

bulletin

du militant

N° 305 - Janvier-Février 1987

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

FGMM/CFDT
5, rue Mayran
75439 Paris cedex 09
Tél. (1) 42 47 74 00

Éditorial

Ils ont gagné... ! et nous ?

La fin de l'année 1986 a été marquée, par l'action des étudiants et des lycéens, contre le projet de la loi DEVAQUET. Cette action admirable de dignité et de détermination, s'est conclue victorieusement par le retrait du projet de loi et par l'abandon du projet de réforme des lycées. Les positions de la C.F.D.T. quoique difficiles à exploiter, ont pesé positivement sur l'issue du conflit.

Notre propos n'est pas de discuter des positions de la C.F.D.T., nous aurons l'occasion de le faire lors du débat interne qui en traitera.

Nous voulons par contre tenter de tirer quelques enseignements de cette action, de sa conclusion positive, pour notre propre action syndicale, pour notre pratique.

Depuis déjà trop longtemps, des spécialistes ou soi-disant tels, expriment des analyses sur le mouvement syndical, sur la société, qui concluent au déperissement de la combativité des salariés(es), donc au déperissement du syndicalisme. Certes notre action est aujourd'hui difficile, les menaces permanentes et concrètes sur l'emploi existent. Existe aussi, le sentiment diffus, mais bien réel, chez bon nombre de salariés(es) qui ont un emploi, que au total leur situation matérielle n'est pas si mauvaise. Existe aussi, un sentiment d'impuissance à modifier concrètement par l'action, les situations parfois désespérées. ➔

Décroissance de l'emploi industriel, croissance de l'emploi tertiaire, décomposition, recomposition du tissu industriel... chômage, « petits boulots »...

MAIS QUEL EST DONC L'EMPLOI DE DEMAIN ?

L'emploi industriel, notamment dans la métallurgie, se modifie : son nombre diminue et son contenu évolue.

Alors, quels sont les nouveaux emplois de demain ? Sont-ils des emplois de services (type fast-food, comme aux Etats-Unis), relèvent-ils essentiellement d'une « nouvelle » demande sociale insatisfaite ? Et dans tout ça, qui a des « petits boulots » ? Par ailleurs, ne convient-il pas de s'interroger d'un point de vue économique, sur le simple fait que l'on relèguerait au bazar des accessoires, l'emploi industriel qui jusqu'à un passé récent demeurait celui qui seul était capable de créer des richesses et de tirer la croissance ?

Déjà dans un numéro précédent du B.M. (n° 292) nous nous interrogeons sur cette nouvelle mode qui consiste à privilégier quasi-exclusivement l'emploi de service en le déconnectant de l'indispensable emploi industriel. Alors que l'un n'est que la résultante de l'autre.

Problème important pour notre action syndicale que celui qui est soulevé ici. La réponse que nous y apportons déterminera notre action au service d'une dynamique locale de création d'emploi dans les bassins de main-d'œuvre.

L'article qui suit — comme celui sur la R.T.T. dans le B.M. de novembre — n'a pas pour ambition de répondre de façon péremptoire aux questions posées ci-dessus. Il se veut être un article de réflexion pour lancer ou poursuivre un débat d'une importance cruciale pour l'avenir de l'emploi.

Pour l'essentiel il est tiré de la réflexion et des apports extérieurs (C.I.S.E.) qui ont eu lieu lors d'une session fédérale organisée les 3-4 et 5 septembre dernier à Chantilly.

suite page 2

● **Afrique du Sud : pas de trêve
dans notre action** page 11

● **Un nouveau départ
pour les cotisations** page 15

Ce que le mouvement des étudiants et des lycéens a révélé, pour ceux ou celles qui croyaient à l'atomie durable et pourquoi pas définitive de toutes actions de masse, que les conclusions péremptoires n'étaient pas de mise sur ce terrain.

Il a également révélé, après l'action spontanée de l'été 86 menée par les cheminots pour le respect de leur dignité, que des tentations d'atteintes à des valeurs fortes comme l'égalité, la justice, ne restaient pas sans rispo.

Pour notre syndicalisme, pour notre F.G.M.M.-C.F.D.T., cette action, ce qu'elle a mis en valeur constitue un réconfort et doit renforcer notre détermination pour une action syndicale dynamique retrouvant ses racines profondes.

L'action pour le respect de leur dignité des cheminots, celle des étudiants et des lycéens pour la justice, l'égalité, ont donc démontré dans les faits, qu'il n'y a pas de crise des valeurs qui fondent notre existence et notre action.

Une F.G.M.M. de la S.S.E. au S.N. requinquée par cette action, par ce qu'elle a mis en lumière c'est notre souhait et notre volonté au début de cette année 1987, il nous faut pour cela prendre en compte un autre élément révélé par l'action des étudiants. En effet, personne n'a été capable de prévoir cette action et pourtant le projet de loi DEVAQUET était connu...

Certains aujourd'hui, après, tentent d'expliquer que c'était prévisible,... ce type d'explication nous apparaît un peu court.

Pour nous, il y a rupture ou écran entre ce qui se vit en profondeur sur le terrain et ce qui est perçu. C'est vrai pour ce qui concerne les étudiants, n'est-ce pas aussi un peu vrai pour nous ?

Si oui, et c'est de notre point de vue la réponse la plus plausible, nous avons à retravailler sérieusement notre pratique, à intensifier ou à reprendre la relation de nos adhérents, adhérentes, à les rendre plus nombreux et plus actifs.

Si nous sommes capables de le faire, et nous le sommes, alors peut-être 1987 pourrait être l'année du redéveloppement de notre action, de nos forces.

Emplois industriels et emplois dans les services

Depuis la révolution industrielle, la structure de la population active s'est profondément modifiée. Ceci en trois temps :

- Premier temps : forte croissance de la population active du secteur secondaire (industrie) et de sa part dans le total, alors que le secteur primaire (agriculture, pêche) diminue en nombre et en part, le secteur tertiaire (services) étant aussi en croissance.

