

bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

N° 314 - Déc. 1987 - Janv. 1988

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

Éditorial

Notre deuxième congrès s'est tenu dans une période difficile.

● *Une période difficile pour nos industries qui subissent de plein fouet la crise avec ses conséquences dramatiques. Celle-ci conduit notre syndicalisme, au travers de son adaptation, à se chercher pour trouver les réponses et les pratiques les mieux adaptées, pour relever le défi des mutations de l'emploi, mais aussi de la syndicalisation.*

● *Une période difficile aussi pour la conduite de notre organisation, et pour ses responsables, à la suite de la démission en juin dernier de Georges GRANGER, Secrétaire général de notre fédération.*

Ces difficultés, inévitablement, devaient faire de notre deuxième congrès, des assises nationales pour le moins particulières.

En effet, les tensions passées et malheureusement encore présentes ont conduit des syndicats à montrer leur désaccord sur la composition et leur place dans le nouveau Bureau Fédéral élu par le congrès.

Ce désaccord s'est exprimé de deux façons :

● *en quittant la séance, le jeudi matin, perturbant ainsi ses travaux, mais sans toutefois quitter le congrès et y reparticiper par la suite. Mais en indiquant notamment, qu'ils respectaient le résultat du vote,*

● *en ne votant pas, pour partie, à la surprise générale, la Résolution sans que cet acte ait pour objectif la remise en cause sur le fond de la politique syndicale de la fédération.*

Cette double attitude est rare dans nos congrès, mais les raisons essentielles qui les ont

Un syndicalisme solidaire pour l'emploi



Présentation du Rapport Général

par Jean-Louis Foucaud,

Le Bureau Fédéral a décidé de renouer le contact avec le STCMAP d'URSS, après huit ans de suspension. Pris entre les réserves confédérales et la volonté de la FEM, que ses affiliés puissent nouer des relations utiles pour la paix avec les pays de l'Est, le BF l'a fait avec prudence (voyage en Yougoslavie).

Glasnost (parler vrai), perestroïka (adaptation), c'est pour souhaiter que nos débats soient vrais, sans faux-fuyants ni polémiques, que nous décidions de changer ce qu'il faut dans notre fédération.

Constituée de syndicats multi-sections (mine, nucléaire, généraux de la métallurgie, notre fédération doit devenir un meilleur outil pour les salariés. Au-delà de nos différences, de nos divergences, ce qui nous réunit, c'est construire un syndicalisme solidaire pour l'emploi.

Sans relancer de polémique il me faut parler du fonctionnement collectif et de la politique des responsables.

L'attitude générale des militants a été réservée par rapport aux médias. Les débats ont pris du temps, de l'énergie, notamment au BF depuis septembre 1985. Gâchis d'hommes et de femmes, dont le BF est collectivement responsable, encore plus le SN, même si chacun doit assumer ses positions et ses actes. J'assume les miens. L'AG du 20 octobre qui a connu des expressions passionnées n'a pas tout réglé. Il faudrait se mettre d'accord sur l'énoncé des questions, pour que le nouveau BF y réponde dans la clarté, au vu et au su de tous les syndicats. Avons-nous suffisam-

ment avancé depuis octobre 1982 où le CF traçait quatre pistes à la suite d'un débat sur le fonctionnement et la politique des responsables ? On parle souvent de deux types de FGMM. La création du CNF au Creusot instaurait un lieu de débat entre militants avec les responsables d'inter, de branche, d'UF, d'UMM. Les membres du CNF sont présents aux AG de syndicats, au congrès. L'apparition subreptice d'une fédération de 3^e type, celle au sens du 5, rue Mayran, doit être gommée par une meilleure prise en compte du rapport de juin 1986 sur le fonctionnement collectif. Si

le GAPS a découvert que dans l'entreprise, le syndicat était la propriété privée de quelques militants, un GAPS bis aurait abouti à des conclusions similaires sur le sens de la propriété des responsables de structures. Cela conduit à des dérives dont la plus pernicieuse est la confusion entre personne, fonction et organisation. Le manque de maîtrise collective de ces dérives pose des interrogations que l'on retrouve dans le chapitre : « Nature et poids de notre rapport de force ». « Faut-il avoir des moyens financiers pour faire fonctionner une organisation sans s'appuyer sur un maximum d'adhérents » ?

suite de l'Edito

fondées, ont permis au Bureau fédéral réuni le 22 décembre de décider la mise en œuvre d'une démarche qui devrait conduire à des réponses majoritaires concernant l'orientation de notre fédération. En effet, celui-ci a décidé de réunir un congrès extraordinaire les 6 et 7 juin pour débattre d'une nouvelle résolution générale.

Celle-ci sera élaborée par le Bureau fédéral lors de sa session de fin janvier et lors de ces différentes réunions jusqu'au 1^{er} avril. Cette élaboration progressive tiendra compte des réunions organisées dans chacune des Unions Mines Métaux et Unions fédérales professionnelles auxquelles participent le Secrétaire général de la Fédération, le Secrétaire général adjoint, le Secrétaire national de couverture et un membre du Bureau fédéral ; ces réunions des conseils d'U.M.M. et d'U.F. où sont présents les syndicats, porteront sur trois points principaux :

- *procéder à l'analyse du congrès,*
- *débattre de la résolution générale proposée à Angers pour percevoir quels sont les thèmes manquants ou ceux qu'il convient d'infléchir ou de développer différemment,*
- *débattre d'un autre fonctionnement de la fédération pour que celle-ci soit davantage un outil efficace au service des syndicats, des U.M.M. et des U.F.*

Au terme de cette élaboration collective, des synthèses nécessaires, après avoir

écouté, entendu et compris, il ne fait aucun doute qu'un large accord des organisations composant notre fédération sera trouvé.

Car, outre l'élaboration collective décidée par le B.F., les interventions de qualité qui ont eu lieu à Angers, ont montré une organisation qui, s'appuyant sur son histoire, avait la volonté de construire l'avenir.

Trop de militants ont montré tout au long du congrès, dans leurs interventions, l'attachement qu'ils portaient à la F.G.M.M., pour qu'aucun doute ne puisse subsister.

Tous ont montré leurs convictions pour construire un syndicalisme solidaire pour l'emploi.

Tous savent aussi quel peut être le rôle irremplaçable de la F.G.M.M. pour l'emploi, pour les travailleurs, pour l'avancée de notre conception d'une autre société.

Tous nous sommes confiants en l'avenir, conscients de nos responsabilités pour consolider notre F.G.M.M., la développer, afin qu'elle soit, toujours davantage un outil efficace au service des salariés.

L'avenir est devant nous. Nous saurons saisir la chance d'y être présents, en prenant toutes nos responsabilités face à l'histoire du mouvement ouvrier dont nous sommes comptables pour aujourd'hui et pour demain. Nous serons présents demain en étant encore plus rassemblés et plus forts qu'hier et qu'aujourd'hui, pour les salariés des mines, de la métallurgie et du nucléaire.

En raison même de notre attachement (mariage de raison et liaison passionnée) à notre fédération, j'ose garder la conviction que nous serons plus efficaces pour construire l'action revendicative et l'organisation des travailleurs et travailleuses.

Nous voulons être capables de propositions industrielles et sociales alternatives et de mobiliser les travailleurs pour les imposer, afin de garantir l'emploi. Face aux graves problèmes d'emploi, être pompiers est dangereux. Mais lorsque nous avons su agir pour avancer des propositions industrielles et économiques, pour mettre dans le coup les salariés, pour offrir des garanties sociales les plus fortes possibles, nous n'avons pas failli. L'organisation syndicale doit mieux faire reconnaître son droit à intervenir sur les politiques industrielles, tant au niveau de l'entreprise ou de la branche, qu'au niveau des bassins d'emploi. Le bassin d'emploi devient un lieu pertinent où le syndicat multi-sections et multi-branches peut retrouver toute une dynamique d'action.

L'action combinée des élus et désignés consiste à intervenir au quotidien sur les différents aspects de la « politique industrielle » de l'entreprise.

Le discours économique dominant menace en effet subrepticement notre liberté. Une analyse collective des phénomènes économiques est nécessaire. La presse a un rôle essentiel à jouer pour faire de l'information économique un élément de débat démocratique. Pour notre part de syndicalistes, nous faisons de l'économie appliquée à la politique industrielle, avec le seul fil conducteur de l'emploi. Les correspondants de conventions collectives territoriales (réseau 3

CT) sont des militants responsables de la négociation avec les chambres patronales territoriales. Ils sont au cœur du débat sur la prime d'ancienneté. Il faut noter comme positif ce bon redémarrage de l'action et de la négociation dans des conventions collectives.

Nous partageons pleinement le point de vue confédéral.

« Nous pouvons l'affirmer, à partir de notre pratique : la branche est le niveau clé de la négociation. La négociation interprofessionnelle est trop générale pour être adaptée à chaque secteur professionnel. La négociation d'entreprise est trop isolée de l'environnement pour se suffire à elle-même ».

Dans les grandes entreprises, pour que le maximum de salariés puisse participer à l'action syndicale, il faut gagner les espaces d'action et les marges de négociations pour les sections syndicales.

L'obligation annuelle de négocier doit être utilisée pour tenter de négocier la condition des salariés autrement que par petits bouts. Pour rendre l'application de cette loi moins formelle, il y a des pratiques syndicales à rénover pour que la préparation, le déroulement, les résultats de cette négociation intéressent le maximum de travailleurs, leur fassent toucher du doigt la nécessité de se syndiquer pour augmenter le rapport de forces.

Le Bureau Fédéral sortant propose de consolider notre stratégie d'action en précisant certains points à ce congrès d'Angers.

La mondialisation de l'économie se traduit par une interpénétration des marchés, avec mondialisation des produits qui se combine avec une diffusion internationale des méthodes de gestion, d'organisation du travail. Les péripéties du dollar entraînant le système monétaire et boursier dans une folle danse, montrent bien le prix que tentent de continuer à faire payer les USA au reste du monde. Cela nous renforce dans l'idée d'une Europe, pôle économique, technologique, social, culturel, d'une Europe forte. La FGMM accorde une grande importance à son activité internationale, principalement dans le cadre européen.

Exemples : l'accord qui avait institué pour deux ans un comité de liaison FEM et une commission branche européenne TGP, va être renouvelé pour une durée indéterminée ; la FGMM poursuit

depuis plusieurs années une réflexion sur les inégalités Nord/Sud, sur le développement solidaire, sur les problèmes de l'armement.



La volonté politique de mener dans la transparence la négociation avec l'UIMM a été mise en œuvre. En fonction de nos forces et de la pression que nous avons pu exercer, nous pouvons dire que nous avons réussi à avancer. Pas suffisamment, certes, mais quelles actions avons-nous pu développer ? Ces problèmes de capacité d'action ont été abordés souvent au bureau fédéral plus sous forme de questions sans réponse, que de propositions réalisables. Il faut travailler à renforcer les points faibles :

1. le manque de connaissance, de conviction d'un certain nombre de militants,
2. l'absence de débouchés d'emplois alternatifs,
3. la faiblesse de la réflexion collective sur certains points,
4. la dérive vers une pratique syndicale qui comporte peu de contacts directs militants-adhérents-salariés.

Il faut renforcer notre capacité d'action, car nous n'avons pas fini de cheminer sur des voies difficiles. Exemples : licenciements pour inadaptation au poste de travail, droit de revendication qui est remis en cause par le tribunal de Bobigny, quelles pratiques syndicales face aux méthodes de gestion plus ou moins participatives.

