

# bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES MINES ET  
DE LA MÉTALLURGIE

N° 379 – NOVEMBRE 1994

FGMM-CFDT  
47-49, av. Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. (1) 44 52 20 20



CH. AVRIL



COMMUNICATION MACIF - PHOTO : F. PROUST ET M. SIMON - DESSIN : J. PH. DELHOMME

**En matière de sécurité et de prévoyance collective, les accords MACIF-CFDT sont basés sur la solidarité. L'effort porte sur une protection en cas de risque individuel ou familial.**

Profitez sereinement de l'existence, nous nous occupons des soucis. Nous assurons au juste prix. Votre auto, votre moto, votre caravane, votre bateau ou votre planche à voile. Mais aussi votre famille, votre maison, votre avenir, votre épargne, vos loisirs et votre comité d'entreprise, association ou syndicat. Et si vous avez besoin d'un service, crédit, assistance, médiation... nous sommes à votre disposition. Sympa, non ? C'est la Macif.  
Minitel : 3614 MACIF.  
480 points d'accueil.

**Assurer son auto, son habitation  
et préparer son avenir  
en même temps, c'est possible.**

*- Vous avez  
notre adresse ?*



**MACIF**  
gagner pour partager



# ARTICULATION

L'indispensable négociation d'entreprise, rendue obligatoire en 1982, marque à la fois notre volonté de réponses adaptées à ce que vivent les salariés et les limites du lieu de négociation quand on veut y régler certains problèmes.

Les accords concernant le temps de travail répondent souvent à ces deux critères. Ceux que nous avons pu analyser (voir article dans ce BM) ont été conclus, pour l'essentiel, là où se posent des problèmes d'emploi. La place du temps choisi, de la PRP dans des formules très variées atteste de la nécessité de répondre aux demandes des salariés plutôt que de leur imposer des réponses générales et uniformes. Ces accords font largement appel à des financements publics (PRP, FNE, TRILD...) pour assurer un bon niveau de compensation financière, conditionnant de fait l'application des garanties négociées, leur pérennité, au résultat du « marchandage » Entreprise/Pouvoirs Publics.

La négociation de branche est donc bien la réponse politique et stratégique pour des garanties collectives si l'on veut :

- assurer la fiabilité et la pérennité du financement des réductions du temps de travail,
- une mise en œuvre des réductions du temps de travail concernant l'ensemble des salariés des mines et de la métallurgie.

C'est aussi le moyen d'aborder concrètement la question des arbitrages. La branche lieu d'une réponse sociétale au problème d'emploi par des RTT dont le financement s'inscrit dans la logique d'une nouvelle redistribution. La négociation d'entreprise permettant d'aborder la question salariale (pouvoir d'achat, valorisation des compétences des salariés...) en lien direct avec la réalité économique et salariale de l'entreprise.

Nous ne sommes pas dans le « tout branche » pas plus dans le « tout entreprise » mais dans une démarche obligeant à des pratiques permettant une réelle articulation branche/entreprise.

Ça signifie tout d'abord qu'il faut être parfaitement clair quand s'engage la négociation d'entreprise, sur ce qui est de ce niveau, faisant alors que ce que l'on perçoit comme dépassant le cadre de l'entreprise devienne un élément du rapport de force pour une négociation de branche. Le financement des réductions du temps de travail utilisant pour une part les dépenses passives du chômage illustre parfaitement cet aspect du problème.

En second lieu, si la pertinence du lieu de négociation est la branche, le terrain privilégié de l'application, c'est l'entreprise.

C'est même le salarié, l'individu dans l'entreprise. Notre capacité à transformer le cadre d'un accord de branche en réalité palpable pour le salarié, en réponse adaptée à sa situation est le passage obligé pour un syndicalisme voulant faire le lien entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif. Cette obligation dépasse d'ailleurs le problème de l'articulation branche/entreprise, elle est aussi le point de passage de tout ce que nous voulons négocier dans l'entreprise. Quand les salariés reprochent aux organisations syndicales d'être loin de leurs préoccupations, ne s'adressent-ils pas autant aux discours généraux médiatisés qu'à ce qu'ils perçoivent de nos pratiques dans l'entreprise.

Avancer dans l'entreprise, quand à une époque cela induisait la possibilité d'étendre les résultats à la branche, au grand dam des chambres patronales qui ne juraient que par la branche nous paraît à certains égards confortable.

Aujourd'hui, quand nous faisons le constat des dégâts de la régulation sociale limitée à l'entreprise, avec un patronat acquis à l'idée du laisser-faire de chaque entreprise, nous avons la responsabilité d'imposer la négociation de branche à l'UIMM, d'en tirer les conséquences en terme de pratique syndicale et de négociation dans l'entreprise.

# LA FGMM-CFDT SIGNE L'ACCORD DE BRANCHE METALLURGIE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## ■ La position de la FGMM

La négociation de branche prévue par l'accord interprofessionnel sur la formation du 5 juillet 1994 a débuté dans la métallurgie le 2 septembre pour se conclure le 3 novembre au matin, après quatre séances de négociations.

Le Bureau Fédéral, réuni en séance extraordinaire le 3 novembre, s'est déterminé en faveur de la signature FGMM considérant que l'accord :

- concrétise un des volets de notre demande de négociation nationale sur l'emploi. Il reste à obtenir la négociation sur le volet temps de travail,
- consacre la formation professionnelle comme un élément fort de la négociation collective,
- donne des moyens pour conduire une politique de branche vis-à-vis des salariés de la métallurgie, par des garanties collectives ouvrant un droit au capital de temps de formation, pour des publics prioritaires non qualifiés et par le développement des contrats en alternance avec une option forte sur l'apprentissage pour les jeunes,
- permet d'influer sur les politiques d'entreprises dans le domaine du plan de formation, notamment par la gestion entièrement paritaire du capital de temps de formation et par la collecte et la mutualisation des sommes non utilisées par les entreprises dans le cadre du plan de formation,
- met en cause la seule légitimité patronale jusqu'à présent défendue par l'UIMM sur la gestion des fonds de la formation professionnelle,
- ouvre la voie du paritarisme pour la gestion des fonds de la formation professionnelle dans la métallurgie,
- met les signataires en position d'acteurs par leur rôle dans l'organisme collecteur de branche et dans leur responsabilité au niveau de la mise en œuvre de l'accord,
- ébauche une articulation entre la branche professionnelle et le territoire,
- et répond, dans l'ensemble, aux objectifs arrêtés par la FGMM pour cette négociation.

## ANALYSE DU CONTENU DE L'ACCORD

### I - Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance

L'accord définit une politique globale de formation professionnelle pour les jeunes.

Il organise les différents contrats selon leurs objectifs respectifs tout en permettant les ouvertures et articulations nécessaires à une souplesse maîtrisée et donc au bout à une plus grande efficacité du système.

Il précise les orientations sur la prise en charge de chacun des contrats (contrat d'orientation, de qualification et d'adaptation, contrat d'apprentissage).

### ■ Le contrat d'orientation

L'accord recentre le contrat d'orientation sur l'orientation professionnelle par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel avec la possibilité de réaliser un bilan de compétences.

A travers certaines prérogatives données à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), il permet la maîtrise tant des publics concernés que de la qualité de la formation donnée. De même, il garantit le respect des règles conventionnelles, notamment les seuils d'accueil.

A l'issue du contrat d'orientation, en cas de départ de l'entreprise, l'attestation de fin de stage précisant les compétences et les aptitudes acquises, traduit une forme de reconnaissance de l'expérience professionnelle.

### ■ Le contrat de qualification

L'accord affirme la vocation première du contrat de qualification à l'acquisition d'une qualification professionnelle définie par la CPNE (tels les Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie) ou d'un titre de l'enseignement technologique. Cependant, l'accès à des diplômes

de l'enseignement technologique est possible sous la condition que ces derniers figurent sur une liste établie par la CPNE.

Ainsi, tout en confirmant le contrat d'apprentissage en tant que filière de formation initiale préparant un diplôme et tout en évitant une confusion préjudiciable aux deux types de contrats, l'accord ne limite pas strictement l'objet du contrat de qualification à l'acquisition d'une qualification.

### ■ Le contrat d'adaptation

Même si ce type de contrat n'est pas affirmé comme une priorité dans la métallurgie, comme le sont ses deux compères, l'accord stipule principalement que la durée de la formation au-delà de 200 heures est subordonnée au principe que le contrat d'adaptation soit un contrat à durée indéterminée. Là aussi, à l'issue de la période de formation, une évaluation de celle-ci est réalisée et traduite dans une attestation de stage remise à l'intéressé.

### ■ Le tuteur

L'accord précise les conditions du tutorat, de la préparation à l'exercice de la fonction tutorale et donne un statut aux tuteurs.

Ainsi, les missions et rôles des tuteurs, dans la mise en œuvre des contrats d'insertion en alternance, sont clairement définis. Des préparations à l'exercice de la mission des tuteurs, voire des formations spécifiques, doivent être organisées par les entreprises.

Enfin, un dégageant de temps nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale est admis. De même, il est prévu la reconnaissance des compétences ainsi mises en œuvre.

