

B.M.

BULLETIN DU MILITANT

DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFTD

ISSN 0395 4323

TOULOUSE
11-14 / 04 / 2000



5^e congrès

FGMM

CFTD

Après le congrès FGMM

Le Bureau Fédéral construit son PLAN DE TRAVAIL



Ethers de Glycol

Il est urgent d'interdire

N° 427
Octobre
2000



Premier groupe interprofessionnel français de protection sociale complémentaire des salariés



L'AVENIR SOLIDAIRE

agrr

PRECA - IRCPME - IRSPME
retraite ARRCO et AGIRC

agrr prévoyance

PRECA prévoyance
prévoyance PME
prévoyance collective

prima

assurances IARD
assurance vie
épargne



agmut
mutuelles
santé

primatour
tourisme
et loisirs

PRÈS DE 20 MILLIARDS DE FRANCS D'ENCAISSEMENTS
PLUS DE 350 000 ENTREPRISES ONT CHOISI LE GROUPE AG2R
PLUS DE 4 MILLIONS DE SALARIÉS ET DE RETRAITÉS FONT CONFIANCE AU GROUPE AG2R

37, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 - Téléphone : 01 43 95 50 50 - Télécopie : 01 43 95 52 91

Site internet <http://www.ag2r.com> - Minitel 3615 AG2R INFO (1,01 F/mn)

SOMMAIRE

Pages

- 3 Edito
- 4-5 Intervention CNC
- 6-9 Plan de Travail
FGMM
- 10 Salaires
- 11 Rencontre
FGMM-UGTA
- 13 Comité mondial
S.K.F.
- 14 Pour l'emploi
- 15 RTT accord
Thomson
- 17 Accord UIMM
formation CDD
- 19 Ethers de Glycol
- 20 Syndicalisation
le 1 000^e adhérent
en Aquitaine

4 pages SOMILOR routées avec la brochure.

BULLETIN DU MILITANT
FGMM - CFDT

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

Directeur de la publication :
Bernard FILLONNEAU

Maquette, impression:
EST-IMPRIMERIE
ZA Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement :
370 F par an (11 numéros)

C.P.A.P. N° 636 D73
2/1 163

Dans une branche industrielle comme la notre, trop habituée aux emplois supprimés par milliers, nous avons appris par expérience que la conclusion d'accords engageant entreprises et organisations syndicales signataires pour mettre en œuvre des dispositifs adaptés à chaque situation de salarié, était un moyen efficace pour que suppressions d'emplois riment le moins souvent possible avec chômage et exclusion. Nous n'avons jamais cru aux primes de départ qui, la plupart du temps n'assurent pas l'avenir et exonèrent trop facilement l'entreprise de ses responsabilités.

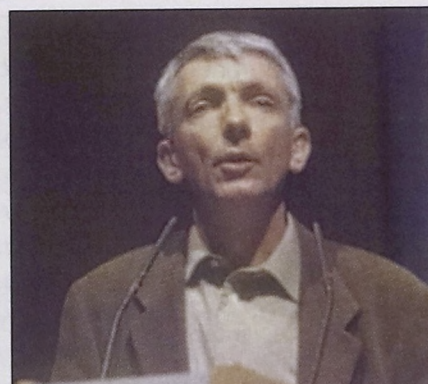
Cependant des processus reposant sur : bilan de compétence, formation adaptée, projet professionnel, ne concernent qu'une partie des salariés victimes des suppressions d'emplois. En général ceux des grands groupes industriels.

L'accord UNEDIC avec le PARE et la nouvelle convention doivent permettre à tous les chômeurs de bénéficier de nouveaux droits qui, d'une certaine manière visent à étendre à tous, ce qui n'était à disposition que de quelques-uns. Car la raison profonde de l'obstination de la CFDT à voir reconnus accord et convention, c'est la conviction, validée par les faits, qu'ils portent en eux les moyens d'une réelle amélioration du sort des chômeurs. Notre objectif est bien, en effet, de les voir retrouver un travail conforme à leurs compétences et qualifications. Il va en falloir de l'énergie, de la conviction pour imposer sa mise en œuvre face aux blocages de tous bords.

Le dossier UNEDIC a mis en évidence l'urgence de donner à la négociation la place et la légitimité que nous souhaitons, de préciser les rôles respectifs de la loi et de la négociation ainsi que l'articulation de ces deux niveaux. Ce sont des domaines qui sont au centre des choix politiques qu'a fait la Fédération prenant appui au fil du temps sur les faits venus alimenter nos réflexions. Il en a été ainsi des FNE, objet de tractations entre les services de l'Etat et les employeurs avant que ces derniers ne nous en imposent les conclusions comme élément incontournable des négociations engagées dans la foulée des plans sociaux. Quand aux lois successives sur le temps de travail nous avons largement souligné combien elles ont créé, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, un cadre de négociation rendant difficile la mise en œuvre de notre conception du temps de travail.

Si nous ne sommes donc pas pris au dépourvu par les débats en cours, il nous faut cependant les reprendre en permanence en les alimentant par l'actualité, moyen aussi de permettre à chaque militant de faire sienne la démarche de toute la CFDT.

CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL DES 17-18 et 19 OCTOBRE 2000



Intervention de Marcel GRIGNARD FGMM

Si d'emblée on peut dire que la bonne santé économique bénéficie globalement aux salariés à travers l'amélioration de la situation de l'emploi, il faut cependant souligner dans les entreprises du champ de la Fédération une certaine hétérogénéité. Le recours massif aux emplois intérimaires ou à durée déterminée reste la règle, des pénuries de main d'œuvre aux raisons multiples sont bien réelles, les réorganisations et restructurations d'entreprise se poursuivent accompagnées de suppressions d'emplois et de plans sociaux en particulier dans les secteurs de l'électroménager et chez les équipementiers. Ajoutons à cela l'application d'accords temps de travail conclus dans une perspective de niveau d'activité plus basse que ce qu'elle est aujourd'hui ce qui n'est pas sans entraîner quelques difficultés et rend pertinent le travail entrepris autour de la pratique syndicale et l'utilisation de l'enquête « RTT, Le tour de la question ». Dans ce contexte, l'emploi, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail restent donc notre priorité.

Bonne santé économique qui comme ailleurs remet les revendications salariales en première ligne. Dans ce domaine, en même temps que nous revendiquons un juste retour des fruits de la croissance aux salariés, nous tentons de faire en sorte que les actions sur les salaires intègrent aussi l'objectif de réduction des inégalités. En effet, de

plus en plus d'entreprises distribuent des rémunérations conséquentes en utilisant diverses formes de participation, intéressement, actionnariat alors qu'ailleurs les salaires sont limités aux salaires minima conventionnels et sont donc soumis à leur seule évolution. Or, avec le passage de l'horaire légal à 35 H et les mécanismes du SMIC à plusieurs vitesses, nous sommes confrontés à une démarche patronale qui vise à ramener le niveau de salaire minimum 35 H à 35/39 de l'ancienne garantie. Si cette baisse importante des minima ne remet pas en cause le quasi maintien du pouvoir d'achat là où nous avons conclu des accords temps de travail, il n'en va pas nécessairement de même ailleurs. Mais surtout, cette baisse des salaires minima accroît vers le bas l'amplitude des écarts de rémunérations entre les entreprises alors que notre objectif est de les réduire. Il y a donc dans l'évolution des grilles de salaires conventionnels un enjeu important pour

l'avenir ; et la situation de la métallurgie n'est probablement pas une exception.

Si le lien « réduction des inégalités/accroissement des richesses produites » ne peut trouver de véritables réponses dans la négociation d'entreprise, celles construites sur la seule question des salaires butent sur le constat fait régulièrement de la diminution du poids des salaires dans le PIB. Voilà un domaine où l'Etat doit donc jouer pleinement son rôle. Or, le Gouvernement joue le clientélisme avec les baisses d'impôts tout en exacerbant le discours anti-taxes. Il remet en cause la CSG alors qu'il avait fallu un investissement important de toute la CFDT pour imposer sa logique. Et c'est évidemment dans ce cadre global d'une plus juste répartition des richesses, qui ne concerne pas les seuls salariés cotisant à l'assurance chômage, que se pose le débat sur la destination des excédents de l'UNEDIC, bien au-delà d'un oui ou non aux baisses de cotisations. Il y a dans ces domaines matière à

affirmer nos positions et nos exigences.