Prime d'ancienneté et moyens d'interventions syndicales dans les PME, ces deux sujets n'ont rien

à voir entre eux, sauf qu'ils sont posés depuis fin 1985 par l'UIMM, pour l'un, par la FGMM, pour l'autre. Notre rapport de force est plutôt faible pour résister de face dans les « petites branches ». Dans les garages, une négociation démarrée en avril sur la transformation de la prime d'ancienneté en prime de qualification-formation avec redéfinition de la grille de minima sortant le plus bas coefficient au-dessus du SMIC et réouvrant la hiérarchie des ouvriers-employés est presque finie. Le débat sur l'attitude à prendre se poursuit dans la branche et dans la fédération. Une réunion de l'Équipe Nationale Garages se tiendra le 15 décembre 1987. Même si nous obtenons des contreparties de substitution équivalentes à la moyenne de la prime d'ancienneté et le coût d'une phase de transition à un autre système, c'est très difficile à faire, car comment redistribuer un avantage individuel garanti collectivement en d'autres garanties, soit individuelles, soit plus collectives. Le débat est encore ouvert puisque le congrès aura une commission qui en discutera et un amendement en débat.

En s'appuyant les espaces ouverts par les mutations en cours : changements technologiques, nouveaux métiers, organisations différentes et variées du temps de travail, les syndicats doivent impulser auprès des SSE, la prise en charge de négociation de plans d'égalité professionnelle.

Les syndicalismes de résistance (contractuel pour FO, contestataire pour CGT) sont mal adaptés pour apporter des solutions actuelles aux problèmes des salariés. Le syndicalisme de proposition que nous voulons vivre et construire, nécessite de dépasser les simples réactions aux événements, aux agissements patronaux. Il nous faut être meilleurs en innovation sociale et économique au plus près des réalités. Notre syndicalisme de propositions doit analyser les situations au service des salariés, analyser si leurs intérêts peuvent concorder ou s'opposer avec ceux de l'entreprise. Il doit faire cette analyse avec les adhérents, et faire des propositions aux salariés : depuis la participation jusqu'à l'action de grève (ni coopération permanente, ni contestation perpétuelle). Nous voulons changer la société, nous voulons la changer avec des travailleurs organisés, nous voulons des changements concrets.

Intervention des syndicats sur le rapport général



Hervé EON :

*Syndicat Métaux
Mayenne Centre et Sud*

D'après un article de **Syndicalisme Hebdo**, il semble qu'une nouvelle fois, le débat soit clos sur le sujet de la prime d'ancienneté qui serait troquée contre le droit syndical dans les PME.

Cela semble être le passage obligé. Le congrès arrive avant que la fédé ne commette l'irréparable et j'ose espérer que nous saurons bien peser notre décision. Nous sommes en total désaccord avec cette revendication paronale. Mais entendons nous bien. Il n'est pas illusoire de croire à la solidarité des métallos mais nous ne pourrions et souhaitons pas expliquer aux salariés que leur prime d'ancienneté s'est transformée en droit syndical pour les salariés des PME. Vous ne pouvez pas au nom d'une sacro-sainte solidarité retirer 10 à 15 % en moyenne d'un salaire. Les patrons n'ont qu'un seul souci, détourner l'esprit des accords signés et nous reprendre le reste « le droit syndical dans les PME, existe déjà, à nous de nous en emparer et d'inciter les salariés concernés à l'utiliser, mais croire que demain, à la suite d'un accord national, un patron de PME sera prêt à accepter le fait syndical dans sa boîte, c'est à nouveau faire preuve d'une grande naïveté et il rappelle le précédent fâcheux de l'accord RMH ». Nous ne négocions pas pour les PME en espérant nous y implanter syndicalement au détriment de ce qui est encore notre force vive les adhérents et militants des grosses boîtes... j'ai cru comprendre que le capitalisme était à combattre et qu'il ne fallait pas tomber dans le piège de l'actionnariat populaire... Que vient faire ce point dans la politique salariale et où est

l'objectif de réduction des inégalités ?... Surprenant à ce sujet que l'article 49 de la résolution générale ne soit pas retenu au débat alors qu'il y a eu une dizaine d'amendements demandant sa suppression.

Bernard ESPEL :

*au nom de huit syndicats Picardie
sur les neuf de l'UMM*

L'essentiel de son intervention porte sur les conditions du développement de notre rapport de force. Cela passe par le développement de notre nombre d'adhérents, construire un syndicalisme d'adhérents est une priorité de la FGMM, et de l'ensemble de la CFDT.

Mais en Picardie, comme ailleurs, du fait des problèmes d'emploi, nous perdons des adhérents et surtout des militants. L'hémorragie ne sera stoppée que si les militants retrouvent quelques raisons de continuer à militer.

Pour cela, il faut des moyens mais surtout, du temps pour reconstruire. Malgré les 85 % de non syndiqués qui ne sont assurément pas les meilleurs garants de la démocratie, tous les jours des gens continuent à adhérer à la CFDT. Il donne l'exemple d'implantations réussies dans les PME de Creil, du Vimeu où les militants du syndicat ont fait quarante-cinq adhérents, au service SOMILOR. Nombre de militants CFDT ont des idées en matière de services aux adhérents, le nouveau BF devra leur donner la parole, leur donner les moyens de confronter leurs pratiques.



Souligne son accord avec Jean-Louis Foucaud quand il parle de pérestroïka. Souhaite souligner l'importance de la place des syndicats dans notre organisation : formation des responsables/travail de regroupement des petits syndicats de l'Aisne, renouvellement des équipes de syndicat, meilleur fonctionnement

des syndicats, participation aux CPTÉ, mise en place du PAC.

L'UMM a joué dans tout cela un rôle essentiel. La volonté de décentralisation de notre fédération et celle qui consiste à maintenir des moyens permanents au plus près du terrain doivent être réaffirmées. Il souhaite que notre conception de la solidarité ne va pas nous laisser abandonner les UMM les plus petites. Comment cela se fera-t-il ? Il souligne à cet égard, la réflexion du groupe sur le fonctionnement collectif dont le secrétariat a fait peu de cas. La CFO doit continuer son travail mais le BF doit être ressaisi de ce dossier et plus largement associé.

Par ailleurs, il est urgent de définir et de mettre en œuvre une politique des responsables digne de ce nom. Il faut tirer les leçons des événements récents pour préparer l'avenir, c'est une des conditions essentielles du développement de notre rapport de force.



René LELIEVRE :

*Syndicat des Métaux
de Valenciennes*

Dans un bassin d'emploi qui a sombré à plus de 50 % au niveau de ses emplois, nous pensons être loin des « batailles d'état-major de la fédération et très proche d'une action syndicale locale avec deux priorités :

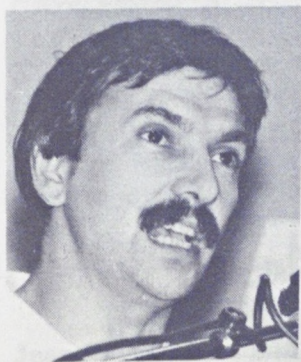
- l'emploi,
- la syndicalisation.

Notre syndicat dans le Valenciennois vise :

- à aider l'implantation CFDT en PME,
- à soutenir les militants pour être compétents et durables,
- à bénéficier de la carte CESAM avec tarifs préférentiels pour divers services, activités, loisirs,
- à renforcer notre propre conception et une mutation industrielle et sociale dans l'unité d'action la plus largement inter-pro.

Pour cela, si le syndicat métaux assume 50 % des cotisations, l'UIB fait preuve d'ouverture à toutes les réflexions et aux actions sur l'emploi. Nous affirmons que tous les syndicats de l'UIB nous aident sur tout ce qui touche aux problèmes de santé, de logement, et interprofessionnel.

Au nom de l'emploi, il ne doit pas y avoir plusieurs CFDT, mais « **une seule CFDT pour l'emploi** ». Nous espérons que la fédération FGMM en tiendra compte.



Gervais HANS :

Sidérurgie Lorraine

La sidérurgie lorraine a essuyé la plus grande restructuration industrielle que notre pays ait connue, de 80 000 sidérurgistes en 1974, il n'en reste plus que 17 000 aujourd'hui, sans compter la sous-traitance.

Des actions ont été menées en 1979 - 1984 - 1987, actions de solidarité aussi avec la sidérurgie du Nord et de la Normandie. Les luttes ont permis d'obtenir la convention générale de protection sociale, un accord unique en France et en Europe qui garantit :

- 75 % du salaire brut pour les sidérurgistes qui partent à cinquante ans,
- des contrats de formation-conversion,
- des garanties dans les mutations internes ou externes.

Signalons les aides à la réindustrialisation. Rien de tout cela n'est cadeau, c'est la pratique syndicale et la CFDTa démontré qu'elle savait prendre en compte.

Investis dans la gestion sociale, engagés dans réindustrialisation, ne nous détournons pas de notre action quotidienne : qui est salaires, classifications, flexibilité, conditions de travail et sécurité, participation, formation. Nous

avons obtenu par nos luttes des acquis et cela est reconnu par les travailleurs : la CFDT est majoritaire ou progresse aux élections. Notre pratique syndicale est celle de la démocratie, nous ne sommes pas ringards, nous sommes un syndicat qui, débat, progresse au milieu d'une tempête, nous avons une expérience et nous voulons la partager.

En 1984, nous avons quitté le congrès du Creusot, après avoir dénoncé les pratiques anti-démocratiques de la fédération.

Aujourd'hui nous dénonçons le danger d'exclusion, le danger de pratiques syndicales expérimentales sans débat ou vérification avec les structures de l'organisation, danger dans la volonté d'une minorité d'imposer un autre syndicalisme par la prise de pouvoir au détriment du débat collectif.

Nous disons **oui** à une CFDT forte, moderne, adaptée aux réalités du terrain, **oui** à une FGMM qui débat vrai, solidaire, qui prépare collectivement l'avenir. L'intelligence doit prendre le dessus sur l'intolérance, la démagogie, la soif du pouvoir, nous prenons date à ce congrès.



Bruno CRETON :

*Syndicat Douai - Arras
Maubeuge et Calais*

La métallurgie du Nord, Pas-de-Calais, c'est en 1987, 162 000 hommes et femmes après avoir perdu 42 000 emplois en douze ans.

La crise ne l'a pas épargnée (secteur de Dunkerque, bassin de Maubeuge, Valenciennois). Cette situation est due à de multiples causes, qui ne datent pas d'aujourd'hui : vieillissement de l'outil industriel, saturation du marché international, pas de perspective industrielle, pas d'implantation de remplacement, une sous qualification importante, problèmes de qualité... qui

entraînent des difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies. Des emplois nouveaux nécessitent une formation, une adaptation. Si ces mutations sont réussies, elles conduisent à dépasser le taylorisme, pour rendre nos entreprises plus rentables, plus compétitives : en améliorant les conditions de travail, en donnant une place nouvelle aux salariés, leur permettant d'être plus responsables... Nous sommes condamnés à réussir. Le patronat porte une très large responsabilité par son refus d'investir, de moderniser pendant des décennies, il s'est contenté de toucher des aides de l'état et de vivre sur ses acquis.

L'UMM a travaillé depuis le Creusot sur deux priorités : l'emploi et la syndicalisation.

Pour l'emploi, notre action s'est située sur quatre axes : l'entreprise, les bassins d'emploi, la région, le niveau national. Nombreuses luttes, parfois violentes, élaborations de dossiers industriels et sociaux, faire en sorte que des négociations soient possibles. Apprendre à gérer les contrats formation-conversion et aider nos équipes. Réactiver les commissions paritaires territoriales de l'emploi, réalisation d'études sur l'environnement : œuvrer activement pour la création d'emploi ; coordonner les politiques salariales dans les chambres patronales, définir un tronc commun pour unifier les CCT. Mise en œuvre des accords nationaux.

Nous avons connu plus d'écueil sur notre deuxième priorité : la syndicalisation, nous n'avons pu enrayer l'hémorragie.

Effort important fait au niveau du bulletin du militant.

Cette action se situe bien dans les objectifs de la résolution du Creusot. Nous nous y sommes sentis à l'aise... Si faire ce que l'on fait c'est être dans l'opposition, alors oui, nous sommes oppositionnels. Mais à qui et à quoi ?