OÙ SE CRÉENT LES EMPLOIS DANS LES SERVICES... (entre 1976 et 1983)

	Progression	%
Activités, études, assistance	+ 125 817	+ 28,9
Commerces, grandes surfaces	+ 95 647	+ 134,8
Hôtels, cafés, restaurants	+ 90 505	+ 24,9
Santé	+ 85 574	+ 34,4
Action sociale	+ 59 976	+ 87,0
Services divers	+ 58 945	+ 22,2
Commerce non alimentaire spécialisé (1)	+ 47 728	+ 7,0
Transports routiers	+ 34 138	+ 13,7
Boulangeries	+ 32 381	+ 28,9
Réparation automobile	+ 31 453	+ 9,9
Service domestique	+ 11 787	+ 59,0
Enseignement	+ 11 277	+ 62,8
Recherche	+ 4 587	+ 110,1

(1) Le commerce non alimentaire, non spécialisé a perdu 27 117 emplois (- 24,3 %).

...ET OÙ ILS DISPARAISSENT DANS L'INDUSTRIE (entre 1976 et 1983)

	Pertes	%
Bâtiment génie	- 300 262	- 18,3
Textile	- 103 645	- 28,3
Construction automobile	- 79 924	- 15,0
Habillement	- 63 158	- 21,8
Sidérurgie	- 60 670	- 36,4
Travail des métaux	- 45 886	- 11,1
Équipement industriel	- 41 626	- 15,2
Matériaux de construction et céramique	- 38 959	- 28,2
Papier carton	- 28 544	- 20,0
Chimie de base	- 28 434	- 18,7
Fonderie	- 24 493	- 24,0
Machines outils	- 21 462	- 27,5
Construction navale	- 15 657	- 25,8
Industrie du cuir	- 11 393	- 25,0

N.B. : dans l'industrie, le secteur de la machine de bureau (+ 14 576) et l'industrie de la viande (+ 16 321) sont les rares secteurs créant des emplois.

- Deuxième temps : fort développement de la population active tertiaire, qui devient majoritaire dans les années 70 : le rythme de croissance de l'emploi industriel se réduit, celui du primaire chute.

- Troisième temps : à partir de 1976, l'industrie perd des emplois alors que le tertiaire continue d'en créer mais à un rythme de plus en plus faible (N.D.L.R. : on reverra dans le B.M. de novembre le rôle qu'a

joué la R.T.T. pour l'emploi tout au long de ces trois phases !).

Le tertiaire qui représentait 36,7 % de la population active en 1955 passe à 49,2 % en 1974 et 59,1 % en 1984.

Le tertiaire est-il en passe de prendre le relai de l'industrie et est-il en mesure de compenser en grande partie ou largement les emplois perdus dans l'industrie ? Des sociologues, des économistes répondent

rapidement « oui » à ces deux questions. Certains taxent ceux qui ont des doutes de « physiocrates de l'industrie », ils les accusent de retarder d'une révolution. (Les physiocrates — économistes et

« penseurs » français — affirmaient à la fin du 18^e siècle, début du 19^e siècle, que seule la terre et donc l'agriculture était source de richesses, dénonçant l'erreur du développement industriel).

Ce mouvement se produit au sein même de l'industrie : développement des fonctions « techniques » de contrôle et de gestion. Alors que les emplois de transformation directe de la matière se réduisent, se modifient eux-mêmes avec un développement de la part des ouvriers qualifiés et du nombre de techniciens.

La tertiarisation se compose de deux grands mouvements

Il faut en effet distinguer deux grands types de services.

● **Les services rendus aux entreprises :** activités d'études, d'ingénierie, d'assistance à la gestion, de publicité, d'après-vente, de maintenance, d'entretien, de gardiennage, de transport, d'assurance, de travail temporaire...

Leur développement s'inscrit tout à fait dans l'évolution technologique de l'industrie, et celle de la division du travail qui s'instaure entre ce que l'industrie réalise en son sein, et ce qu'elle achète sur le marché.

Une première étape du développement des services correspond donc à un mouvement d'externalisation par les entreprises industrielles d'un certain nombre de fonctions (nettoyages, entretien, gardiennage...) et le recours à la main-d'œuvre intérimaire. Les emplois « gagnés » dans les services sont « perdus » dans l'industrie... Un transfert de valeur ajoutée s'opère ainsi de l'industrie vers le tertiaire, ce qui améliore la rentabilité de l'entreprise sur les coûts... et se traduit par une diminution des conditions de rémunération et de statut pour ces emplois.

Un autre mouvement vient s'y ajouter : l'entreprise industrielle face aux besoins en compétences nés de l'évolution des marchés et de l'intégration de « nouvelles technologies » recours à des savoirs-faire « intellectuels » que lui vendent des entreprises de services (quand elle décide de ne pas les intégrer, exemple : ingénierie, service informatique...).

Ainsi on peut parler d'un mouvement de tertiarisation de l'industrie qui participe au dégagement de gains de

productivité en son sein. Ces sociétés de services constituent l'amont et l'aval des nouvelles formes de fonctionnement de l'industrie. Les études sur le développement de l'investissement immatériel permettent de bien mesurer cette évolution structurelle : 36 % de l'investissement total des entreprises, autrement dit, l'équivalent de la moitié de leur investissement matériel, est constitué des dépenses recherche-développement, marketing, publicité, informatique, formation... Une grande partie est achetée à l'extérieur de l'industrie : dans les services.

● Les services rendus aux particuliers :

Leur développement s'est inscrit dans le mécanisme des « 30 glorieuses » : la production consommation de masse, (élévation du niveau de vie, croissance de la consommation), le développement de l'Etat providence, les bouleversements culturels ont généré des services (commerces, banques...) et une demande de services croissante (santé, éducation, loisirs, vacances, dépannage, réparation...). L'Etat (santé, éducation) et les entreprises privées ont accru fortement leurs emplois pour répondre à cette demande.

IL EXISTE DONC DEUX SPHÈRES D'EMPLOIS DE SERVICE DONT LES DETERMINANTS ECONOMIQUES DIRECTS SONT DIFFERENTS :

- **LES EMPLOIS DE SERVICE AUX ENTREPRISES CREEES PAR LES BESOINS EN SERVICE DES ENTREPRISES.**
- **LES EMPLOIS DE SERVICE POUR LES INDIVIDUS GENERES PAR LE POUVOIR D'ACHAT DEGAGE PAR L'ACTIVITE INDUSTRIELLE.**

L'industrie joue un rôle moteur

Les services rendus aux particuliers dépendent des revenus distribués aux ménages et des revenus (re)distribués par l'Etat et les collectivités locales. C'est donc le niveau d'activité générale et le niveau du pouvoir d'achat (revenus/prix des biens) que l'activité industrielle permet (directement et indirectement) qui alimente principalement la demande du tertiaire.