Garanties collectives en matière salariale pour une répartition des richesses qui ne saurait se limiter aux frontières de l'entreprise, mécanisme de redistribution et rôle de l'Etat dans ce domaine, nous sommes en fait sur les enjeux de la refondation sociale. La Fédération partage les enjeux affichés par la Confédération et nous faisons nôtre l'analyse proposée dans la note préparatoire.

Et s'il le fallait, ce qui s'est passé dans la métallurgie en matière de réduction du temps de travail, le rôle qu'y ont joué la loi et la négociation collective ne peut en effet que nous conduire à agir pour assurer par la négociation collective et la légitimité des acteurs, une politique contractuelle en phase avec notre vision du rôle de l'organisation syndicale.

S'il n'y a donc pas de doute sur les enjeux politiques, il nous faut cependant être vigilant sur la stratégie et nous faisons quelques constats :

– Le patronat est multiple, son attitude dans l'entreprise et dans les branches marque aussi le paysage. L'intérêt du MEDEF à engager le chantier « Voies et moyens de la négociation collective » est évident, il est tout aussi évident qu'une bonne partie du patronat n'entend pas que le rôle des organi-

sations syndicales dans l'entreprise vienne contrecarrer son objectif permanent d'une régulation sociale reposant sur la relation directe de l'entreprise avec le salarié. Dans un tel contexte, et quelles qu'en soient les raisons stratégiques, la conférence de presse commune des signataires de l'accord UNEDIC trouble les militants qui redoutent une perception publique déformée de notre propre conception du rôle du législateur, de la place de la négociation collective.

– Le jeu des différents acteurs et leur imprévisibilité rend difficile la capitalisation des avancées importantes apportées par l'accord UNEDIC et les évolutions de la convention, résultat de l'obstination de la CFDT. Le résultat de la négociation santé au travail est surévalué alors que nous considérons le contenu de l'accord très modeste et bien éloigné de nos objectifs de départ.

– Dans une situation où les enjeux, les tactiques des uns et des autres sont de plus en plus complexes et le rythme de la communication imposé par les médias, les militants ont trop souvent le sentiment de n'être associés qu'après coup aux positions et décisions de l'organisation.

A l'appui de ces constats et parce que nous sommes engagés dans un travail de longue haleine, où se joue pour une part la place du syndicalisme

que nous avons choisi, nous devons prendre les moyens pour faire de l'ensemble de l'organisation, donc de la masse de ses militants, de véritables porteurs et acteurs de cette stratégie.

Cela passe par un approfondissement et une diffusion de notre conception de la négociation collective, du rôle du législateur et de l'articulation de ces deux niveaux. On ne peut en effet se contenter d'un accord général et souvent théorique sur les grands principes. La tentation du repli sur une situation assurant l'autonomie de la négociation dans l'entreprise et la valorisation du compromis local est permanente. Laisser l'Etat agir au niveau où il l'entend peut paraître aussi comme un palliatif non négligeable quand la construction du rapport de force est difficile et il peut être confortable de lui laisser assumer des responsabilités qu'il a prises à notre place.

Enfin, quand la bataille sur les concepts est rude, quand les enjeux sont importants, on ne connaît guère que la confrontation des militants avec les responsables pour lever s'il le faut les ambiguïtés et mettre l'ensemble de l'organisation en situation offensive. C'est bien sûr ce qui se fait, mais sans doute de manière trop hétérogène et trop dispersée dans le temps et dans l'espace.

2000 - 2004

Plan de travail de la fédération

Le congrès de Toulouse a décidé des orientations de l'ensemble de la fédération pour les 4 ans à venir. Le Bureau Fédéral a traduit ce texte général dans un plan de travail qui permet de passer des orientations générales à une série d'actions concrètes.

Il a aussi décidé de dégager de ce plan de travail qui concerne tous les aspects de la vie et de l'action de la fédération, neuf points particuliers qui constituent autant de chantiers spécifiques et qui vont constituer des points importants du travail fédéral. Ces chantiers concernent :

- *La dimension européenne de l'action syndicale.*
- *La prise en charge de l'organisation du travail comme axe pivot de l'action revendicative.*
- *La généralisation de la mise en œuvre de la R.T.T.*
- *Notre capacité à analyser les activités de travail en terme de compétences des salariés.*
- *Nos moyens d'action sur les politiques de l'emploi.*
- *La politique fédérale en matière de rémunération.*
- *Notre présence dans les P.M.E.*
- *La capacité de notre syndicalisme à accueillir les jeunes.*
- *La construction et le développement des moyens d'une politique des responsables fédéraux et de syndicats.*

■ LA DIMENSION EUROPÉENNE DE L'ACTION SYNDICALE



Le constat d'une Europe qui se construit (euro élargissement ...), en laissant à la traîne la dimension sociale confirme le rôle essentiel du syndicalisme dans la construction de l'Europe sociale. Par ailleurs, de plus en plus d'entre-

prises prennent une dimension européenne, les C.E. européens continuent de se mettre en place.

Tout cela justifie un approfondissement du débat dans la Fédération, en confrontant nos points de vue avec d'autres fédérations syndicales de la métallurgie de pays européens, en précisant comment nous pouvons avancer sur l'objectif de négociation et obtention au niveau européen de nouvelles garanties pour tous les métallurgistes. Il s'agit aussi d'armer les militants des C.E. européens pour permettre à la fois l'efficacité et la cohérence de nos actions dans ces nouveaux lieux.

Concrètement cela se traduira par une série de débats au Bureau Fédéral avec des «acteurs syndicaux européens», un travail avec des militants de C.E. européens et probablement une rencontre de militants engagés dans les C.E. européens.

■ LA PRISE EN CHARGE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL...



L'organisation du travail, l'organisation des entreprises changent constamment. On a souvent du mal à en saisir le sens, à mesurer immédiatement et à plus long terme ce qu'en seront les conséquences pour les salariés.

Cependant, l'organisation du travail détermine le contenu de l'activité de chaque salarié. Elle influe sur les conditions de travail, le niveau d'autonomie, le rapport avec les autres salariés.

Elle est à la jonction de la formation professionnelle, de la qualification et de l'évolution de carrière et donc des rémunérations. De fait, l'organisation du travail constitue un enjeu central de l'ensemble de notre action.

Nous devons nous donner les moyens de comprendre l'organisation du travail dans l'entreprise afin d'être mieux à même d'agir sur ce terrain qui reste pour l'essentiel la préoccupation des entreprises.

Le Bureau Fédéral approfondira l'approche syndicale de cette question. Un module de formation, à destination des équipes, est en cours afin de permettre aux militants concernés de mesurer les enjeux liés aux questions d'organisation du travail.

■ GÉNÉRALISER ET METTRE EN ŒUVRE LA RTT



La RTT est un levier efficace pour l'emploi. Tous ceux qui ont négocié un accord et mis en place la RTT le savent. Nous avons des éléments de mesure pour le dire au regard du nombre d'accords signés par la CFDT.

Nous faisons de la RTT un point important de notre action car il reste encore beaucoup à faire. Il nous faut :

- généraliser la RTT, c'est-à-dire poser nos revendications et négocier la RTT là où elle n'est pas encore en place,

- évaluer la RTT. En effet après la signature d'un accord et son application, il est nécessaire d'en assurer le suivi. Nous devons avec les salariés vérifier comment la RTT est vécue, si elle correspond bien à nos attentes et à celles des salariés, les conséquences sur les conditions de vie et de travail. A partir de ce suivi, si cela s'avère nécessaire, de nouvelles revendications devront être disposées et négociées.

La Fédération apportera une aide aux syndicats et aux équipes syndicales. Il est indispensable de

connaître les textes, de maîtriser l'accord métallurgie, d'avoir des éléments d'analyse pour être à l'aise dans les négociations.

Le Bulletin du Militant sera un support et un outil pour notre politique syndicale (sur la RTT un BM spécial est édité et toujours disponible).

Après la signature d'un accord, il est nécessaire d'en assurer le suivi. Pour cela, la FGMM s'inscrit dans la mise en place d'un outil « RTT, le tour de la question ». Cet outil permettra de réaliser un travail d'enquête et de contact auprès des salariés, afin de savoir comment ils vivent la RTT, les répercussions sur leurs conditions de vie, de travail et de dégager de nouvelles revendications.