Si c'est avoir une conception différente du microcosme du 5, rue Mayran, alors là oui, il faut débattre...

Pour nous, le fédéralisme, c'est : définir notre mission, cibler nos objectifs, voir comment s'organiser, définir ensemble notre culture commune, rechercher les valeurs qui nous animent.

Il faut savoir vivre dans la CFDT, ensemble, avec nos différences.



Gérard FLORET :

Syndicat des Métaux de Faverges

S'interroge sur ce que peut recouvrir un bassin d'emploi dans un canton de 8 000 habitants où le patronat local n'est pas décisionnel et où le pouvoir politique est absent du terrain de l'action pour l'emploi.

Cependant, considère que quelle que soit la dimension, c'est bien un bassin d'emploi (2 000 emplois environ).

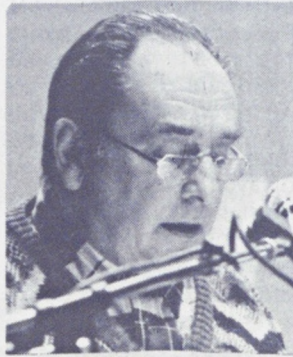
Syndicat confronté en 1981 à des problèmes d'emploi au sein du groupe VALEO, a réagi de manière collective et déterminée : maintien de la société **Bourgeois** et appel à se mobiliser avec les salariés de **Bourgeois** et de la localité, ce qui a permis de gagner.

Le bassin d'emploi n'est pas pour eux une notion théorique, mais une réalité concrète qu'ils ont expérimenté dans le sauvetage de cent cinquante emplois chez **Bourgeois**. Il faut des conditions pour que le bassin d'emploi soit un lieu pertinent pour maintenir l'emploi, trouver des partenaires (c'est ce qui a été fait).

L'organisation ne doit pas laisser de côté les petits bassins où des choses concrètes se font. Souligne les difficultés à mettre sur pied une SCOP où PDG et conseil d'administration sont CFDT. Mais l'organisation peut profiter de l'expérience réalisée qui a permis de sauver cent cinquante emplois, de maintenir en France un secteur d'activité qui aurait totalement disparu sans cela, d'embaucher trente-cinq jeunes. Tout cela a été fait avec une parfaite connaissance des réalités liée à une démarche d'anticipation, à la recherche d'interlocuteurs et de lieux de négociation.

Concernant la prime d'ancienneté, le patronat local souhaite la remettre en cause (exemple : Dupont). En règle générale, les salariés sont opposés à cette remise en cause. Le syndicat revendique l'extension de la prime d'ancienneté à tous les salariés du bassin

d'emploi. S'interroge sur ce que l'on met derrière le mot « transférabilité ». La prime d'ancienneté est un acquis qu'il ne faut pas toucher mais au contraire développer sinon c'est jouer le jeu des patrons au risque de perdre des adhérents. Il ne faut pas laisser les cadres négocier pour d'autres catégories de salariés.

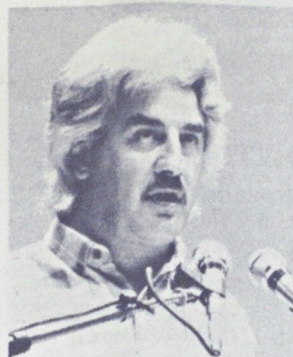


Jean SABOT :

Mineurs de la Loire

Notre syndicat est à forte majorité de retraités et il est prêt à soutenir les actifs mineurs qui restent dans les bassins et qui se battent pour une meilleure protection sociale. Or, dans la résolution générale, il n'y a pas un mot sur notre régime autonome. Nous n'acceptons pas un nivellement vers le bas.

Nous appelons la FGMM à nous soutenir pour un **régime de protection sociale**, en espérant que nous aurons avec nous nos camarades inter-pro et pas en face.



Bernard LAHOUSSE :

Métaux Lille

Intervient sur la pratique mise en œuvre par le syndicat depuis trois ans, dans un contexte de diminution d'emplois, surtout dans les grosses entreprises, et sur les PME qui tentent de surmonter les difficultés de la nécessaire modernisation. En interpellant la chambre patronale de Flandres,

nous voulions obtenir des acquis nouveaux, en menant l'adaptation de notre syndicat. Nous avons essayé de vivre cela au travers de deux négociations... le renouvellement de la convention collective de Flandres, et la réalisation d'un accord sur les salaires. Des exigences étaient fixées pour un bon déroulement de la négociation... qui ainsi, conduite ne va pas sans risque.

Enfin, ces négociations ont confirmé notre volonté d'améliorer le fonctionnement de notre syndicat. C'est le conseil qui élabore les positions, qui suit l'évolution de la négociation et au final qui se prononce par un vote pour ou contre, la signature. Ce conseil doit donc être dans sa composition, le reflet de notre implantation.

Nous avons également modifié nos statuts et notre règlement intérieur.



Gilbert FOURNIER :

Syndicat du Creusot et de Chalon-sur-Saône

Conversion, reconversion, sont des noms que l'on entend de plus en plus souvent. Les évolutions technologiques, les partages des marchés internationaux font tomber des pans entiers de nos industries.

L'exemple de Creusot Loire et de l'action syndicale s'y rapportant est caractéristique dans ce domaine.

Face aux deux mille cinq cents licenciements, la réponse syndicale fut quatre mille manifestants devant le siège de Framatome, dix mille personnes dans les rues du Creusot, le blocage du TGV.

Ce qui a entraîné l'ouverture de négociations aboutissant à un plan :

- aucun licenciement sec,
- un revenu minimum,
- un suivi quotidien d'une reconversion économique et sociale de notre bassin d'emploi.

Pour cela, les points forts qu'il faut développer sont les suivants :

- l'importance du rapport de force,
- l'émergence d'un nouveau syndicalisme,
- un suivi au jour le jour d'une nécessaire et utile reconversion,
- un soutien total de la FGMM qu'un congrès doit renforcer.



Jean-Pierre KLAPUCH :

*Mineurs Lorraine,
Nord et Provence*

Depuis 1984, beaucoup de choses se sont passées. Les mineurs ont appris à connaître le fonctionnement de la fédé. Le regroupement a eu certains aspects positifs : échanges de pratiques et d'expériences.

Les mineurs font le pari d'aller plus de l'avant, s'il y a volonté d'aller dans le bon sens. Nécessité de parler des événements graves liés au départ de Georges Granger, dont la responsabilité est engagée dans la situation d'aujourd'hui. Les mineurs ont voulu rester en dehors du conflit mais ont dû prendre position.

Génés car les positions sont guidées par des aspirations personnelles de certains, à occuper le pouvoir. Pratique diffamatoire : comment avancer sur les vrais problèmes dans ces conditions ?

Souligne que l'audience FGMM en a pris un coup, les mineurs représentaient 9 % en 1984 dans la fédé, aujourd'hui, ils représentent 15 %.

Attitude honorable du secrétaire général actuel, prêt à partir contrairement à d'autres.

Les mineurs demandent à la nouvelle équipe de prendre en compte les préoccupations réelles des mineurs et des métallos.

Quelle pratique syndicale mettre en œuvre sur le terrain ?

Il faut discuter de la protection sociale, du travail de nuit des femmes, de la prime d'ancienneté...

Les mineurs se détermineront dans leur vote en fonction de la prise en compte ou non de ces divers points car pour eux, l'intérêt de l'organisation passe avant la chasse aux postes de responsabilité dans la fédération.

Philippe PERRAULT :

*Lens, Henin, Carvin,
Nord Pas-de-Calais*

En France, un salarié sur deux travaille dans une entreprise de moins de cinquante salariés. Dans le Nord Pas-de-Calais, ils sont environ 41 %. Comment coller le plus près possible aux réalités que vivent ces travailleurs ?

Ce ne sont pas forcément nos conseils syndicaux qui les attirent, mais les rencontres spécifiques sur les conventions collectives, les préparations de réunions de délégués du personnel, etc.



Les grosses entreprises métallurgiques de la région font appel à la sous-traitance qui sont pour la plupart des petites entreprises. Nous avons réalisé un tract d'accueil faisant connaître la CFDT, ses services, son association Atelier 59/62 : association qui veut réduire les inégalités entre les travailleurs dans les loisirs, culture, centrale d'achat, protection sociale.

Par ailleurs, la section syndicale Française de Mécanique, entreprise filiale à 50 % Renault, 50 % Peugeot, fabricant de moteurs pour l'automobile (cinq mille salariés) a pris en charge les problèmes liés à l'introduction des nouvelles technologies. Un atelier de montage est automatisé à plus de 65 % sans compter que la CAO, la GPAO, la bureautique sont depuis plusieurs années une réalité. La section syndicale CFDT a obtenu une négociation sur le maintien de l'emploi, les classifications intégrant les

changements intervenus dans la définition du travail, car ce qui prévaut pour la direction, ce sont les choix économiques. Le choix humain et le social ont les traits après coup.

A la demande de notre Union Mines Métaux, nous nous sommes engagés dans le projet AMES de la fédération dont le but est de mettre en œuvre les outils de négociation dans le cadre de l'introduction des nouvelles technologies.

La prise en charge des petites entreprises, l'introduction des nouvelles technologies auraient dû apparaître plus fortement dans la résolution générale surtout, les petites entreprises qui sont pratiquement absentes dans le texte. Cette vie est-elle importante pour notre fédération ?



Vincent KELLER :

Métaux Moselle

Nous devons adapter notre pratique pour une syndicalisation ouverte à toutes et à tous. Constat : 26 % des salariés sont dans des entreprises de dix-neuf salariés, 21 % dans celles de vingt à quatre-vingt-dix-neuf et 53 % dans celle de plus de cent.

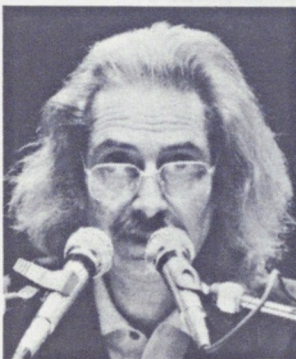
Dans les entreprises de plus de cent salariés, le nombre des adhésions diminue sauf pour celles dont les équipes ont su passer du quantitatif au qualitatif. Cette pratique syndicale n'est pas simple à mener mais nous avons conscience de mener ainsi le syndicalisme du 21^e siècle.

Dans les entreprises de moins de cent salariés, il est difficile de créer et surtout de maintenir des sections syndicales. Répression patronale importante n'explique pas tout de notre absence. Il faut nous adapter à la réalité du terrain car nous ne sommes pas prêts de recommencer certaines expériences vécues. Par contre, nous avons la capacité de nous développer d'une manière collective et sans exclusion avec une politique syndicale axée sur l'adhésion.

Il est apparu important à notre syndicat, au regard des sollicitations individuelles de salariés travaillant pour l'essentiel dans les toutes petites entreprises, de mettre en place un service juridique et un service à l'adhérent isolé.

Établissement de règles simples et efficaces du fonctionnement... Certains succès dans les litiges traités... De nouvelles adhésions arrivent, la syndicalisation des travailleurs isolés est donc possible.

Nos moyens et nos structures sont mal adaptés aux problèmes des salariés des petites entreprises qui nous demandent une démarche plus interprofessionnelle. Se donner les moyens de créer le « CE d'entreprise des adhérents isolés pour fidéliser par des services rendus ces salariés à la CFDT ».



Michel BETY :

Métaux Grenoble

Sur le plan syndical, nous connaissons de bons résultats électoraux, une volonté forte d'agir et d'aboutir, mais aussi des pertes d'adhérents, des listes de délégués incomplètes qui consomment toute notre énergie, et peu de participation aux structures. Sur le plan social, des pertes d'emplois, tant chez les salariés les moins qualifiés que dans les secteurs les plus porteurs.

Face à cette situation, nous sommes exigeants pour nous-mêmes, mais aussi pour notre fédération. Celle-ci doit être productrice d'idées et force d'entraînement. Il y a des urgences qu'il faut assumer pour les trois ans en quatre axes.

