

bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

N° 341 - OCTOBRE 1990

FGMM-CFDT
47/49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. (1) 42 02 42 40

Éditorial

Temps fort

L'action syndicale est une activité de longue haleine, patiente et quotidienne. Et puis de temps en temps, des événements viennent la ponctuer qui la rappellent aux salariés, à l'opinion publique et qui redynamisent les militants, qu'il s'agisse d'un conflit, d'une conférence de presse, d'une assemblée générale ou d'un congrès chacun s'accorde à dire qu'ils sont autant de faits marquants dont on se souvient et qui sont l'occasion d'affiner une position, d'avancer sur nos revendications, de progresser d'un ou de quelques pas.

La syndicalisation souci constant est l'objet de notre action permanente puisqu'avec l'emploi, elle est la priorité que nous nous sommes fixés, n'en nécessite pas moins d'être au centre d'une initiative particulière. C'est ce que propose le Bureau Fédéral en décidant d'y consacrer une semaine au début de 1991 pour un TEMPS FORT.

Notre but est de mettre notre action quotidienne en faveur de la syndicalisation, en perspective avec notre volonté d'aller vers un syndicalisme d'adhérents et de masse.

La Fédération a la responsabilité de fédérer ce qui se fait de manière décentralisée ou même éclatée, et de mettre en mouvement les militants dans une démarche où ils repensent avec les salariés la nécessité du syndicalisme dans la Société, la nécessité d'une CFDT forte et l'acte d'adhérer.

Ce TEMPS FORT doit d'abord nous permettre de débattre avec nos militants de la voie du chèque syndical sur laquelle nous nous engageons.

Il doit donc être lisible par les militants et lisible par les salariés.

Il doit bien être en lien avec notre action revendicative et permettre également de valoriser les résultats que nous avons obtenus, qu'il s'agisse

POUR UN SYNDICALISME D'ADHERENTS ET DE MASSE

le chèque syndical



Lors de sa session de septembre, le Bureau Fédéral a défini une orientation de notre Fédération en matière de chèque syndical. Notre but est de sortir de cette situation d'un syndicalisme qui, dans notre pays, regroupe moins de 10 % de salariés, toutes organisations confondues. Pour ce faire, nous proposons un moyen, le chèque syndical, qui constitue une nouvelle forme d'adhésion.

Suite page 2 et 3

**Troisième plan
pour l'emploi** 7 à 10

**Europe, Nord-Sud, Golfe:
Analyse** 18 à 20

Edito



d'accords de salaires, de temps de travail ou d'autres avancées.

Il doit donc être décentralisé au plus près des réalités et du terrain où se fait la syndicalisation.

Il doit impliquer tous les militants de la FGMM, de la section syndicale au Secrétariat National et leur redonner du dynamisme, du punch.

Il doit avoir un impact aussi fort que possible au niveau médiatique. A partir des 0,91 % de progression en 1989, franchissons ensemble une étape supplémentaire en popularisant notre proposition pour le chèque syndical et notre argumentaire pour un syndicalisme d'adhérents, en démontrant que des salariés aujourd'hui, adhèrent à la CFDT, en permettant à tous les salariés qui le souhaitent de participer au syndicalisme.

Ainsi, dès maintenant, chaque militante, chaque militant, chaque structure de la Fédération doit préparer activement cette semaine de temps fort pour que se déroulent une multitude d'initiatives décentralisées qu'il est souhaitable de réaliser pour la plupart dans les entreprises. Les Union Mines Métaux et les syndicats ont donc la responsabilité d'organiser ce qu'ils souhaitent et qui correspond le mieux au souhaitable et au possible. Déjà des idées ont été exprimées, de réunions d'adhérents dans les sections sur la pratique syndicale, de distributions de tracts, de remise de la carte d'adhérents aux nouveaux syndiqués, de forums régionaux ou locaux, de visites d'entreprises pour « montrer » la CFDT, etc.

Des moyens en matériel (projet de tracts, affichettes...) seront fournis aux UMM.

Cette semaine sera l'occasion de s'exprimer dans les médias et de valoriser notre action, nos résultats et notre progression en nombre d'adhérents. Notre expression pourrait porter également sur notre proposition de chèque syndical lançant aux Chefs d'entreprise de la métallurgie un défi afin qu'AXA ne reste pas la seule experimentation en ce domaine.

Enfin, et ce ne doit pas être la moindre des choses, il nous faut pendant cette semaine de temps fort faire entendre notre voix afin que se négocient des accords sur le droit syndical et le statut de nos militants.

Parce que nous avons l'ambition de construire un syndicalisme d'adhérents ouvert à l'ensemble des salariés, notre temps fort ne doit pas passer inaperçu. Alors, que l'imagination prenne le pouvoir pour en faire un grand moment dont on se souviendra.

Définir une nouvelle forme d'adhésion a pour conséquence une modification du type de syndicalisme. Passer d'un nombre relativement faible d'adhérents à un syndicalisme de masse posera de nombreux problèmes dont il faut être conscient. Faut-il pour autant être frileux et rester dans une situation qui ne nous satisfait pas ? Ce n'est pas le choix du Bureau Fédéral qui, au contraire, souhaite aller de l'avant.

Quatre principes de base

Notre réflexion a été guidée essentiellement par quatre principes :

- pas d'obligation pour les salariés d'être adhérents,
- le chèque syndical doit en partie être prélevé sur le revenu salarial,
- l'organisation doit savoir qui sont ses adhérents,
- le salariés qui remettent leur chèque deviennent des adhérents.

La procédure

L'entreprise remet à chaque salarié un chèque syndical représentant une partie du salaire net moyen de la catégorie professionnelle du salarié et prélevé sur le salaire net.

Ce chèque comporte 2 volets :

- l'un porte le nom et l'adresse du salarié,
- l'autre n'est pas identifiable,
- Le salarié remet ce chèque (non encaissable par lui) à l'organisation syndicale de son choix et il devient un adhérent ou il détruit le chèque.

Nous sommes en effet, nettement opposés à ce que le chèque puisse être remis à des organisations non syndicales qui n'ont pas du tout la même fonction dans la Société et avec lesquelles on ne peut nous assimiler.

- L'organisation syndicale remet la partie non identifiable des chèques à l'entreprise pour encaissement.

- Elle remet chaque année, un reçu fiscal au salarié pour sa déclaration d'impôt.

- L'entreprise verse à l'organisation syndicale le montant correspondant aux chèques qu'elle lui présente, et « abonde » par le versement d'une somme qui est une charge pour l'entreprise.

Nous estimons en effet, que l'entreprise doit également participer au financement du syndicalisme de salariés dans la mesure où elle participe au financement du syndicalisme patronal.

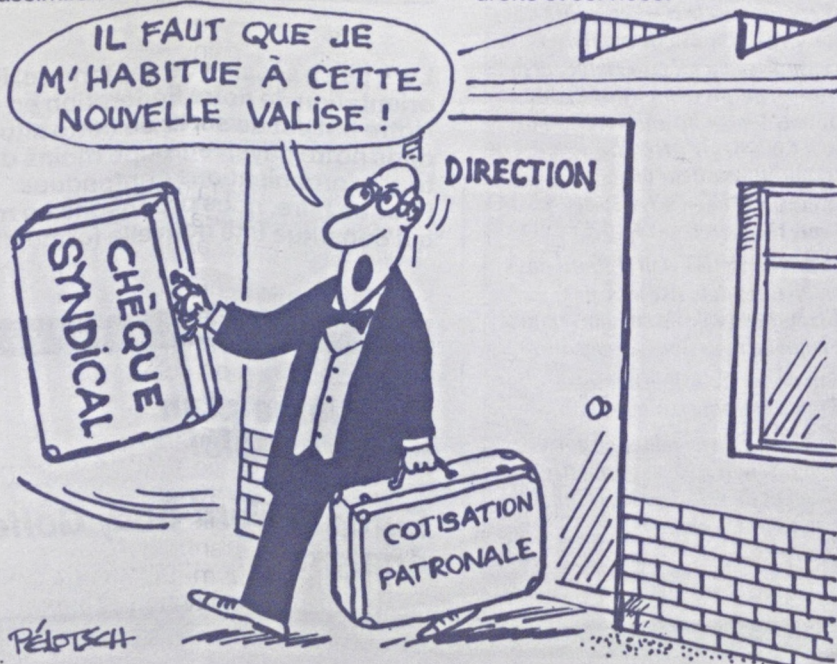
Les chèques détruits

- La somme correspondante aux chèques détruits par les salariés ne peut en aucun cas devenir un produit pour l'entreprise, car elle est constituée d'une partie du salaire des salariés. Il y aura donc lieu de prévoir pour cette somme, ainsi que pour celle correspondante à charge de l'entreprise, une affectation qui n'encourage pas la destruction des chèques. Ces sommes pourraient être réparties entre les organisations syndicales.