### ■ Le financement des contrats

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) va recevoir les fonds des entreprises relevant de l'apprentissage (dans la limite de 0,2 %) et de l'alternance (dans la limite de 0,4 %). La CPNE est chargée de définir la répartition et l'affectation des sommes, notamment

aux Centres de Formation d'Apprentis (CFAI) selon le principe retenu d'un financement mixte (subvention au fonctionnement des CFAI et subvention forfaitaire basée sur les contrats).

La collecte du 0,2 % au niveau de la branche est une amorce de la réforme de la taxe d'apprentissage et de la maîtrise des moyens du développement de l'apprentissage. L'appropriation de cette politique par la CPNE et les prérogatives de celle-ci font que ces contributions intègrent le champ paritaire. C'est une avancée en la matière.

### II - Dispositions relatives à la formation professionnelle continue

#### ■ Le capital de temps de formation

L'accord fixe les conditions dans lesquelles le capital de temps de formation est mis en œuvre dans les entreprises relevant du champ de la métallurgie :

- les publics prioritaires (non ou peu qualifiés, population d'emplois à risques),
- les actions de formation (acquisition et élargissement d'une qualification, élargissement de l'activité, adaptation aux évolutions de l'emploi),
- la durée minimale de formation (120 heures),
- ainsi que les conditions d'accès au capital de temps de formation (ancienneté salariée 4 ans, dont 2 ans dans l'entreprise - délai de franchise de 4 ans entre deux formations réalisées dans le cadre du capital de temps de formation, pourcentage d'absence simultanée de l'entreprise) sont précisées.

Le financement est assuré par une contribution de 0,1 % collectée par l'OPCA de branche. Mais du fait de la règle des 50 % de la formation pris en charge dans le cadre du plan de formation, la masse financière dont dispose le capital de temps de formation est doublée.

Un capital-temps dans les entreprises de la métallurgie géré paritairement au niveau de la branche modifie considérablement la conception de l'UIMM, qui défendait la seule responsabilité patronale en matière de gestion des plans de formation.

Par ailleurs, ce capital de temps de formation est la concrétisation d'un droit d'accès du salarié, sous certains critères, au plan de formation. C'est l'obtention de garanties collectives pour les salariés prioritaires.

#### ■ Plan de formation d'entreprise

L'accord prévoit également le versement par les entreprises de la métallurgie à l'OPCA, de la partie des fonds non directement utilisés par elles-mêmes dans le cadre des 0,9 % dus au titre du financement du plan de formation de l'entreprise.

Pour l'affectation de ces sommes, le Conseil d'Administration paritaire de l'OPCA devra décider des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des actions de formation continue.

### III - Dispositions relatives à l'organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

#### ■ L'organisme Paritaire Collecteur Agréé

L'accord décide de la création d'un seul Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) au niveau de la métallurgie. C'est un changement important du système UIMM. De 72 OMA (Organisme Mutualisateur Agréé) interprofessionnels et régionaux, on passe à un seul OPCA paritaire de branche. Les OMA (Associations de formation à gestion patronale) deviennent désormais uniquement des organismes dispensateurs de formation.

L'OPCA collecte les différentes contributions et les mutualise dans le cadre de cinq sections particulières, avec gestion spécifique pour chacune des sections.

Il est doté d'un Conseil d'Administration Paritaire composé de deux représentants par organisation

syndicale signataire. Son rôle et ses pouvoirs sont précisés dans le texte.

La délégation aux personnes morales permise par l'accord interprofessionnel et la loi concerne uniquement les chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM. Les Associations de Formation, de par leur rôle d'organisme dispensateur de formation, en sont exclues.

Une réunion des organisations signataires (le 29 novembre 1994) a permis l'élaboration des statuts de l'OPCA et a défini les principes de la gestion et du fonctionnement des cinq sections particulières.

#### ■ Articulation Branche-Régions

La FGMM s'est particulièrement attachée à la nécessaire articulation branche/régions dans plusieurs domaines dont notamment la mise en œuvre du capital de temps de formation, et la recherche d'une complémentarité au niveau régional avec l'Interprofessionnel sur la prise en charge des contrats d'orientations, des formations relatives à des métiers « transversaux » et des formations destinées à la réinsertion dans l'emploi de chômeurs de longue durée.

Notre demande consistait en la mise en place d'une structure paritaire régionale comme correspondant des différentes Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi d'une même région et de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, chacune à leur niveau et comme interface avec les structures régionales compétentes (COPIRE, Académie, Conseil Régional).

L'accord n'instaure pas de structure paritaire au niveau régional.

Toutefois, il entrouvre une telle perspective en invitant les organisations signataires au niveau territorial, au sein d'une même région administrative, à se réunir dans le courant du premier semestre 1995, afin d'examiner les modalités de la mise en place d'une coordination régionale paritaire compétente sur les questions de formation au plan régional.

## IV - Autres dispositions

### ■ **Conseils de Perfectionnement Paritaires des Associations de Formation de la Profession et des Centres d'Entreprises**

L'accord prévoit les modes de désignation de la représentation des salariés au sein des Conseils de Perfectionnement Paritaires des Associations de Formation de la Profession (notamment ASFO) et des Centres d'Entreprises.

Les prérogatives de ces dits Conseils de Perfectionnement Paritaires sont précisés :

- ouverture ou fermeture de sections,
- organisation et déroulement de la formation,
- établissement des programmes,
- organisation et déroulement des actions en faveur des tuteurs,
- information sur l'ensemble du budget.

### ■ **Les apprentis**

L'accord prévoit qu'en cas de réussite au diplôme ou titre préparé, l'apprenti bénéficie de la garantie du versement d'un complément égal au salaire minimum auquel il peut prétendre au titre des ratios fixés par le Code du Travail, majoré de 8 % diminué de son salaire effectivement perçu sur la période considérée.

## V - Mise en œuvre

La mise en œuvre de cet accord passe :

- **au niveau national**, par la définition des statuts de l'OPCA et des règles de fonctionnement et de gestion de ces cinq sections particulières, sur les différentes collectes,
- **au niveau régional**, par la concrétisation des modalités de mise en place d'une coordination régionale paritaire et la définition de ses différentes missions,
- **au niveau des entreprises**, par la mise en route du capital de temps de formation.

Dans ce sens, le Bureau Fédéral des 16, 17 et 18 novembre, a élaboré pour chacun des niveaux concernés, des outils de mises en œuvre de cet accord.

Nous y reviendrons.

# CHAUSSON : LE TRIBUNAL NOUS DONNE RAISON

*Le Tribunal de Grande Instance (TGI) de Nanterre, saisi par la FGMM et les autres organisations syndicales de Chausson, a, dans un jugement rendu le 4 novembre 1994, ordonné que chacune des sociétés Renault et Peugeot procède aux 100 reclassements qu'elles s'étaient engagées à réaliser en février 1993, parmi les 1 285 salariés que Chausson a licencié au début de l'année dernière. Un jugement qui nous donne entièrement raison.*

Afin de mettre un terme à un conflit de plusieurs semaines, consécutif à la suppression de 1 285 emplois dans leur filiale commune, les deux constructeurs automobiles français, actionnaires de Chausson, avaient pris, en complément du plan social de janvier 1993, des engagements de reclassements devant le représentant du Ministère du Travail. Ces engagements, consignés dans un « relevé de conclusions » signé le 14 février 1993 par son seul rédacteur, concernaient la reprise effective par chacun des deux constructeurs, Renault et Peugeot, de 100 salariés de Chausson dont l'emploi serait supprimé.

Mais les engagements pris n'ont pas été respectés. Si Renault se targue d'avoir reclassé 84 salariés de sa filiale, la plupart de ceux-ci ne figuraient pas parmi les salariés licenciés, alors que Peugeot n'admet avoir engagé seulement que 34 salariés. En fait, une cinquantaine de salariés en tout auraient été effectivement reclassés.

### ■ **Pour contraindre Renault et Peugeot à tenir leurs engagements**

Le 30 septembre dernier, la FGMM et les autres organisations syndicales de Chausson ont assigné Renault, Peugeot et Chausson devant le tribunal de Nanterre pour exiger que les deux constructeurs automobiles respectent leurs engagements. Le 4 novembre 1994, le tribunal leur donne raison en décidant :

- que l'engagement pris par Renault et Peugeot est reconnu comme réel et doit donc être respecté, bien que ceux-ci n'aient pas signé le « relevé de conclusions » du 14 février 1993,

- que chacune des sociétés, Renault et Peugeot, est tenue de procéder aux 100 reclassements parmi la liste des 1 285 salariés que Chausson a licenciés en 1993, dans les termes du « relevé de conclusions » du 14 février 1993 amendant et complétant le plan social 1993,

- de nommer un médiateur pour comparer la liste des 1 285 licenciés à celle des reclassés par Renault et Peugeot et obtenir le reclassement effectif des 200 salariés d'ici le 4 mai 1995,

- que l'affaire reviendra devant le tribunal le 2 juin 1995.

Ce jugement est une très nette victoire pour au moins trois raisons. D'abord, il ordonne l'exécution de l'engagement pris, bien que Renault et Peugeot n'aient pas signé le document.