1. Définir des espaces d'action. Exemple : les conditions de travail.
2. Donner à notre action quotidienne un projet syndical.
3. Renforcer notre existence syndicale pour de nouveaux espaces de liberté.

4. Mettre tout en œuvre pour renforcer nos adhérents, nos adhésions.

La résolution générale proposée dans notre congrès, ne porte pas ces projets. Nous devons avoir une autre ambition pour que notre résolution ne soit pas un squelette et que notre fédération ne soit pas sans muscle.



Jean-Louis MALYS :

Sidérurgie Métallurgie Nord Lorraine

Il est temps de débattre. Le syndicalisme doit s'adapter mais comment ? Le syndicalisme de luttes, le syndicalisme de classes, doit-il être abandonné ? Il faut faire la part entre ce qui est acceptable, voire nécessaire, et ce qui semble excessif, voire dangereux.

Le rapport général parle d'identification plus forte des travailleurs à leur entreprise, et de montée des aspirations individuelles, mais en parallèle, la précarisation, le chômage, la mobilité de l'emploi font que si les salariés sont effectivement attachés à leur emploi, ils savent que leur avenir est de moins en moins lié à celui de l'entreprise.

Dans ce contexte, la mondialisation pèse, on crée nombre de PME, les lieux de décisions s'éloignent de plus en plus de l'entreprise. Si nous devons prendre en compte les aspirations de chacun, nous ne devons pas favoriser la jungle entre les salariés.

Ne pas substituer à un syndicalisme peut être trop collectiviste, un syndicalisme au service d'une élite. La vocation du syndicalisme c'est d'éviter le chacun pour soi.

Remet en cause le rapport général qui selon lui, célèbre, le culte de l'entreprise. Parier sur la seule action d'entreprise confine à l'ultra libéralisme, cela laisse de côté l'action interprofessionnelle et sociale solidarité et émancipation sont remplacées par charité.

Un tel type de syndicalisme ne touchera qu'un petit nombre et

rejetera les travailleurs des entreprises plus traditionnelles, les plus exposés aux problèmes d'emplois, les moins qualifiés. Le syndicalisme de demain ne doit pas se polariser sur la future élite industrielle et oublier tous les autres salariés. L'ensemble de la CFDT doit débattre de cela et non pas un petit nombre de militants modernistes. Préparer l'avenir, c'est refuser l'individualisme et le libéralisme triomphant.

Jean-Yves CREZE :

Métaux Bretagne

La baisse d'adhérents se traduit par une baisse des moyens, la fédération comme la confédération et les URI doit couper dans son budget et non continuer la fuite en avant des augmentations de sa part du timbre. La fédération doit être une aide pour les Unions Mines Métaux, la multiplication des groupes de travail et les obligations diverses augmentent la charge des syndicats et gaspillent le reversement fédéral aux Unions Mines Métaux.



Sur les négociations, la position de la Bretagne est pragmatique, nous ne sommes pas pour signer n'importe quoi, mais on se pose les questions suivantes : que nous coûte cet accord ? Que peut-on en espérer ? Est-il pratiquement utilisable ?

Prenons l'exemple des garages, les patrons ont affirmé vouloir remplacer la prime d'ancienneté par une formation qualification. Cet échange peut-il nous intéresser ? Oui, parce que dans les garages on licencie les anciens qui ont peu ou pas de formation, d'accord pour voir. Mais si les patrons font quelques avancées sur les grilles de salaires et le capital retraite, ils ne concèdent rien sur la formation pour tous. De plus le projet patronal ne garantit pas la formation pour tous, il donne une prime formation à la tête du client. Nous sommes contre ce projet, nous n'avons pas obtenu ce que nous voulons. Par contre nous approuvons la fédération de participer à la négociation pour tenter d'obtenir quelque chose,

notre expérience du terrain, nous permet d'affirmer que le projet n'apportera aucun progrès en matière de formation et de qualification, comme pour les autres négociations, la question c'est de ne pas échanger n'importe quoi contre n'importe quoi.



Catherine LEGER :

*au nom de tous
les syndicats de l'UPSM*

L'intervention porte sur l'élaboration de la plateforme revendicative à la signature de l'accord sur les conditions générales de l'emploi, et sur deux aspects déterminants de l'activité de la FGMM : la politique revendicative et le fonctionnement de la fédération.

Nous voulions une réduction du temps de travail, et l'UIMM recherchait une dérèglementation du travail. Alors, pourquoi le SN a-t-il poussé à la signature ? Trois raisons à cette attitudes :

- la ligne politique,
- le rapport à l'UIMM,
- le disfonctionnement de l'organisation.

On a accompagné le patronat dans une démarche de recul permanent, de retrait successif par rapport à notre point de départ. En fin de compte, le débat sur l'activité de la FGMM est aussi celui de l'adaptation du syndicalisme, nous nous y employons. Ne pas alimenter nous-mêmes les effets pervers d'une idéologie incompatible avec nos objectifs, mais faire émerger les questions de fond : condition des travailleurs, finalité et utilité de la production.

Ce ne fut pas l'orientation suivie par la fédération et nous sanctionnerons l'activité au moment du vote du quitus.

Aujourd'hui nous pensons que la fédération est mûre et adulte, et ce congrès peut décider d'un autre fonctionnement. Il faut que vivent les débats sur l'adaptation, la

prime d'ancienneté, le fonctionnement, la politique financière...

Angelo LIONELLO :

Syndicat Mineurs de Lorraine

Dès 1974, la CFDT avait vivement réagi au programme électronucléaire, soutenu par les gouvernements successifs avant et après le 16 mars.

Alors que la CFDT se trouvait pratiquement seule à combattre une politique du tout nucléaire, je suis surpris que dans la résolution générale de ce congrès, aucune ligne n'est écrite sur la politique énergétique nationale.

Pour le syndicat des mineurs de Lorraine, les principes énergétiques doivent être les suivants :

- maîtrise de l'énergie,
- utilisation rationnelle de l'énergie,
- diversification des sources,
- indépendance nationale.

La diversification des sources, implique quelques mesures :

- le charbon : pas en dessous d'un seuil de 10 %,



- l'arrêt de toute nouvelle centrale nucléaire,

- une convention entre Charbonnages de France et EDF,

- une consommation de dix millions de tonnes de charbon,

- la construction d'un nouveau groupe thermique à Carling,

- la réduction des importations,

- l'utilisation du charbon dans l'industrie et le chauffage collectif.

Avec vingt-cinq mille timbres en 1986, une mobilisation des salariés qui s'exerce encore durant ce congrès, nous sommes une force et demandons à la fédération d'avoir pour priorité, la défense d'une politique énergétique, où le charbon aura sa véritable place.



Jean-Paul RADIGOIS :

Métaux Nantes et Région

Le paquet revendicatif, la formation, la syndicalisation, le fonctionnement sont les points forts qui ont marqué notre Union Mines Métaux depuis le Creusot en 1984.

Le paquet revendicatif s'est concrétisé par l'accord du 12 juin 1987. Nous avons le sentiment à Nantes, que les bonnes intentions du patronat national, sont loin de trouver de l'écho sur le territoire local, d'où la nécessité de renforcer la coordination et la mise en œuvre entre tous les militants de la fédération. Le débat est lancé, sur la prime d'ancienneté, faisons attention qu'il n'atterrisse pas trop vite sur une foule de militants qui ne veulent en rien précipiter et encore moins, anticiper les volontés patronales.

Cela suppose que nous ayons des militants formés sur toutes les évolutions qui marquent le monde du travail. Être à l'aise dans la CFDT bien formée, en mesure de mener le débat, d'apporter un plus aux adhérents, voilà quelques conditions essentielles de notre développement, il y a nécessité de cibler les priorités en matière de formation avec un plan fédéral.

Autre nécessité, c'est la coordination dans le fonctionnement pour faire jouer à plein la démocratie. Pour ce faire, le premier rendez-vous dans la fédération est bien celui des Unions Mines Métaux pas seulement en matière de transmission d'orientations nationales, mais aussi en matière d'échanges mutuels des réalités du terrain et de réponses aux problèmes rencontrés, il y a donc lieu de porter une réflexion pour donner toute la place et leur vitalité aux structures mises en place au premier congrès de la FGMM. Il existe des priorités, elles doivent être définies clairement et portées par toutes les structures dans une coordination et une cohésion maximum. L'Union des syndicats

de Nantes et région, ne peut admettre que se perpétue un apparent unanimité qui laisse couvrir la poudre, empêche le réel débat démocratique sur les situations, les orientations, les mises en œuvre. C'est pourquoi nous ne voterons pas le quitus à l'exécutif de la fédération.



Joël ÉPINARD :

Centre et Sud Mayenne

Le PAC : 30 % des adhérents ont opté pour le PAC. Ses effets commencent à se faire sentir.

Les élus du personnel sont tous au PAC, ils deviennent aussi les relais dans toutes les entreprises pour développer le PAC.

S'interroge sur les liens entre le PAC et le service aux adhérents. Attire l'attention sur le fait que les services du PAC ne doivent pas conduire à différencier les adhérents ayant ou non opté pour le PAC.

La mutualité :

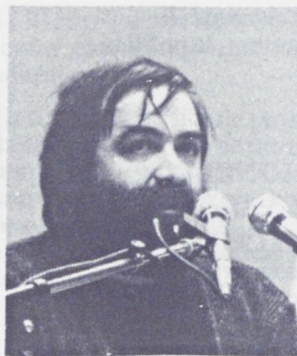
pense que ce genre de service devrait être interprofessionnel et pour tous les adhérents.

Les cotisations :

ne risque-t-on pas d'aller à une fédération d'adhérents qui n'auraient plus besoin des syndicats et qui de ce fait, pourrait l'utiliser comme moyen de pression.

En conclusion :

nous continuerons de développer le PAC et serons exigeants sur le service aux adhérents dans le cadre du développement de la syndicalisation de la région et de la CFDT.



Jean-Claude GEHIN :

Métaux Vosges

Intervention sur les négociations paritaires. Depuis le **Creusot**, la FGMM a mis en avant sa stratégie du paquet revendicatif qu'ils partagent. Cela suppose compte tenu des négociations existant au niveau territorial une rigueur dans la tenue des négociations nationales avec l'UIMM, tenant compte des réalités régionales.

Ne sont pas demandeurs de la négociation sur la prime d'ancienneté. Souhaitent redonner un sens à la grille de classifications en sortant les RMH du SMIC.

Le syndicat composé essentiellement de PME s'intéresse aux négociations et participe aux réunions fédérales organisées sur ce sujet et s'est engagé dans le réseau 3 CT. Ont interpellé la fédération pour que les relations paritaires soient une priorité de la FGMM mais n'ont pas eu de réponse, ce qui peut être expliqué par le temps passé aux débats de l'organisation sur la politique des responsables.

Appellent le congrès à leur emboîter le pas pour que la maîtrise des relations contractuelles soit une réalité de notre fédération.



Daniel RICHTER :

SMVSO

La crise actuelle du syndicalisme est une crise de confiance des

travailleurs vis-à-vis d'eux-mêmes, et vis-à-vis des organisations qui les représentent. Les salariés constatent que rien n'arrête les rouleaux compresseurs, qu'ils subissent depuis des années : chômage, baisse du pouvoir d'achat. Les organisations syndicales n'apportent aucune réponse satisfaisante. Nous nous proposons d'indiquer quelques unes des dimensions complémentaires et indissociables.

Indispensables pour reconstruire une véritable force collective : amélioration de la pratique de masse des militants, un ancrage dans les environnements du travail qui se transforment, la permanence de revendications fondamentales tant en matière de politique salariale que de réduction du temps de travail, la vision critique et alternative, la dimension interprofessionnelle.

Il y a deux façons d'amener le syndicalisme au bord du gouffre : se contenter de discours incantatoires et émettre l'unité des travailleurs, culpabiliser les salariés, accepter les contraintes économiques. Les axes que nous présentons veulent permettre une indispensable mais longue reconstruction du syndicalisme.