- soit proportionnellement au nombre de chèques reçus par chacune d'elle localement ou nationalement,
- soit proportionnellement au nombre de voix recueillies aux élections dans l'entreprise, ou localement ou nationalement (sur la base des élections prud'homales par exemple).

L'anonymat : POUR ou CONTRE ?

- L'organisation syndicale connaît bien sûr ses adhérents ne serait-ce que pour les faire bénéficier de l'ensemble de leurs droits et services.



Action SÉCU-VÉRITÉ

● La direction de l'entreprise doit-elle connaître nos adhérents ? Des arguments sont développés en faveur de la clarté, de la transparence et de la volonté d'avoir des adhérents reconnus et respectés. A l'inverse, on peut encore craindre que tous les salariés qui nous remettraient leur chèque ne souhaitent pas que la Direction de l'entreprise le sache.

Le système à 2 volets que nous proposons permet de respecter l'anonymat dans la mesure où le volet remis à l'entreprise est anonyme et où la part prélevée sur le salaire net est une somme moyenne de la catégorie professionnelle. A l'inverse, si la transparence est souhaitée, il suffit d'inscrire le nom du salarié sur les 2 volets.

Les aspects financiers

Le total des deux parts : celle du salarié et celle à charge de l'entreprise ne doit pas être inférieure à 0,50 % du salaire net ce qui constitue le niveau minimal pour être adhérent.

L'adhérent reçoit un timbre ou la carte annuelle et les sommes recueillies sont ventilées entre les différentes structures de l'organisation, syndicat compris, selon la clé de répartition prévue aujourd'hui par la charte financière confédérale.

Débattre et expérimenter

A partir de cette orientation, le Bureau Fédéral lance le débat dans notre Fédération. Dans ce débat nécessaire, de nombreuses questions vont être soulevées, de nombreux problèmes vont apparaître que nous n'avons pas voulu exposer ici. Le débat doit vivre.

Mais il a aussi ses limites. Aussi la meilleure façon d'avancer, de tirer des enseignements pour affiner notre orientation et régler notre débat n'est-elle pas d'expérimenter dans quelques entreprises grandes et petites ? C'est notre souhait que le débat se nourrisse de l'expérimentation.

L'année qui vient doit être mise à profit pour débattre et expérimenter afin que nous puissions au Congrès de Lille en novembre 1991 arrêter une position plus élaborée et saisir le législateur pour qu'enfin notre pays rejoigne les autres pays industrialisés sur la voie du syndicalisme fort parce que rassemblant le plus grand nombre des salariés.

Une campagne CFDT pour assurer l'avenir de la Sécurité Sociale

Tous les salariés et retraités ainsi que leur famille sont directement touchés par l'avenir de nos systèmes de protection sociale.

Chaque salarié est impliqué concrètement par la Sécu du point de vue économique (pensions, prestations, cotisations, etc.) et du point de vue social (solidarité entre générations, entre groupes et personnes). L'ensemble de nos systèmes est confronté à des problèmes et cela nous oblige à penser à l'avenir. C'est l'importance de ces enjeux qui a conduit la CFDT à décider, dès la rentrée, d'une action sécurité sociale ayant une forte visibilité externe et interne.

Si nous sommes, dès à présent, confrontés à la question du financement de la sécurité sociale et d'un débat sur la mise en place de la CSG, il est nécessaire que l'action s'élargisse et se poursuive tout au long de 1990/1991 et plus si nécessaire.

Un effort important a été engagé et un travail intense a été réalisé pour fournir un matériel de qualité. Le dossier de la campagne est déjà entre les mains des Unions Mines Métaux.

Réussir cette campagne est possible :

- si nous avons la volonté de nous montrer dans et à l'extérieur des entreprises,
- si militants actifs et retraités, les administrateurs sécu et des autres organismes du champ de la protection sociale se mettent dans le coup,
- si enfin, rapidement dans toutes les sections syndicales, dans tous les syndicats, dans tous les conseils et bureaux d'UMM, se prennent des mesures pour mettre en œuvre et populariser l'action décidée.

Les problèmes de protection sociale sont très sensibles dans l'opinion publique. Ils ne peuvent que prendre de l'ampleur et sont déjà de véritables enjeux de société. Il y a les questions de retraite, du vieillissement de la population, de l'évolution et du financement de santé.

Sur toutes ces questions, la CFDT doit être présente, active, avec des propositions ambitieuses et crédibles, étudiées pour faire face notamment à la démagogie CGT et au conservatisme de FO.

Il faut donc mobiliser nos énergies et nos « bras » pour commander le matériel, le diffuser, le coller. Au total, il faut convaincre et apparaître le plus largement possible.



CHAUSSON

L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EST ÉTABLIE

Le 23 mai 1990, nous avons désigné Bernard Massera comme délégué syndical Central de l'Unité Economique et Sociale (UES) Renault-Peugeot-Chausson en ce qui concerne le périmètre de responsabilité de Chausson.

Les trois P.-D.G., Messieurs Lévy, Calvet et Charlin ont immédiatement contesté cette désignation ne reconnaissant pas l'UES.

Le 3 octobre, le Tribunal d'Instance de Paris 16^e a reconnu l'existence de fait de l'UES et a donc validé la désignation de Bernard Massera.

La situation de Chausson

Après 17 000 salariés en 1978, Chausson était organisé dans trois départements :

- le thermique qui le mettait en numéro 1 de la construction de radiateurs pour l'automobile,
- l'ingéniering et l'outillage qui le situait parmi les tous premiers au niveau européen et en tout cas le premier hors constructeurs automobiles, et qui le faisait travailler avec tous les grands constructeurs mondiaux : Jaguar, Ford, Renault, Peugeot, Fiat, Opel, etc.
- la carrosserie où furent réalisés l'estafette Renault, l'Opel GT, la R4 camionnette, etc. et aujourd'hui le J9, le C35, le Trafic, le Pickup 504 et la 205.

Aujourd'hui, après six plans de restructurations successifs, qui virent le thermique cédé à Valéo, l'ingéniering à RNUR et ses capacités d'emboutisseurs réduits d'un tiers avec la fermeture de l'Usine de Meudon, ce sont 6 000 salariés qui restent répartis entre Gennevilliers (2 750), Creil (2 650) et Courbevoie (Directions Centrales 200).

La carrosserie et l'emboutissage restent les deux seuls secteurs de CHAUSSON.

RNUR comme PSA qui détiennent 49 % chacun du capital de SUC, ont repensé leur stratégie industrielle et CHAUSSON est sorti de l'échiquier de Renault comme de celui de Peugeot.

Il reste que Renault comme Peugeot, véritables gestionnaires de Chausson, sans pour autant le reconnaître officiellement,

entendent se partager la dépouille de Chausson pour leur plus grand profit en oubliant les 6 000 salariés dont une bonne part ont été recrutés en Afrique il y a 20 ans...

La CFDT n'entend pas laisser faire cette mise à mort sans exiger que RNUR et Peugeot prennent en compte l'avenir des ces 6 000 salariés comme celui de tous les travailleurs de leur groupe.

C'est pour faire la preuve de cette responsabilité que la FGMM a désigné Bernard Massera comme Délégué Central de l'Unité Economique et Sociale RNUR, Peugeot, SUC en obligeant Renault et Peugeot à fournir la convention industrielle qui régit la vie de CHAUSSON et dont la communication était refusée aux instances représentatives de CHAUSSON.

Un jugement capital pour l'action syndicale

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne sommes pas en possession du jugement et ne pouvons donc pas le commenter. Par contre la décision est claire : l'UES est reconnue. La thèse défendue par nos avocats est exposée ci-après.

A suivre l'argumentaire des trois sociétés concernées, l'existence d'une UES entre plusieurs sociétés juridiquement distinctes serait subordonnée à la réunion d'une série de critères cumulatifs obligatoires. La lecture de la jurisprudence par les parties adverses faisait abstraction du but poursuivi par cette jurisprudence, qui a ainsi cherché à dépasser cette apparence de sociétés juridiquement distinctes pour reconstituer une entreprise au sens du Droit du Travail : c'est l'Unité Economique et Sociale.

Le but poursuivi est que les différentes institutions représentatives du personnel puissent exercer efficacement leur mission, c'est-à-dire à un niveau où ils trouveront des interlocuteurs dotés des moyens et des compétences pour les informer, les consulter, négocier avec eux.

Pour déterminer quelles sociétés juridiquement distinctes

constituent une entreprise unique au sens du Droit du Travail, la jurisprudence s'attache à caractériser à la fois l'existence d'une Unité Economique et d'une Unité Sociale.

La lecture de la jurisprudence montre que, pour atteindre son but, elle retient en réalité, pour toutes les institutions représentatives du personnel, trois critères essentiels :

- **deux critères d'ordre économique** : une même sphère d'activités entre les différentes entreprises, et une concentration des pouvoirs de direction ;
- **un critère d'ordre social** : la communauté de travail et d'intérêts professionnels du personnel.