Ensuite, il précise, bien que « les mesures de reclassement doivent bénéficier directement aux personnes visées au plan social dont le licenciement est intervenu... ». Enfin, et peut-être surtout, il reconnaît pour la première fois la responsabilité des deux actionnaires dans la situation de Chausson en ces termes : « Si les sociétés Renault et Peugeot ont des structures radicalement différentes, voire une logique économique opposée, cela n'empêche que leur participation égale au sein de l'actionariat de la société Usines Chausson les ont contraint à dégager une politique commune pour que cette société puisse vivre ».

Ce que nous nous efforçons de démontrer depuis plusieurs années est donc reconnu par le TGI de Nanterre.

La lutte de longue haleine menée par la CFDT pour faire désigner les véritables responsables de la situation de Chausson vient de payer. Enfin !

# TEMPS DE TRAVAIL ACCORDS D'ENTREPRISES ET RÉSULTATS

**La politique fédérale s'irrigue des réalités vécues par les salariés, les militants dans les entreprises. Il est, à cet égard, intéressant de regarder ensemble le contenu des accords liés au temps de travail : nous touchons à la fois à une activité de négociation importante pour les sections syndicales et à la priorité de la Fédération. C'est dans cet esprit que nous avons voulu analyser le contenu de la soixantaine d'accords signés entre décembre 1991 et septembre 1994. Non pas en prétendant vérifier dans le détail les contenus, mais en essayant de lire les lignes de force qui sous-tendent notre action.**

## ■ TEMPS DE TRAVAIL ET NÉGOCIATIONS DANS LES ENTREPRISES

Le lieu stratégique de négociation concernant des Réductions du Temps de Travail efficaces pour l'emploi : c'est la branche. Mais cette affirmation ne signifie pas que plus rien ne se fait, ou ne doit se faire dans l'entreprise. D'autant que les problèmes auxquels nous sommes confrontés, voire les opportunités qui se présentent ne peuvent nous laisser inactifs.

Nous avons pu analyser une soixantaine d'accords (ceux qui sont parvenus à la Fédération) sur ces thèmes. L'objectif était, au-delà de la publicité faite à quelques accords « novateurs » d'avoir une vision générale du contenu de ces accords, des thèmes abordés.

Serons-nous surpris de constater que pour l'essentiel, les accords

aient été négociés dans des entreprises confrontées aux problèmes d'emploi ? Que les thèmes les plus fréquemment abordés concernent la Pré-Retraite Progressive, les formes de Temps Partiel ? Que les problèmes des « nouvelles organisations du travail » sont cruellement absents des accords collectifs ?

### ■ Les garanties collectives

Ces accords assurent un certain nombre de garanties pour les salariés. C'est dans le domaine de la Pré-Retraite Progressive, et surtout dans celui du temps partiel, que ces garanties sont le plus élaborées. Elles traitent des problèmes de compensation salariale, des possibilités de choix

pour les salariés, des garanties de retour à un temps plein dans le cas du choix du temps partiel, des garanties sociales, des garanties d'emploi.

Le contenu de ces garanties est très variable d'une entreprise à l'autre, allant de la déclaration de principe à l'existence de véritables nouveaux droits pour les salariés.

Quoi qu'il en soit, on retrouve en lignes directrices de beaucoup d'accords, la préoccupation des garanties collectives susceptibles de rendre attractives les formes de réduction du temps de travail, réponse aux souhaits des salariés, bien que l'absence d'un accord de branche ne peut qu'en limiter le contenu, voire rendre impossible certaines concrétisations.

# ■ LES LIMITES DE LA NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

59 accords signés entre décembre 1991 et septembre 1994 ont pu être analysés.

Avant de détailler les résultats de cette analyse, on peut faire les remarques générales suivantes :

– Il y a une activité contractuelle importante autour de réductions et aménagements du temps de travail avec, dans beaucoup d'accords, une approche visant à travers des garanties collectives à favoriser l'adhésion des salariés à des formes diversifiées de réduction du temps de travail. Cette activité contractuelle est très diversifiée, aussi bien quant à la taille des entreprises ou établissements qu'au secteur d'activité ou au contexte économique.

– Ces accords montrent cependant les limites de l'espace de négociation dans l'entreprise. Ces limites sont notamment de trois ordres :

- la quasi-totalité de ces accords ont été signés dans l'un des deux contextes suivants :
  - soit dans des entreprises en difficultés, pour des mesures préventives visant à éviter le recours à un plan social ou pour limiter le nombre de notifications de suppressions de postes ou de licenciements. (La substitution de l'utilisation du TRILD à la négociation d'accords de RTT collective depuis l'automne 1993 en est une illustration).

- soit dans des entreprises (ou le plus souvent établissements) procédant à des changements d'organisation du travail. Les accords signés dans ce cadre peuvent prévoir des créations d'emplois ou des processus d'insertion ou de qualification des jeunes, lorsque le contexte économique et les charges de travail dans l'entreprise sont en croissance.

- Des problèmes de financement des mesures se sont posés : la tendance des deux parties signataires à demander le financement par les Pouvoirs Publics des mesures ayant fait

l'objet de l'accord (conventions FNE sur PRP et temps partiel, conventions TRILD...) montre souvent ses limites quand on passe à l'application concrète. Il n'y a aucun critère contractuel pour l'attribution de ces financements qui échappent aux organisations syndicales car « négociés » entre les employeurs et les Pouvoirs Publics.

- Beaucoup de ces accords ont une validité limitée dans le temps.
- Bien que près de 50 % de ces accords prévoient des structures « paritaires » de suivi, la Fédération

ne dispose pas, la plupart du temps, d'informations fiables sur l'application de ces accords et plus particulièrement,

- sur l'adhésion des salariés aux mesures de réductions du temps de travail individuelles et la conversion de ces adhésions en « Equivalent Temps Plein »,
- sur les conséquences concrètes pour l'emploi : nombre exact de suppressions de postes ou de licenciements évités, de créations d'emplois (avec types de contrats), de mise en œuvre de contrats de qualification ou d'apprentissage...

## ● Statistiques sur les accords de RTT collective

Nombre d'accords de RTT collective.....	9
5 jours dans l'année .....	1
1 heure hebdomadaire ou cumul en journée de repos.....	1
1 heure hebdomadaire .....	1
2 heures hebdomadaires ou cumul en journée de repos .....	1
2 heures hebdomadaires.....	1
2 heures et demi en cumul en journées de repos .....	1
3 heures et demi hebdomadaires .....	1
4 heures hebdomadaires ou cumul en journée de repos .....	1
8 heures avec semaine de travail de 4 jours.....	1
Compensation avec report sur blocage ou limitation des salaires .....	2
Pas de compensation mais système d'augmentations salariales .....	2
Compensation à 50 %.....	1
Compensation partielle et sous conditions économiques.....	1
Aucune compensation .....	3

## ● Statistiques sur les accords traitant des heures supplémentaires et des forfaits

Nombre d'accords traitant des heures supplémentaires .....	18
Récupération systématique en temps majoré.....	5
Alimentation compteur crédit-temps individuel .....	1
Récupération en temps majoré sur volontariat.....	1
Suspension des heures supplémentaires pendant la durée de l'accord .....	2
Récupération sans précision de majoration.....	3
Récupération partielle.....	3
Principe de comptabilisation en Equivalent Temps Plein (ETP) .....	3
Nombre d'accords traitant des forfaits.....	6
Réflexion et suivi sur forfaits + RTT s'appliquant par journées .....	2
Jours de repos pour dépassement significatif des horaires.....	2
RTT s'appliquant par journée, y compris pour forfaits.....	1
Compensation d'horaires effectués en dehors de plages fixes .....	1

## ● Statistiques sur les accords de RTT emploi

Nombre d'accords analysés 59

Type	Accords défensifs; sauvegarde d'emplois	25	42 %
	Accords offensifs; création d'emplois	11	19 %
	Accords sur forme particulière de RTT	22	37 %
	Accords généraux sur la durée du travail	1	2 %
Signature	Accords signés par la CFDT	55	93 %
	Accords non signés par la CFDT	2	3 %
Consultation	Consultation des salariés par Direction	4	7 %
	Consultation des salariés par Syndicats	4	7 %
Suivi	Suivi par Commission Direction/Syndicats	21	36 %
	Suivi par Comité d'Entreprise	6	10 %
Thème	RTT collective	9	15 %
	TRILD ou chômage partiel	11	19 %
	PRP et fin de carrière	16	27 %
	Compte Epargne Temps	3	5 %
	Temps partiel	25	42 %
	Congés longue durée	12	20 %
	Autres congés	4	7 %
	Récupération heures supplémentaires	18	31 %
	Forfait	6	10 %
	Modulation	11	19 %
	Equipes	7	12 %
	Télétravail	1	2 %