Dominique MAMET :

Métaux du Bas-Rhin

L'intervention porte :

- sur la négociation territoriale,
- le réseau 3 CT,
- la négociation articulée.

La convention collective du Bas-Rhin date du 18 janvier 1984 avec des accords que la CFDT n'a pas signés mais aussi et par ailleurs avec une carence ne portant pas clairement les nombreux accords nationaux et droits nouveaux que nous avons négociés, obtenus et signés sur les classifications, la garantie de carrière, la durée du travail, la formation, les institutions, les droits syndicaux. Non seulement la convention

collective était vieille de trente-trois ans, pratiquement inutilisable, mais elle laissait le champ libre à l'arbitraire patronal.

Face à cette situation, depuis 1984, le syndicat décidait de se battre pour une convention collective vivante, un outil pratique pour chaque salarié.

Nous avons obtenu :

- une réunion paritaire une fois par an pour intégrer les évolutions,
- une réunion dans les six mois qui suivent une nouvelle loi, accord ou règlement.
- l'obtention et la garantie d'avoir une table analytique,
- la mise à niveau par le haut ou la suppression de termes contradictoires à la loi.

C'est pourquoi, nous avons insisté sur la mise en place du réseau 3 CT avec des axes intégrant :

- le salaire mini et les tableaux comparatifs,
- l'extension des CC,
- la formation.

Mais la volonté politique de la FGMM pour dynamiser la négociation territoriale n'y était pas. La négociation nationale restait privilégiée et ne s'accompagnait d'aucune articulation avec des négociations territoriales, alors que les patrons du Bas-Rhin se concertaient avec ceux de l'UIMM.

Pour ce qui nous concerne, nous avons pu obtenir dans une convention collective territoriale, la garantie des avantages acquis, primes d'ancienneté comprises.

Le 10 juillet 1987 nous avons signé cette convention collective territoriale,

- nous signerons un chapitre nouveau sur la formation,
- nous avons encore des projets pour 1988,
- nous recevrons, en décembre 1988 un dictionnaire social des Métaux Bas-Rhin.

La FGMM doit travailler à réaliser un outil de mise en œuvre d'une véritable négociation articulée.

Christian GUILLE :

Union fédérale nucléaire

Dans le groupe CEA, la CFDT se porte bien, près de 10 000 travailleurs dans les élections ont confirmé la première place de la CFDT avec 27 % de voix. Nous ne nous contentons pas d'être un



syndicalisme de représentation, nous voulons un syndicalisme d'adhérents. À l'Union fédérale des syndicats du nucléaire, nous appliquons la charte confédérale et nous allons même jusqu'à 0,89 % du taux de cotisation, la FGMM taxe le timbre des cadres à trente-neuf francs, cette surcotisation est une incitation à ne pas faire adhérer les cadres ou à ne pas les déclarer, soyons bien compris, nous ne sommes pas contre une action spécifique syndicale vers les cadres. Nous avons beaucoup réfléchi à la place de l'adhérent, il faut continuer car il faut s'interroger sur la baisse du militantisme.

Le CEA est implanté en Polynésie et les quatre cents travailleurs polynésiens du CEA n'ont aucun des droits des travailleurs CEA métropolitains, le code du travail est minoré, l'adaptation de l'accord d'entreprise rime avec minorations. Suite aux luttes récentes, cent vingt-cinq polynésiens employés par le CEA sont menacés de sanctions, ces travailleurs sont massivement syndiqués à ATTIAYMUA associé à la CFDT. L'union fédérale des syndicats du nucléaire CFDT est solidaire de ces travailleurs et les soutient dans le cadre de l'entreprise en lien étroit avec le secrétariat confédéral DOM/TOM.

Deux priorités ont été retenues pour notre débat au congrès de l'Union fédérale en juin 1988, ce sont le nucléaire et la pratique syndicale.

Le nucléaire, il s'agit de son avenir, des problèmes d'emploi. La réflexion confédérale et fédérale prend en compte la diversification des sources d'énergie, l'économie d'énergie, le refus d'un a priori anti-nucléaire, d'une manière générale toutes ces positions nous conviennent.

Pour conclure, le congrès est un temps fort pour notre fédération, il va trancher vis-à-vis des conflits qui ont agité cette fédération, demain nous devons nous mettre au travail tous ensemble sur un projet

CFDT de développement de l'action de soutien aux adhérents sur les négociations avec le patronat. Cela devra prendre le dessus sur les combats d'arrière garde qui ne devront plus avoir cours.

Notre Union fédérale se place dans cette dynamique d'action et de développement de la CFDT.



Marc GOTTE :

Union fédérale des retraités

Rappelle que l'espérance de vie, notamment pour les professions pénibles a nettement évolué depuis que l'âge de la retraite a été porté à soixante ans. Cette avancée sociale a permis aux retraités de mieux se situer dans la vie sociale et l'environnement régional. La droite l'avait toujours refusé, la gauche l'a fait.

Les différents accords de la branche permettent des départs en retraite anticipée, ceci pour les salariés visés, se conjuguent avec une espérance de vie en progression, soixante-douze ans pour les hommes, soixante-seize ans pour les femmes.

Ceci entraîne un rapport cotisations retraités qui pose aujourd'hui des problèmes de gestion à la sécurité sociale.

L'UFR décidée à La Rochelle continue de progresser.

Le statut des pré-retraités est différent suivant les accords et les dates de départ.

L'UFR demande une harmonisation des statuts.

Réaffirme les orientations du 1^{er} Congrès FGMM en faveur du passage progressif du taux facultatif à 8 % faute de quoi les risques d'une diminution du PA sont inéluctables.

Que faire de ce temps libéré ?

La référence à ce temps libéré est la vie de travail, la rupture à celle-ci peut engendrer de graves

problèmes si elle n'est pas remplacée par d'autres valeurs. Dans cet esprit, des initiatives ont été prises par l'UF (Association SOPRELOR en Lorraine).

Propose d'organiser des stages de préparation à la retraite plus largement sur la FGMM en tenant compte du succès de ceux-ci en Lorraine.



Christian TESSIER :

Union Mines Métaux St-Nazaire

Centrent leur intervention sur la pratique syndicale, l'action et la négociation.

Interrogation sur l'application des accords nationaux par rapport au déroulement des négociations, aux procédures de consultation aux décalages, entre militants.

La fédération prend-elle en compte l'ensemble des réalités ?

Le contenu d'un accord n'est pas suffisant en soi, ce qui importe c'est la capacité à imposer son application.

La signature d'accords au niveau national est-elle la bonne voie pour mobiliser les salariés. Les accords ne sont-ils pas plutôt le fruit de compromis successifs plutôt que de revendications CFDT.

Il y a nécessité d'un débat de fond sur notre stratégie syndicale.

Problème aussi quant à la négociation de la transférabilité de la prime d'ancienneté, cela risque de nous faire perdre d'autres adhérents.

Donne des exemples d'actions menées dans certaines PME, (SIDES, BENSON, EATON) qui ont payé. Il y a possibilité de relever la tête même dans la période.

Le travail sur le bassin d'emploi a des résultats positifs. Agir est possible même intersyndicalement dans certains cas. La pratique unitaire crée un effet d'entraînement au niveau des salariés. Entendent à travers tous les débats contribuer à

l'élaboration de la politique fédérale.

La politique fédérale n'a pas toujours correspondu à leurs attentes, le traduiront dans les votes.

Le débat avec les adhérents, avec les salariés est ce qui fait notre force.

Marc BRETEIL :

Inter Bull

Je crois intéressant que l'on s'appesantisse un peu plus sur la notion de structure d'inter. Cette structure d'inter n'est pas réellement reconnue par la FGMM. Elle ne doit pas seulement servir à apporter une contribution à l'effort de resyndicalisation. Elle peut être une partie de notre réponse à l'évolution de la structure industrielle de notre pays et de nos métiers. Depuis plusieurs années, la société duale prend racine. Les salariés des groupes sont confrontés à des politiques sociales dévastatrices. Ce qui importe c'est de pouvoir intervenir et faire que les travailleurs de ces boîtes nous rejoignent.



Aujourd'hui, seules les inters peuvent jouer ce rôle. Le débat entre les sections des petites et des grosses boîtes est souvent difficile et les militants des inters sont souvent absents. Une plus large reconnaissance des inters par la FGMM pourrait en partie arrêter ce phénomène.

Les groupes sont de plus en plus souvent devenus multinationaux et notre action devient internationale.

Le forum emploi organisé par notre inter a permis de mettre en évidence des solutions aux problèmes de l'emploi que nous connaissons.

Les inters doivent avoir une place importante dans les structures de notre fédération et nous sommes demandeurs d'une coordination au sein de la FGMM.

C'est sur un terrain syndical, en étant proches des salariés et de leurs problèmes, clairs dans nos revendications que les adhérents resteront et que de nouveaux viendront. Nos demandes de reconnaissances des inters vont dans ce sens.

Pierre REYNAUD :

Syndicat Métaux St-Étienne

Le rapport général aborde de façon imprécise et floue, l'adaptation du syndicalisme à la période. Sans faire abstraction des difficultés, de l'éclatement de la classe ouvrière, des deux millions de chômeurs, de l'évolution des contrats précaires, ne faut-il pas à tous niveaux, outre la déclaration de la confédération, ce matin qui parle de la participation des travailleurs au financement des organisations syndicales par le chèque syndical, lié les négociations et accords avec l'adhésion des travailleurs à cet accord et à la CFDT.

En ce qui concerne les négociations nationales deux interrogations :

1. la relation avec les travailleurs est difficile, ils sont déphasés par certaines tractations. Ils ne comprennent pas toujours qu'on veuille échanger « un peu de droit syndical contre la prime d'ancienneté ».

2. Lorsqu'il y a signature d'un accord, il faut une clause qui impose la négociation nationale, une articulation avec celle de l'entreprise.

Le 3^e volet de notre intervention vise à dire qu'on a trop passé de temps sur la cuisine nationale et pas assez sur les problèmes des travailleurs.

C'est la politique revendicative de la FGMM qui doit être mise en avant.

Roger LEPELTIER :

Branche aéronautique et spatiale

L'apport de la branche aéronautique et spatiale dans la vie fédérale n'a été possible que par une vie active de la branche et un fonctionnement régulier de ses structures. Un plan de travail sur trois ans a conduit la réflexion et l'analyse de la politique industrielle en pleine évolution, cela a abouti à la rédaction d'une plaquette d'analyse et de propositions diffusée lors du dernier salon aéronautique en juin 1987.

La branche a fait le point sur les nouvelles technologies afin de mesurer les évolutions sur la prévoyance et les retraites, nous avons effectué un travail de

synthèse et de comparaisons entre les différents régimes, cela nous permet d'apporter expérience et spécificité au groupe de travail fédéral. La branche réunit régulièrement son conseil, cela lui permet de suivre l'activité sociale et industrielle et de mieux discerner les politiques patronales, d'intervenir auprès des ministères de tutelle. Enfin, la branche apporte sa contribution avec l'action internationale avec la FEM, la FIOM, les contacts bilatéraux avec les syndicats anglais du TGWU, signalons également notre participation à la commission fédérale internationale.

Tout n'est pas parfait dans l'activité de notre branche, trop de sections n'ont pas encore perçu l'intérêt de l'échange au sein du syndicat et de l'Union Mines Métaux, une certaine lourdeur empêche parfois de répondre rapidement à des sollicitations précises des coordinations rapides, ce seront nos axes d'actions prioritaires, dans la vie de notre branche pour les mois qui viennent.



Gilbert POUTHAS :

Métaux Reims

La région Champagne Ardennes est proportionnellement parmi les plus touchée en France.

Aujourd'hui, il faut choisir entre changer ou mourir.

Regrette que la confédération ne se soit pas inspirée de la mise en place de la cellule reconversion de Saint-Dizier.