L'évolution récente en France et dans les pays de l'O.C.D.E. de la croissance de l'emploi dans les services marchands (= vendus sur le marché, et non « gratuits » comme l'enseignement public par exemple) montre :

- que cette croissance se ralentit sous l'effet de l'évolution de l'activité économique, des politiques d'austérité menées par le gouvernement

TABLEAU I
Evolution de l'emploi (en %) 1985/1979

	INDUSTRIE	« SERVICES »
U.S.A.	- 3,3 %	+ 15,0 %
FRANCE	- 12,0 %	+ 7,8 %
JAPON (1)	+ 4,8 %	+ 10,8 %
R.F.A.	- 9,0 %	+ 5,0 %

(1) L'emploi dans les « services » est déjà très développé (cf. plus loin) (Source O.C.D.E.).

TABLEAU II
Evolution de l'emploi dans les pays de l'OCDE

	1974/1970	1979/1975	1984/1980
Emploi industriel	- 1,1 %	- 4,5 %	- 9,5 %
Emploi dans les services	+ 13,8 %	+ 10,8 %	+ 6,1 %

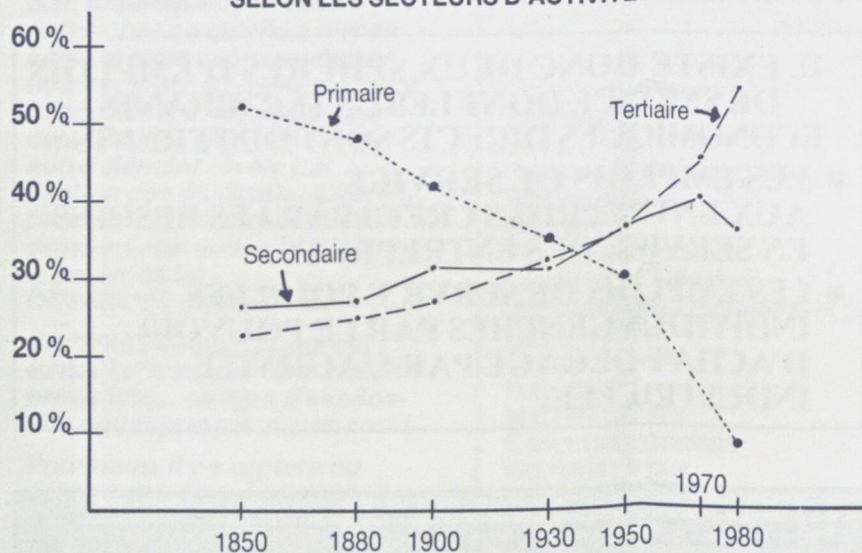
Recalculé à partir de chiffres OCDE (perspectives de l'emploi) F.B./CISE.

réduction des budgets sociaux, lutte contre les déficits budgétaires, remise en cause de l'Etat-providence) et des gains de productivité dégagés par une industrialisation du tertiaire (banques, assurances, commer-

ces... : effet de la bureautique - télématique - informatique...).

● Que cette croissance est d'autant plus forte que l'industrie résiste mieux aux chocs de la crise (voir tableaux I et II).

EVOLUTION DE LA REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE FRANÇAISE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE



En France, l'évolution de la part des revenus que les ménages consacrent à la consommation de services marchands avait augmenté jusqu'à la fin des années 70. Depuis 79, cette part diminue, et les prévisions laissent présager une poursuite de ce mouvement.

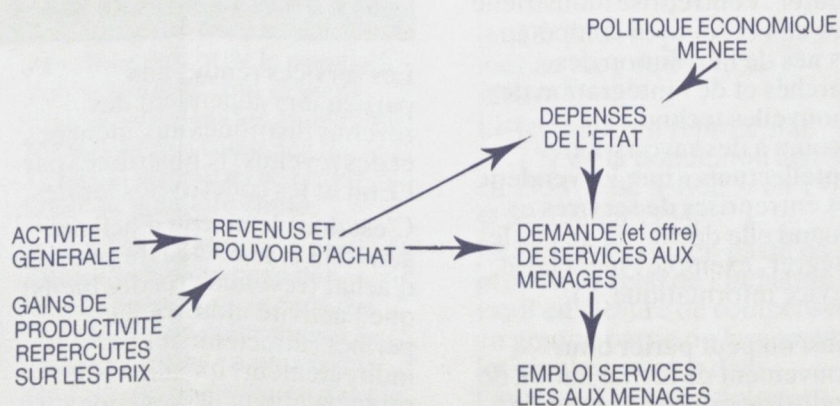
L'évolution de la politique sociale de l'Etat et les réductions d'emplois programmées dans les services de l'Etat amplifient ce mouvement sur l'emploi lié aux services rendus aux particuliers.

Les services rendus aux entreprises s'inscrivent dans les formes nouvelles du développement-fonctionnement de l'industrie : à ce titre, ils concourent à la création de gains de productivité en son sein, au même titre que l'industrie a généré de fabuleux gains de productivité dans l'agriculture (5 % de la population active nourrissent mieux et plus une population plus élevée que 75 % d'actifs, il y a un siècle). Le développement de ces emplois apparaît plus structurel et comme un indicateur des capacités de l'industrie à intégrer les mutations en cours et à maintenir, voire accroître sa compétitivité. Les emplois « intellectuels » de cette sphère sont donc une composante de la « modernisation de l'industrie ». Ils dépendent des capacités et stratégies de modernisation des entreprises.

Leur nature est très différente de ceux liés aux services rendus aux ménages : **ce sont des emplois d'entraînement alors que les autres ne sont et ne seront jamais que des emplois d'accompagnement de l'emploi industriel.**

L'exemple du Japon est à cet égard criant. Contrairement à ce que, souvent, l'on croit, l'industrie japonaise occupe une part de la population active plus faible qu'en France (six points de moins). Le secteur primaire (agriculture, pêche) et le tertiaire sont plus fortement fournisseurs d'emplois.