## ● Statistiques sur les accords traitant du temps partiel

Nombre d'accords Temps partiel.....	25
Volontariat du salarié.....	19
Double volontariat (accord hiérarchie).....	6
Compensation par financement Entreprise.....	5
Compensation par FNE + Complément Entreprise.....	13
Compensation par indemnités FNE.....	5
Aucune compensation.....	2
Garantie d'emploi.....	1
Ni notification de suppression de poste, ni RTT collective.....	3
Salarié exclu de mesures collectives de RTT.....	5
Principe d'une protection particulière dans l'emploi.....	3
Aucune protection particulière sur l'emploi.....	13
Choix avec garantie de retour à temps plein en fin de contrat.....	9
Retour à temps plein garanti en fin de contrat.....	1
Accord hiérarchie nécessaire pour choix en fin de contrat.....	1
Priorité de retour à temps plein en fin de contrat.....	3
Retour à temps plein en cas d'événement familial grave.....	5
Aucune garantie de retour à temps plein.....	6
Contenu du poste négocié avec hiérarchie avant passage à temps partiel ..	2
Garanties générales sur évolution de carrière, formation... avec bilan.....	1
Garanties « déclaratives » générales sur évolution de carrière, formation... .	13
Aucune garantie sur le contenu du poste et l'évolution de carrière.....	9
Garanties sur indemnités de licenciement, retraite et prévoyance.....	5
Garanties sur indemnités de licenciement et retraite.....	2
Garanties sur indemnités de licenciement et gros risque.....	1
Garanties sur indemnités de licenciement.....	5
Garanties sur retraites.....	1
Aucune garantie sur la protection sociale.....	11



# ■ LA NÉCESSITÉ DE GARANTIES COLLECTIVES

La grille d'analyses utilisée par la Fédération permet d'apprécier pour chaque thème abordé dans l'accord, les résultats de la négociation par rapport aux garanties collectives que nous voulons négocier dans un accord de branche :

- compensation salariale,
- protection particulière pour l'emploi,
- retour à temps plein,
- contenu de l'emploi (évolution de carrière, formation...),
- protection sociale (chômage, retraites, prévoyance),
- Impact sur l'emploi (emplois sauvegardés ou créés, qualifications et types de contrats...).

Les résultats de l'analyse sur les accords traitant du temps partiel, des heures supplémentaires et des forfaits, des mesures de RTT collective, constituent un exemple de synthèse de ces accords autour de garanties collectives.

L'exemple des heures supplémentaires montre la nécessité d'avoir un accord cadre négocié au niveau de la branche. Cet accord cadre est d'autant plus important qu'il devrait également fixer les règles accompagnant les diverses mesures de RTT en matière d'heures supplémentaires (ou complémentaires). Il en est de même pour le problème des forfaits.

**Faites remonter à la Fédération les accords négociés dans les entreprises et les établissements sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail. Faites également remonter les résultats de l'application de ces accords en matière de RTT et d'emploi. Cela nous permet d'avoir une base d'analyse encore plus représentative, de valoriser le travail, de confronter et enrichir les pratiques et résultats de nos équipes.**

## ● Statistiques sur les accords Preretraite progressive

Nombre d'accords Preretraite Progressive .....	17
Volontariat du salarié.....	15
Double volontariat (accord hiérarchie).....	2
Compensation par FNE + Maintien rémunération « Temps Plein » par l'Entreprise .....	1
Compensation par FNE + Entreprise + IC Licenciement en fin de PRP .....	1
Compensation par FNE + Complément Entreprise .....	7
Compensation par FNE + IC Licenciement en fin de PRP .....	1
Compensation par indemnités FNE.....	7
Salarié exclu de mesures collectives de RTT .....	1
Protection particulière sur l'emploi non abordée .....	16
Articulation avec un Congé de Fin de Carrière .....	2
Retour à temps plein en cas d'événement familial grave.....	3
Aucune garantie de retour à temps plein .....	12
Maintien de la qualification et transfert de savoirs par tutorat .....	1
Contenu du poste négocié avec hiérarchie avant passage en PRP .....	1
Tutorat sur temps partiel travaillé en PRP .....	2
Tutorat non rémunéré hors temps partiel PRP .....	1
Garanties « déclaratives » générales sur évolution de carrière, formation.....	2
Aucune garantie sur le contenu du poste et l'évolution de carrière .....	10
Garanties sur indemnités de licenciement, retraite et prévoyance.....	11
Garanties sur indemnités de licenciement et retraite .....	1
Garanties sur retraite et gros risque .....	1
Garanties sur indemnités de licenciement .....	1
Aucune garantie sur la protection sociale .....	3

# CNES: LE DROIT SYNDICAL SUR ORBITE

**Un accord vient d'être signé par la CFDT du Centre National d'Etudes Spatiales sur l'exercice du droit syndical.**

**Dans le préambule, les parties signataires soulignent le rôle nécessaire et utile des organisations syndicales et rappellent leur attachement à ce que le mandat syndical ne préjudicie en rien au déroulement de carrière des intéressés.**

**Cet accord vise particulièrement à enrichir la négociation par élargissement, dans la mesure du possible, du champ contractuel, à favoriser l'exercice conjoint de responsabilités professionnelles et syndicales et à renforcer les moyens de fonctionnement des organisations syndicales.**

En plus du Délégué syndical Central (DSC) et du Représentant syndical (RS) au CE et au CCE, les Organisations Syndicales représentatives du CNES ont la possibilité de désigner un suppléant à chacune de ses fonctions ainsi qu'un RS au CHS-CT avec voix consultative. Ces suppléants disposent chacun de crédits d'heures légaux soit lorsqu'ils agissent à la place du titulaire soit en cas de répartition des heures de délégation.

Chaque organisation syndicale peut réunir ses délégués titulaires ou suppléants des différents centres pendant les heures de travail dans l'un des centres du CNES, la rémunération des intéressés est maintenue dans la limite annuelle de deux jours ouvrés par délégué. Elle peut de même dans chaque centre réunir ses adhérents pendant le temps de travail, à raison d'une heure mensuelle normalement rémunérée et cumulable dans la limite d'un semestre. Chaque agent peut participer, sans perte de salaire, à raison d'une heure mensuelle à la réunion des adhérents de l'organisation syndicale de son choix. En outre, cette dernière

dispose, dans chaque centre, de deux heures par an normalement rémunérées pour réunir l'ensemble du personnel sur les lieux et pendant le temps de travail, chaque agent peut y participer sans perte de salaire. De plus chaque organisation peut utiliser à raison de deux heures mensuelles, imputables sur son crédit d'heures de délégation, les équipements de visio-conférences du CNES.

## Des facilités de déplacements et des crédits-formation

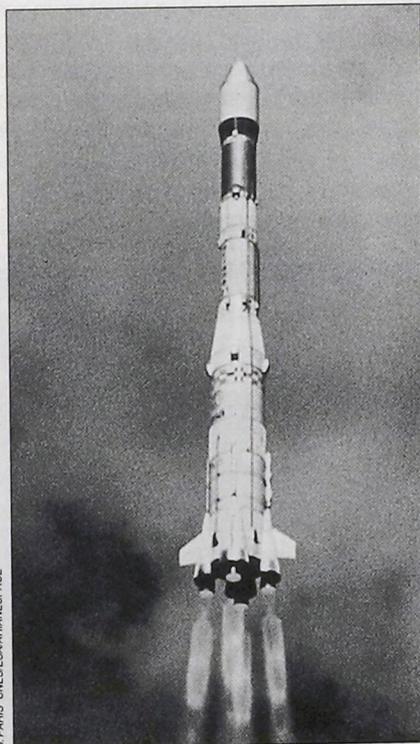
Les centres du CNES étant situés à Paris, Evry, Kourou en Guyane, Toulouse et Aire-sur-l'Adour, chaque section syndicale d'entreprise dispose annuellement, pour les déplacements inter-centres de quatre billets d'avion aller-retour Paris/Toulouse et de deux aller-retour Métropole/Guyane et inversement. Au titre de ces déplacements, le CNES prend en charge le versement d'indemnités journalières de mission et les frais de location de voiture dans la limite

annuelle de quatre jours en cas de déplacements en métropole portés à dix jours en cas de déplacements métropole Guyane. Ces titres de transports et de location de voiture sont obtenus à l'initiative du DSC. Chaque section syndicale d'entreprise dispose annuellement de « crédits-formation » d'un montant de 34 000 F, réactualisé annuellement et destinés à financer la formation de ses membres élus ou mandatés. Le temps passé en formation est assimilé à une période de travail effectif et rémunéré comme tel. Le DSC est destinataire d'un état bimensuel présentant le solde des « crédits-formation » de son organisation. De plus pour exercer des fonctions au sein de l'organisation syndicale, les sections disposent d'un crédit de 53 jours ouvrés, fractionnables en demi-journée, au bénéfice de l'ensemble de ses responsables.

## Déroulement de carrière

Chaque année, le service du personnel assurera un suivi individualisé des évolutions de carrière des représentants des salariés et en présentera annuellement le bilan à la Commission Locale et Centrale d'Avancement. Le déroulement de carrière des intéressés sera apprécié par référence à l'évolution des salariés de profil comparable (âge, formation, expérience,...). Les DSC disposeront d'un « droit de saisine » auprès du Secrétariat Général, afin d'être renseignés, en accord avec l'intéressé, sur toute anomalie de déroulement de carrière dont ferait état un représentant du personnel, élu ou mandaté.