Avec le CISE, Tréfinmétaux Givet, réalise un travail de suivi économique exemplaire.

Chausson Valéo, qui par une expo, participe à la promotion de son outil industriel.

Rappelle l'intérêt du bassin d'emploi, face aux incertitudes qui ouvre le champ à des pratiques innovantes.

Le bassin d'emploi permet aux petits groupes (valeur qui monte)

face à l'individualisme de nouveaux types de solidarité.

Une autre valeur qui monte également, le pragmatisme :

- avec son aspect positif, le réalisme,
- et son aspect négatif, le cynisme nous prouve que l'exacerbation des contradictions est au cœur de nos problèmes d'adaptation.

La troisième révolution industrielle :

c'est passer :

- d'une entreprise taylorienne où le droit de décider est fonction du diplôme et de l'ancienneté à une entreprise s'ouvrant largement sur l'initiative individuelle,
- d'une entreprise hiérarchique du type militaire à une structuration de groupes associés par la cohésion d'un projet.

Il nous faut raisonner en terme d'un plus, à la fois pour les entreprises et chacun des salariés.

Le bassin d'emploi est bien un lieu pertinent puisqu'il fait partie de notre culture et permet d'agir.

Deux exemples de l'UMM dans ce sens :

- création de fonds communs de placement de type régionaux,
- mise en place d'un observatoire industriel,

Pas trop inquiet sur l'adaptation du syndicalisme. La crise nous impose d'avoir le courage de confronter nos utopies aux contraintes du changement.

Conditions pour qu'elles deviennent enfin réalités.

Agir pour un syndicalisme d'innovation, c'est militer pour notre utopie de l'imagination au pouvoir.

C'est avoir confiance en l'homme.



Marius FORTUNATO :

Équipe Nationale Garages

Les garages 330 000 travailleurs dans 57 000 entreprises, petites

pour la plupart. Nous avons pu dans le passé obtenir des acquis importants, grâce au rapport de force établi. Pour obtenir ce rapport de force, il faut des structures et des moyens.

Pendant que les patrons font des profits en augmentant le prix de la main d'œuvre, les salaires marquent toujours un retard sur l'indice. Ils veulent aujourd'hui remplacer la prime d'ancienneté par une prime à la formation qualification. Tous les stades de perfectionnement ne seront pas pris en compte. Alors que les travailleurs auront besoin de beaucoup de formation mais quelle ne soit pas au rabais et seulement pour quelques techniciens. Nous voulons donner aux salariés des garages, une formation réelle concrétisée en salaire en plus. Nous ne voulons pas entrer dans un projet patronal où la formation sera obtenue au rabais et surtout sans compensation et également au chantage.



Michel SUQUET :

SMYS et SMVSO

En lisant la résolution générale, il n'est plus question d'unité syndicale. Sans nier le manque de nuance de l'appareil CGT, ne faut-il pas prioriser l'efficacité de l'action de masse pour résoudre avant tout les problèmes des salariés.

Nous affirmons que :

- l'unité syndicale reste un objectif indispensable,
- que celle-ci doit se renforcer sur le terrain de l'entreprise,
- qu'il ne faut pas prendre la responsabilité du refus de l'unité d'action pour alimenter un sectarisme effroyable de la CGT.

Les effets **boomerang** nous reviendraient vite et ils reviennent déjà, en terme de désyndicalisation, abstentionisme aux élections, découragement de beaucoup de militants, émergence de mouvements anti-syndicaux.

Alors plaçons l'unité de travailleurs en bonne place.



Philippe BASSON :

Métallurgie de Lyon, Villeurbanne

Sur le terrain dans le Rhône, la politique syndicale c'est la mise en place de l'ARS, c'est une grande idée qui aurait pu jouer un rôle pour retrouver du travail aux salariés licenciés, il n'y a pas eu débat sur le fond, cela a discrédité les structures de l'organisation chez les militants CFDT.

L'abandon de la stratégie du paquet, on négocie tout et on voit ce que les patrons ont dans leur besace, les militants et les adhérents donnent leur avis sur l'intégralité des négociations. Un coup je te vois, un coup je ne te vois pas et on se retrouve avec deux vrais problèmes sur les bretelles : la prime d'ancienneté et le droit syndical dans les PME ; il est évident qu'on ne peut pas se faire payer l'abandon de la prime d'ancienneté, par du droit syndical dans les PME.

Brigitte Milhomme a été permanente de notre Union Mines Métaux avant d'être appelée par la fédération, c'est un sujet sensible dans la région et nous n'avons pas connu les raisons de son départ,

nous avons trouvé choquant également que ceux qui se sont servis ensuite de ce qui s'est passé autour du départ de Brigitte, pour réclamer des têtes, soient ceux qui sont restés muets au moment de son éviction. Nous pensons que nous vivons une crise de confiance, le Bureau Fédéral n'inspire pas confiance, la suspicion est grande entre militants et fédé.

C'est pour cela que nous vous invitons à ne pas voter le quitus au Bureau Fédéral sortant. Il faut sanctionner ce qui vient de se passer, exprimer notre désaccord, il faut que le contrat soit clair, au congrès on efface le tableau, mais on en reste aux propositions de l'assemblée générale des syndicats du 20 octobre dernier.

On met en place une équipe qui devra œuvrer à la restauration de la confiance de l'adhérent au secrétaire général, qui s'attachera à impluser le vrai débat démocratique, c'est-à-dire expliquer, réfléchir, décider ensemble, conformément aux décisions de congrès.

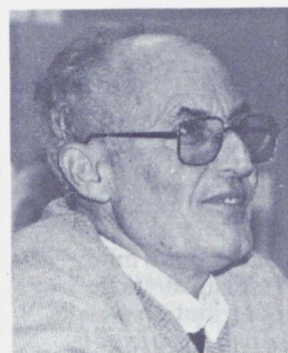
Walter PAINI :

Sidérurgie Nord Lorraine

– Rappelle compte tenu de son ancienneté à la FGMM son attachement aux valeurs de justice, liberté, unicité, vérité, solidarité partagée.

– En regard des problèmes de la FGMM, il lui semble assister à la naissance d'une nouvelle confédération.

– Rappelle que la naissance du mouvement ouvrier a connu une ligne de conduite : l'obéissance et



la résignation. Aujourd'hui comme hier nous sommes condamnés à travailler ensemble.

– L'organisation actuelle du travail conduit de plus en plus à créer des « laisser pour compte ».

– Une valeur essentielle pour laquelle nous avons toujours milité,

« l'émancipation collective des travailleurs »

– Du socialisme démocratique autogestionnaire, apparaît aujourd'hui la gestion participative.

Différents mais complémentaires

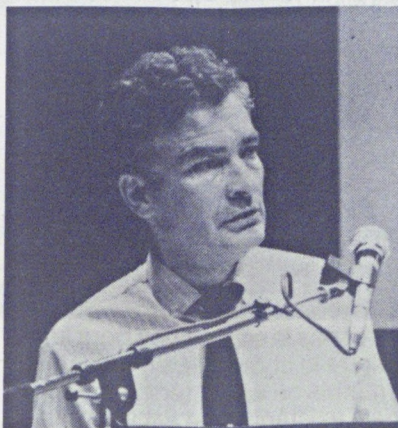
De tout temps l'organisation a connu des divergences.

Cependant, nous savons faire taire nos divergences dans l'intérêt de l'organisation et des travailleurs.

Pour sortir de nos divergences, une seule règle s'impose. Tout faire pour que l'équipe dirigeante de la fédé soit à l'image, toutes tendances confondues, des réalités du terrain sans exclusive.

– Ni passéiste, ni moderniste mais tout simplement syndicaliste.

LA RÉPONSE AUX SYNDICATS



Intervention de Gérard DANTIN :

En vous écoutant hier et aujourd'hui, et malgré quelques interventions pour le moins surprenantes, j'y reviendrai plus tard au moins sur le fond politique, je me disais qu'il y avait entre les différents intervenants, qu'il y avait dans notre fédération, un accord sur l'essentiel :

— accord pour construire, là où nous sommes, à partir des réalités qui sont les vôtres, les conditions nécessaires au développement de l'emploi, ces conditions passant par l'émancipation des salariés. C'est-à-dire, une société de femmes et d'hommes libres et responsables, une société où les femmes et les hommes refusent de plus en plus d'être des pions et qui exigent de devenir acteurs dans leur vie personnelle, mais aussi, dans leur vie collective ;

— accord fondamental pour développer une organisation syndicale capable de répondre aux exigences de son temps. Une organisation syndicale capable de s'appuyer sur son histoire, mais aussi d'imaginer son avenir. Une organisation syndicale qui ne se caractérise pas seulement par un projet théorique, mais aussi par sa capacité à proposer, à agir en tenant compte des réalités

d'aujourd'hui, pour changer le quotidien en montrant qu'un autre avenir est possible. Capable de réunir l'ensemble des salariés dans la mise en œuvre d'un projet solidaire.

Une organisation syndicale, la C.F.D.T. qui ambitionne de contribuer aux transformations économiques, sociales et culturelles de notre société. Une organisation autonome dans sa pensée, sa réflexion, la détermination de ses objectifs et de leur mise en œuvre.

Je sais qu'il y a entre vous, entre nous, un accord fondamental sur ces idées clés. Mais accord fondamental ne veut pas pour autant, dire unanimité.

— En effet, notre ambition à tous, c'est aussi de construire et de développer une organisation démocratique. Notre volonté, c'est de bâtir et de développer une organisation fondée sur la démocratie, le débat, la confrontation.

— Vos interventions ont été l'exemple vivant, l'application dans les faits de cette volonté.

— Certes, ce n'est pas toujours la voie de la facilité, mais pour ma part, je préfère et de loin, la voie

difficile de la démocratie qui enrichit, qui permet de libérer toutes les imaginations, toutes les intelligences et toutes les compétences à la dangereuse facilité de l'unanimité sclérosante.

— Mais il est vrai aussi que nous avons à veiller à ce que le débat et la confrontation se fassent sur l'essentiel et non sur le procès d'intention ou sur la suspicion.

— Ce débat et cette confrontation ne doivent pas empêcher que nous réunisse cette fraternité qui unit toutes celles et tous ceux qui luttent pour les mêmes objectifs, pour un même projet de transformation. Cette fraternité qui réunit des femmes et des hommes qui savent qu'au-delà de certaines divergences, il y a un accord sur l'essentiel.

— Alors, mes camarades, poursuivons ensemble notre action sur le chemin difficile, mais au combien passionnant de la démocratie, poursuivons ensemble dans le débat et la confrontation.

— C'est ce que je vous propose de faire, en allant au fond et en répondant sur les points les plus significatifs de vos interventions.

I - Nos réponses face au chômage :

Plusieurs intervenants, dont le camarade de Valenciennes, ont évoqué le drame social que représente le chômage et la pente dangereuse qu'emprunte son évolution qui conduit aux pires inquiétudes.

D'abord et on ne le dira jamais suffisamment, parce que le chômage est socialement inacceptable. Il représente un gâchis humain tout à fait dramatique en conduisant les femmes et les hommes au chômage à un sentiment d'inutilité qui conduit progressivement à la marginalisation.

Le développement du chômage est de fait un problème fondamental pour l'avenir de notre société. Ce sentiment d'insécurité qui grandit dans la société, n'est-il pas aussi l'une des conséquences du chômage.

Cette inquiétude qui ne cesse de se développer, n'est-elle pas due aussi à l'insécurité de l'avenir et au sentiment qui conduit à penser que la société ne se donne pas les moyens de trouver les voies et les moyens permettant de bâtir dans les faits, l'égalité devant le travail ?

Le développement des réactions corporatistes, les crispations sur les acquis, et quelques-unes de vos interventions, en ont été le témoin, le phénomène de repli sur soi, ne sont-ils pas dus à l'inquiétude devant les risques du chômage ?