Beaucoup d'emplois du tertiaire se rapprochent des « petits boulots » qui font aujourd'hui la une de nos gazettes : pousseurs aux gants



blancs dans le métro pour « faciliter le remplissage des wagons et la circulation ; employés dans les magasins, et les sièges sociaux des entreprises dont le travail consiste à faire des courbettes pour saluer les entrants... De manière plus générale, la distribution reste marquée par des structures archaïques, une sous-productivité par rapport à ce que l'on connaît en France. La relative pléthore de ce tertiaire n'est rendue économiquement possible que **par la très forte compétitivité de l'industrie japonaise**. Elle s'inscrit aussi, bien sûr, dans des

caractéristiques socioculturelles propres au Japon.

Les emplois d'entraînement (qui se tertiarisent de plus en plus sont donc centraux dans l'évolution du volume global d'emploi. A ce titre, dans une acceptation du mode de fonctionnement de nos économies, c'est toute la problématique de la compétitivité de notre industrie et de son adaptation qui est posée. Mais au-delà de l'existant, c'est aussi notre capacité de valoriser les potentialités et de faire émerger de nouvelles activités porteuses qui est en jeu.

une dynamique de solidarité réelle (et locale) de lutte contre le chômage avec définition de « statuts », les mesures de type « petits boulots », bien que différentes quant à leur conception des emplois d'utilité sociale (même s'ils permettent de « démarginaliser » certains chômeurs) risquent d'officialiser et de structurer, plus encore, une France à deux vitesses.

La différence de fond entre les emplois d'utilité sociale et les « petits boulots » c'est que le premier concept réactive sans le dire la problématique de « quelle croissance pour quelle satisfaction des besoins » (question éternelle posée à notre organisation et sur laquelle le « Bulletin du Militant » se propose de revenir dans un prochain numéro).

Renvoyant à de réels besoins insatisfaits ou mal satisfaits par l'Etat-providence, la question des emplois d'utilité sociale nécessite d'aborder la question de la distribution-allocation des richesses et des prélèvements correspondants (faut-il augmenter les cotisations sociales ?), et celles des formes de réponse aux besoins sociaux et collectifs... pour dégager des propositions cohérentes.

Questions autour « des petits boulots » et des emplois d'utilité sociale

Le développement des emplois d'utilité sociale et les « petits boulots » peuvent certes représenter un gisement d'emplois. Ils peuvent notamment occuper (avec de petites ressources ?) une frange de chômeurs en évitant ainsi leur marginalisation, et créer ainsi peut-être les conditions de leur réinsertion.

De même une action syndicale vigoureuse et/ou un cadre juridique incitatif peuvent développer le travail à temps partiel. Mais ces mesures auront des effets limités sur le nombre de chômeurs et sur le problème de l'emploi.

En effet, pour un chômeur de moins, il faut créer plus de 2 emplois, et ce type d'emploi (partiel notamment) peut révéler une forte demande latente (féminin principalement), de plus, ce type d'emploi risque de se substituer à d'autres.

D'autre part, le problème de leur financement reste posé. **Le secteur des services ne peut à lui seul, générer une dynamique de création d'emplois puisqu'il ne peut les financer lui-même.** Enfin, socialement, ce type d'emploi repose sur des qualifications et des conditions de revenus pour le moins faibles. Ajoutons que les perspectives de réinsertion durable sont, pour le moins,

peu évidentes. On touche là le cœur du problème de l'emploi : les perspectives globales ne sont pas favorables (celles du BIPE, de l'INSEE, du SENAT... situent le nombre de chômeurs à 3,2 millions à l'horizon de 1990... aux conditions actuelles du temps de travail !). Si l'emploi industriel gagne en qualification, les emplois qui se créent dans le tertiaire sont peu qualifiés. Sauf à les inscrire dans

Un essai de conclusion

L'industrie joue un rôle déterminant pour l'emploi, pour elle-même bien sûr mais surtout parce qu'elle joue un rôle moteur indispensable dans la création d'emplois tertiaires nouveaux : par son évolution propre (création d'emplois de service à l'industrie) et par l'effet d'entraînement qu'elle exerce sur l'activité économique (par l'activité qu'elle génère, sa croissance, le pouvoir d'achat dégagé elle permet de « financer » la création d'emplois de services aux particuliers). Les services aux particuliers (et notamment les « petits boulots » et les emplois d'utilité sociale) ont certes

une utilité sociale voire productive mais cela ne leur assure pas en tant que telle une base économique autonome.

Avec la crise, le rythme de création d'emploi dans les services s'est fortement réduit et n'absorbe plus les pertes d'emplois de l'industrie. Ce phénomène trouve sa source dans la « mauvaise compétitivité » de notre industrie qui ne crée plus suffisamment de richesses pour générer de nouvelles demandes « en service aux entreprises » et pour financer, via le pouvoir d'achat, les besoins en « services des particuliers ». Cependant la « tertiarisation » de

l'emploi reste une donnée structurelle, un mouvement de fond.

Les services aux particuliers, tels qu'ils se sont développés jusqu'ici marquent le pas. On entre dans une période de réduction d'effectifs : voir la banque et le commerce ; voir les menaces sur l'emploi public (santé, éducation). Si l'on note cependant dans quelques secteurs la poursuite du développement de certains services aux particuliers, ceux-ci s'inscrivent dans le creux de la crise : services domestiques et loisirs... (la « France qui gagne » et évolution de la consommation ; gardiennage et surveillance... (la « France qui perd » et délinquance).

Alors demain quel emploi ?

Il serait hasardeux de se risquer à donner une réponse exhaustive et définitive. Cependant, du développement qui précède, on peut tirer quelques orientations et quelques éléments de réponse :

- L'emploi tertiaire, son développement sont une donnée structurelle de fond. L'emploi dans le tertiaire (service aux particuliers, aux entreprises) est appelé à se développer.
- Mais ce type d'emploi n'a pas d'autonomie, de base économique propre.

• Il n'est que la résultante des richesses créées par l'emploi industriel.

• Ces emplois seront d'autant plus solides et nombreux que notre industrie sera forte et compétitive.

• L'emploi industriel est donc le cœur de l'économie même s'il se réduit en nombre dans la mesure où les gains de productivité dégagés s'accroissent, où l'introduction de nouvelles technologies y concourant se développe aussi.