■ DÉVELOPPER UNE CAPACITÉ SYNDICALE D'ANALYSE DES ACTIVITÉS DE TRAVAIL EN TERME DE COMPÉTENCES

Dans le dialogue entre employeurs, salariés, formateurs, syndicalistes (...), la notion de compétence prend une place de plus en plus importante. Certaines entreprises en font (ou en rêvent) un outil de management qui se substitue à la notion traditionnelle de qualifications.



La confrontation avec cette nouvelle « construction sociale » produit et produira de plus en plus des négociations (formelles ou non). Notre rôle est d'en cerner les enjeux et d'en prendre les moyens. Le processus de formation et de pratique professionnelle, de certification, de classification et de rémunération est concerné. Pour la FGMM, à travers une démarche

2000 - 2004

Plan de travail de la fédération

associant compétences et qualifications, il s'agit de permettre l'identification des compétences (les repérer, les définir, les nommer), leur développement et leur reconnaissance dans un cadre de garanties collectives. En ce sens, la FGMM va développer des outils spécifiques.

■ NOS MOYENS D'ACTION SUR LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Le plan de travail élaboré suite aux orientations votées lors de notre dernier congrès fédéral a fait de l'emploi et le moyen d'agir sur les politiques de l'emploi un de ses « chantiers » prioritaire.

En effet, face à la croissance retrouvée et aux nouvelles perspectives pour l'emploi qui en découlent en terme d'évolution, de gestion de l'emploi (mobilité / flexibilité / précarité / diversité des contrats de travail...) et de management des entreprises, la fédération se doit d'être en capable de répondre à ces nouveaux défis en proposant des actions qui nous permettent d'évaluer, de mesurer et d'agir sur ces différentes évolutions.

Dans ce cadre général, nous aurons également à définir de nouvelles garanties collectives qui répondent à nos objectifs en terme de statut pour les salariés touchés par la précarité (CDD / INTERIM) ou par les évolutions des structures des entreprises (cession / externalisation / filialisation / sous-traitance...).

■ LA POLITIQUE FEDERALE EN MATIERE DE REMUNERATION

A l'heure de la reprise économique où les formes d'organisation du travail sont pour les salariés synonymes de plus d'adaptation, de rentabilité, de compétence, d'autonomie, la question des rémunérations se fait pressante.

Il faut reconnaître que le net à payer au bas de fiche de paie est de plus en plus individualisé et que les nouvelles formes de rémunération (intéressement, participation, épargne salariale...) prennent le pas sur le salaire direct.

Mais que recouvrent les différentes formes de rémunération ? Que représentent-elles dans la valeur ajoutée ? Comment sont-elles traitées dans les entreprises à fort taux de main d'œuvre et soumises à la concurrence ? Que rémunère-t-on ? Un rendement, une compétence, un résultat, une mission ? La loi sur l'épargne salariale sera-t-elle constitutive d'un nouvel élément de rémunération ?



Si toutes ces questions concernent davantage l'entreprise, nous savons qu'elles sont à traiter au regard des politiques conventionnelles de salaire et de classification. Nous devons donc nous interroger pour vérifier quel est le lien entre les politiques conventionnelles et la politique salariale dans les entreprises.

Dans le mandat, la fédération souhaite avoir une approche plus précise de ces questions. Approche qui permettra de mesurer la capacité des organisations syndicales à influencer les politiques de rémunération et de définir, au niveau de la fédération, une politique des rémunérations qui au-delà des minima conventionnels et des salaires d'entreprises permet d'assurer la cohérence de nos revendications pour l'ensemble des salaires. Pour y parvenir le Bureau Fédéral a décidé d'organiser, dans un premier temps, une session de recherche qui regroupe des militants ayant des expériences différentes en matière de prise en charge des rémunérations.

■ NOTRE PRESENCE DANS LES P.M.E.

Au moins 60 % des salariés de notre champ fédéral travaillent dans des établissements de moins de 250 salariés. Nous nous implantons grâce aux négociations RTT, mais la présence syndicale est encore minoritaire. Les PME sont donc un enjeu majeur pour notre syndicalisme.

Dans les semaines à venir, nous allons réaliser un état des lieux des réalités économiques, sociales et syndicales dans les PME de notre champ.

Nous devons formaliser notre politique vis-à-vis des PME. Pour cela nous tiendrons compte de ce qui se fait déjà tant à la fédération qu'à la confédération. Cela concerne, bien sûr, l'organisation de nos syndicats en matière d'intégration dans les PME et dans leurs activités : réunions, formation, actions.

Nous voulons généraliser, comme nous avons commencé à le faire, des garanties collectives, sociales et syndicales. Nos revendications doivent être identifiées et les salariés des PME doivent participer à leur mise en œuvre. Ce secteur des petites et très petites entreprises nécessite des plans de développement de la syndicalisation particuliers. Il revient à chaque syndicat et à chaque branche de la FGMM de définir de tels plans annuels afin de convaincre les salariés de s'organiser avec la CFDT.

■ LA CAPACITÉ DE NOTRE SYNDICALISME À ACCUEILLIR LES JEUNES

A partir d'un état des lieux, l'ensemble de nos structures fédérales doit être capable de relever les défis sur l'avenir de notre organisation, avec pour objectifs une politique fédérale vers les jeunes.

- repérer les jeunes adhérents de la CFDT,
- développer l'adhésion des jeunes salariés,
- améliorer la prise en charge et la fidélisation des nos jeunes adhérents,
- aller au contact, leur faire connaître la CFDT, leur donner envie d'y adhérer,
- travailler à faire émerger de nouvelles pratiques syndicales afin de répondre à leurs attentes,
- sensibiliser de façon accrue les syndicats, en s'appuyant sur des données objectives pour élaborer une stratégie de syndicalisation des jeunes.



Cette liste n'est pas exhaustive, elle a vocation à être enrichie par les débats futurs sur ce dossier, par des actions concrètes menées par certaines équipes syndicales, par le lien entre le secteur Jeunes confédéral et le groupe d'action pour la syndicalisation.

Le travail de connaissance sur les réalités que vivent ces salariés, la prise en compte de leurs aspirations doivent déboucher sur un travail de syndicalisation et l'élaboration d'un livret d'accueil.

La syndicalisation de ces jeunes est même un préalable à un travail revendicatif et à une prise en charge de ces salariés dans la durée.

L'enjeu est vital pour la CFDT, tant pour l'intégration des aspirations des nouvelles générations que pour le renouvellement de son tissu militant et pour l'amélioration de sa représentativité face à toute l'évolution dans la société française.

Nous parviendrons à développer une politique de contact avec les jeunes, en étant pragmatique dans ce domaine. C'est à dire développer un suivi sur un long terme, procéder à des adhésions, assurer une formation et amener ces jeunes à participer aux structures syndicales.

■ CONSTRUIRE ET DÉVELOPPER LES MOYENS D'UNE POLITIQUE DES RESPONSABLES FÉDÉRAUX ET DE SYNDICATS

Notre syndicalisme a cette originalité de choisir ses militants et responsables avant tout pour leurs convictions. Pour valoriser ces choix, notre organisation a la responsabilité de développer les compétences nécessaires des militants et des responsables. Maîtriser les «flux» et les pyramides des âges des responsables est également nécessaire, en particulier face aux effets quantitatifs de la désyndicalisation et de la re syndicalisation. S'agissant des responsables fédéraux (d'UMM, d'Union Fédérale...) et de syndicat, c'est à la FGMM d'assumer cette responsabilité, partagée avec la confédération et les URI pour les responsables de syndicat. Ce travail peut dans certains cas et dans une certaine mesure s'étendre aux responsables de branche et d'inter. Cette action aura pour but l'instauration dans la durée, d'une politique des responsables comportant différents volets d'action. Notamment un volet formation syndicale, un volet organisation - animation d'un réseau de responsables ainsi que la mise en place des outils d'évaluation.

EMPLOI, SALAIRES : RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

Carnets de commande pleins, résultats financiers d'entreprise en hausse autant d'indicateurs de la bonne santé économique de notre pays.

Une bonne santé qui profite très inégalement aux salariés.