Ces jeunes qui cherchent des dérivatifs contestables ne sont-ils pas les produits d'une société qui n'a pas su les accueillir et leur donner une formation qui débouche sur une qualification et un emploi ?

Je suis convaincu que si les acteurs sociaux, et en particulier le patronat, ne se mobilisent pas pour réduire le chômage, on va vers une dégradation de la société et des risques de solutions autoritaires que pourront mettre en œuvre, ceux qui n'hésiteront pas à jouer sur la peur, l'inquiétude, pour proposer un ordre qui apparaîtrait comme garant d'une certaine sécurité. Et cela mes camarades, hélas, **ce n'est pas un détail !**

Et si nous avons pu jusqu'à présent contenir les effets **sociétaux** du chômage, et ce malgré l'apparition d'une nouvelle pauvreté, c'est, notamment, en raison de son indemnisation.

Mais aujourd'hui, ne faut-il pas se poser la question de savoir jusqu'à quand ?

Jusqu'à quand, les grands équilibres pourront-ils être maintenus ? Il suffit d'observer les négociations difficiles qui sont en train de se dérouler sur l'UNEDIC pour être fondé à se poser ce type d'interrogation.

C'est cette situation qui nous donne à tous une responsabilité collective sans précédent sur l'emploi et qui doit nous conduire à mettre impérativement l'accent sur deux de nos objectifs principaux : l'aménagement et la réduction du temps de travail, et la prise en charge de la politique industrielle.

Nous devons de toutes nos forces, être offensifs sur ce terrain, il y va de notre efficacité pour apporter une réponse efficace aux problèmes d'emploi.

Si la réduction du temps de travail n'est pas le seul moyen pour lutter contre le chômage, en créant des emplois ou en protégeant ceux déjà existants, elle est néanmoins un point de passage obligé.

Les illusionnistes qui tentent de faire croire que la seule réponse aux problèmes d'emploi réside dans le seul retour à une croissance forte, font l'impasse sur le fait que la croissance d'abord ne se décrète pas, qu'elle a déjà montré ses limites, et qu'en tout état de cause, les évolutions technologiques ont et vont continuer à avoir des effets sur l'emploi.

Même pendant les trente glorieuses et la période de forte expansion qui les a caractérisées sans réduction du temps de travail, le quasi plein emploi n'aurait pu être assuré et le chômage n'aurait pu être contenu dans les limites de la marginalité.

D'ailleurs, le rapport du plan concernant l'horizon 2000 et sorti à l'autonme dernier le confirmait : dans la meilleure hypothèse pour revenir en l'an 2000 au niveau de chômage de 1973, il faudrait créer d'ici là, 230 000 emplois par an, alors que pendant les trente glorieuses, avec un taux moyen de croissance de 4 à 5 %, les créations d'emplois se sont élevées à 90 000 par an, en moyenne et à 160 000 de 1959 à 1974.

C'est bien dans ce sens que la réduction du temps de travail représente une réponse importante pour l'emploi.

Mais cela ne suffit pas pour donner à la revendication, forcément, un contenu mobilisateur.

Nous devons également montrer que la réduction du temps de travail est aussi un enjeu de société, qui vise certes, à maintenir et à créer des emplois, mais aussi à changer le travail et à avoir du temps libre.

Du temps libre pour se donner des espaces de liberté, des espaces de choix, d'initiatives, de création. Du temps libre pour changer les rapports de l'homme et de la femme à l'égard de leur travail. Pour montrer qu'il y a d'autres espaces de création, de relations de vie que le travail.

Mais avancer notre revendication sur la réduction du temps de travail doit aussi nous amener à poser et à déterminer les conditions liées à la mise en œuvre de celle-ci. Et il en est une qui me paraît essentielle, c'est de lier réduction du temps de travail, avec modernisation et développement de la santé économique de l'entreprise.

C'est pour cette raison qu'il me paraît évident, aujourd'hui, que l'on ne peut, dans la plupart des cas, dissocier la réduction du temps de travail de son aménagement. Et que c'est bien, d'abord, l'aménagement du temps de travail qui rend possible, qui crée les conditions économiques nécessaires à une réduction du temps de travail.

L'aménagement du temps de travail est devenu le corollaire intangible de la réduction du temps de travail. C'est bien pour cette raison qu'il convient de parler d'A.R.T.T. et non pas de R.A.T.T. ; l'aménagement étant l'initiateur de la réduction, l'endroit où celle-ci trouve sa source et la possibilité d'exister.

Car il n'y a plus aujourd'hui de réduction du temps de travail qui ne soit basée sur une augmentation des gains de productivité créée par l'aménagement du temps de travail qui conduit souvent à l'allongement de la durée de l'utilisation de l'outil de production.

Car il n'y a aujourd'hui, d'action syndicale efficace, que celle qui veille à contribuer à la bonne santé économique de l'entreprise, qui participe à l'accroissement des gains de productivité pour ensuite en arbitrer le partage entre réduction du temps de travail, investissements et salaires au



détriment du seul profit du détenteur du capital.

Ces choses sont trop importantes pour l'emploi pour laisser seuls nos patrons les gérer.

Car croyez-moi mes camarades : **les travailleurs ne gagnent pas dans une entreprise qui perd.** Cette démarche fédérale, déjà présente dans notre plate-forme de 1985, n'est née que de l'observation de la pratique et des accords signés par nombre de nos équipes syndicales. Elles peuvent être critiquées, mais elles sont les faits, et les faits sont têtus. Comme sont les faits, et la nécessité de prendre en charge les problèmes économiques dans l'entreprise.

Ces pratiques et ces nécessités ne sauraient être assimilées à l'acceptation sans limite de l'on ne sait quelle loi du marché, à l'on ne sait quelle faiblesse qui nous auraient conduits à céder à la mode ambiante du libéralisme, créant on ne sait trop quel libéralisme syndical qui n'oserait dire son nom, qui aurait cédé à cette magie qui voit Washington à Epinal, et qui transporte l'Amérique en France. La transformant ainsi en une utopie dont nos hommes d'affaires seraient les poètes.

Inlassable fascination des intellectuels, fussent-ils de

gauche, qui condamnent d'un trait, de façon péremptoire, ou qui ont à l'envers toujours à sucer avec délectation, le nom d'un pays étranger pour seule référence.

Alors que ces libéraux, comme d'ailleurs leurs pourfendeurs les plus dogmatiques qui souvent bâtissent leur idéologie ailleurs qu'à la C.F.D.T., sont aussi incapables d'épouser la réalité d'aujourd'hui, comme nous tentons de le faire, comme Maurras de la monarchie, ou Trotski du prolétariat en leur temps.

Hier, la justice sociale découlait d'une action syndicale portant sur les fruits de l'expansion économique. Aujourd'hui, cette justice sociale ne peut être que le résultat d'une action syndicale renforcée prenant en compte ce qu'est l'entreprise, ses réalités, ses contraintes économiques, son marché, sa production, ses investissements, son environnement mondial, en liant le tout à nos objectifs sociaux.

Cette action doit passer par un système négociatoire renforcé, créant des mécanismes

contractuels contraignants, établissant une solidarité réelle et puissante en particulier au niveau géographique, national ou du bassin d'emploi.

Ainsi nous pourrions avancer sur la réduction du temps de travail, ainsi nous pourrions être efficaces pour l'emploi. Cette démarche est spécifiquement syndicale en ce qu'elle entend lier, sans tabou ni dogmatisme, analyse, proposition et action. Cependant, elle peut être sécurisante, car elle peut sembler modifier des repères, ébranler des certitudes, remettre en cause des analyses antérieures.

La crainte existe chez certains d'entre nous, de voir le dépassement d'orientations qui paraissaient acquises se traduire en une perte d'ambition, en un syndicalisme pragmatique, épousant les modes conjoncturels comme celle du tout à l'entreprise.

Bien au contraire, au regard de ce qui est en jeu pour l'emploi, nous bénéficions de fondements stables qui nous permettent de bâtir solidement de nouvelles constructions. Nos valeurs communes, l'émancipation, la solidarité, la démocratie, l'autogestion, sont le ciment de ces fondements. Mais aujourd'hui, elles ne suffisent pas, elles ne suffisent plus à définir un projet syndical, des ambitions syndicales pour l'avenir.

Nous savons la nécessité de partir de nos références

identitaires permanentes. Elles sous-tendent notre histoire, les conflits que nous avons menés, nos avancées collectives. Elles fondent la cohésion de notre organisation, elles sont nos repères face aux situations complexes de la période. Mais pour garder une portée transformatrice et mobilisatrice, elles doivent **se concrétiser par des réponses correspondant à l'état de notre société. Or, la traduction de nos valeurs doit changer, car le monde a changé.**

D'où la nécessité de les confronter aux réalités et à l'avancement du mouvement des idées dans la société.

Une revendication syndicale, un projet syndical ne mérite ce nom, que s'il s'inscrit dans la culture, dans les aspirations syndicalistes, et si, en même temps, il répond aux problèmes que rencontre la société, s'il sait épouser son temps.

Et c'est bien ce que nous faisons en liant aménagement et réduction du temps de travail pour l'emploi. Car à lui seul, ce concept est une contrainte salutaire pour obliger l'entreprise française à sortir enfin du taylorisme, à réorganiser le travail, à qualifier mieux les salariés. Si chacun travaille moins, il faudra bien changer enfin la façon de produire, en finir avec la sclérose des tâches répétitives et parcellisées, dont le maintien, envers et contre tout, est pour une bonne part à l'origine du retard français.

II - Prime d'ancienneté

Plusieurs interventions ont porté sur la **prime d'ancienneté**. Il me semble là nécessaire d'apporter un certain nombre de clarifications et de tenter, ensemble, de sortir de slogans ou de dogmes qui auraient notamment, pour défaut, de ne pas regarder la réalité en face.

1. Concernant les négociations avec l'U.I.M.M. :

Jamais la fédération n'a donné quelqu'assurance que ce soit sur ce sujet, à l'organisation patronale, notamment, sur une éventuelle transférabilité de la prime d'ancienneté.

Nous nous sommes contentés, afin de pouvoir débiter en 1986, l'ensemble du processus négociatoire, d'indiquer que nous n'étions pas opposés à regarder ce sujet, et ce encore une fois, sans obligation de conclusion, à

une seule condition, c'est que l'U.I.M.M. soit d'accord de regarder le problème du droit syndical dans les P.M.E.

Nous n'avons fait qu'opposer une demande syndicale forte à une demande reconventionnelle forte du patronat. Faire, comme l'ont fait certains intervenants, c'est-à-dire indiquer que déjà les jeux étaient joués, me paraît tordre la vérité.

2. S'agit-il de transférer cet acquis de grosses boîtes vers les P.M.E. ?

Indiquer comme l'a fait le camarade de la Mayenne Centre-Sud, qu'il fallait refuser la transférabilité de la prime d'ancienneté, car nous ne pouvons dire aux travailleurs des grosses boîtes, que nous l'échangeons contre du droit syndical dans les P.M.E., me paraît être de nature à avoir au fond un débat sur la solidarité, mais surtout me paraît ne pas représenter la réalité des faits. Car, ce dont il s'agit, ce n'est pas de supprimer la prime d'ancienneté des « grosses boîtes », c'est peut-être de la geler au niveau présent et d'utiliser le coût lié à son absence de progression, à la transformation, à la protection sociale ou à tout autre transfert.

Il ne s'agit donc pas d'un transfert d'acquis de grosses boîtes vers les P.M.E. Il s'agit de la modification à enveloppe de coût constant, d'acquis de grosses boîtes avec en plus, je dis bien en plus, le droit syndical dans les P.M.E.