L'emploi de demain passe donc par une industrie forte, compétitive, dégageant des richesses, seules capables d'un point de vue économique de générer un financement pour relancer et accroître les emplois tertiaires, qu'ils soient de services aux entreprises ou de services aux particuliers.



**DISPONIBLE EN MARS 1987
dans les Unions Mines Métaux.**

Ce Guide permettra aux militants de savoir à qui s'adresser et où trouver les réponses aux questions posées par les adhérents, les travailleurs.

C'est l'outil du Militant de terrain.

Tout abonné au Bulletin du Militant à fin février 1987 recevra le guide gratuitement (accélérez les abonnements).

PAS DE TREVE POUR NOTRE ACTION

L'état d'urgence a été proclamé en Afrique du Sud pour la seconde fois en juin 1986. Des milliers de personnes ont été arrêtées en vertu de cette mesure dont un grand nombre de syndicalistes (estimation entre 50 et 200 encore emprisonnés à ce jour). Même s'il est très difficile de quantifier le chômage en Afrique du Sud, on peut penser qu'il est d'environ 40 %. C'est dans les communautés noires et chez les jeunes qu'il est le plus ressenti.

Les syndicats ont à faire face à d'importantes difficultés politiques notamment au travers des revendications légitimes mais parfois extrémistes des communautés noires les plus démunies matériellement. Ces lieux constituent des îlots entiers où la force sociale est considérable, la jeunesse très mobilisée, très militante, parfois violente et difficile à organiser.

C'est pourtant là un « réservoir » combatif qui cherche une identité et dont les revendications élémentaires sont dans leur grande majorité partagées par les syndicats non raciaux d'Afrique du Sud.

Certains syndicats sud africains s'inquiètent, à juste titre pensons-nous, du retrait multiplié d'investissements étrangers dans leur pays. Ces retraits ne garantissent pas, même à terme, la mort du régime raciste d'Apartheid. On peut craindre en revanche une

détérioration économique graduelle qui entraînerait en chaîne un affaiblissement du nombre de travailleurs potentiels.

On peut affirmer ici que des firmes de la métallurgie française pour lesquelles l'Afrique du Sud reste un lieu de développement prioritaire « lèvent actuellement le pied », entraînant aussitôt là bas, chômage et licenciements sans préavis bien sûr !

Le renforcement des syndicats non raciaux en Afrique du Sud, et tout particulièrement les syndicats affiliés à la F.I.O.M. (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la Métallurgie) est essentiel, on le voit bien.

*Télégramme envoyé
le 19 décembre 1986
à l'Ambassade
d'Afrique du Sud.*

**Mineurs et métallurgistes
C.F.D.T. protestent
vigoureusement contre
détention militants
syndicaux en vertu état
d'urgence.**

**Aujourd'hui la liste
s'allonge encore avec
arrestation Vincent Maonza
du Mawu.**

**Situation inacceptable.
Exigeons libération tous les
prisonniers syndicaux,
rétablissement libertés et
droits fondamentaux pour
tous, levée état d'urgence.**

*Georges Granger
Secrétaire général*

La F.G.M.M. dans la F.I.O.M. et dans la Confédération C.F.D.T. agit sans relâche pour les libertés, contre toute forme d'oppression.

Chacun doit se mobiliser aujourd'hui pour relayer la campagne de soutien financier à la lutte anti-apartheid proposée par la Confédération. Toutes les participations, même modestes, contribuent avec d'autres, à renforcer la formation, la structuration et la consolidation des syndicats non raciaux en Afrique du Sud. C'est un acte militant important, de solidarité concrète, attendu de nos amis qui mènent une rude et courageuse bataille dans ce pays.

Tous les chèques doivent obligatoirement être émis à l'ordre de la F.G.M.M., mention Solidarité Afrique du Sud au verso.

Il est **indispensable** que chaque contribution soit adressée comme suit :

**F.G.M.M.-C.F.D.T.
Secteur International
5, rue Mayran
75009 PARIS**

Et comme les fêtes de fin d'année ne sont pas encore très loin, chaque généreux souscripteur se verra attribuer en cadeau un 45 T de Myriam Makeba qui chante la lutte des travailleurs sud-africains.

Le collectage est centralisé par le secteur international F.G.M.M. ; les disques seront remis nominativement à chaque secrétaire d'union mines-métaux concerné.

CENTRE D'INTERVENTION SOCIALE ET ECONOMIQUE

43, rue du faubourg Montmartre
75009 Paris - Tél. (1) 42 46 05 78



L'EMPLOI AU CŒUR DE NOS INTER- VENTIONS

Depuis 1980, le Centre d'Intervention Sociale et Economique (CISE) développe des expériences originales avec des Comités d'Entreprise et des Sections Syndicales d'Entreprise en les aidant dans leurs interventions au sein de leur établissement, groupe, secteur ou filière sur les problèmes de l'emploi et les perspectives industrielles.

Le CISE est animé par des économistes, des analystes financiers, des sociologues formés aux difficultés industrielles de la métallurgie, de ses spécificités sectorielles et de ses évolutions technologiques ou sociales.

NOS CHAMPS D'ACTION :

- FORMATIONS ECONOMIQUES
- TECHNOLOGIES, TRAVAIL, EMPLOI
- A.R.T.T.
- FORMATION PROFESSIONNELLE
- STRATEGIES D'ENTREPRISE ET POLITIQUES INDUSTRIELLES
- CONVERSIONS INDUSTRIELLES ET SOCIALES

Des modalités d'intervention modulées, adaptées et finalisées en fonction des objectifs des Comités d'Entreprise et des Sections Syndicales d'Entreprise.

NOS MOYENS D'INTERVENTION :

SESSIONS

Préalable indispensable à l'action économique (Module de base)
Instrument d'intervention (Module spécifique)
Moment privilégié de réflexion et de mise en œuvre.

DIAGNOSTICS

Préalable à l'action économique pour l'emploi, réalisable dans une session spécifique ou par une intervention ponctuelle
Souvent une première étape.

ETUDES

Moment de définition de problématiques industrielles et sociales
Analyse en profondeur
Moment de préparation de l'action économique.