> L'EMPLOI :

La priorité de la CFDT

Si dans la dernière période la mise en place de la réduction du temps de travail et le retour de la croissance ont permis de créer des emplois dans la métallurgie, il faut reconnaître que tous les emplois créés ne sont pas des emplois stables, que l'intérim et les contrats à durée limitée sont largement utilisés par les entreprises et que dans plusieurs secteurs industriels, les restructurations sont synonymes de suppression d'emplois.

C'est pourquoi l'emploi demeure la priorité de la CFDT. Cela passe par la poursuite de l'application de la réduction du temps de travail, la limitation du recours aux statuts précaires. Faire de l'emploi la priorité c'est aussi veiller à l'amélioration des conditions de vie et de travail, c'est créer dans nos entreprises les conditions d'accueil pour les jeunes, les femmes, les chômeurs longue durée, c'est développer les qualifications la formation et l'apprentissage.

> SALAIRES :

Des revendications légitimes

Au fil des années, la richesse de notre pays et des entreprises n'a cessé de progresser. Les diverses formes de rémunération, comme l'intéressement, la participation, parfois « généreuses » dans quelques entreprises alors que dans d'autres les salariés sont au régime de la modération ou du blocage des salaires depuis plusieurs années, conduisent à des écarts croissants entre les entreprises.

Au sein des entreprises, aux différentes inégalités catégorielles et sociologiques (hommes / femmes, jeunes / moins jeunes ...) s'ajoutent celles créées par la priorité donnée aux augmentations indivi-

duelles au détriment des augmentations générales.

Ces inégalités sont renforcées lorsque le patronat de la métallurgie, tant au niveau national (pour les cadres) que local, veut imposer une réduction forte des salaires minima garantis. Proposer de calculer les minima base 35 H au prorata de ceux à 39 H a pour effet de voir les plus bas coefficients rattrapés ou dépassés par le SMIC, la prime d'ancienneté réduite lorsqu'elle est calculée sur le salaire minimum conventionnel, l'embauche, notamment celle des jeunes, à des niveaux de salaire plus faibles.

Pour la CFDT, les salariés doivent avoir leur part de la richesse produite. Dans les entreprises, les négociations salariales doivent permettre de réduire les inégalités tout en tenant compte de la situation réelle de l'entreprise, de sa situation financière.

Au niveau des conventions collectives, la CFDT exige du patronat de la métallurgie une négociation des salaires minima qui permette un **maintien intégral de l'ensemble de la rémunération** dans le cadre de l'application des 35 heures, une progression des plus basses rémunérations.

Sur la base de ces objectifs, la CFDT appelle les salariés à la rejoindre et à se mobiliser pour faire reculer les inégalités.

Rencontre FGMM-UGTA

Au mois d'août dernier une délégation de la Fédération de la métallurgie de l'U.G.T.A (Union Générale des Travailleurs Algériens) est venue en France pour rencontrer la FGMM-CFDT. Cette rencontre avait pour but de mieux comprendre nos réalités respectives, d'échanger nos points de vue et de prendre une décision en vue d'une probable coopération.

La Fédération de la métallurgie algérienne chapeaute quelques grands secteurs d'activité tel la mécanique, la construction électrique et électronique, la métallurgie, la sidérurgie, pour un total de 110 000 salariés très majoritairement adhérents à l'UGTA. Il s'agit essentiellement d'entreprises publiques.

La situation économique du pays est très difficile avec un niveau de chômage élevé (30 % de la population) et un salaire moyen équivalent

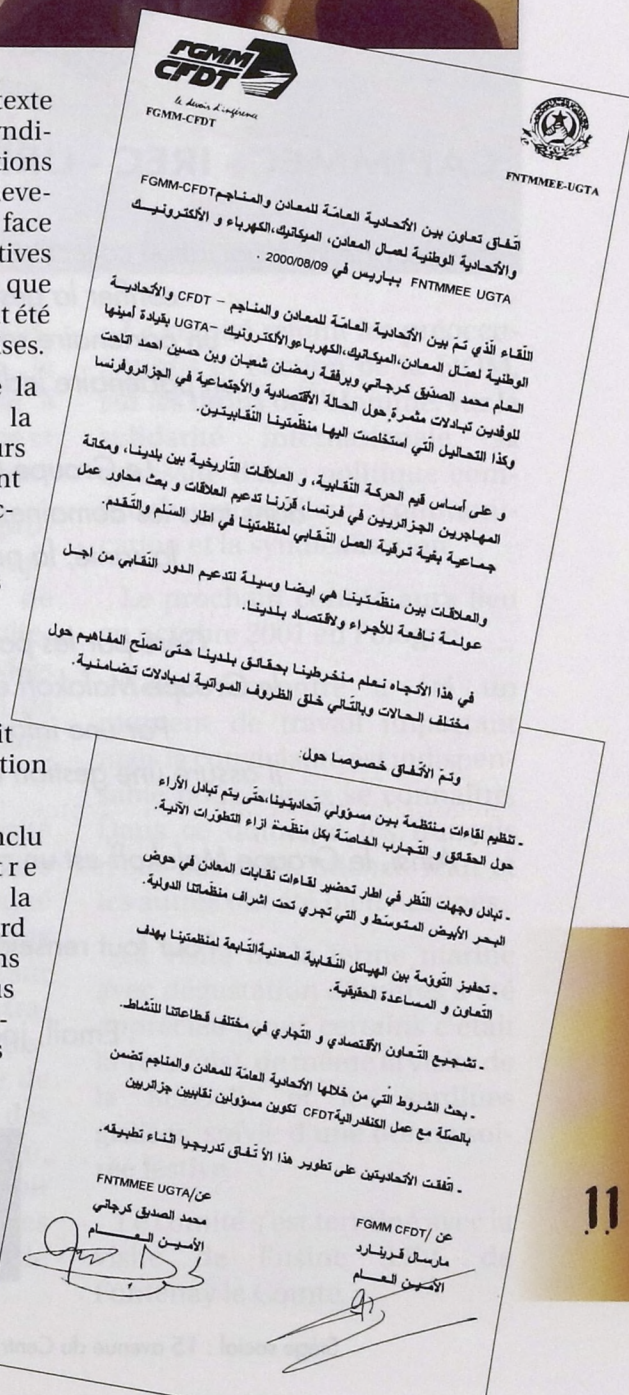


à environ 600 F. Dans ce contexte difficile, les préoccupations syndicales sont centrées sur les questions liées à la mondialisation et au devenir des entreprises algériennes face à la concurrence et aux perspectives de privatisations d'autant plus que certaines des ces entreprises ont été des filiales d'entreprises françaises.

En ce qui concerne la situation politique, la sécurité des travailleurs et de la population sont la toile de fond de l'action syndicale.

Il y a quelques semaines, un attentat a détruit une partie de l'entreprise où travaille un des algériens qui faisait partie de la délégation de l'U.G.T.A à Paris.

Nous avons conclu cette rencontre FGMM-UGTA par la signature d'un accord de coopération dans lequel nous nous engageons à entretenir des relations régulières avec nos collègues algériens et à travailler avec eux pour la formation de leurs militants.



ACCORD DE COOPERATION FGMM-CFDT - FNTMEE-UGTA PARIS - 9 AOUT 2000

La rencontre entre la FGMM-CFDT et la délégation de la FNTMEE-UGTA conduite par son secrétaire général Mohamed Seddik KORDIANI accompagné de Ramdane CHABANE et Ahmed BELHACINE a permis un échange fructueux sur la situation économique et sociale en Algérie et en France, sur l'analyse qu'en faisaient nos organisations syndicales.

C'est sur la base des valeurs du mouvement syndical, des relations historiques entre nos pays, de la place de l'immigration algérienne en France que nous avons décidé de renforcer nos relations et dégager des axes de travail commun afin de favoriser l'action syndicale de nos organisations, la paix et le développement.

La relation entre nos organisations étant aussi un moyen de conforter le rôle du syndicalisme pour une mondialisation favorable aux salariés et à l'économie de nos pays.

Dans ce sens nous informerons nos adhérents sur la réalité de nos pays afin d'améliorer la compréhension sur les situations et créer ainsi les conditions d'échanges solidaires.