Les représentants du personnel qui auront cumulé trois mandats simultanés au titre de fonctions électives ou syndicales pourront bénéficier d'une formation déterminée en fonction des besoins de l'établissement et de leur propre profil, après réalisation d'un bilan de carrière.



© PARIS CNES/SAARIANESPACE

# AÉROSPATIALE:

## L'ACCORD CHARGES/EMPLOI SAUVEGARDE ET CRÉE DES EMPLOIS

**Après la mise en œuvre de deux plans d'adaptation de l'emploi, en 1993 et 1994, Aérospatiale a décidé de négocier avec les partenaires sociaux la mise en place d'un dispositif pluriannuel lié à l'adaptation des charges et de l'emploi. Ces négociations ont permis d'affirmer la volonté de la CFDT d'Aérospatiale et des autres parties de traiter les difficultés économiques de façon prévisionnelle, dans le cadre de la politique contractuelle, et à l'aide des mesures offertes par la réglementation, pour sauvegarder l'emploi.**

Articulé autour des mesures du Fonds National de l'emploi (FNE), cet accord réserve une large place aux préretraites progressives (PRP). Aérospatiale demandera à l'Etat la conclusion de conventions de préretraites progressives pour 350 personnes en 1995 et autant en 1996. Pour pouvoir volontairement adhérer à ces conventions, les salariés devront être âgés d'au moins 55 et d'au plus 63 ans, avoir cotisé au moins 10 ans à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale au titre d'emplois salariés, justifier d'au moins un an continu d'ancienneté dans un emploi à temps complet dans l'entreprise, être physiquement apte à exercer un emploi et n'avoir aucune activité professionnelle. Les salariés volontaires travailleront soit à mi-temps durant toute la période, soit à 80 % du temps en début et 20 % en fin de période de façon à anticiper la cessation effective d'activité. Ils percevront, en plus de la rémunération correspondant au travail à mi-temps, l'allocation de préretraite progressive définie par la

réglementation. A la date de la transformation de leur emploi en PRP, les salariés percevront une indemnité correspondant à la moitié de l'indemnité de licenciement, sur la base de l'ancienneté acquise à cette date, pourront acquérir des points de retraite au-delà des taux obligatoires et conserveront leur couverture de la prévoyance comme pour une activité à temps plein. A l'issue de la période de préretraite progressive, les salariés percevront une demi-indemnité de licenciement s'ils sont âgés de moins de 65 ans, une demi-indemnité de départ à la retraite s'ils atteignent 65 ans. Ces deux indemnités seront calculées sur les bases de l'ancienneté acquise à la date de rupture du contrat de travail et sur un salaire reconstitué à plein temps.

### Un éventail de mesures pour éviter les licenciements...

Les préretraites progressives n'étant pas suffisantes à elles seules pour compenser la réduction de potentiel nécessaire pour les années 1995 et 1996, Aérospatiale demandera la conclusion de conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'Emploi touchant 215 personnes en 1995 et 155 en 1996, âgés de 57 ans et plus.

En outre, pour favoriser l'évolution des compétences, la Société demandera à l'Etat, pour les deux exercices considérés, la conclusion de conventions de prévention formation concernant 120 personnes par exercice.

Pour favoriser l'organisation personnelle du temps de travail, elle demandera la signature de conventions d'aide au passage à temps partiel, offrira aux

mères de famille la possibilité de bénéficier d'une répartition annuelle de leur temps de travail et encouragera la prise de congé parental par le versement d'une allocation mensuelle.

Pour favoriser la réalisation de projets individuels, Aérospatiale versera une prime incitative aux salariés demandant à bénéficier d'un congé de 24 mois pour projet personnel, mettra en place une allocation mensuelle pour encourager le congé sabbatique, fournira une logistique appropriée aux créateurs d'entreprise, ceux-ci bénéficieront de l'aide au développement individuel et d'une prime spécifique si leur entreprise recrute du personnel venant de secteurs en sous charge d'Aérospatiale.

### Des mesures pour favoriser l'emploi

Pour favoriser l'emploi, la Société accentuera ses efforts en faveur de l'apprentissage, doublera le nombre de ses apprentis sur la période considérée. Une certaine priorité sera donnée aux enfants du personnel souhaitant entrer en apprentissage, sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions réglementaires d'admission.

Enfin Aérospatiale procédera durant la période d'application de l'accord à un recrutement annuel de 150 personnes, soit un total de 300 recrutements, sous contrat à durée indéterminée.

Les mesures ainsi mises en œuvre pour sauvegarder l'emploi relèvent toutes du volontariat des intéressés et devront permettre de préparer l'avenir de l'entreprise, au-delà des difficultés actuelles.



## SYNDICALISATION : LES RETRAITÉS MÉTAUX PROGRESSED AUSSI

**Si le nombre d'adhérents actifs de la FGMM s'est accru de 4,08 % en 1993, celui des retraités métaux n'est pas en reste et progresse quant à lui de 6,20 % pour représenter actuellement 4,93 % des effectifs de l'Union Confédérale Retraités.**

L'Union Fédérale des Préretraités et des retraités Métaux a mis le paquet sur la syndicalisation. En effet, elle s'est donné en 1992 un plan de développement qui vient de produire ses effets et a organisé courant 1993 quatre réunions interrégionales, en Loire-Atlantique, en Bourgogne, en Basse-Normandie et dans le Nord ayant pour objets le développement et la syndicalisation des retraités et préretraités. De plus, elle a mis au point un bulletin de transfert dont pourront se servir les salariés actifs pour suivre les futurs

retraités afin que ceux-ci continuent à adhérer à la CFDT. Les anciens métallos commencent donc sérieusement à s'organiser grâce au développement de leurs Coordinations Régionales Retraités. Priorité à la syndicalisation et à la structuration des sections de préretraités et retraités, voilà les principales raisons d'une progression de 78,12 % entre 1985 et 1993.

### Régions ayant le plus progressé entre 1990 et 1993 :

L.Y.D.A.	+ 73,77 %
P.A.C.A.C.	+ 55,68 %
Alsace	+ 50,00 %
Rhône-Isère	+ 39,77 %
U.P.S.M.	+ 33,33 %
Aquitaine	+ 31,51 %
Franche-Comté	+ 27,81 %
Centre	+ 22,22 %
Champagne-Ardenne	+ 20,00 %

Poitou-Charentes	+ 20,00 %
Bourgogne	+ 16,93 %
Ain-Deux Savoie	+ 8,70 %
Languedoc-Roussillon	+ 8,22 %
Lorraine	+ 4,93 %
Nord	+ 4,76 %

### Régions ayant le plus progressé entre 1992 et 1993 :

Haute-Normandie	+ 85,71 %
L.Y.D.A.	+ 60,66 %
Aquitaine	+ 27,40 %
Franche-Comté	+ 20,12 %
U.P.S.M.	+ 19,66 %
Poitou-Charentes	+ 16,92 %
Alsace	+ 15,00 %
Centre	+ 11,11 %
Rhône-Isère	+ 9,94 %
Bourgogne	+ 6,01 %
Nord	+ 4,96 %
Lorraine	+ 2,74 %
Ain-Deux Savoie	+ 1,45 %
Basse-Normandie	+ 0,77 %

## LES RESPONSABLES FGMM DU DÉVELOPPEMENT SE SONT RENCONTRÉS LE 27 SEPTEMBRE 1994

**Trente responsables du développement de 17 Unions Mines Métaux se sont rencontrés à Paris, à l'initiative de la Fédération, pour analyser le pourquoi de la progression de leur UMM et les raisons de son développement. Un travail en commissions a permis de mettre en œuvre une politique de développement pour l'année à venir.**

Une certitude ressort de cette réunion, la volonté de développer la CFDT est présente et bien présente parmi les militants et dans les réalités vécues par chaque UMM. Pour preuve, 150 nouvelles sections ont été créées depuis le premier janvier 1993, aussi bien dans de grands groupes industriels que dans des entreprises isolées. Pour preuve aussi, les moyens mis en œuvre par les syndicats de la FGMM pour fidéliser l'adhérent, que ce soit par le développement du prélèvement automatique des cotisations (PAC) et la SOMILOR, par la participation, l'information et la formation syndicale spécifiques ou le développement de services à l'adhérent.

Agir sur les adhésions est nécessaire mais pas suffisant. Il faudrait aussi aider les syndicats à se structurer afin qu'ils aient les moyens de fonctionner et qu'ils puissent mieux répondre à ce que l'on attend d'eux, campagne de syndicalisation, système de «parrainage» des sections syndicales, bilans réguliers, tenue et mise à jour de fichiers d'adhérents, etc.

Il serait souhaitable que les syndicats et leurs sections syndicales fassent en sorte qu'il n'y ait pas de délégué syndical sans adhérents autour de lui, pas de candidats sur des listes CFDT qui ne soient adhérents, etc.

### Une stratégie et une politique de développement

Un travail en commissions a conclu que la quasi-totalité des UMM ont une stratégie de développement articulée autour de divers objectifs comme la mutualisation des moyens, la sensibilisation des militants sur la syndicalisation, la valorisation de l'action de la CFDT, la mise en place de campagnes régulières de

syndicalisation, l'utilisation de la formation syndicale comme outil structurant des équipes, etc., et utilisant des moyens, comme le développement de la SOMILOR, la prise en charge de l'abonnement à la presse syndicale l'année de la création de la SSE, la distribution de tracts, la mise en place de fiches de suivi des sections et des adhérents, etc.