SUIVIS

Démarche progressive et évolutive d'accompagnement de l'action économique



UN ACCORD SIGNÉ A PEUGEOT MULHOUSE(*)

SÉCURITÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL

● Liaison concepteur - utilisateur

Des groupes, formés des gens, des méthodes (concepteurs), d'ouvriers, de C.I., de P.I. ... (utilisateurs) et responsables de sécurité, se réuniront lors de la CONCEPTION des moyens de fabrication automatisés pour rechercher une meilleure sécurité et de meilleures conditions de travail.

● Formation à la sécurité pour les concepteurs

Minimum 3 jours.

Objectif :

Intégration de la sécurité à la conception.

— Reconnaissance de 2 types de personnel travaillant sur installation automatisée auquel il faudra assurer la sécurité :

- a) le personnel fabricant,
- b) le personnel intervenant (services prestataires).

● Formation du personnel fabricant (a) 7 heures, pour :

- connaître la sécurité existante,
- savoir comment entrer dans des zones protégées,
- acquérir des méthodes de travail en sécurité.

● Formation du personnel intervenant (b) 25 heures, pour obtenir :

- des CAPACITES ou HABILITATIONS à intervenir,
- des comportements et des attitudes appropriés.

NOTA : le comportement au respect à la sécurité devient un critère d'appréciation pour l'évolution de carrière.

COMMENTAIRE C.F.D.T. :

● *La parole sera donnée à ceux qui se servent journellement des outils conçus dans des bureaux, plus loin de la réalité. Cette demande, fortement poussée par la C.F.D.T., va permettre l'expression des salariés sur leur outil de travail.*

● Si nous avons obtenu :

- de meilleures relations entre ceux qui conçoivent les installations et les utilisateurs,
- une formation réelle des fabricants et des intervenants extérieurs (professionnels) aux dangers d'une installation automatisée, nous n'avons pu obtenir des garanties concrètes sur les cadences, les charges de travail.

Toutefois, l'accord prévoit que dans le domaine de l'organisation du travail, LES MODALITES d'APPLICATION doivent être discutées par établissement. Cela laisse une porte ouverte pour tenter de régler tous ces problèmes que nous subissons journellement.

L'INFORMATION

Une série de nouvelles informations va voir le jour :

— Information du personnel, sur :

- le projet en voie de réalisation (par établissement),

- le projet technique et social des nouvelles installations pour le personnel des secteurs concernés.

— Information des organisations syndicales

- 1 info annuelle du C.C.E. et C.E. sur la recherche dans l'entreprise,
- 1 info sur la mise en place et le fonctionnement des nouvelles installations (C.C.E. et C.E.).

— Réunions avec la direction

- Une fois par an, au niveau société A.P., information et échange sur les technologies et leur développement industriel,
- Mise en place dans les centres de production de GROUPE TEMPORAIRE DE CONCERTATION ayant pour but d'apporter des éléments de réflexion et de proposer des voies de solution lors de tout projet important et novateur. Ces groupes seront paritaires.

DISPOSITIONS GENERALES

- L'accord s'applique à l'ensemble du personnel, à compter du 15 septembre 1986,
- c'est un accord d'entreprise, complémentaire à l'accord de classification du 28.2.1983,
- toutes les modalités particulières d'application se feront au niveau de chaque établissement avant mise en œuvre,

NOUVELLES TECHNOLOGIES

● les C.E. seront informés et un bilan annuel de l'application de l'accord sera présenté par la direction.

COMMENTAIRES D'ENSEMBLE DE LA C.F.D.T. :

Dans l'accord, le thème fondamental pour la C.F.D.T., l'EMPLOI, n'est pas explicitement abordé. Par contre, il contient, en matière de formation, de fonctions, de classifications, des dispositions qui sont favorables à l'emploi, à l'avenir. Des nouveautés en matière de formation, de sécurité, de conditions de travail apparaissent. La situation du personnel affecté aux installations automatisées s'éclaircit. Les professionnels, oubliés ou exclus dans l'accord de 1982, pourront bénéficier d'une possibilité d'évolution.

Cet accord représente donc une ETAPE, avec des avancées, parfois non négligeables. Mais il laisse aussi planer l'incertitude pour tous ceux qui n'auront pas leur place sur des robots ou des automatismes.

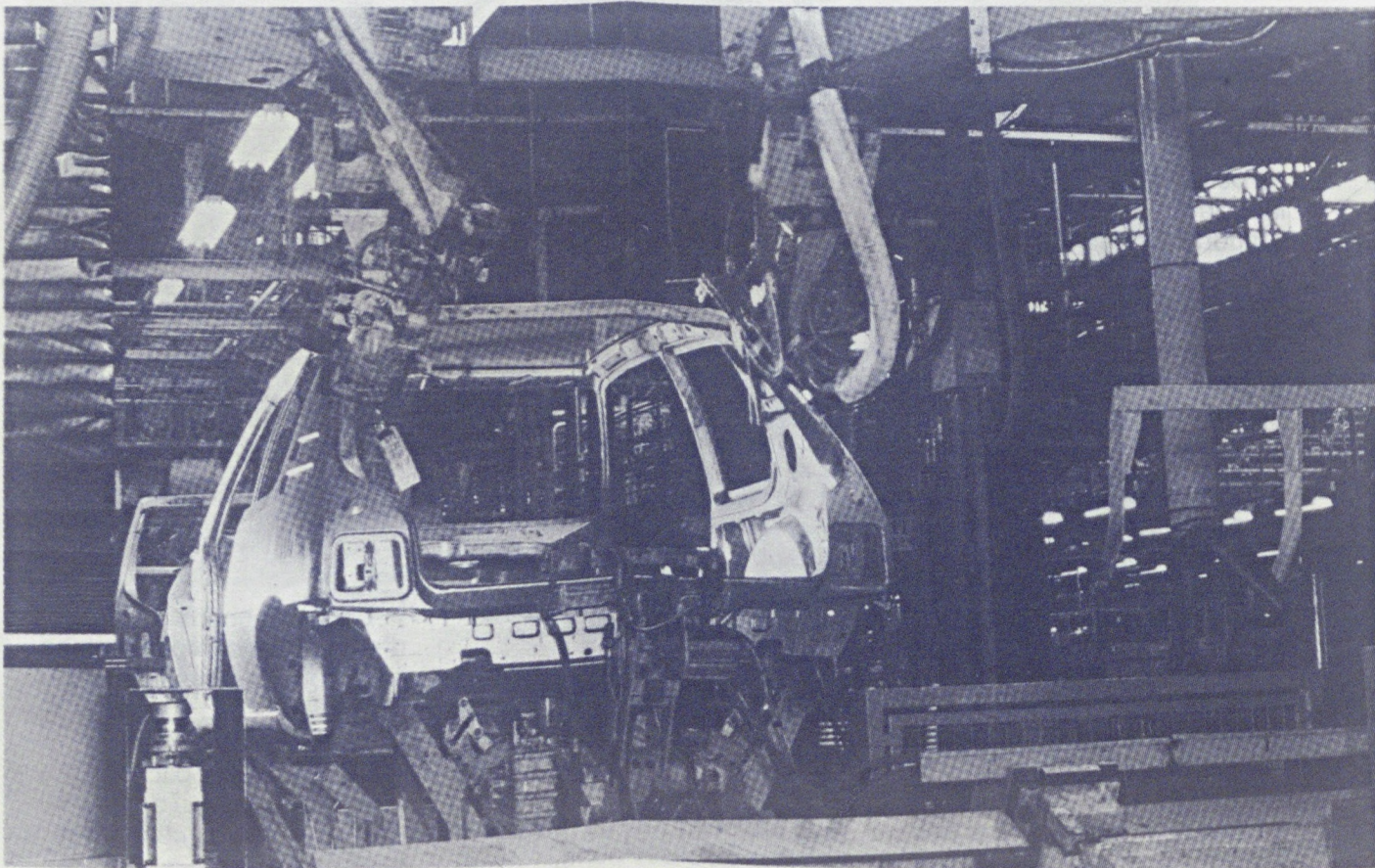
La qualité de l'accord dépend avant tout de la capacité des équipes syndicales à l'accomplir d'une pratique syndicale adaptée.