L'analyse des juges se fait dans le concret, cas d'espèce par cas d'espèce. La réalité économique des entreprises, et les conditions d'exercice de leur mission par les représentants du personnel évoluent sans cesse. La jurisprudence a précisément pour fonction de s'adapter à cette évolution en utilisant le concept d'UES.

Il s'ensuit que les indices ou les éléments retenus par les juges pour vérifier que les trois critères ci-dessus sont réunis sont variables d'une espèce à l'autre.

Ces indices, disparates, permettent de caractériser les critères, mais **ils ne sont pas les critères.**

Un jugement pour l'avenir

Ainsi, en reconnaissant l'UES, il reste à vérifier en quels termes le Tribunal a suivi l'argumentation que nous avons développée. Mais, en tout cas, ce jugement sera sans nul doute extrêmement important pour de nombreuses équipes syndicales au-delà de Chausson car il permet de situer les responsabilités au niveau des véritables décideurs qui, trop souvent, avancent l'argument de la compétence unique de leur filiale.

La ténacité et le travail fournis par les militants de Chausson en lien avec l'Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie et la Fédération ouvrent donc des perspectives pour beaucoup d'autres.

« Faire l'entreprise de demain avec les salariés d'aujourd'hui »

Dans le Groupe THOMSON, une négociation sur la Gestion Prévisionnelle et Préventive de l'Emploi et des Qualifications a abouti à un accord cadre que la CFDT ainsi que d'autres organisations syndicales viennent de signer.

Le périmètre de cet accord

Sont concernés les salariés de toutes les unités françaises des sociétés du groupe où THOMSON possède plus de 50 % du capital.

C'est donc environ 50 000 salariés qui sont aujourd'hui impliqués par cet accord.

La volonté de la CFDT du groupe THOMSON est de revendiquer des approches qui soient les plus cohérentes possibles au sein des différentes sociétés du groupe.

Déroulement des négociations sur la GPE dans le groupe THOMSON : une démarche par étapes

Première étape : l'accord cadre

Cet accord s'inscrit dans le domaine légal de la loi du 2 août 1989.

Il en développe de manière significative ses aspects prévisionnels et préventifs.

Deuxième étape : l'obligation de négociation dans les sociétés

Ces négociations ont pour objet :

- de traduire en dispositions concrètes les orientations de l'accord cadre (l'ensemble du volet préventif notamment) ;

- d'améliorer certaines de ses dispositions (nombre d'offres valables d'emploi (OVE), possibilité de discuter réellement d'une stratégie industrielle qui soit cohérente avec une gestion préventive de l'emploi...).

L'accord cadre prévoit une nouvelle rencontre des signataires en février 1991 afin qu'ils confirment ou non leur signature. Il y a donc une obligation de résultats dans les différentes sociétés.

Ce n'est pas un chèque en blanc. La position de la CFDT deviendra définitive au vu des résultats de ces négociations. La balle retourne aujourd'hui dans le camp de la direction qui devra montrer sa volonté de transformer l'essai.

Troisième étape : l'obligation de résultats

Si la CFDT confirme sa signature en février 1991, il faudra faire vivre correctement cet accord dans son esprit et dans sa lettre et ce ne sera peut-être pas la plus mineure des difficultés.

La finalité de l'accord

Il s'agit d'anticiper sur l'évolution prévisible de l'emploi et favoriser le reclassement interne des salariés.

Le contenu de l'accord

Une phase prévisionnelle où est établie une photographie de la situation sociale et économique de l'entreprise ainsi que ses répercussions sociales. Les représentants des salariés, éventuellement assistés de l'expert de leur choix sont associés.

Une phase préventive où à partir des difficultés détectées seront discutées les actions de prévention à mettre en œuvre.

Une phase sociale qui devrait se traduire par l'impossibilité pour THOMSON de licencier des salariés tant qu'elle ne leur aura pas fait une proposition de reclassement.

Cette proposition de reclassement prendra la forme d'une offre valable d'emploi.

Les enjeux de cet accord

Pour la CFDT cet accord de gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi est un outil au service des intérêts du personnel qui devrait permettre :

- de favoriser le maintien des salariés dans l'entreprise par l'obtention ou l'adéquation des qualifications et des emplois aux métiers de demain,
- qu'il n'y ait plus aucun licenciement sans reclassement.

En une phrase « faire l'entreprise de demain avec les salariés d'aujourd'hui ».

Conclusions

Par sa signature de l'accord cadre, la CFDT s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi dans le groupe THOMSON.

Elle sera active et vigilante dans le processus engagé, ceci avec le souci permanent de servir au mieux les intérêts des salariés.

C'est tout le sens de son action pour l'emploi.

FORMATION PROFESSIONNELLE UN DOSSIER UTILE

S'INFORMER SUR LA F.P.C.

La tâche est ardue quand il s'agit d'essayer de se retrouver dans le maquis que constituent la législation et les accords qui régissent aujourd'hui l'ensemble de la formation professionnelle.

Tâche difficile parce que les textes et les dispositifs sont nombreux et marqués par la diversité et pour certains soumis à des évolutions, des modifications fréquentes.

Il existe bien sûr dans ce domaine un nombre impressionnant de publications qui traitent de l'ensemble des questions relatives à la formation professionnelle.

Pour certaines, il s'agit d'apporter des informations « techniques » sur le contenu des textes et des dispositifs applicables, d'autres mettent en relief les pratiques existantes, les expériences qui se font jour, d'autres enfin diffusent les études, les réflexions.

Mais il faut bien reconnaître – que même pour le militant CFDT un peu féru sur ces questions – l'achat et la lecture de cette masse d'informations, confine parfois à la mission impossible.

Pour notre part, nous tentons aussi à travers les pages du Bulletin du Militant et au fil de l'actualité, de vous tenir au courant des nouveaux dispositifs, des accords nationaux ou d'entreprise signés, des expériences réalisées mais en passant forcément à côté de certains sujets, sinon le Bulletin du Militant n'y suffirait pas.

La formation professionnelle est aujourd'hui dans tous les esprits, tous les discours, l'objet à la fois de nombreuses attentions mais aussi de multiples questions et interrogations qui n'en finissent pas d'alimenter les débats : dans les entreprises, les organismes paritaires, chez les patrons, les pouvoirs publics, dans les syndicats et bien sûr à la CFDT.

UN OUTIL PRATIQUE LE CLASSEUR F.P.C.

C'est pour tenter de répondre aux besoins d'information de ses militants que la fédération, en coopération avec le groupe de travail fédéral « Formation Professionnelle Continue », s'est

lancée dans la réalisation d'un dossier pratique sur la formation. Nous avons déjà tenté le même type d'expérience, il y a quelques années en réalisant un dossier Emploi qui avait obtenu un certain succès.

Le dossier Formation Professionnelle procède de la même démarche et des mêmes objectifs. Il se veut avant tout un outil pratique, facile d'accès, sans pour autant être la bible de la formation professionnelle, il cherche à balayer l'ensemble

les Aides du F.N.E. aux Formations de longue durée, les Associations de formation A.S.F.O...

Le contenu de chaque fiche technique s'organise quasiment systématiquement autour des mêmes rubriques, ce qui devrait en faciliter l'utilisation. Chaque fiche est suivie d'une annexe qui rappelle les références des textes s'appliquant au sujet traité. Certaines fiches sont enrichies d'annexes pratiques qui tentent de synthétiser le sujet à partir de graphiques ou de tableaux.



des sujets, en allant à ce qui nous a paru l'essentiel.

Le dossier est composé de 7 chapitres qui recouvrent 7 grands thèmes :

- la formation dans l'entreprise ;
- la formation des jeunes ;
- les aides au développement de la formation ;
- emploi et formation ;
- organismes ou instances de la formation professionnelle ;
- les accords métallurgie sur la formation ;
- les sigles utiles et les lieux d'information.

Chaque chapitre regroupe une série de fiches techniques qui traitent d'un sujet précis, par exemple le Plan de formation, le Congé individuel de formation, le Contrat de qualification, les Engagements ou Conventions de développement de la formation,

UNE MISE A JOUR RÉGULIÈRE

Si l'information sur la formation professionnelle nous paraît aujourd'hui essentielle pour aider les militants dans leur action syndicale quotidienne, il est indispensable que celle-ci épouse le rythme de l'actualité. C'est pourquoi nous vous garantissons si vous vous abonnez au dossier Formation Professionnelle deux actualisations annuelles.

Il vous suffira de changer les pages de votre classeur dont le contenu est modifié, la couleur utilisée et la numérotation des fiches et des pages vous rendra la tâche très facile. Le classeur F.P.C. sera disponible dès la fin du mois d'octobre, réservez-le dès maintenant auprès de votre Union Mines Métaux, il vous sera bientôt indispensable.

TROISIÈME PLAN POUR L'EMPLOI

Le gouvernement Rocard a présenté milieu septembre son troisième plan pour l'emploi au Conseil des Ministres.