Le groupe a aussi préparé son plan de travail visant à mettre en œuvre les décisions du Bureau Fédéral et a défini les perspectives pour 1995: une réunion des responsables développement/restructuration dans le deuxième semestre, une nouvelle session de formation après celle qui s'est tenue les 23 et 24 novembre dernier et la réalisation d'un Forum «Nouvelles Sections» ayant pour objectif de réunir les militants des nouvelles sections créées depuis début 1993 pour recenser les éléments favorisant le développement et pallier les difficultés rencontrées.

# RETRAITE, ÉPARGNE, PRÉVOYANCE, SANTÉ

## **Le Groupe Magdebourg, une référence pour les Partenaires sociaux**

Si l'enseigne "Groupe Magdebourg" célèbre cette année son 10<sup>e</sup> anniversaire, cet ensemble d'Institutions de retraite et de prévoyance complémentaires a en réalité un très riche passé derrière lui. Son origine remonte en fait à l'avant-guerre avec la mise en commun des forces des syndicats patronaux et salariaux de la construction électrique et de l'électronique dans les domaines de la retraite et de la prévoyance.

Actuellement le Groupe occupe 520 salariés et il a su conserver une structure à taille humaine. Parallèlement, il a démontré la qualité de ses performances et son aptitude à s'adapter à l'environnement économique dans un secteur de plus en plus concurrentiel. Son portefeuille de clientèle des plus enviables témoigne à lui seul, s'il en était besoin de son efficacité et de sa compétitivité.

FRAMATOME, GEOPHYSIQUE, INDOSUEZ, JEUMONT SCHNEIDER, LABINAL, LEGRAND, MATRA COMMUNICATION, MOTOROLA, OTIS, SAFT, SAGEM, SCHLUMBERGER entre autres, figurent au nombre de ses références significatives. Au fil des ans, la compétence particulière des experts du Groupe dans le champ de la construction électrique et électronique a su évoluer vers d'autres secteurs de pointe comme l'informatique ou les activités de services. Le Groupe est également implanté dans le domaine du nucléaire.

### **Le programme du directeur général**

En quelques mois, Marc ARNAUD, venu fin 1992 de la CNP, s'est attaché à faire évoluer le Groupe.

Après une analyse de ses forces - gestion de qualité, informatique développée et implantation nationale - il a su dynamiser son action autour d'un programme d'actions prioritaires :

- développer la diversité de l'offre en produits collectifs et individuels,
- renforcer la communication en direction des entreprises, des salariés et retraités,
- fournir des services à l'international,
- augmenter la performance financière de la gestion,
- renforcer le système de pilotage et de contrôle,
- développer la communication interne,
- formaliser la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Marc ARNAUD souligne que ce programme a comme finalité d'améliorer la qualité des services que le Groupe Magdebourg se doit d'assurer aux entreprises, aux salariés et retraités. Cette action s'inscrit dans le respect d'une déontologie forte : celle d'organismes à but non lucratif gérés paritairement.

### **L'atout "proximité"**

Fort de son expérience de 50 années, le Groupe Magdebourg offre aux entreprises une grande souplesse et une réelle adaptabilité dans ses services. Ceux-ci vont du contrat sur mesure, c'est-à-dire adapté aux besoins de chacun, à la rapidité des prestations (remboursements de frais médicaux dans un délai inférieur à cinq jours). En fait le Groupe privilégie toujours un contact simple et efficace que la fiabilité de son outil informatique facilite énormément. Dans le même registre, on notera que l'implantation géographique du Groupe est, elle aussi, un facteur de rapprochement. Disposant d'un siège social parisien et d'un centre administratif à Saran, au nord d'Orléans, le Groupe Magdebourg peut aussi se targuer d'avoir réussi un véritable "maillage" régional.

De Nantes à Marseille, de Strasbourg à Sophia-Antipolis, de Toulouse à Lyon, de Montpellier à Bordeaux et sans doute demain à Lille, le Groupe dispose de relais qui permettent de meilleurs contacts, tout en évitant la lourdeur des organisations pléthoriques.

### **Le Groupe Magdebourg en chiffres**

520 collaborateurs  
5 milliards de F de C.A.  
4,8 milliards de F de prestations  
7 900 entreprises adhérentes  
800 000 dossiers de participants

## **CAPRICEL IRPELEC APRICE**

RETRAITE  
ÉPARGNE



PRÉVOYANCE  
SANTÉ

Votre contact ➔ J.H. de KERSABIEC - Directeur des Relations Extérieures  
Téléphone : (1) 44.05.77.21 - Télécopie : (1) 44.05.77.80

## TROIS SYNDICALISTES ALGÉRIENS REÇUS PAR LA FGMM

Dans le cadre du renforcement des relations bilatérales et de la coopération entre la CFDT et l'UGTA, la Fédération a accueilli pendant trois jours, à la fin du mois d'octobre, des responsables nationaux de l'UGTA. En l'occurrence, le Secrétaire général de la Fédération des industries mécaniques, électriques et électroniques, le Secrétaire général de la Fédération des mines et celui de la Fédération de la chimie, du pétrole et du gaz.

Cette reprise de contact, la Fédération n'avait plus de relations avec l'UGTA depuis une quinzaine d'années, hormis quelques contacts épisodiques, s'est déroulée avec, bien sûr, en toile de fond les événements dramatiques que vit aujourd'hui l'Algérie.

Cette rencontre a été l'occasion pour nos camarades algériens de nous faire part de leur analyse de la situation. S'ils refusent de parler de guerre civile, ils reconnaissent pour autant que la montée des actes terroristes fait courir des risques majeurs pour la population et hypothèque pour l'instant toute tentative de dialogue. Ils sont aussi unanimes pour estimer que l'intégrisme porte en germe des choix de civilisation qu'en tant que syndicalistes, ils

ne peuvent partager. Les moyens de sortir d'une telle situation n'apparaissent pas pour autant se dessiner clairement, ils émettent cependant l'hypothèse qu'en cas de nouvelles élections, le FIS ayant perdu beaucoup de crédit, les résultats électoraux seraient fort différents de ceux de 1991 où, rappelons-le, le FIS avait recueilli 3 millions et demi de suffrages (27,5 %).

Dans ce contexte difficile, l'UGTA tente de trouver la voie d'un syndicalisme autonome et indépendant, notamment à l'égard du FLN qui les a tenu sous tutelle pendant près de 20 ans. Au-delà des échanges généraux sur les situations respectives de nos deux pays et de nos organisations, nous avons procédé à un échange de vues assez large sur la question des privatisations et des restructurations qui est au cœur de leurs préoccupations. En Algérie, le secteur public – toutes activités confondues – représente 80 %. L'accord de stabilisation signé avec le FMI contraint le gouvernement à redéfinir le rôle de l'Etat au plan économique et à initier un vaste programme de privatisations. Point n'est besoin de dire que ces privatisations seront aussi synonymes de restructurations alors

même que les problèmes sociaux et d'emploi sont déjà cruciaux et s'amplifient sous le poids de la démographie.

D'ores et déjà, l'UGTA pose la question du rôle de l'Etat dans le cadre d'une stratégie globale de redéploiement de l'économie et des rôles respectifs qui reviennent pour une part au secteur public et pour l'autre au privé et ne pourra cautionner sous couvert de la privatisation la désintégration du potentiel économique de l'Algérie.

Au-delà de nos prises de position sur les dénationalisations, nous avons surtout fait part de nos expériences dans la gestion des restructurations.

Nous avons aussi organisé une visite chez les mineurs lorrains où après la descente au puits Reumaux, nous avons pu débattre sur le récent Pacte Charbonnier que la CFDT venait de signer. Nos collègues algériens ont eu la possibilité de travailler sur ces questions avec la FUC.

Au bout de trois jours de discussion, de part et d'autre a émergé un sentiment de satisfaction ainsi qu'une volonté de trouver des modalités de coopération efficaces pour l'avenir.

## SESSION ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS

BIERVILLE DU 26 AU 28 OCTOBRE 1994

**Une vingtaine de responsables de huit UMM et de l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire ont participé à trois jours de formation/réflexion, animés par le CISE et traitant du rôle des UMM et des UF concernant les entreprises en difficultés.**

Cette session est organisée en trois parties qui, d'amont en aval, traitent d'abord de la prévention des difficultés puis des différentes étapes de la défaillance de l'entreprise et enfin du plan social, consécutif aux difficultés rencontrées.

La première journée a permis de faire le point sur le repérage des vulnérabilités et d'étudier les symptômes et les causes internes ou externes à l'entreprise de ses difficultés. Elle a conduit à une réflexion sur

l'exercice du droit d'alerte, la gestion prévisionnelle des emplois et le droit à l'expertise.

La seconde journée a été consacrée aux entreprises en situation de défaillance avec l'étude du cadre juridique de la faillite, le rôle des représentants des salariés et les démarches possibles selon le degré de défaillance et en cas de reprise ou de redémarrage de l'entreprise le soutien des salariés et de l'organisation syndicale à un plan de reprise.