Il a été convenu en particulier:

- l'organisation de rencontres régulières entre les responsables de nos fédérations afin d'échanger sur nos réalités, nos expériences respectives au regard des évolutions en cours,
- d'échanger nos points de vue dans le cadre des préparations des rencontres des syndicats de la métallurgie du bassin méditerranéen se déroulant sous l'égide de nos organisations internationales,
- d'impulser des jumelages entre structures syndicales métallurgie de nos organisations dans l'objectif de coopération et d'aide concrète,
- d'encourager des coopérations industrielles et commerciales dans nos secteurs d'activité,
- d'examiner les conditions dans lesquelles la FGMM assurera, en lien avec le travail de la Confédération CFDT, des formations de responsables syndicaux Algériens.

Nos deux fédérations conviennent de faire évoluer le présent accord au fur et à mesure de sa mise en œuvre.

Pour la FGMM CFDT
Marcel GRIGNARD
Secrétaire Général

Pour la FNTMEE-UGTA
Mohamed Seddik KORDIANI
Secrétaire Général



La solidarité en mouvement

CAPIMMEC - IREC - URRPIMMEC - CMAV - SMM - SAPREM

Acteur de la négociation collective dans l'entreprise, vous recherchez un partenaire à qui confier la gestion de votre protection sociale :

- un partenaire solide par sa dimension et son histoire,
- un partenaire indépendant doté de structures paritaires.

Le Groupe Malakoff répond à vos attentes dans tous les domaines de la protection sociale complémentaire : la santé, la prévoyance, la retraite, l'épargne.

Géré par les partenaires sociaux, sans but lucratif, le Groupe Malakoff est indépendant de tout groupe financier. Par une information et des contacts réguliers, il assure une gestion transparente des contrats et des résultats.

Ainsi, le Groupe Malakoff est un partenaire majeur du dialogue social dans l'entreprise.

Pour tout renseignement, appelez Jean-Pierre Calvet
au 01 30 44 45 01
Email. jpcalvet@groupemalakoff.com



Comité Syndical Mondial

S.K.F.

Depuis les années 70 un comité mondial S.K.F. se réunit régulièrement sous l'égide de la FIOM (Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie).

Cette année, la réunion a eu lieu en France, à l'Île de Ré, les 6, 7 et 8 septembre 2000.

14 pays étaient représentés à ce comité, Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Brésil, Espagne, France, Grande-Bretagne, Hollande, Inde, Italie, Pologne, Suède, Ukraine, U.S.A.

Le comité a examiné la situation sociale, économique et industrielle des usines S.K.F. dans chacun des pays. Même si le groupe S.K.F. souhaite une certaine uniformité sur tous les sites, ont été évoqué des disparités importantes en particulier au Brésil et en Afrique du Sud.

S.K.F. n'échappe pas aux fluctuations d'effectifs, aux restaurations, aux ventes de certains secteurs et à l'externalisation.

S.K.F. emploie 40 000 salariés.

S.K.F. commercialise 1/4 des roulements vendus dans le monde.

1/3 de la production de S.K.F. est utilisée dans l'activité automobile.

S.K.F. ne produit pas uniquement des roulements mais développe également des équipements (alignement d'arbres, vérificateurs de température, de vitesse, de lubrification). Il augmente ses partenariats pour fournir des systèmes complets ou des sous-ensembles.



La délégation CFDT Michel COUTELIER, Jean COULAY, Bernard FILLONNEAU.

Lors de ce comité une discussion s'est engagée avec le Président Directeur Général à propos de l'activité du groupe et de la situation sociale des sites.

Le comité a évoqué les problèmes d'horaires (heures supplémentaires) de salaires, de conditions de travail, particulièrement dans certains pays. Mais il a été également question de l'actionnariat salarié pendant les débats.

Le comité mondial a souhaité qu'un code de conduite (charte sociale) soit négocié et appliqué sur tous les sites. Les principaux points de ce code porteraient sur la liberté du travail (aucun travail forcé), l'interdiction du travail des enfants, le principe de l'égalité des chances et des droits (aucune discrimination), la liberté d'association et le droit à la négociation, les salaires, les horaires et l'environnement de travail.

Le comité rejoint les préoccupations et l'action de la FIOM, sur les droits de l'Homme, sur la solidarité internationale, la nécessité d'une politique commune, une meilleure communication et la syndicalisation.

Le prochain comité aura lieu en octobre 2001 en Pologne.

Cette rencontre a été un moment de travail important mais la convivialité est indispensable pour mieux se connaître. Dans ce domaine les français n'ont pas failli. Michel, Jean et les autres ont été bien occupés.

La visite de la ferme marine avec dégustation d'huîtres a été appréciée (pour certains c'était la 1ère fois), de même la visite de la Rochelle et les sardines grillées, suivie d'une bonne soirée festive.

Le comité s'est terminé avec la visite de l'usine S.K.F. de Fontenay le Comte.

POUR L'EMPLOI

Utiliser les procédures légales de consultation des institutions représentatives du personnel dans toutes leurs dimensions, la CFDT d'Alstom Power le fait

Il y a six mois, les différents comités d'établissement d'Alstom Power officialisaient un plan de restructuration de grande ampleur devant supprimer 10.000 emplois dont 1.500 en France. Le site de Lys les Lannoy (Nord) est menacé de fermeture (330 salariés), les sites de Belfort et La Courneuve sont menacés de perdre respectivement environ 850 et 150 emplois.

Sur chacun des sites, la CFDT s'est engagée dans l'action contre ces suppressions d'emplois et pour trouver une solution pour chaque salarié. C'est d'abord sur la justification économique avancée par la direction que la CFDT s'est battue. Dans le cadre de la procédure dite « du livre IV du code du travail », ont été débattus les décisions et les arguments de la direction. Rappelons que cette procédure doit per-

mettre au C.E. et au C.C.E. d'avoir les informations économiques du projet de réorganisation, que la direction doit apporter la preuve de la réalité des mesures qu'elle envisage. Deux réunions minimum doivent avoir lieu (une ou plus pour l'information, une pour la consultation). Les institutions représentatives du personnel peuvent reporter leur avis tant qu'elles n'ont pas les informations suffisantes. Le juge peut être saisi par l'une ou l'autre des parties en cas de désaccord sur le degré de suffisance des informations données. Cette procédure ne vise pas à repousser des délais mais bien à discuter point par point les choix de la direction et à exprimer des contre propositions.

Chez Alstom Power, c'est dans ce cadre que la direction a dû rechercher une solu-

tion de reprise pour l'usine de Lys les Lannoy et c'est dans ce cadre que les propositions de reprise ont évolué de 100 emplois initialement prévu à 200 emplois. A Belfort, c'est une centaine d'emplois qui ont pu être sauvés par le maintien d'activités.

Cette première phase menée à son terme, la direction a ouvert la procédure dite « du livre III du code du travail ». C'est celle destinée à l'élaboration d'un plan social. Deux réunions minimum, trois si un expert est nommé, seront nécessaires pour que les institutions représentatives du personnel donnent leur avis sur ce plan et son contenu. Aujourd'hui, la CFDT s'engage donc avec la même volonté à défendre l'emploi, dans la négociation de mesures sociales.

Naviguez sur le site de la FGMM-CFDT et vous serez au fait de l'actualité des métiers de la métallurgie



Retrouvez les informations sur l'activité fédérale mais aussi l'historique de la fédération, les publications et les adhésions.

Le site répond à vos interrogations sur les conventions collectives, les salaires...

C'est également un moyen d'être en contact direct avec la fédération et votre UMM.

N'hésitez pas à surfer sur :

www.fgmm.cfdt.fr

Accord-cadre RTT/emploi et moyens pour suivre la mise en œuvre chez Thomson-CSF

Les négociations sur la réduction du temps de travail dans le groupe Thomson-CSF engagées depuis plus d'un an ont abouti le 17 juillet dernier, à un accord cadre. Signé par la CFDT, organisation majoritaire et particulièrement impliquée tout au long des discussions, FO, la CGC et la CFTC, il concerne les 33000 salariés du groupe qui relèvent de la convention collective de la métallurgie. Sa mise en œuvre dans les entreprises du groupe est conditionnée à la conclusion d'accords décentralisés se référant aux principes de l'accord cadre.

3000 embauches

Chaque accord décentralisé doit préciser les modalités d'organisation du travail et les conséquences sur l'emploi. L'objectif du groupe est d'embaucher 3000 personnes, de contribuer à la préservation d'emplois ou de métiers, et de permettre une progression sur deux ans des effectifs.