20 mesures qui viennent en complément ou s'ajoutent aux plans emploi pour 1989 et 1990.

Ce dernier reprend l'ensemble des mesures qui seront présentées à l'Assemblée Nationale à la session d'automne dans le cadre de la discussion sur le budget mais aussi les principales mesures prises antérieurement, toujours en application, et notamment celles sur la réduction du temps de travail et le crédit d'impôt.

Nous développerons ci-après les mesures qui peuvent nous toucher directement dans notre action revendicative, mesures qui peuvent être un point d'appui pour mettre en œuvre certains axes de notre plate-forme fédérale notamment sur la réduction du temps de travail, les heures supplémentaires, le travail à temps partiel... Nous signalerons simplement les autres mesures existantes. Depuis 1989 c'est un total de 48 mesures qui ont été prises : 12 pour 1989, 16 pour 1990, 20 pour 1991.

1 CRÉDIT D'IMPÔT ET AMÉNAGEMENT RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Cette mesure a été présentée lors du 2^e plan pour l'emploi, son décret d'application

et la circulaire ministérielle l'accompagnant n'ont été publiés qu'en juillet 1990.

Pour le gouvernement, lors de la discussion de cette mesure à l'Assemblée Nationale, la réduction de la durée du travail peut être créatrice d'emplois quand elle s'accompagne soit d'un maintien, soit d'une augmentation de la durée d'utilisation des équipements (DUE).

La loi de Finances pour 1990 (Art. 121) a institué un crédit d'impôt lorsque la RTT s'accompagne d'un accroissement ou du maintien de la durée d'utilisation des équipements.

Dispositif et mécanisme de mise en œuvre

Cette mesure peut toucher tous les établissements occupant au moins 10 salariés et qui mettront en œuvre cette RTT entre 1990 et le 31 décembre 1992 ; la mise en place de cette réduction doit résulter d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les entreprises qui mettront en œuvre une augmentation de la DUE accompagnant une réduction du temps de travail pourront bénéficier d'un crédit d'impôt sur les bénéfices réels.

4 cas sont prévus :

1. Lorsque la durée d'utilisation des équipements est accrue d'au moins 15 h par semaine et se traduit par la mise en place au moins d'une demi-équipe, l'entreprise bénéficie

de 1 000 F annuel de crédit d'impôt par salarié et par heure de travail réduite.

2. Dans le cas où la DUE est maintenue mais que la RTT est d'au moins trois heures par rapport au minimum légal ou conventionnel, l'entreprise bénéficie là aussi d'un crédit d'impôt de 1 000 F annuel par salarié et par heure réduite.
3. Si l'entreprise réunit simultanément les 2 cas prévus ci-dessus elle bénéficie d'un crédit d'impôt de 2 000 F par salarié et par heure de travail réduite.
4. Enfin dans le cas d'ouverture d'un nouvel établissement l'entreprise peut bénéficier d'un crédit d'impôt de 1 000 F par salarié affecté à temps plein à ces installations nouvelles et par heure de travail réduite à condition que la durée hebdomadaire soit inférieure à 35 heures.

Un exemple pour expliquer les 3 premiers cas :

- une entreprise de 2 équipes de 50 salariés ayant un horaire hebdomadaire de 39 heures (DUE = 78 heures).

1^{re} hypothèse

Maintien de la durée d'utilisation des équipements, mais réduction de la durée du travail :
le crédit d'impôt sera de :
1 000 F × 3 h
× 100 salariés = 300 000 F

TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LE CRÉDIT IMPOT

Durée hebdomadaire est réduite	La durée d'utilisation des équipements		
	diminue	est maintenue	s'accroît
au moins 1 heure	néant	néant	1 000 F
au moins 3 heures	néant	1 000 F	2 000 F

2^e hypothèse

Mise en place d'une troisième équipe de 30 salariés à 32 heures et réduction de 3 heures pour les 2 équipes existantes.

La DUE augmente de plus de 15 heures, il y a donc mise en place simultanée d'une 3^e équipe et d'une RTT de plus de 3 heures.

Le crédit d'impôt est de 2 000 F par salarié et par heure réduite, soit pour les équipes à 36 h :

$$2\,000\text{ F} \times 3\text{ h (RTT)} \times 100\text{ salariés} = 600\,000\text{ F}$$

plus pour l'équipe à 32 h :

$$2\,000\text{ F} \times 7\text{ h (RTT)} \times 30\text{ salariés} = 420\,000\text{ F}$$

Total : 1 020 000 F

Dernière hypothèse

Mise en place d'une troisième équipe à 32 heures, mais la RTT pour les 2 équipes existantes est une heure, le crédit d'impôt sera :

$$1\,000\text{ F} \times 1\text{ h (RTT)} \times 100\text{ salariés} = 100\,000\text{ F}$$

$$2\,000\text{ F} \times 7\text{ h (RTT)} \times 30\text{ salariés} = 420\,000\text{ F}$$

Total : 520 000 F

Cette mesure a au moins l'intérêt d'exister mais ce n'est pas pour autant comme nous l'avons vu chez Talbot que les directions sont décidées à l'utiliser.

Le plan Emploi pour 1991 prévoit deux mesures complémentaires concernant la durée des équipements : il s'agit de la **compensation du travail de nuit** et l'**institution d'un droit au temps partiel choisi**.

Là aussi ces 2 mesures doivent pouvoir s'articuler avec nos revendications notamment concernant le travail partiel explicitées dans notre plate-forme fédérale.

En effet nous demandons de pouvoir « négocier le temps partiel pour permettre qu'il ne soit plus comme dans bien des cas, un mode de gestion de la main-d'œuvre mais la possibilité pour les salariés de réduire leur propre temps de travail et de mieux maîtriser leur temps hors travail ».

L'objectif de la mesure du plan d'emploi 1991 est de pouvoir consacrer dans le code du Travail, suite à un bilan des négociations de branches d'ici 1992, un véritable droit au temps partiel permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et sociale.

Aujourd'hui les salariés n'ont qu'une priorité d'accès sur les postes à temps partiel de l'entreprise. Le Code du travail instituerait un droit aux salariés de passer à temps partiel.

Au-delà de ce choix laissé aux salariés pour organiser leur temps de travail et de loisir, cette mesure serait créative d'emplois.

Aménager les horaires de nuit en favorisant l'emploi. Assouplir le congé parental

Autres mesures pour lesquelles le gouvernement souhaite des négociations par branche.

Sur la compensation du travail de nuit, force est de constater qu'aujourd'hui elle a lieu quasi exclusivement sous forme de majoration de salaire. La loi affirmera un véritable droit à compensation qui outre la forme de salaire pourra être une réduction du temps de travail. Notre législation ira ainsi dans le sens indiqué par l'Organisation Internationale du Travail et la Communauté Européenne.

Sur le congé parental, les dispositions actuelles permettent aux salariés ayant 1 an d'ancienneté, de pouvoir bénéficier soit d'un congé parental, soit d'un travail à mi-temps.

Le gouvernement souhaite dans le cadre de la mesure du temps partiel choisi, l'étendre au congé parental. Les salariés pourront ainsi non plus exercer un travail à mi-temps, mais auraient la possibilité d'un travail à temps partiel. La durée hebdomadaire possible serait comprise entre 17 h 30 et 32 heures.

2 UNE SÉRIE DE MESURES POUR DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Nous écrivions dans notre plate-forme fédérale : « Un droit effectif à la formation professionnelle continue pour tous les salariés par l'octroi d'un crédit d'heure annuel équivalent à 20 % du temps de travail.

Une négociation d'un plan de formation pluriannuel ».

Un peu plus loin, nous soulignons que souvent « les salariés des PME font les frais d'une politique inefficace en matière de FPC ».

Les mesures souhaitées par le gouvernement peuvent là aussi être un point d'appui à notre action pour une véritable politique de formation professionnelle continue, pour contraindre les entreprises à utiliser le panel des possibilités offertes tant en matière de crédit impôt formation que d'aides à la modernisation négociée.

1. Pour 1991, l'Etat va rouvrir le crédit d'impôt formation notamment pour les PME.

Il financera par convention passée avec l'entreprise le coût du remplacement du salarié parti en formation. Ce financement est destiné aux entreprises de moins de 50 salariés et pour une formation excédant 120 heures. Pour être pris en compte ce remplacement devra se faire par recrutement externe.

CFDT

1991

ADHERENT A LA CFDT A LA MUTUELLE SOMILOR



POUR MOINS DE 260 F PAR MOIS

- COTISATION FAMILIALE
- REMBOURSEMENT RAPIDE
- COUVERTURE SANS DÉLAI
- CHOIX DE 6 FORMULES
- MODE DE PAIEMENT SIMPLE
- SERVICES DE QUALITÉ

Renseignez-vous :

2. Elargir les crédits Formation

En 1989 ces crédits formation étaient destinés aux jeunes demandeurs d'emploi.