Par exemple, la formation pour tous n'est pas acquise dans l'accord. Mais si les militants savent se servir des acquis sur l'information pour les travailleurs et les syndicats, ils peuvent engendrer une information de qualité pour tous. Avec ce levier, la sensibilisation, la motivation et la mobilisation sur la formation professionnelle peuvent permettre d'obtenir des avancées futures.

Ceci est vrai globalement pour tous les aspects d'application concrète dans les établissements. Mais les militants C.F.D.T. de Peugeot ont fait leur preuve, l'avenir leur appartient.

Cet accord est véritablement un accord cadre d'entreprise, le premier dans un grand groupe sur les technologies. Dans la période où nous négocions pour toute la métallurgie sur ce sujet avec l'U.I.M.M., il est important pour tous de l'analyser. Le texte complet de l'accord est disponible à la F.G.M.M. et il figurera dans un prochain bulletin de branche automobile. Par ailleurs, il est paru dans Liaisons Sociales le 17.11.1986.

(*) Ce texte est la suite de celui paru dans le B.M. du mois précédent.



JANVIER 87



Un nouveau départ pour la cotisation

Pour les lecteurs assidus du Bulletin du Militant, le numéro précédent présentait en détail tous les éléments constitutifs pour les divers cas du montant du prix du timbre à régler au S.C.P.V.C. pour les timbres 1987 ; ceci dit, rien ne remplace la grille qui présente le montant de la cotisation perçue auprès de l'Adhérent étant entendu que le taux unique est bien à 0,75 % du salaire net. Ce taux est le moyen le plus juste pour chaque Adhérent. La cotisation sera forte si le salaire est élevé, la cotisation sera faible si le salaire est bas. C'est dans le syndicat que la première solidarité financière s'exerce du fait de l'existence de nombreuses situations très diverses.

Pour un bon départ 1987

Chaque Trésorier de syndicat a reçu tous les éléments d'information par le courrier de la F.G.M.M., le B.M. du mois dernier, par un numéro spécial de Syndicalisme Hedbo et enfin chaque syndicat a reçu le carnet à souches pour commander les timbres.

Depuis plusieurs années les syndicats, peut-être les Adhérents prennent du retard dans le versement des cotisations. En décembre, il y avait, voici 10 ans, 70 % des cotisations rentrées au S.C.P.V.C. sur la clôture, aujourd'hui, nous en sommes à 55 %. Cette tendance continue, elle ne peut plus se perpétuer.

Alors, pour inverser cette tendance, pour ne pas prendre du retard dès les premières semaines ou mois de l'année 1987, le maximum d'adhérents doit être collecté. En piste les collecteurs ! Par ailleurs, vous savez que l'adhérent payant ses 12 cotisations, recevra gratuitement 6 numéros du Magazine

dans l'année. C'est l'occasion de récupérer les cotisations et d'être à jour mois par mois. Quel soulagement de rester à jour en permanence ! pour l'Adhérent, pour le Collecteur, pour toute l'Organisation syndicale. L'année 1987 sera l'année de la mise en œuvre des bonnes résolutions.

Une bonne fin d'exercice 1986

Avec les situations décrites dans le chapitre précédent, il reste donc encore de nombreuses cotisations 1986 à régler et à mettre à jour. Par ailleurs, le S.C.P.V.C. ne comptabilisera plus de rentrées de cotisations 1986 après juin 1987. Alors, il s'agit de prendre les moyens pour régulariser la situation. Toujours en analysant les dernières années, il ressort que dans la plus grande majorité des cas, les syndicats qui régularisent leur situation dans de bonnes conditions, c'est-à-dire :

- rassembler les montants des cotisations versées par les adhérents ou sections syndicales,
- rassembler les Timbres qui n'ont pas été remis aux adhérents, parce que en trop,
- faire les calculs pour virer au S.C.P.V.C. les sommes correspondantes aux nombres de cotisations perçues,
- renvoyer toujours au S.C.P.V.C. les timbres récupérés et non utilisés.

Tous les syndicats qui réalisent ces démarches très rapidement dans les premiers mois de l'année, tous ces syndicats se maintiennent ou progressent en nombre d'adhérents. Alors pourquoi pas vous ?

Un objectif à retenir : tous les adhérents, toutes les sections, tous les syndicats règlent leur

situation, se mettent à jour pour le 31 mars 1987. C'est possible.

Le P.A.C., un moyen très expérimenté

Le paiement automatique des cotisations se développe très rapidement chez les adhérents de la métallurgie comme dans d'autres professions. Voici maintenant plusieurs années que ce moyen est utilisé, est expérimenté.