La réduction du temps de travail doit se faire avec maintien de la rémunération de base, ancienneté comprise. Les niveaux des salaires d'embauche seront maintenus.

RTT en jours privilégiée

La durée du travail des personnels mensualisés sera ramenée à 35 heures hebdomadaires en moyenne et à 1575 heures par an au maximum. L'attribution de journées ou demi-journées de repos devra être privilégiée, une partie doit être prise au choix du salarié. Le recours aux heures supplémentaires est limité à 130 heures par an, le repos compensateur de remplacement doit être privilégié.

Des forfaits spécifiques pour les

mensuels itinérants, plus de 110 jours en dehors du site habituel, pourront être prévus. Une liste des postes concernés devra être établie annuellement.

heures, les règles pour la prise des jours RTT. Le décompte du temps de travail sera assuré par badge ou auto-déclaration. Le temps de travail quotidien des cadres en forfait en jours devra être limité à 10 heures.

Crédit temps formation

Tous les salariés devront pouvoir disposer d'un crédit temps formation, 21 heures ou 3 jours par an, pour participer aux actions comprises dans le répertoire de développement des compétences. Le salarié pourra bénéficier de ce crédit s'il investit une partie de son temps libéré par la RTT dans la limite de 50 % du temps nécessaire à la formation. Ce crédit s'annule à l'issue de 3 ans s'il n'est pas utilisé.

Commission d'application prenant ses décisions aux deux tiers

Chaque accord devra prévoir une commission d'application des signataires qui se réunira au minimum deux fois par an. La grande originalité et l'intérêt du texte est que ces commissions prendront leurs décisions à la majorité des deux tiers (100 mandats pour la direction, 100 mandats pour les syndicats, répartition entre syndicats selon les élections de CE). Outre le suivi de la mise en œuvre, les commissions auront à examiner les difficultés d'application et à formuler des propositions d'actions correctrices si nécessaire.

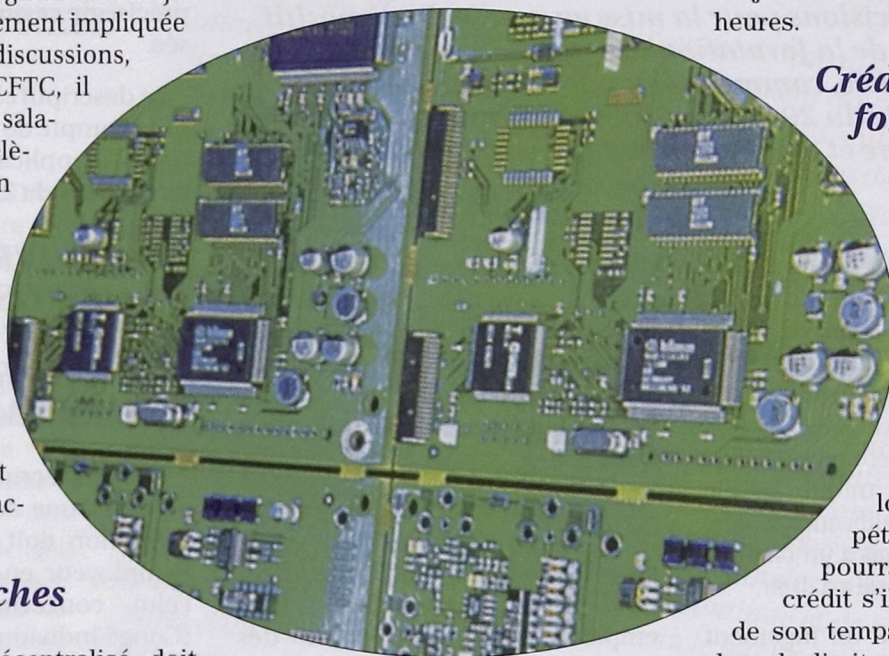
Une commission d'application sera mise en place au niveau du groupe pour une durée de 3 ans. Sa composition et son mode de prise de décision sont identiques à ceux des commissions décentralisées.

Forfait de 210 jours par an pour les cadres

Les cadres IIIB se verront proposer une convention de forfait de 210 jours de travail par an, les accords d'entreprise devront préciser les modalités de prise des journées de repos dont la moitié au maximum pourra être fixée par les directions. Les cadres I (après 6 mois de présence), II et IIIA pourront opter pour ce forfait. Les forfaits horaires annuels seront répartis sur le même nombre de jours travaillés que les mensuels. Les cadres IIIC sont exclus de la RTT en tant que dirigeants.

Règles pour une véritable RTT

Les accords décentralisés devront fixer des règles précises garantissant le respect d'une véritable réduction du temps de travail pour tous les salariés. Ainsi devront être précisées, les plages d'ouverture des sites sans être supérieures à 12



FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour que les salariés en contrat à durée déterminée ne soient pas laissés pour compte

Le conseil d'administration de l'OPCAIM vient de faire connaître ses décisions pour la mise en œuvre du dispositif de financement de la formation des salariés en contrat à durée déterminée, comme prévu par l'accord national de la métallurgie du 29 janvier 2000. Nos équipes syndicales doivent connaître et prendre en compte cette nouvelle possibilité.

L'article 19 de l'accord du 29 janvier 2000 sur la durée du travail, instaure un nouveau dispositif de financement de la formation professionnelle pour les salariés en contrat à durée déterminée. Dès lors que la formation se déroule en dehors de leur temps de travail, qu'elle débouche sur une qualification ou une promotion ou s'il s'agit d'un bilan de compétence tout salarié y a droit.

La FGMM a porté un jugement plutôt positif sur ce dispositif, considérant que l'accès à la formation des salariés en CDD s'en trouvait développé, alors que ceux-ci sont pour le moment particulièrement défavorisés en la matière. Mais ce sera au prix d'un co-investissement en temps qu'ils devront consentir.

Dans son jugement positif, la FGMM a toutefois émis une réserve. Un tel dispositif ne doit pas conduire à la multiplication du recours aux CDD, par effet d'aubaine favorable à des entreprises qui pourraient faire supporter au dispositif une formation qu'elles auraient de toute façon réalisée en Contrat à Durée Indéterminée.

Le principe de ce dispositif de financement, suppose que toutes les entreprises du champ de la métallurgie de 10 salariés et plus, versent à l'organisme mutualisateur de la branche (l'OPCAIM) 0,10% de leur masse salariale (imputable sur l'obligation légale de 0,9 % consacré au financement du plan de formation). De fait, une part des fonds destinés à la forma-

tion dans les entreprises de 10 salariés et plus est donc réorientée vers les salariés en CDD, quelle que soit la taille de leur entreprise. Il y a effectivement un désir de "solidarité", une correction des inégalités qui s'opère.

D'une part, dans un souci préventif de démontrer le moment venu, au gouvernement qui veut légiférer pour limiter la précarité que les employeurs se préoccupent des salariés en CDD, d'autre part pour développer le co-investissement avec des salariés en attente d'un Contrat à Durée Indéterminée. Il semble qu'avec ce dispositif l'UIMM ait placé la grande majorité des employeurs qui n'étaient pas demandeurs devant le fait accompli, mais ceux-ci ont manifesté des réticences, voire même évoqué une impossibilité de mise en œuvre du dispositif.

Dès lors, l'UIMM a souhaité élargir la portée de l'accord à toutes les formations, dont les prioritaires seront les formations qualifiantes, promotionnelles et les bilans de compétences, toutefois, ce ne seront pas les seules concernées. C'est dans le cadre de la définition des règles de mise en œuvre par le Conseil d'Administration de l'OPCAIM que l'UIMM a manifesté cette volonté, arguant qu'à défaut le système resterait inappliqué.

Pour ne pas compromettre ce qui peut être une chance pour les salariés en CDD, les représentants des salariés n'ont finalement consenti cet élargissement qu'avec réserve et

à condition qu'une observation précise de ce qui se passe soit réalisée.

Le descriptif ci-après du dispositif tient compte de cela et constitue les règles d'application de l'article 19 de l'accord du 29 janvier 2000.