Le 28 mars 1990 les partenaires sociaux qui gèrent les congés individuels de formation, et l'Etat ont étendu cette mesure à tous les salariés demandeurs d'emploi.

3. Simplification du dispositif des aides à la modernisation négociée

L'avant-dernier dossier du Bulletin du Militant (n° 339 juillet/août 1990) traitait de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et faisait état de l'ensemble du dispositif pour la modernisation négociée.

Là encore si le contrat est passé entre l'Etat et l'entreprise, l'organisation syndicale ne doit pas être absente lors des négociations préliminaires.

Nous avons notre mot à dire, nous pouvons intervenir soit en amont de la demande d'aide, soit au cours de la réalisation du processus de modernisation négociée.

a) Les aides au conseil

Les aides du ministère du travail sont destinées à permettre aux entreprises de faire un diagnostic sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, développer les actions de formation, favoriser des actions en matière de conditions de travail.

b) Aides à la formation

Les conventions de formation et d'adaptation du FNE seront réservées au traitement des problèmes ponctuels de formation des entreprises.

Cette mesure gouvernementale insiste sur le fait que ce sont **les accords de branche qui serviront de support à une véritable politique** de prévention en matière de formation professionnelle.

Pour ce faire, les services du travail seront départementalisés et géreront l'ensemble des programmes d'aide à l'emploi et à la formation.

4. Aide à l'identification des pénuries de main-d'œuvre

Il est décidé de mettre en place un programme de diagnostic-action dans 50 bassins d'Emploi où le recrutement s'avère difficile. Après un audit sur les besoins, un plan d'action mobilisant tous les outils d'intervention sera concrétisé, ce plan associera tous les partenaires locaux.

3 AIDE A LA RÉINSERTION DES CHOMEURS

1. Contrat retour à l'emploi

Cette mesure initialisée en 1989 sera étendue pour 1991 autour de 2 axes :

- Développement du volet formation spécifique aux contrats de retour à l'emploi pour être plus accessible notamment aux PME. Une aide de 10 000 F sera accordée au tuteur qui accompagnera le salarié dans les premiers mois de son insertion.
- Ouvrir le Contrat de Retour à l'Emploi à tous les handicapés demandeurs d'emploi.

2. Développement des contrats emploi solidarité

Extension de ces contrats pour favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des salariés menacés d'exclusion en leur permettant d'accomplir des tâches dans les collectivités locales, les associations.

D'autres mesures prises antérieurement viennent en complément de ces contrats : c'est l'aide personnalisée aux chômeurs longue durée, les actions d'insertion et de formation, mieux prendre en compte les difficultés des femmes au chômage pour retrouver un emploi, encourager la reprise d'activité à temps partiel pour les chômeurs.

4 LES DIFFÉRENTES AUTRES MESURES

1. Gestion prévisionnelle de l'emploi

Outre le dispositif de modernisation négociée, l'Etat

a incité les entreprises à développer un processus de gestion prévisionnelle de l'emploi en augmentant les moyens de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), en accordant des crédits pour les contrats d'études prévisionnelles, en créant une dotation pour les innovations en matière de gestion de l'emploi.

2. Renforcement du soutien aux initiatives locales

Soutien des actions innovantes en matière d'emploi par les régions, développement des missions locales de l'emploi, mise en place de fonds régionalisés d'aide aux initiatives locales de l'emploi.

3. Faciliter le développement des équipes de fin de semaine et freiner le recours aux heures supplémentaires

Ces mesures ont été prises lors du 2^e plan emploi de 1990. Concernant les équipes de fin de semaine, les accords de branche instituant le recours à ces équipes doivent comporter obligatoirement des clauses sur la formation de ces salariés et les conditions de retour au travail de semaine.

La loi du 2 janvier 1990 a modifié le code du travail sur le repos compensateur lié aux heures supplémentaires.

Ainsi le repos compensateur passe de 50 % à 100 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Voilà développées les différentes mesures sur lesquelles nous pouvons nous appuyer pour réduire la durée du travail, améliorer les conditions de travail, garantir une meilleure formation professionnelle continue, améliorer les conditions de vie des salariés, prendre en charge le problème des chômeurs.

Le tableau ci-après reprend toutes les mesures avancées dans les plans emploi.

TABLEAU DES DIFFÉRENTES MESURES DES PLANS-EMPLOI

1989	1990	1991
<ol style="list-style-type: none"> 1. Exonération des charges sociales pour l'embauche d'un 1^{er} salarié ; 2. Réduction et dé plafonnement des cotisations d'allocations familiales ; 3. Soutien aux initiatives locales ; 4. Aide à la création d'entreprise ; 5. Contrat de retour à l'emploi ; 6. Amélioration des stages jeunes ; 7. Recadrer les stages d'initiation à la vie professionnelle ; 8. Formation pour TUC ; 9. Exonération des charges pour les contrats-qualification ; 10. Développer l'apprentissage ; 11. Développer la formation en entreprise ; 12. Inciter à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi ; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconduite ; 2. Poursuivre le dé plafonnement ; 3. Simplification des cotisations pour les employeurs individuels ; 4. Diagnostic court pour l'ARTT ; 5. Reconduit ; 6. Crédit Impôt ARTT ; 7. Faciliter le développement des équipes de fin de semaine ; 8. Freiner le recours aux H.S. ; 9. Aide aux chômeurs âgés à retrouver un emploi ; 10. Contrat emploi solidarité ; 11. Action d'insertion et de formation pour les chômeurs longue durée ; 12. Aide personnalisée pour les chômeurs longue durée ; 13. Effort de réinsertion pour les RMI ; 14. Diminuer le chômage des femmes ; 15. Revaloriser les rémunérations des stagiaires ; 16. Encourager la reprise d'activité à temps partiel pour les chômeurs ; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconduite ; 2. Allègement des cotisations d'accident du travail ; 3. Baisse de l'impôt sur les sociétés ; 4. Aide à la création d'entreprise ; 5. Reconduit ; 6. Consolidation des fonds propres des PME ; 7. Augmentation du crédit impôt-recherche ; 8. Allègement de la taxe professionnelle ; 9. Aides au développement des PME ; 10. Aides au développement dans les zones rurales ; 11. Droit à compensation pour le travail de nuit ; 12. Droit au temps partiel choisi ; 13. Modernisation de l'ANPE ; 14. Réorganisation des services de l'Emploi ; 15. Stage d'accès à l'emploi ; 16. Extension du crédit formation ; 17. Crédits impôt formation ; 18. Aide pour le remplacement des salariés en formation dans les PME ; 19. Insertion des adultes ; 20. Soutien aux entreprises d'insertion.

En vente chez votre libraire

Un livre à paraître... en novembre 90

Olivier KOURCHID et Annie KUHNMUNCH
avec la participation de
Michel DESWARTE

MINES ET CITÉS

MINIÈRES

DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS

**400 photographies aériennes
de 1920 à nos jours**

Ouvrage publié avec le concours
du Centre National de la Recherche Scientifique
du Conseil Général du Pas-de-Calais
de l'Association du Centre Historique Minier.

