗	74	74	74	74	74	74	74	74	74
	↗	90	70	70	70	70	70	70	70	70
56	ou ↗	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	↗	90	70	70	70	70	70	70	70	70
57	ou ↗	76.33	76.33	76.33	76.33	76.33	76.33	76.33	76.33	76.33
	↗	90	70	70	70	70	70	70	70	70
58	ou ↗	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	↗	90	70	70	70	70	70	70	70	70
59										90

■ MUTATIONS PROCÉDURE ET GARANTIES

En lien avec la nécessité de reclassement dans le cadre ferme de la restructuration et celle de pourvoir au remplacement des agents dégagés par mesure d'âge, les priorités de mutation sont :

- 1) dans le même établissement ;
- 2) dans un autre établissement de la société dans le même bassin ;
à défaut et en tenant compte des préférences de l'intéressé ;
- 3) dans un autre établissement de la société dans un autre bassin ;
- 4) dans un établissement relevant de la convention collective sidérurgie ;
a) dans le même bassin ;
b) dans un différent bassin ;
- 5) dans un autre établissement :
dans le même bassin, de préférence.

Procédure

- Deux offres de mutation seront faites.
- Délai de 30 jours pour répondre.
- Si refus l'employeur en tirera les conséquences juridiques. Toutefois, en cas d'offre de mutation interne ou externe avec déménagement, ou perte notable de la rémunération, base 40 heures (prime d'ancienneté comprise), il pourra saisir une commission paritaire dans l'établissement. L'employeur informera des suites données à la commission paritaire à l'issue d'une période de 15 jours. Si une 3^e offre est faite, il y aura à nouveau un délai de 30 jours pour répondre.

Garanties

- Mutation interne : maintien de l'ancienneté et en principe du coefficient.

— Dans tous les cas, ce dernier est maintenu à titre personnel à ceux ayant ou 45 ans d'âge et 5 ans d'ancienneté ou 25 ans d'ancienneté, ou 4 ans dans le coefficient, ou si déjà déclassé lors d'une mutation dans les 5 dernières années

— En cas de diminution de ressources, maintien de la rémunération pendant une durée équivalente à celle du préavis.

Puis, pendant 24 mois (y compris la période ci-dessus) 80 % de la perte de ressources.

— Si déclassement, formation appropriée pour retrouver un poste équivalent le plus rapidement possible, et dans un délai qui ne devrait pas excéder 2 ans. Dans les cas particuliers où le délai n'est pas tenu, les explications voulues seront fournies sur le délai supplémentaire et les moyens mis en œuvre. Pour les agents de 50 ans et plus, maintien de la classification et de la rémunération (changement de régime de travail exclu).

— En cas de changement de résidence : Prêt spécial de 5 000 F pour un célibataire, 6 000 F pour chargé de famille, plus 1 000 F par enfant avec maxi de 12 000 F.

Ce prêt sera remboursé par remise gracieuse en 36 mensualités.

C'est-à-dire qu'au-delà de 36 mois, cet argent sera acquis au salarié.

- Mutation externe à la société, mais toujours dans la sidérurgie.

Maintien de l'ancienneté.

— Engagement de faire le maximum pour maintenir le coefficient et le salaire.

— Si seulement maintien de l'ancienneté, de la classification et frais déménagement, versement 1/2 indemnité licenciement.

— Si un de ces avantages n'est pas maintenu, versement de l'équivalent des indemnités de licenciement.

■ Mutation hors sidérurgie.

— Versement indemnité licenciement.

— Si perte de salaire, indemnité temporaire de la CECA (60 % de la différence pendant 1 an).

— Si perte de salaires d'au moins 10 %, choix entre indemnité CECA et une somme de 10 000 F.

— Si perte de salaire d'au moins 15 %, cumul des indemnités CECA avec la prime de 10 000 F.

L'ensemble des dispositions relatives aux mutations a été extrêmement difficile à mettre au point et a donné lieu à de nombreux affrontements.

La C.F.D.T. a été souvent seule à intervenir et à porter le poids de la négociation.

Nous avons réussi à obtenir une priorité au reclassement dans le bassin.

Tout ce qui concerne la procédure : délai, recours suspensif, est le résultat de l'action C.F.D.T. Ce chapitre est très important, car il devrait permettre d'éviter tout licenciement suite à un refus de mutation. Notre objectif : contraindre les patrons à faire des offres acceptables.

Les garanties obtenues sur les aspects salariaux ne sont pas négligeables, loin s'en faut, notamment pour les mutations internes. Sur ce point également, nous avons obtenu que les patrons s'expliquent si au bout de 2 ans, c'est-à-dire à la fin de l'indemnité de 80 %, les travailleurs qui auraient été déclassés, n'ont pas retrouvé un poste équivalent : classification et rémunération.