FAIRE VIVRE CE DISPOSITIF AU MIEUX DE L'INTERET DES SALARIES ET DE L'EMPLOI

Lors du recrutement d'un salarié en CDD, une documentation d'information doit lui être remis par l'employeur en même temps que celui concernant le CIF/CDD (Congé Individuel de Formation).

Nous devons nous assurer :

dans les Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi (CPTE), que les ADEFIM (opérateurs locaux de l'OPCAIM) diffusent bien aux entreprises cette information, voire l'améliorer par d'autres mesures,

dans les entreprises, dans les institutions de représentation du personnel et auprès des salariés en CDD notamment que l'information est bien présente et réalisée, voire là aussi l'améliorer avec la direction et/ou syndicalement.

Dans ces mêmes lieux, nous devons demander l'évaluation de la mise en œuvre du dispositif pour en corriger les problèmes ou les dysfonctionnements, directement ou en informant la fédération afin qu'elle-même intervienne dans les instances paritaires.

La coordination des mandats CPTÉ sera invitée à travailler dans ce sens, mais c'est toutes les équipes syndicales qui doivent y participer.

UN DROIT FORMEL ET UN DROIT REEL POUR LES SALARIES EN CDD

"Les salariés en CDD bénéficient d'une mesure spécifique" dit l'accord. Tout salarié en CDD peut donc demander à bénéficier de ce droit et l'entreprise ne peut le lui refuser. L'entreprise, selon les règles fixées par l'OPCAIM, assure les modalités administratives et financières avec l'ADEFIM et doit, par conséquent, aider le salarié dans sa recherche de formation et les relations avec l'organisme formateur.

Il faudra prendre garde à ce que les employeurs ne développent pas une autre thèse qui consisterait à dire que leur accord est indispensable. Dans le même esprit, un employeur ne saurait exiger du salarié qu'il renonce à ce droit.

LES REGLES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 19 DE L'ACCORD DU 29 JANVIER 2000 CONCERNANT LA FORMATION DES SALARIES EN CDD

Salariés concernés

Salariés sous contrat à durée déterminée dans une entreprise relevant du champ d'application des accords collectifs de la métallurgie ayant versé à l'OPCAIM ses contributions légales et conventionnelles obligatoires relatives au financement de la formation :

Article 19 : Mesures en faveur de la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Nonobstant l'application des dispositions de l'article 18 du présent accord, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'une mesure spécifique de formation professionnelle continue destinée à renforcer leur accès à l'emploi, notamment dans la métallurgie, et à optimiser leurs perspectives professionnelles.

Lorsque les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée suivent, en dehors du temps où ils auraient travaillé, dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, une des actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2ème et 3ème tirets, du présent accord ou une action de bilan de compétences, ils bénéficient de la prise en charge, par l'organisme paritaire collectif agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, de la totalité des frais de formation liés à l'action de formation précitée dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.

Les actions de formation professionnelle continue et de bilan de compétences suivies au titre du présent article par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont assimilées à des actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises...

- 0,1 % de la masse salariale au titre de la formation des CDD pour les entreprises de 10 salariés et plus;

- 0,15 % au titre du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Actions concernées

Actions se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, plus particulièrement :

- action de bilan de compétences,

- action de formation qualifiante sanctionnées par un titre ou un diplôme professionnel ou technologique ou par un certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie (CQPM),

- action de formation en faveur d'un salarié destiné à occuper un poste de travail d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieur dans l'entreprise ;

et plus généralement

- de toute action de formation professionnelle continue concourant au développement des compétences du salarié.

Règles de prise en charge

Concernant les actions de formation : prise en charge dans la limite globalisée de 15 heures par mois d'exécution du CDD (proportionnalité à la durée du contrat) :

- des coûts pédagogiques,

- des frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les barèmes de l'OPCAIM.

Concernant le bilan de compétences : prise en charge dans la limite de 250 F ht/H et de 6000 F ht/an/salarié.

Prise en charge dans la limite des fonds disponibles et après accord de l'OPCAIM sur la demande transmise par l'entreprise préalablement à la réalisation de l'action.

Déjà 40 ans et toujours pas un client.

Pas un client mais quatre millions de sociétaires. Car la Macif est une mutuelle d'assurance. Et dans une mutuelle, l'assuré n'est pas un client mais un sociétaire. L'avantage du sociétaire sur le client ? La société d'assurance est un peu la sienne, les bénéfices aussi, d'ailleurs. On a tout à gagner à être solidaire.

MACIF



ETHERS DE GLYCOL

Il est urgent de les interdire en milieu de travail

L'exemple de l'amiante, dont on mesure aujourd'hui l'ampleur des effets, notamment la mort annoncée de milliers d'anciens salariés qui y ont été exposés, doit servir de leçon.

La Fédération est déterminée à obtenir la suppression des éthers de glycol toxiques, cela suppose qu'il faille intensifier les interventions dans les entreprises et les coordonner au niveau fédéral. Faites-nous part de vos initiatives.

Ethers de Glycol : de quoi parle-t-on ?

La famille des éthers de glycol se compose de plusieurs dizaines de substances chimiques différentes qui selon leurs caractéristiques rentrent dans la composition de nombreux produits. On peut classer cette famille en deux grandes composantes :

- les dérivés de l'éthylène glycol,
- les dérivés du propylène glycol.

C'est à leur propriété de solubilité à la fois dans l'eau et dans les solvants organiques que les éthers de glycol doivent leur essor industriel.

Les éthers de glycol sont essentiellement présents dans tous les produits dits « à l'eau ». On les trouve aussi comme principaux composants dans les colles, les encres, les peintures, les vernis, les diluants, les produits pour la mécanique et la métallurgie

(fluides de coupe, dégraissants ...).

Plus de 30.000 tonnes consommées en France : de nombreux secteurs de notre fédération sont directement concernés

Premièrement, le secteur automobile lors de la mise en peinture des véhicules neufs, mais aussi celui de la réparation (carrossiers, peintres), et généralement lors de toute utilisation de peintures à base d'éthers de glycol (Aéronautique, construction de charpentes métalliques ...).

Autre secteur particulièrement concerné, celui de l'électronique et de l'informatique (fabrication de circuits imprimés) grand consommateur de solvants à base d'éther de glycol.

L'ensemble du secteur de la mécanique et notamment l'usage utilise largement des produits contenant des éthers de glycol (dégraissants, fluides de refroidissement, vernis, colles ...).

Les éthers de glycol : des produits à haut risque

Des effets neurologiques, hématologiques et sur la fertilité ont été observés par de nombreux médecins du Travail et confirmés par plusieurs études scientifiques.

Effets neurologiques : maux de tête, vertiges pouvant aller jusqu'au coma dans le cas d'une exposition prolongée à forte dose.

Effets hématologiques : diminution de la production de cellules sanguines, anémie, destruction des globules rouges, des cas de leucémies sont apparus.

Effets sur la fertilité : dégénérescence testiculaire, mortalité de l'embryon, malformations cardiaques, squelettiques et rénales, augmentation constatée du taux de fausse couche, diminution ou arrêt de la fabrication de spermatozoïdes. Il ne fait plus aucun doute que les éthers de glycol ont des effets dévastateurs sur l'ensemble du système de la reproduction.

Ether de glycol : une réglementation qui n'est pas à la hauteur des enjeux

A la suite d'une directive européenne de 1994 sur les produits cancérogènes, mutagènes et toxiques, le Ministère en charge de la santé interdit la mise sur le marché les quatre éthers de glycol les plus toxiques (arrêté du 7 août 1997, modifié le 13 octobre 1998) mais cet arrêté ne s'applique qu'à l'usage domestique et non à l'usage professionnel.

La CFDT demande l'interdiction en milieu de travail des éthers de glycol toxiques.

La CFDT demande que le principe de précaution qui a prévalu concernant les éthers de glycol pour les produits à usage domestique soit appliqué aussi au monde du travail.

Le pro-

jet de décret qui ne concernerait que l'exposition des femmes enceintes aux éthers de glycol n'est pas suffisant.

Cette interdiction est possible car il existe des produits de substitution déjà utilisés en milieu professionnel.

La Fédération appelle ses sections syndicales à se mobiliser en lien avec les militants CFDT dans les CHSCT.

La Fédération préconise une action coordonnée et intensive afin d'obtenir l'interdiction de ces produits toxiques, à l'exemple du dossier amiante qui a permis à la Fédération, en lien avec son réseau de sections syndicales, de faire pression sur les autorités et d'obtenir des résultats concrets.