FEMMES

Clés pour
l'Égalité

CFDT
INFORMATION

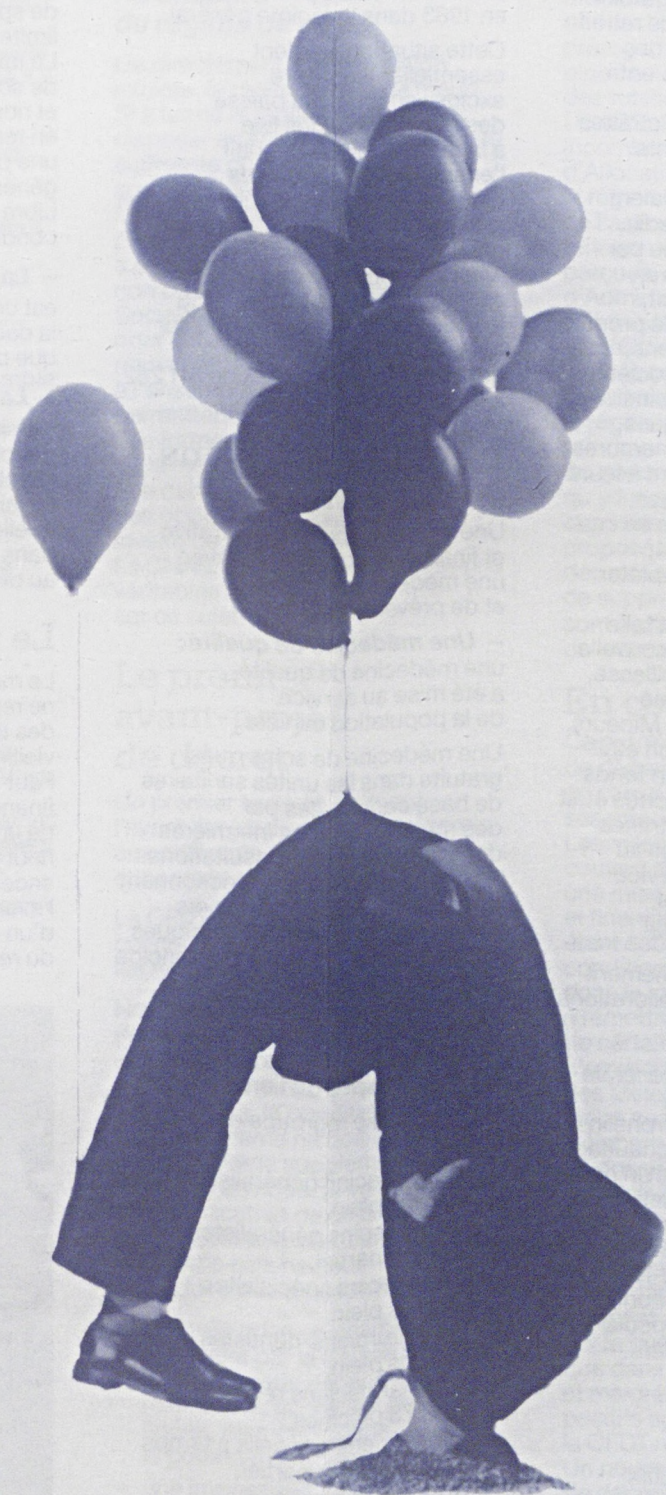


PRESSES UNIVERSITAIRES DE LILLE

AGEFOS PME *Quand on fait la politique de l'autruche, inévitablement, on y laisse des plumes. Former des jeunes, c'est réaliser un excellent investissement. Vous enrichissez le potentiel des hommes et celui de l'entreprise. AGEFOS PME peut vous familiariser avec la formation et ses nombreux avantages, comme l'exonération de charges... La formation en alternance, c'est la possibilité de former des jeunes de 16 à 25 ans. Pas n'importe comment, mais en rapport direct avec les besoins de l'employeur. AGEFOS PME définit avec vous le*

profil de l'emploi, précise le type de contrat et vous soulage de l'administratif. 100 000 entreprises employant plus de deux millions de salariés ont fait confiance à AGEFOS PME. Si vous voulez vous refaire une jeunesse, contactez votre conseiller spécialisé AGEFOS PME dans votre région, vous ferez ensemble des projets... de formation. AGEFOS PME - 5 bis, rue de Rochechouart - 75009 Paris. Un téléphone vert : 05 01 59 67.

LE CONSEIL EN FORMATION



**Certaines entreprises feraient bien de regarder l'avenir en face.
En formant des jeunes, par exemple.**

LE RÉGIME MINIER

Quel décret, pour quel avenir ?

Un peu d'histoire

Par une loi du 29 juin 1894, il était institué un véritable régime de prévoyance sociale obligatoire. Il concernait les pensions de retraite qui étaient constituées par des versements répartis à 50 % entre l'exploitant et le salarié à la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse, versements capitalisés jusqu'à 55 ans. Les sociétés de secours avaient en charge l'assurance maladie. Les fonds étaient constitués par des prélèvements sur salaire, un versement de l'exploitant, des subventions de l'Etat, le produit des amendes pour infractions, des dons, legs, etc... Les Sociétés de secours allouaient les soins médicaux et pharmaceutiques, de secours en argent aux membres participants (éventuellement à leurs proches), malades et infirmes, des subventions à la famille en cas de décès. Le 25 février 1914, une nouvelle loi venait compléter celle du 29 juin 1894. L'assurance maladie restait telle quelle. En revanche, cette nouvelle loi modifiait l'assurance vieillesse, créant une Caisse Autonome des Retraites des Ouvriers Mineurs. Le système de capitalisation était maintenu, mais doublé d'un fonds spécial de répartition. Ce fonds était destiné à augmenter les retraites des ouvriers ayant accompli au moins trente années de service minier, et pour les pensions, allocations aux ouvriers déjà pensionnés, aux veuves et orphelins, pour le fonctionnement de la caisse. Plusieurs améliorations ont ensuite été apportées. En particulier, la création des pensions d'invalidité générale en 1923, l'attribution d'une allocation mensuelle aux orphelins en 1925, une allocation de chauffage en 1932, la création de huit Unions Régionales et une Union Nationale en 1935, la création de la pension d'invalidité professionnelle en 1945. Un décret du 27 novembre 1946 organisait un régime minier unifié. Il régit toujours le régime spécial de la Sécurité Sociale Minière.

Les effectifs

- En 1931 on comptait 1 pensionné pour 3,5 actifs,
- En 1949, 1 pensionné pour 2 actifs,
- En 1958, 1 pensionné pour 1 actif,
- En 1983, 5 pensionnés pour 1 actif,

- En 1988, 8 pensionnés pour 1 actif.

A titre de comparaison la proportion était de 2,5 actifs pour 1 retraité en 1983 dans le régime général.

Cette situation provient essentiellement, voire exclusivement de la baisse des effectifs salariés liée à la récession que connaît l'ensemble des industries extractives en France quelle que soit la substance (charbon, potasse, fer, uranium, ardoise, etc.). Ainsi la population des actifs est passée de 310 201 en 1958 à 53 033 en 1988, tandis que sur cette même période, celle des retraités progressait de 311 282 à 436 578 personnes.

Le régime de soins

- Ce qu'il est :

Une organisation administrative et financière coordonnée avec une médecine de soins et de prévention.

- **Une médecine de qualité :** une médecine de qualité a été mise au service de la population minière.

Une médecine de soins quasi gratuite dans les unités sanitaires de base constituées par des médecins et des infirmières dans 544 salles de consultations. A côté de ces centres, fonctionnent des laboratoires, des cabinets dentaires, optiques, radiologiques et pharmacies sur le même principe de gratuité pour les affiliés du régime. Ces œuvres, sauf pharmacies, sont aussi ouvertes aux affiliés du Régime Général sur les principes du tiers payant.

Cet ensemble regroupe entre autres :

- 350 médecins généralistes à temps plein,
- 161 médecins généralistes à temps partiel,
- 98 médecins spécialistes à temps plein,
- 100 chirurgiens-dentistes à temps plein,
- 123 pharmaciens répartis dans 73 officines,
- 53 praticiens-conseils à temps plein ou temps partiel,
- 17 cabinets d'optique,
- 11 laboratoires d'analyses biologiques.

S'y rajoutent des hôpitaux, maisons de cure, de convalescence ou de repos, des centres de médecine curative et préventive.

- Médecine pluridisciplinaire :

système de santé coordonné alliant la pratique de la médecine générale à l'exercice de la médecine de spécialité et même dans les cas limites à l'activité hospitalière. La mise en place de cette structure de soins a permis l'exercice groupé et non commercial de la médecine en respectant par ailleurs une possibilité de choix du médecin généraliste ou spécialiste... Libre choix possible dans certaines conditions.

- La gratuité des soins

est un élément important dans la couverture aussi étendue que possible des besoins de santé.

- La retraite :

retraite à 50 ans pour les agents du fond et à 55 ans pour ceux du jour. Le montant de la retraite est forfaitaire par année de service quelle que soit la fonction occupée dans l'exploitation, du manoeuvre au directeur.

Le financement

Le montant des cotisations ne représente aujourd'hui que 22 % des dépenses du régime : maladie, vieillesse, prestations familiales. Faut-il alors s'étonner des montages financiers actuels au vu de la situation des effectifs vue plus haut et sachant que celle-ci ne fera encore que s'accroître dans l'avenir ? Nous voici donc à l'aube d'un choix pour le devenir du régime minier.



Photo Ch. AVRIL

Quelle harmonisation ?

La situation du régime minier n'est pas la conséquence d'une mauvaise gestion mais plutôt du contrecoup de la récession accélérée de la profession minière en France. Cette situation suffit-elle à considérer pour autant ce dit régime comme un canard boiteux ? Sûrement pas.

Une harmonisation doit-elle remettre en cause certains acquis fondamentaux tels la gratuité des soins, une médecine de qualité et un régime de retraite forfaitisé ? Encore une fois non ! Pour la CFDT il faut voir dans l'harmonisation des régimes, une approche positive des problèmes qui respecte ces traditions fortes qui ne coûtent sûrement pas plus cher à la collectivité que les systèmes du régime général. C'est dans cet esprit que la CFDT participe dans ses rapports avec le Gouvernement et l'ensemble des partenaires sociaux à la concertation sur la définition d'un projet de décret régissant le régime minier en remplacement de celui du 27 novembre 1946.