Pour les mutations externes à la sidérurgie, notre insistance sur la faiblesse des garanties a été déterminante pour l'obtention des 10 000 F.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Nous nous étions fixé comme objectif d'obtenir une mesure de réduction du temps de travail entièrement compensée.

Après de grosses difficultés, les patrons proposent 1 heure de réduction pour les horaires de 42 h 30, avant le 1^{er} mars.

D'autre part, un groupe de travail se réunira pour préparer les travaux d'une commission de négociation chargée d'étudier tout d'abord l'échelonnement et la compensation de la mesure ci-dessus, la réduction à 40 heures des horaires supérieurs à ce niveau, et ensuite les problèmes de réduction et d'aménagement du temps de travail de l'ensemble du personnel.

Notre objectif immédiat reste d'obtenir dans les 6 mois l'heure de réduction programmée et entièrement compensée et d'engager le patronat vers une réduction du temps de travail pour les postes notamment par la 5^e équipe.

AUTRES DISPOSITIONS ESSENTIELLES

● Sanctions

La C.F.D.T. a demandé l'Amnistie générale pour toutes les sanctions intervenues depuis l'annonce des plans de restructuration.

Les patrons acceptent de retirer les plaintes déposées par eux depuis l'annonce du plan de restructuration jusqu'à la date de signature. Ils acceptent de supprimer toutes les sanctions exceptées trois pour lesquelles ils s'engagent à les atténuer.

● Couverture sociale des pré-retraités

- Affiliation continue au régime de sécurité sociale (cotisation prise en charge par l'Etat).
- Attribution de points gratuits de retraite complémentaire.
- Affiliation continue aux mutuelles...
- Bénéfice continu à certaines œuvres sociales des C.E...

**Pour tous renseignements complémentaires
adressez-vous aux délégués C.F.D.T.**

COMMENT APPRÉCIER CETTE CONVENTION

Cette Convention de protection sociale des sidérurgistes est le résultat de la lutte pour l'emploi des travailleurs de cette branche industrielle. Lutte dans laquelle la F.G.M.-C.F.D.T., ses syndicats, sections syndicales et adhérents concernés, ont pris une large part. Sans cette action, patrons et gouvernement n'auraient pas été contraints d'ouvrir des négociations et surtout de faire de nombreuses concessions. Ils auraient pu dégager plus de 20 000 sidérurgistes, comme ils l'entendaient.

Il y a huit mois, la situation était dramatique pour les salariés menacés de perdre leur emploi sans garanties de reclassement ou de ressources. Grâce à l'action syndicale la situation a évolué positivement.

Il est incontestable, vous avez pu le constater, que cette convention marque des avancées réelles sur le plan social y compris dans le domaine des mutations.

Certes nous n'avons pas satisfaction sur tous nos objectifs. Mais pour apprécier le résultat d'une NÉGOCIATION, il faut mesurer les ACQUIS qu'elle apporte, les AVANCÉES qu'elle permet : **ils sont importants**. Il faut aussi résituer le contexte général dans lequel elle s'est déroulée, le rapport de forces existant, la résistance de l'adversaire. **Compte tenu de tous ces éléments, la C.F.D.T. considère que la Convention sociale est un BON ACCORD, aussi bien pour les travailleurs qui vont quitter la sidérurgie, comme pour ceux qui vont y rester.**

Il doit permettre à l'action syndicale de se développer pour imposer d'autres avancées.

Sur le plan industriel, nous avons contraint le patronat à certains reculs. L'action doit se poursuivre pour combattre ce plan industriel imposé et concrétiser les promesses d'industrialisation dans les bassins les plus touchés.

La négociation qui va s'engager sur la réduction du temps de travail, doit aboutir à des résultats rapides et concrets sur l'application et la compensation de l'heure de réduction obtenue. **La 5^e équipe demeure pour nous un objectif essentiel.**

Enfin, nous ne pouvons accepter que le Pouvoir d'achat continue de se dégrader.

Dans le long conflit de la sidérurgie, la F.G.M.-C.F.D.T. a probablement été celle qui, par la vigueur de ses critiques, la rigueur de son analyse, le caractère crédible de ses propositions marquées du refus de la démagogie et de la fuite en avant, s'est opposée le plus efficacement au Pouvoir et au Patronat.

DES RÉSULTATS ONT ÉTÉ OBTENUS, D'AUTRES SUCCÈS SONT POSSIBLES.

L'action doit se poursuivre.

Rejoignez nombreux la C.F.D.T.

C'est le moyen le plus efficace pour avancer.