Résultats excellents :

- rentrée des cotisations 12 sur 12,
- calendrier de rentrée : 1 an pour 1 an,
- problème de monnaie à rendre, de portefeuille sur place, problèmes de passer à plusieurs reprises et de toujours demander, disparus.

Par contre, plus facile pour discuter, à l'occasion de la remise du timbre mensuel, disponibilité pour échanger sur la vie de la section syndicale, remise de la V.M.M. et maintenant du magazine. Enfin, les rapports adhérents-collecteurs, adhérents-Sections syndicales, se modifient et s'enrichissent d'un autre contenu que le simple fait de payer la cotisation en retard.

Avec plusieurs d'années d'expériences, une seule démarche à faire une fois dans l'année : remettre à jour le montant de la cotisation qui évoluera suivant les augmentations de salaire dans l'entreprise. Une pratique attendue depuis toujours dans la C.F.D.T.

Le P.A.C. libère l'adhérent, le collecteur, pour plus de liberté et pour une action encore plus proche des activités au quotidien dans la section, dans la C.F.D.T.

*S'informer, échanger, discuter
Pour agir et progresser ensemble*

ACTUELLES

6 et 7 mars 87 à Paris

Rassemblement national des militantes CFDT

La CFDT a été la première organisation syndicale en France qui a cherché à « inventer » un syndicalisme ouvert aux travailleuses et à être réellement capable de changer leur vie.

Nous nous sommes dégagés définitivement des analyses traditionnelles d'un mouvement ouvrier profondément anti-féminin, et nous avons cherché à créer un syndicalisme où les femmes peuvent exprimer leurs problèmes et participer à égalité à l'élaboration des revendications, donc capables de s'opposer à l'exploitation dont sont victimes en commun les travailleuses et les travailleurs.

Ces choix ont créé une dynamique. Des actions mobilisant les femmes au travail se sont développées et se sont soldées sur des acquis incontestables. Des avancées, même partielles, se sont faites jour (loi sur la contraception, le divorce, etc.).

Nous avons ainsi contribué à la libération de la femme dans l'ensemble de la société. Maintenant plus personne à la CFDT ne saurait remettre en cause la nécessité de s'ouvrir aux problèmes des travailleuses.

Tout ceci est positif, mais il faut rester lucide.

Des freins, des obstacles, des inégalités demeurent. Nous les connaissons, nous savons les analyser. Notre expression a mis l'accent très souvent sur ces inégalités et de fait entraînait un discours un peu fataliste.

Devons-nous rester dans cette démarche ?

Non, il est essentiel aujourd'hui de s'appuyer sur ce qui a été acquis pour continuer à progresser, mais également se saisir et tirer profit des mutations, des changements en cours pour aller vers une plus grande égalité, davantage de mixité dans l'emploi, tel est l'objectif de ce rassemblement national.

Ces dernières années, des évolutions et mutations concernant la situation des femmes sont apparues, nous devons les mesurer et les intégrer :

- Les femmes exercent-elles de plus en plus une activité professionnelle ?
72,4 % des femmes de 25 à 49 ans sont actives contre 58,9 % il y a quinze ans.
Les dernières études réalisées nous montrent que la demande très forte d'activité professionnelle provient d'un souhait d'indépendance économique et l'acquisition de droits propres pour la retraite et la protection sociale en général.
- La charge des enfants constitue de moins en moins une cause d'interruption de l'activité professionnelle.
Près des 2/3 des femmes mères de familles ont une activité professionnelle. Elles sont 39 % à travailler avec trois enfants. 34 % des mères de famille actives en 1985 n'ont jamais connu d'interruption dans leur travail.
- Le comportement culturel des femmes et de la société à l'égard du travail des femmes change.
La législation introduite par la gauche a impulsé une logique d'égalité dans le travail des hommes et des femmes, logique non remise en cause par la droite, marque des faits de société. Pour une femme, le fait de travailler, d'avoir un emploi, se banalise progressivement.
Le comportement de certains chefs d'entreprise, à l'égard de la main-d'œuvre féminine, a changé. Quand certains mettent en place un plan d'égalité professionnelle, il y a derrière des motivations économiques et la recherche d'une image de marque sociale.

Tous ces progrès et ces mutations seront difficilement réversibles. Toutefois, il ne faut pas croire que tout est gagné et qu'il n'y aurait plus rien à faire.

Les obstacles, les résistances idéologiques ne disparaissent pas totalement. Des responsabilités et des professions restent fermées aux femmes. Le travail professionnel des femmes n'entraîne pas automatiquement un meilleur partage des tâches et des responsabilités au sein du couple et de la famille, et n'entraîne pas spontanément la mixité de notre syndicalisme.

Mais les changements, les évolutions, les acquis des vingt dernières années, la manière dont les femmes elles-mêmes évoluent et se comportent, constituent aujourd'hui des atouts considérables.

Si nous savons nous en saisir et les exploiter, ils peuvent être prometteurs d'autres changements pour tous.

« Le travail des femmes est porteur de changements positifs pour tous ».

C'est le thème central du rassemblement national de militantes CFDT les 6 et 7 mars 1987 à Paris.

N.B. - Nous reviendrons dans le BM de février sur le déroulement et le programme de ces journées, ainsi que sur les différents thèmes de ce rassemblement, qui seront des axes de réflexion à l'ensemble des syndicats.

Sommaire

- 1** Editorial
Ils ont gagné!...
et nous?
- 1-2-3** Mais quel
est donc
- 4-5-6** l'emploi
de demain?
- 7** Fiche 10:
Le temps partiel
annuel et le temps
plein réduit
- 8** Fiche 11:
Les congés
non rémunérés
- 9** Fiche 12:
La capitalisation
en temps
- 10** Fiche 13:
Le travail
à domicile
- 11** Afrique du Sud:
pas de trêve
pour notre action
- 13-14** Un accord
signé à Peugeot
Mulhouse
- 15** Un nouveau
départ pour
la cotisation
- 16** Rassemblement
national des
militantes CFDT

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

**Rédaction, diffusion,
administration :**
5, rue Mayran
75009 PARIS
Tél. 42 47 74 00

**Le directeur
de la publication :**
Gérard DANTIN

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

**Abonnement : 235 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163**