Les revendications CFDT

Au chapitre des retraites

La définition de mesures sur un certain nombre de points où le régime minier est en retrait par rapport au régime général. Ainsi :

- Versement mensuel des pensions (pratiqué aujourd'hui uniquement en Alsace/Moselle),
- Proratisation de la retraite à partir du 1^{er} trimestre d'activité dans la profession



(il faut aujourd'hui 15 années de services au minimum soit 60 trimestres pour pouvoir bénéficier d'un droit à une retraite dans le régime minier),

- Réversion aux veuves à hauteur de 52 % de la pension du mari (50 % aujourd'hui),
- Prise en compte des années de retraite anticipée avant 1984 dans le calcul de la retraite.

Au chapitre du régime de soins

Lié directement à la profession minière, le régime minier se meurt. Si à terme le régime ne peut plus disposer en son sein d'une clientèle suffisante pour valoriser son système de soins et amortir les installations, il doit pouvoir proposer ses services à de nouvelles populations non couvertes par la Sécurité Sociale Minière. Cela passe, pour la CFDT, par l'ouverture du réseau de soins et des installations à l'ensemble de la population permettant ainsi un pluralisme des formes d'exercice de la médecine. Autant dire de suite que cette option rencontre des oppositions farouches au niveau de la médecine libérale. La CNAM de son côté n'a jamais pris véritablement position sur ce sujet.

Le premier avant-projet de décret

Un premier texte constituant l'avant-projet de décret a été remis aux différents partenaires concernés avant l'été 1990.

La CFDT en a fait une analyse, qui nous conduit à apporter les remarques suivantes.

Nos revendications en matière de retraite sont globalement prises en compte. Toutefois pour ce qui est du versement mensuel de la retraite, la condition mise que ce système ne doit occasionner aucune charge supplémentaire, fait naître en nous de vives craintes sur l'application de celui-ci. En effet, dans la situation actuelle du régime cela ne peut se traduire que de deux façons :

- une telle prise en charge financière par la Caisse ne peut se faire qu'aux dépens d'autres réalisations (aides aux personnes âgées, restriction dans le potentiel de soins, etc.),
- une impossibilité financière de la réalisation du versement mensuel.

Quant à l'ouverture du Régime de Soins à toute la population, l'avant-projet de décret ne contient aucun texte traitant de la gratuité

des soins, du libre choix du médecin ou des possibles conditions d'accueil regroupant les démarches administratives et financières.

De même, le texte proposé remet en cause globalement les principes de gestion du régime minier et des organismes qui le composent et cela à tous les niveaux, de la Caisse Nationale (C.A.N.) aux Caisses de Sécurité Sociale Minière en passant par les Unions Régionales. Ces derniers voient modifier tant leurs règles de fonctionnement que leurs prérogatives. Ainsi le régime serait placé sous l'entière dépendance des tutelles (Ministères, Préfectures, DRASS), les Prestations Familiales incomberaient aux Caisses d'Allocations Familiales (sauf pour la région Est), le financement de l'action sociale et sanitaire serait fonction des seules cotisations perçues, les Conseils d'Administration et les Administrateurs se verraient limiter leur rôle et leurs responsabilités dans le système. Pour la CFDT de telles mesures tendent à vider le régime minier d'un de ses grands principes autour de la présence du pouvoir de décision, de même qu'elles remettent en cause la qualité du régime et des services proposés. Par ailleurs des retombées certaines en matière de suppression d'emplois sont à craindre du fait des transferts de responsabilités.

En conclusion

Ce premier texte d'avant-projet de décret est une remise en cause du régime minier dans ses principes fondamentaux. Les mesures annoncées sous couvert d'harmonisation sont plus une mise au pas administrative et financière ; les avancées positives étant subordonnées à des conditions de gestions impossibles dans la situation de ce régime sauf à remettre en cause la qualité de certains services et bon nombre d'emplois. L'Union Fédérale des Mines CFDT, après avoir été reçue au Ministère de la Santé a élaboré à partir de ses remarques un dossier technique qu'elle a fait parvenir à un certain nombre de personnalités intéressées dans la mise au point de ce décret ainsi qu'aux administrateurs CFDT dans les structures du régime minier et aux militants intéressés par la question. Il est clair que dans l'état actuel du texte et malgré les quelques points positifs au niveau des retraites, la CFDT n'y apporte pas son aval. Un nouveau texte de projet de décret doit nous parvenir incessamment, la CFDT restera vigilante à ce que sa logique et son contenu n'aillent pas à l'encontre des intérêts des mineurs et de leurs familles par une remise en cause fondamentale du régime minier.

INTERROGATIONS, EFFETS ET CONSÉQUENCES

Lors de sa session de septembre le Bureau Fédéral a débattu longuement de la situation générale et particulièrement internationale. Pour introduire ce débat Gérard Dantin a fait un long exposé, repris ici en partie pour les abonnés au Bulletin du Militant.

Six grands thèmes ont été abordés :

- la situation dans les pays de l'Est,
- l'Europe de 93,
- les relations Nord/Sud,
- la crise dans le Golfe,
- nos objectifs,
- le rôle modifié de l'Etat.

Beaucoup de choses ont été dites dans la Fédération sur les pays de l'Est et sur leur contexte modifié, et notamment sur les différentes implications possibles de cet événement historique. Notamment sur les déséquilibres et les incertitudes qui en naissent.

L'effondrement des pays de l'Est en rajoute à un contexte qui depuis des années est en complète mutation :

- la mondialisation de l'économie,
- l'internationalisation des entreprises,
- l'interdépendance et la concurrence des nations.

C'est l'obligation de penser de plus en plus en dehors du cadre hexagonal et dans la logique européenne.

Ce qui s'est passé à l'Est en rajoute parce que cela représente surtout la fin de l'ordre international issu de la seconde guerre mondiale.

Nous sommes dans une situation instable, complexe mais ouverte qui risque de durer.

Rien n'est joué entre l'instauration d'un nouvel ordre international fondé sur le respect des règles communes, des rapports entre pays pauvres et pays riches, favorisant le développement et la démocratie et l'exacerbation des nationalismes, la montée des intégrismes et des conflits, l'accroissement de la pauvreté.

EUROPE NORD SUD GOLFE UNIFICATION ALLEMANDE ETATS

Les possibilités sont multiples. Elles dépendent du jeu des acteurs.

Une des conséquences de l'écroulement de Yalta, de la sortie de la logique des deux blocs, est peut être la guerre du Golfe.

Dans un monde aussi vaste, aussi instable, où l'on ne sait plus désigner l'ennemi, les salariés ressentent souvent un sentiment d'impuissance. Les centres de décisions s'éloignent, les véritables enjeux ne sont pas toujours perceptibles, et, dans le même temps, les facilités de communication font se rapprocher les pays et se rencontrer les hommes.

Cette nouvelle donne affecte le syndicalisme et nous oblige à repenser notre champ d'action, nos relations avec les autres acteurs.

Une autre conséquence de l'écroulement du communisme est la **réunification allemande**. Là aussi on voit bien les destabilisations apportées sans en percevoir vraiment les conséquences.

Ce qui est sûr c'est que la construction de l'Europe s'en trouve modifiée, son centre et ses équilibres géopolitiques et économiques sont également modifiés.

Une question est posée : est-ce que la RFA continuera à jouer son rôle européen sur l'axe Franco-Allemand, ou bien forte de sa nouvelle taille trouvera-t-elle

plus d'intérêt à se tourner vers les pays de l'Est ?

Suivant le choix fait, le dynamisme de l'Europe peut s'en trouver modifié, donc son économie, sa politique tant industrielle que des échanges. Ceci nous renvoie à la santé de nos entreprises et donc à l'emploi.

L'EUROPE DE 93

Pour en venir à l'Europe, alors que 93 approche, l'on a l'impression que celle-ci bafouille.

Difficulté à avancer vers l'Europe monétaire et par contrecoup l'Europe politique s'éloigne.

Cette situation l'empêche de mettre en avant sa propre identité. L'exemple le plus évident a été l'incapacité de parler d'une seule voix lors de la crise du Golfe. Et l'on voit bien là que l'absence d'une politique de défense Européenne est un lourd handicap pour que s'affirme l'identité européenne.

Or les équilibres mondiaux, après le crash du bloc soviétique ont certainement besoin d'une Europe homogène et forte pour équilibrer les USA et surtout le Japon.

Au-delà de l'Europe politique et monétaire, pour de nouveaux équilibres mondiaux si l'on veut que l'Europe soit forte économiquement pour l'emploi elle doit, plus qu'elle ne le fait aujourd'hui :

- définir des projets communs,
- faire définitivement le choix d'une recherche et d'un développement fort,
- avoir la volonté de dégager les moyens d'une croissance,
- avoir en ligne de mire les relations Nord-Sud,
- définir et étendre un espace social garantissant un certain nombre de droits aux travailleurs, mais surtout permettant un champ d'action syndicale.

Autant de choses qui restent à développer sinon à mettre en route.

L'Europe doit avoir en ligne de mire les relations Nord/Sud. Il le faut, car celles-ci, au-delà des aspects de solidarités nécessaires, sont centrales aujourd'hui et surtout demain dans les équilibres mondiaux.