Le troisième jour a été centré sur les licenciements et les plans sociaux avec un rappel du cadre juridique, une définition des acteurs et une réflexion sur le cadre économique et social balayant le motif économique, l'ordre

des licenciements, l'obligation de reclassement, etc.

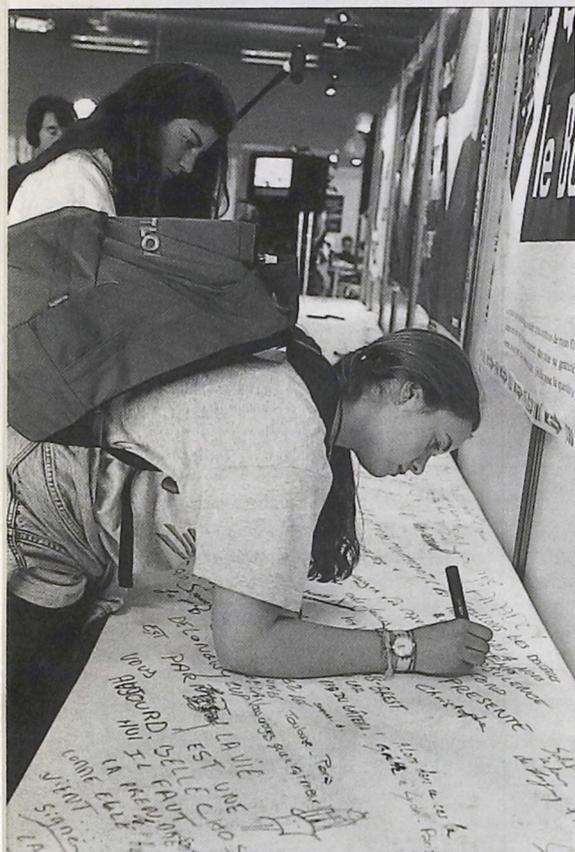
Ces différents thèmes ont eu pour trame directrice l'étude de plusieurs cas pratiques soumis aux participants pendant les travaux de groupe.

Une session de formation/réflexion utile, aux dires des participants, qui a été l'occasion d'échanges d'expériences et de débats riches et animés, notamment sur les limites du rôle de l'organisation syndicale dans les entreprises en difficultés.

Cette session sera organisée tous les ans conformément au plan de travail formation syndicale.



# TURBULENCES JEUNES FGMM : C'EST PARTI



**L'Assemblée Générale Turbulences FGMM, réunie le 14 octobre a adopté L'Assemblée Générale Turbulences FGMM, réunie le 14 octobre a adopté l'unanimité son règlement intérieur et élu son Conseil d'Administration après un débat de clarification sur les objectifs de l'association fédérale.**

Après une présentation de l'association et le rappel de ses buts, son règlement intérieur et ses statuts ont été adoptés à l'unanimité. L'AG a ensuite élu le Conseil d'Administration de l'association, composé de Christian Guille, Sophie Monange, Georges Braud, Hervé Laloyer, Roland Gruwe, Frédéric Riffet, Julia de Lemos, Vincent Bottazzi et Virginie Pinte.

Une série de propositions ont été exposées et débattues donnant la priorité aux rencontres internationales et au développement de la solidarité. Une première rencontre d'échanges interrégionale est programmée pour le début de l'été dans le Nord - Pas-de-Calais.

Le lendemain de l'AG, le Rassemblement Confédéral Turbulences a rassemblé plus de 2 200 jeunes dont la moyenne d'âge atteignait 20 ans. Plus d'une centaine de participants sont venus au point de rencontre de la FGMM pour boire le pot de l'amitié.

## PRIX ABONNEMENTS 1995

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1995, le prix de l'abonnement couplé Syndicalisme-Hebdo / Bulletin du Militant passera à 338 F. Le prix de l'abonnement aux Bulletins de Branche reste inchangé à 20 F.

## Sommaire

- 3** Editio

---

- 4-6** La FGMM-CFDT signe l'accord de branche sur la formation professionnelle

---

- 6** Chausson : le tribunal nous donne raison

---

- 7-10** Dossier : temps de travail Accords d'entreprises et résultats

---

- 11** CNES : le droit syndical sur orbite

---

- 12** Aérospatiale : l'accord charges/emplois

---

- 13** Syndicalisation : les retraités progressent aussi

---

- 15** Session entreprises en difficulté

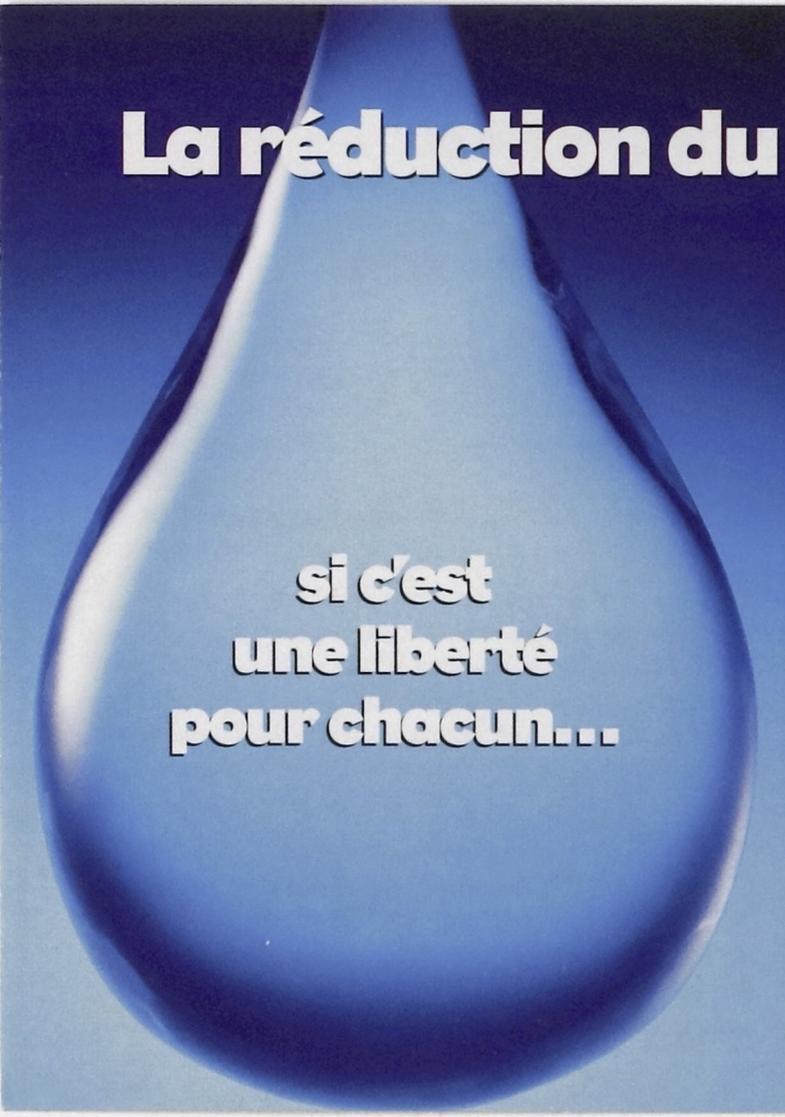
**BULLETIN DU MILITANT  
F.G.M.M.-C.F.D.T.**

**Rédaction, diffusion,  
administration :**  
47-49, av. Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. (1) 44 52 20 20

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

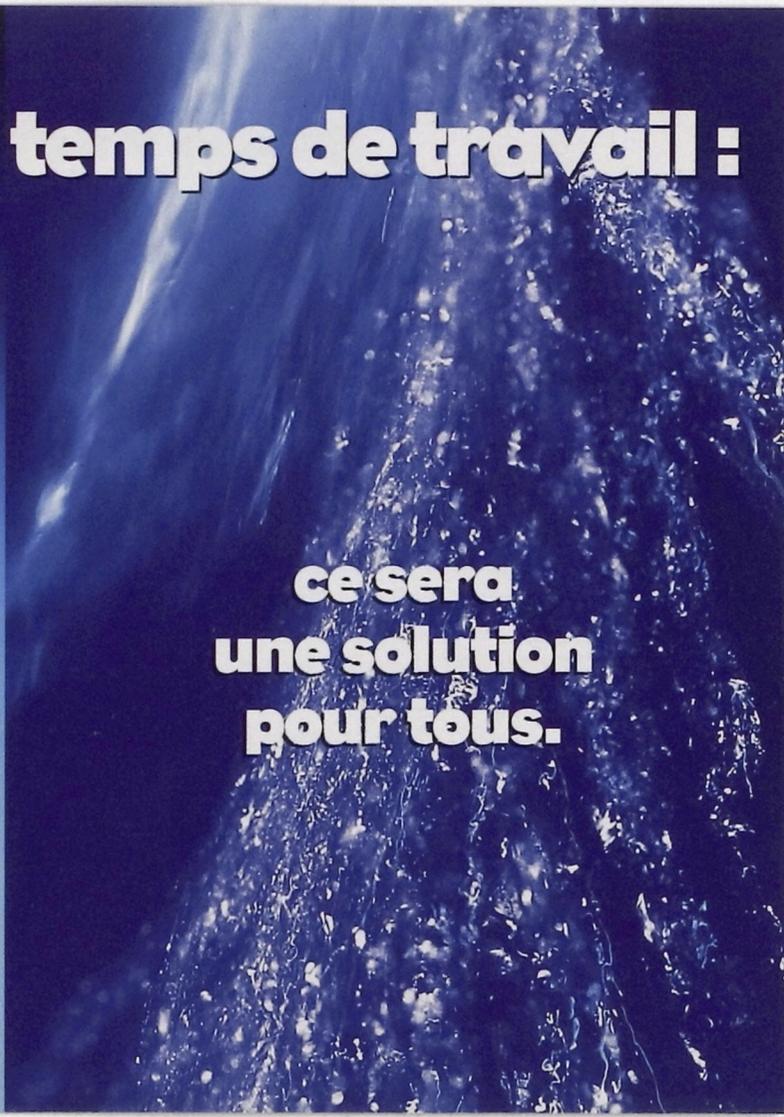
**Composition et impression :**  
EST-IMPRIMERIE  
Z.A.C. Tournebride  
57160 MOULINS-LES-METZ