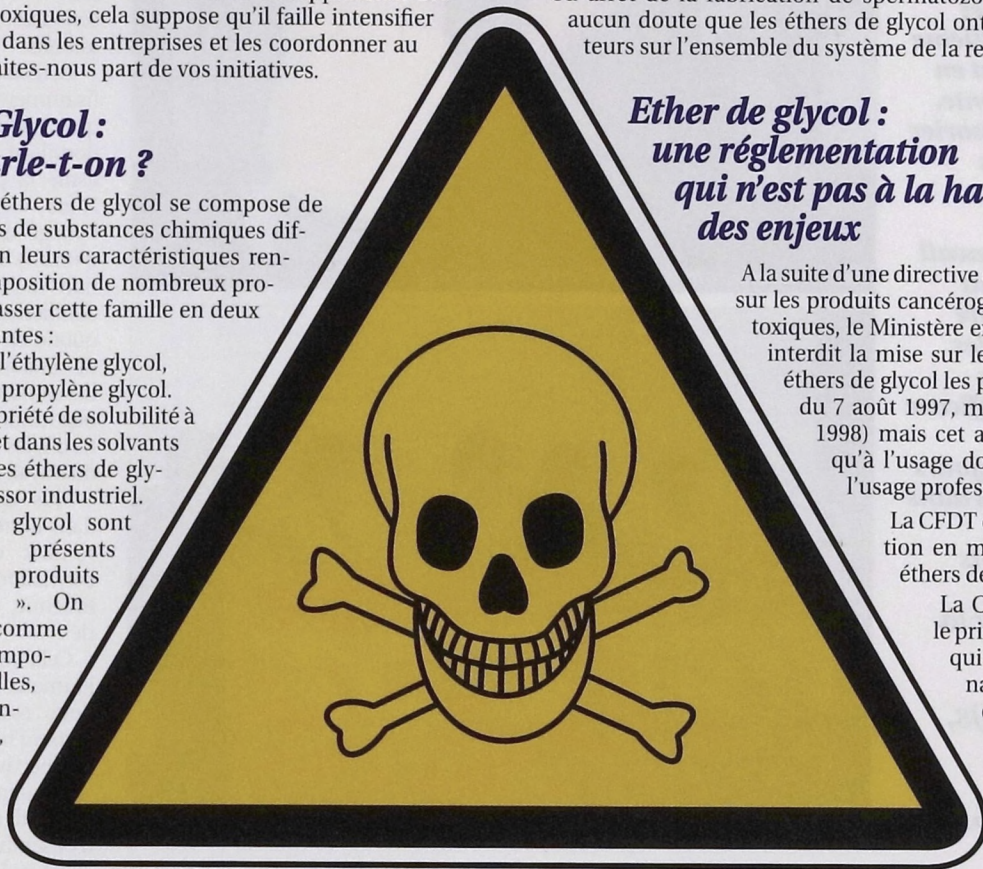
Nous vous invitons, dans un premier temps, à nous faire part de vos initiatives auprès des directions d'entreprise, des vos interventions dans les CHSCT et des informations diffusées aux salariés ...

Pour en savoir plus :

Rapport d'expertise INSERM (21/10/1999).

Maladies professionnelles engendrées par les solvants, organiques liquides à usage professionnel (tableau n° 84).

Risques à la mise en œuvre de peintures en phase aqueuse dans l'industrie automobile (cahiers de notes documentaires de l'INRS / 1999).



Pays-Basque et Landes

Le syndicat fête son millièm^e adhérent

Notre nombre d'adhérents progresse chaque mois. Nous pouvons le vérifier dans chaque région. Le syndicat Pays-Basque et Landes a fêté le 10 juillet dernier son millièm^e adhérent qui est en fait une adhérente. Jean-Pierre, trésorier pendant 25 ans a reçu aussi un cadeau pour le remercier du travail accompli. C'était l'occasion de dire publiquement les évolutions d'un syndicalisme efficace et heureux d'accueillir toujours plus de salariés dans leur diversité. Voici des extraits de ce qui a été entendu ce jour là.

1 000 adhérent(e)s, est-ce peu, est-ce beaucoup ?

- C'est peu si l'on fait référence au taux de syndicalisation des pays nordiques.

- C'est bien si l'on compare au taux moyen du syndicalisme français et en particulier si l'on regarde les taux d'évolution du syndicat de ces dernières années.

1 000 adhérent(e)s au regard des 11 600 salariés dans la métallurgie, soit un taux de syndicalisation de 8,6 % pour la seule CFDT, à mettre en parallèle avec les 5 à 6 % dont sont en général crédités l'ensemble des Organisations Syndicales dans le privé.

Peut-on encore parler de crise du syndicalisme, de perte de légitimité, d'absence de représentativité, d'incapacité à s'engager, à construire ?

Nous pensons que non.

En effet, à la CFDT nous vivons une autre réalité. Depuis plus de dix ans, sur le plan national, la CFDT progresse de manière très significative en nombre d'adhérents.

De même, sur le plan local, des progressions allant jusqu'à plus de 38 % en un an sont enregistrées dans d'autres secteurs d'activité (Santé par exemple).

Cela n'est pas dû au hasard, mais découle du choix fait par la CFDT de faire vivre un syndicalisme d'adhérent(e)s.

A la CFDT, nous considérons que nous n'existons réellement qu'en fonction du nombre de salariés que nous représentons. Cela nous donne notre autonomie, notre crédibilité et nous permet également de construire une expression démocratique.



Karine a reçu, comme Jean-Pierre, une montre.



Entre région et fédération les nouvelles sections sont représentées à la tribune.

En Pays basque et dans les Landes, le syndicat de la Métallurgie s'est ainsi donné les moyens de progresser en mettant en œuvre un syndicalisme proche des salariés, capable de les former, de les informer, de créer le rapport de force nécessaire à la réussite de négociations sérieuses, garantes de leurs intérêts.

Le résultat nous paraît suffisamment important pour que, publiquement, nous donnions à notre syndicalisme la place qu'il mérite. Nous souhaitons briser l'image déformée, le cliché d'un syndicalisme fait de relations sociales essentiellement conflictuelles alors que le quotidien est souvent fait de discussions sur l'amélioration des conditions de travail, les négociations d'accords collectifs, les salaires ou la durée du travail par exemple.

Plus de mille adhérents dans notre Syndicat : c'est le résultat de ce travail de conviction, de solidarité quotidienne, d'écoute des salariés.

Cela ne fait pas la une des journaux et il nous paraît donc essentiel de détailler aujourd'hui notre action, nos perspectives.

Prenant sa part tardive dans le mouvement d'ensemble de progression de

la CFDT, le syndicat Métaux Pays-Basque et Landes met les bouchées doubles.

+ 6,42 % en 1998, + 19,6 % en 1999 et déjà + 15 % d'assuré dès maintenant pour 2000.

Ces progressions sont d'autant plus intéressantes qu'elles s'effectuent dans nos Sections Syndicales d'Entreprise traditionnelles, mais aussi par la création de nouvelles sections.

Le lien action revendicative/démarche de syndicalisation est le meilleur garant de notre progression et nous venons encore de le vérifier chez Ruwel, Dassault, Turboméca, Bonnet, Signature, au travers de rapports de force importants ou de conflits majoritaires sur la RTT, l'emploi, les salaires, les classifications, qui ont généré de très nombreuses adhésions.

Afin qu'elles puissent témoigner de leur expérience, nous avons invité particulièrement 2 sections syndicales récemment créées :

- SOFACI, entreprise de 50 salariés qui a contacté la CFDT pour la mise en place d'un accord de Réduction de Temps de Travail et qui compte aujourd'hui 50 % d'adhérents et avec laquelle le syndicat travaille sur plusieurs sujets comme les conditions de travail, le Comité d'Entreprise et surtout la pérennité des emplois,

- RUWEL, entreprise de 350 salariés qui a contacté la CFDT pour des problèmes de conditions de travail, de sécurité, de salaires et surtout de respect, sur lesquels nous avons engrangé des résultats plus que significatifs grâce au rapport de force issu des salariés et en particulier de ses très nombreux adhérents, dont le nombre continue toujours de progresser (...).