LES RELATIONS NORD-SUD

Or il faut bien reconnaître que l'écroulement des Pays de l'Est, l'aide financière qui leur est apportée, notamment par l'Europe, a éclipsé l'action des pays occidentaux en direction des pays en voie de développement (PVD) ou des pays moyennement avancés (PMA).

Alors que la question de la dette met en cause les modes de développement et les relations internationales du Nord, elle affaiblit les démocraties de ces pays et attise l'intégrisme religieux.

Il ne peut y avoir de relance économique globale et durable sans que ces pays participent au concert mondial.

Il ne peut y avoir d'équilibre mondial si ces pays n'y ont leur place et n'y trouvent leur compte.

- Savez-vous qu'il y avait en 1980 : trois milliards d'individus sur la planète, dont deux milliards dans les pays dits en voie de développement, et un milliard dans les pays industrialisés.
- En terme de rapport de force, un milliard possédant les technologies, les circuits commerciaux, le fric, contre deux milliards de démunis cela peut encore marcher : maintenir nos avantages et pourquoi pas nos privilèges cela peut encore se jouer.
- Cependant en l'an 2 000, demain, il y aura six milliards d'individus sur la planète. 5,2 milliards dans les PVD, 800 millions dans les pays industrialisés, dont 300 millions de plus de 70 ans. Alors, même si nous restons placés sur le terrain des rapports de force, sur le terrain de la domination des pays riches sur les pays pauvres, cela ne pourra plus se jouer comme aujourd'hui.

Il y a donc là, au-delà des problèmes économiques, au-delà des solidarités nécessaires une espèce de nitroglycérine planétaire dont il faudra bien prendre conscience.

LA CRISE DANS LE GOLFE

Après les relations Nord/Sud, le chaînage naturel est de dire quelques mots sur le conflit du Golfe, non pas en terme géopolitique ou pour faire une analyse du monde arabe, mais pour essayer d'évaluer quelles sont les conséquences de cette situation sur nos industries, sur l'emploi et sur le pouvoir d'achat.

Car à l'évidence, qu'on le veuille ou non, la crise ouverte au Moyen Orient aura un coût même si les évolutions de la situation sont incertaines.

Il est difficile de conclure aujourd'hui à un troisième choc pétrolier, mais, pour le moins cette crise est le révélateur d'une grande fragilité des équilibres économiques et sociaux et pour l'essentiel est dûe aux déséquilibres politiques et certainement à la fin de Yalta.

Le coup de force d'Hussein ne permet pas non plus d'éliminer la vraie question de la répartition des partages des richesses dans le monde, du développement des pays plouvres, des rapports Nord/Sud. Mais même si l'Irak n'est pas à considérer comme un PVD, sa richesse lui permet de prendre la tête du leadership arabe.

Essayons de faire une approche sur le coût de ce conflit.

Les hypothèses actuelles se basent sur des prix du baril de pétrole à 25 dollars (il était à 40 dollars ce matin). Pour 1990, la facture pétrolière serait augmentée de 10 milliards de francs.

Les conséquences de cette hausse entraîneraient en 1990 :

- un accroissement du déficit du commerce extérieur qui passerait de 40 à 50 milliards,
- une augmentation de l'inflation qui atteindrait + 3,6 % contre les 3,1 % prévus,

- et un ralentissement de la croissance qui passerait de 3 % à 2,6 % en 1990. Et cette croissance continuerait à baisser en 1991.

Pour mémoire, il est habituel de dire qu'un point de croissance c'est 300 000 emplois.

La baisse de la valeur de la richesse créée en France va se traduire par une bataille entre les acteurs économiques et sociaux chacun cherchant « à tirer la couverture à soi ». Il suffit de voir les propos de Périgot sur la rigueur.

Il nous faut réfléchir à la répartition de la richesse créée qui existe toujours, mais qui sera moindre, pour éviter que le coût du ralentissement ne soit porté par un seul acteur, les salariés, comme nous réfléchissions en période de redémarrage de la croissance à son partage entre les entreprises (investissements), les salaires et l'emploi (surtout l'emploi).

L'expérience de la première crise nous a appris qu'il était inadéquat de faire payer l'addition aux entreprises pour préserver le pouvoir d'achat et la consommation. En effet, quelques années plus tard l'absence notamment de compétitivité des entreprises à conduit à des licenciements massifs.

Il serait tout aussi stupide, comme le voudrait Périgot, de vouloir faire payer toute la note aux salariés. La baisse de consommation qui s'en suivrait freinerait encore plus les initiatives et le développement des entreprises et conduirait à un recul de compétitivité aux conséquences néfastes pour l'emploi.

Face au coût à payer le premier réflexe du patronat concernera les salaires. Cette crise est une opportunité pour lui en comptant sur le sentiment de gravité de la situation, d'incertitude de l'avenir et de menace sur l'emploi.

Au-delà des salaires, en cas d'aggravation de la crise, les entreprises réguleront à nouveau sur l'emploi. Simultanément, le patronat va avoir tendance à différer ses investissements nouveaux en particulier ceux qui concernent les accroissements de capacité.

Dans ce jeu où les différents acteurs vont chercher à se passer le mistigri, quelle peut-être notre analyse ?

NOS OBJECTIFS

En premier, l'emploi doit demeurer notre objectif.

Il nous faut le réaffirmer avec force. Et cet emploi passe encore plus par la compétitivité des entreprises. D'autant que nous sommes en meilleure position qu'en 1973, au regard de cette compétitivité :

- notre dépendance pétrolière est diminuée de moitié (nucléaire),
- de nombreuses entreprises se sont modernisées,
- le franc est devenu une monnaie solide y compris au regard du mark.

En second lieu,

ce qui est vrai en période de croissance importante demeure aujourd'hui avec une croissance diminuée :

- il faut des entreprises qui investissent pour l'emploi pour faire face à la crise comme pour renforcer la croissance,
- il faut du pouvoir d'achat pour les bas salaires pour réduire les inégalités et renforcer la cohésion sociale.

En troisième lieu, il faut répartir le coût de la crise, le coût à payer pour préparer l'avenir.

Le débat déjà difficile quand il s'agissait de répartir en plus, risque de se crispier, de se bloquer par la peur de perdre un acquis quel qu'il soit.

Mais à n'en pas parler, ne risquons-nous pas que les choix soient faits sans nous, et contre nous ?

Peut-on se dire que l'injustice permettra de mobiliser et de dépasser les peurs ?

La question essentielle est donc semble-t-il d'équilibrer nos positions pour prioriser l'emploi et réduire les inégalités notamment salariales.

Voilà pour la crise du Golfe, c'est le dernier point de la situation internationale, mais à travers lui nous avons largement abordé la situation économique en France.

Une preuve de plus qui montre bien l'internationalisation et la mondialisation de l'économie.

L'ETAT : UN ACTEUR COMME LES AUTRES

Cette mondialisation nous renvoie au rôle modifié de l'Etat.

Ce qui le caractérise, c'est son impuissance à assurer la croissance.

Les politiques macro-économiques (keynésiennes) dont l'Etat avait l'habitude pour réguler les choses s'avèrent inefficaces au niveau national.

Elles sont possibles au niveau européen avec un marché plus important. Ce qui fait notamment la force des USA et du Japon c'est l'importance de leur marché intérieur.

Cette impuissance de l'Etat à définir une politique autonome en matière économique et sociale conduit à amoindrir l'importance de l'action gouvernementale. Cette impuissance à gérer l'économique fait que l'Etat devient un acteur parmi d'autres et non plus l'acteur suprême

Il serait faux de parler aujourd'hui de l'« Etat providence » il n'a plus les moyens de ce vocable. Il n'est plus possible d'obtenir des garanties supplémentaires sans performances au niveau international.

C'est pourquoi l'entreprise prend aujourd'hui une telle importance, car elle devient le lieu où l'on peut articuler les performances et la redistribution en salaires qui en est la contrepartie.

On assiste ainsi à un déplacement vers l'entreprise des fonctions traditionnelles de l'Etat protecteur.

Cette modification du pouvoir de l'Etat mérite d'être soulignée car elle devrait induire une modification de nos pratiques syndicales.

Sommaire

1-2 Le chèque syndical

3 Action Sécu vérité

4 CHAUSSON : l'U.E.S. reconnue

5 THOMSON : un accord sur les GPE

6 Le dossier formation professionnelle

7-8 3^e Plan pour l'emploi

9-12 Adhérent à la CDT
Adhérent à la Mutuelle SOMILOR

13-14 3^e Plan pour l'emploi (suite)

16-17 Le régime minier

18-20 Interrogations, effets et conséquences

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

**Rédaction, diffusion,
administration :**
47/49, av. Simon-Bolivar
75950 PARIS Cedex 19
Tél. (1) 42 02 42 40

**Le directeur
de la publication :**
M.-A. GARAUD

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

**Abonnement : 250 F par an.
C.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163**