**Abonnement : 260 F par an.  
C.P.P.A.P. N° 636 D 73  
2/1163**



# **La réduction du temps de travail :**

**si c'est  
une liberté  
pour chacun...**



**ce sera  
une solution  
pour tous.**

# Une nouvelle conquête sociale

■ De plus en plus de richesse, de moins en moins de travail pour la produire : le rêve !

■ De plus en plus de richesse mais une partie toujours plus importante de la population en est exclue : l'absurdité !

■ De plus en plus de richesse. Quelle répartition pour quelle société ? L'enjeu !

■ L'évolution technologique libère et libérera de plus en plus de temps, mais il n'est pas certain que l'homme y gagne à tous les coups. Ce "temps libéré" est déjà une réalité cruelle pour trois millions et demi d'individus. Face à cela, la baisse du coût du travail et la croissance font bien pâle figure et ne cassent pas la spirale de l'exclusion.

■ Peut-on répondre au problème de l'emploi sans réfléchir à une autre utilisation du temps ? La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT fait le choix d'une nouvelle gestion de ce temps. Au-delà des réductions collectives liées à l'aménagement du temps de travail, nous formulons des propositions comme celle du

Crédit Individuel de Temps Disponible. Nous formulons également des exigences, pour que les salariés puissent choisir de réduire leur temps de travail sans que leur statut, leur emploi, leur protection sociale ou leur pouvoir d'achat soient remis en cause.

■ Il s'agit d'une véritable conquête sociale, à double titre : à titre individuel, parce que la réduction du temps de travail rejoint les aspirations de nombreux salariés, à titre collectif parce que la réponse à ces aspirations aura un réel impact sur l'emploi. Pour la FGMM-CFDT, une partie de la richesse produite doit permettre de financer une autre gestion du temps.

■ Nous avons réalisé ce document à l'intention des salariés des mines et de la métallurgie. Parce qu'il est important que chacun puisse mesurer librement les enjeux de la réduction du temps de travail. Parce que l'information et la mobilisation des salariés sont indispensables pour faire bouger les choses.

Robert BONNAND  
(Secrétaire Général - Fédération Générale  
des Mines et de la Métallurgie - CFDT)

# La réduction du temps de travail...

La place du travail a évolué dans notre vie : si l'intérêt, l'attachement au travail se sont affirmés, personne n'est plus disposé à y cantonner sa vie. Mais a-t-on vraiment le choix ? Peut-on vraiment concilier aspirations personnelles et vie professionnelle sans y perdre salaire, statut et carrière ?

Tout dépend des garanties qu'ensemble, nous sommes prêts à conquérir pour chacun.

## Des libertés et des contraintes

Nos modes de vie se sont modifiés :

- d'un côté la culture, les loisirs, la vie associative nous ouvrent de nouvelles libertés ;
- de l'autre côté la dilution des structures familiales, l'augmentation du taux d'activité des femmes, l'éloignement des lieux de travail créent de nouvelles contraintes...

Eh oui, **le temps se "gère"**, comme le reste, et cela relève bien souvent du vrai casse-tête.

## Gérer son temps autrement

Bien sûr, il existe déjà quelques possibilités, cela aussi évolue : il y a seulement une génération, celui qui envisageait de consacrer un quart de temps ou un congé de longue durée à l'une de ses passions faisait figure de marginal...

Aujourd'hui, nous sommes plus nombreux à avoir envisagé une autre gestion de notre temps. Et plus nombreux encore à vouloir vivre autrement sans attendre

pour cela d'avoir travaillé 40 ans...

**Mais avons-nous vraiment le choix ?**

## Un enjeu qui dépasse le cadre de l'entreprise

Rares sont les entreprises où ces formes de réductions du temps de travail sont aujourd'hui accessibles.

Plus rares encore sont les entreprises qui peuvent assurer seules ces garanties.

# Une liberté pour chacun.

## Les moyens d'une autre vie.

Pour qu'il soit vraiment possible à chacun de nous de :

- travailler à 4/5<sup>e</sup>, 3/4 ou mi-temps,
- prendre un congé de longue durée,
- interrompre plus tôt son activité professionnelle.

Il faut que soient garantis :

- le niveau de salaire,
- la qualité d'emploi,
- le statut et la protection sociale.

Donnons-nous les moyens d'avoir le choix.

• Voilà pourquoi c'est au niveau national que nous devons créer un nouveau droit : **le droit à un crédit individuel de temps disponible**, utilisable sous différentes formes et assorti des garanties indispensables.

• Voilà pourquoi c'est avec le patronat de la métallurgie et des mines que nous devons négocier des garanties nationales de salaire, de statut et d'emploi. **Ainsi, ceux qui souhaitent réduire leur temps de travail y auront aussi intérêt.**



# La réduction du temps de travail...

L'emploi est devenu un problème quotidien : quand on n'est pas soi-même concerné, on l'est par sa famille ou son entourage. La réduction du temps de travail sera une solution, à condition que ceux qui le souhaitent y aient aussi intérêt.

## Un système dans l'impasse

En vingt ans, la France a doublé sa richesse et multiplié le nombre de ses chômeurs par cinq. C'est un fait : l'évolution technologique permet de créer de plus en plus de richesse, mais avec de moins en moins de travail. La baisse du coût du travail ? C'est déjà une réalité, sans effet sur l'emploi. La croissance ? Dans le meilleur des cas elle stabilisera le nombre de chômeurs mais elle ne résoudra pas le problème de l'emploi.

## Le devoir d'ingérence

Notre pays ne peut se contenter de continuer à traiter l'emploi comme un problème conjoncturel : pour répondre à ce qui est un problème de société, un problème de répartition de l'activité et des revenus, nous avons un **devoir d'ingérence**.

Nous ne proposons :

- ni de "partager le travail qui reste", dernière étape avant le licenciement ;
- ni d'imposer une réduction uniforme et générale, censée à la fois convenir à tout le monde et réduire mécaniquement le chômage.

## Le choix pour chacun, le droit pour tous

Nous partons d'un principe simple : pour que la réduction du temps de travail profite à l'emploi, il faut qu'elle soit de grande ampleur. Puisqu'aujourd'hui, le temps se gère, pourquoi chacun ne disposerait-il pas de moyens pour le faire, **pourquoi chacun ne disposerait-il pas d'un crédit de temps disponible**, utilisable tout au long de son activité professionnelle ?

# Une solution pour tous.

## Qu'est-ce que le crédit individuel de temps disponible ?

- Une philosophie : combiner la satisfaction des aspirations individuelles et l'amélioration de la situation de l'emploi.
- Une logique : garantir les conditions d'un véritable temps choisi.

Il faut donc que chacun puisse avoir un maximum de garanties.

- Un outil : chaque salarié dispose d'un crédit de temps qu'il choisit d'utiliser à sa convenance pour des réductions du temps de travail sur la semaine, l'année ou la vie.

### • Des garanties :

- le niveau de salaire doit être le plus proche possible du salaire actuel,
- l'emploi, le statut, la protection sociale doivent également être garantis.

## La conquête collective de garanties individuelles

Le contenu de ces garanties est déterminant et il a un coût, l'entreprise seule n'a pas forcément les ressources pour assurer ces garanties. Ce financement doit faire l'objet de contributions plus larges qui font intervenir d'autres acteurs : l'UNEDIC, pour une contribution active des fonds du chômage, l'Etat, pour une autre utilisation des finances publiques... Cela nécessite une négociation nationale.

- Voilà pourquoi nous voulons un accord de branche.
- Voilà pourquoi l'obtention de tels droits repose avant

tout sur la mobilisation de tous les salariés des mines et de la métallurgie. Ainsi, en donnant à chacun la possibilité d'un véritable temps choisi, nous contribuerons à résoudre le problème de l'emploi.





*le devoir d'ingénierie*

**Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - CFDT**  
**49, avenue Simon-Bolivar - 75019 PARIS - Tél. : 44.52.20.20**