3. Que constatons-nous aujourd'hui ?

- Nous assistons aujourd'hui à une attaque généralisée contre la prime d'ancienneté, organisée par le patronat, toutes professions confondues.
- La convention des Jeux et Jouets a été dénoncée parce que les patrons ne voulaient plus de la prime d'ancienneté. Résultat. Il n'y a plus de couverture conventionnelle dans cette branche.
- Le phénomène est identique au moins sur le fond dans les garages. La prime d'ancienneté a déjà été supprimée pour la maîtrise en raison d'un accord signé par la C.G.C. Les négociations entamées pour le personnel ouvrier conduisent le patronat à proposer de transférer la progression de la prime d'ancienneté en valeur de

formation. Cette négociation est difficile et paraît avoir peu de chance d'aboutir.

Qu'advient-il alors de la convention collective des garages et de la prime d'ancienneté en particulier ? C'est une question qu'il convient de se poser.

- Dans de nombreuses boîtes, le patronat est à l'offensive et gèle cette prime d'ancienneté, c'est notamment le cas au Commissariat à l'Energie Atomique, pour ce qui concerne notamment les cadres et les ingénieurs.

4. Un véritable débat doit s'instaurer :

De rappeler quelques faits n'a pas pour ambition de trancher de façon péremptoire la question, nous avons une commission demain, qui travaillera sur ce sujet, et un amendement retenu au débat, qui devrait nous permettre d'avancer.

Simplement, et je souhaite attirer votre attention, je pense qu'il serait peu responsable en la matière, de mettre la tête dans le sac, sans vouloir regarder les choses en face. Il me semble que

refuser toutes réflexions raisonnables sur ce sujet, nous conduit à terme, à la disparition de la prime d'ancienneté. La pratique des chambres patronales qui consiste à mettre en place deux valeurs de points, conduit inéluctablement en quelques années à faire en sorte que la prime ne vaille plus un kopeck, pour arriver à sa disparition de fait. Nous sommes là, en face de nos responsabilités, je souhaite pour les salariés, que nous ayons le courage de les prendre sans détours et sans faux-fuyants.

III - Fonctionnement collectif

Sur ce sujet, je rappellerai simplement ou préciserai quelques-uns de mes propos de l'Assemblée générale du 20 octobre 1987.

Je pense que les difficultés que nous avons rencontrées, outre celles liées à des comportements individuels, sont en schématisant de trois ordres :

- difficulté du fonctionnement collectif du Secrétariat National,
- difficulté du fonctionnement collectif du Bureau Fédéral,

— difficulté dans les relations collectives entre le Secrétariat National et le Bureau Fédéral en terme de conduite du débat.

Je n'évoquerai ici que le premier point, certes, nous parlons souvent d'adaptation de notre syndicalisme, ah, certes nous parlons souvent de la nécessaire modernisation des entreprises, certes, aussi nous disons souvent que les qualifications évoluent, que le monde salarial change. Nous reconnaissons que nous avons connu, que nous allons connaître des bouleversements considérables, que nous sommes en train de changer de temps, d'espace... Bref, que tout change, mais pour ce qui nous concerne, nous n'avons pas été capables ou n'avons pas voulu modifier nos pratiques, modifier notre fonctionnement collectif pour l'adapter à ces modifications et surtout pour l'adapter à ce que sont aujourd'hui, nos adhérents et surtout, **à ce que sont aujourd'hui, nos militants.**

Vouloir conduire aujourd'hui notre organisation avec des méthodes de fonctionnement nées des nécessités et du contexte des années 1960, ne

peut conduire qu'à des difficultés qui iront grandissant et qui conduiront à des secousses de plus en plus dommageables pour notre organisation.

Alors, surtout ne croyez pas que j'ai toutes les réponses à l'ensemble des questions qui nous sont posées. Trouver ces réponses devra être une des premières priorités du Bureau fédéral, qui sera élu ce soir.

Mais, si je n'ai pas toutes les réponses, j'ai cependant quelques idées simples que je vais essayer de vous énoncer, comme je l'avais fait à l'A.G.

Pour ce qui concerne le Secrétariat National, je pense que par nécessité, il est amené à avoir un rôle central, car il se retrouve à un carrefour de connaissances, d'informations que l'on ne retrouve nulle part ailleurs.

Cette situation lui confère donc une responsabilité particulière au niveau des synthèses à effectuer, et au niveau de l'information à transmettre dans l'organisation. Et c'est à partir de cette première particularité qu'une des priorités **doit être d'organiser, de porter et surtout de faire vivre le débat** dans nos équipes syndicales. Je crois que le temps est révolu où un Secrétaire National pouvait dire voilà la réponse, maintenant vous pouvez poser les questions. Le temps est venu, au contraire, d'une autre démarche nécessaire, d'une autre pédagogie, car il n'y a pas de décisions mieux mises en œuvre, que par des militants qui ont trouvé eux-mêmes, collectivement avec des responsables, les réponses, la démarche et la stratégie à suivre.

Là est posée au fond, la conception même du rôle du Secrétariat National. Quels services, les U.M.M. attendent-elles du Secrétariat national, quels services les syndicats attendent-ils du Secrétariat National, de la fédération ?

Je pense que le Secrétaire Général qui sera élu lors de ce congrès, devrait lors du premier semestre 1988 faire la tournée de l'ensemble des Unions Mines Métaux, pour participer à des réunions de conseil ou à des A.G. de syndicats. L'objet de cette tournée devrait être la suivante : elle devrait conduire nos organisations à préciser exactement ce qu'elles attendent de la fédération, comment celles-ci peuvent les aider encore



mieux dans la prise en charge des problèmes posés sur le terrain ? Comment la fédération, le 5, rue Mayran, peut-il mieux être un outil efficace aux services des équipes syndicales : sur quels thèmes, sur quel sujet, avec quel fonctionnement, avec quelle pratique.

Ensuite, je pense que le B.F. devrait s'emparer de l'ensemble de cette écoute, pour déterminer avec précision, le rôle et l'action de la Fédération.

L'écoute me paraît aujourd'hui indispensable, si l'on ne veut pas poursuivre les distorsions observées.

Sur le fonctionnement collectif, je m'en arrêterai là, mais la totalité de mon intervention du 20 octobre est pour moi, plus que jamais, d'actualité.

IV - Les adaptations nécessaires

Plusieurs syndicats soit clairement, soit incidemment, sont intervenus pour préciser leur position, ou dire leur interrogation sur l'adaptation du syndicalisme. Ce thème est important car... face au chômage, aux menaces de licenciement, aux tentatives de dérèglementation, nous sommes

souvent accaparés par l'urgence du quotidien et nous pouvons perdre de ce fait, la vue des évolutions de fond qui risquent de mettre sur la touche notre syndicalisme.

Mais à ce stade de la réflexion, il convient d'être précis et de nous entendre sur les mots : les groupes de pression et les corporatismes syndicaux ont de toute façon leur avenir assuré. Mais le syndicalisme français, et celui de la C.F.D.T. plus particulièrement, depuis son origine, a d'autres caractéristiques. Son action de défense immédiate des salariés a toujours été liée à une perspective de changement social. **L'émancipation, la solidarité** en sont des références permanentes. Or, ce sont ces caractéristiques fondatrices de notre syndicalisme qui sont actuellement mises en cause par les mutations en cours.

C'est-à-dire d'abord les aspects technologiques et économiques. Les nouvelles technologies, et c'est un lieu commun que de le dire, bouleversent le contenu du travail et des qualifications, permettant à la productivité de progresser en faisant disparaître plus d'emplois qu'elles n'en créent, au moins, à court terme.

Le développement des échanges entre pays a entraîné la mondialisation de la concurrence et l'interdépendance des économies. Du coup, les nouvelles industries des pays en voie de développement, accélèrent le déclin de nos industries traditionnelles.

Si les Etats-Unis maintiennent leur leadership monétaire et économique, la place de l'Europe décline, le Japon monte en puissance, les nouveaux pays industrialisés décollent, les pays moins avancés s'enfoncent dans la misère et le sous-développement.

L'entreprise se voit accorder, y compris par les salariés qui s'identifient de plus en plus à elle, une place capitale dans le développement économique, tandis que le rôle des Etats apparaît moins déterminant en raison, notamment, de l'inopérance avérée des relances économiques du type kéneysien.

Contrairement à ce qui était le cas naguère, les P.M.E. sont perçues comme décisives pour l'avenir de l'emploi, même si la domination des grands groupes, comme structurants du tissu industriel, n'est pas totalement battue en brèche.

Les formes de gestion des entreprises évoluent rapidement. Face à des conditions de production plus complexes, les directions s'aperçoivent de plus en plus, qu'elles ne peuvent se passer du savoir et du potentiel créatif des salariés.

V - Les difficultés du syndicalisme

Mais outre ces mutations économiques et organisationnelles, nous sommes aussi confrontés à des évolutions sociologiques.

Elles sont d'abord le fait de l'éclatement du salariat. Et ce dualisme a plusieurs facettes : entre les chômeurs et les actifs, entre le travail stable et les activités intermédiaires, ou les contrats précaires, entre les secteurs protégés, et les secteurs exposés, entre les grandes et les petites entreprises, entre le secteur tertiaire devenu majoritaire et le secteur industriel en déclin.

Au total, on le voit bien, si nous n'y prenons garde, le syndicalisme risque de se réduire à n'être que le groupe de pression des salariés les mieux placés.



L'accès toujours croissant des femmes à l'activité salariée, malgré la pression du chômage, est certainement le phénomène le plus novateur, le plus porteur de changements des modes de vie et de travail.

Les évolutions culturelles et idéologiques constituent une autre source de déséquilibre pour notre syndicalisme. L'expression forte des aspirations individuelles, la volonté de chacun d'être reconnu, de peser dans les décisions collectives, d'avoir son espace d'autonomie, invalident nos réponses quand elles sont faussement unifiantes ou ne retiennent que les aspects collectifs des demandes individuelles.

L'ensemble de ces évolutions a des conséquences multiples et profondes sur le syndicalisme. Ainsi, pour s'en tenir à l'entreprise, nous devons affronter une triple mutation :

- une mutation qui affecte le contenu du travail, la façon de travailler, la valeur accordée au travail,
- une mutation qui transforme les formes d'emploi et la qualité de l'emploi,

- une mutation du social qui appelle une nouvelle définition de la place des salariés, des rapports sociaux, de la fonction syndicale.

Notre syndicalisme, sans pourtant rester statique, a pris un retard important par rapport à ces évolutions.

Adapter, mettre à jour, changer, renouveler notre syndicalisme. Cette réflexion et les pratiques qui devront l'accompagner, devra être au centre de nos préoccupations dans les mois qui viennent, en prenant un principe simple : nous refuser à un simple accompagnement des évolutions sociales pour vouloir y imprimer la marque de notre volonté collective de transformation.

Cette adaptation, tout en étant présente au quotidien dans nos actions, marque aussi une carence de notre fédération concernant une réflexion au fond. C'est pourquoi je pense que ce sujet devrait figurer aux réunions de plusieurs de nos bureaux fédéraux, d'ici le congrès fédéral de Strasbourg, qui doit se tenir en novembre 1988. Il est temps que nous rattachions le wagon F.G.M.M. au train de notre

organisation, il est temps que notre fédération apporte une part contributive à la réflexion d'ensemble de la confédération.

VI - Mise en œuvre de notre politique

Sur la mise en œuvre de notre politique d'action, plusieurs camarades sont intervenus sur le travail qu'ils effectuaient dans leurs Unions Mines Métaux. Je dois dire que quelques-uns m'ont regonflé le moral. J'en citerai une tout particulièrement parce qu'elle me paraît significative d'une prise en charge dynamique, efficace et se situent en plein milieu de la politique fédérale. Il s'agit de celle de Bruno Creton, au nom de l'Union Mines Métaux Nord, et qui me paraît donner l'image de la C.F.D.T. aujourd'hui. Une C.F.D.T. qui ose, une C.F.D.T. qui propose, une C.F.D.T. qui agit pour l'emploi et la syndicalisation. Il cite des exemples d'entreprises M.C.A. Jeumont-Schneider qui ont conduit des actions exemplaires.

L'Union Mines Métaux Nord agit sur les investissements, la mobilité, la R.T.T., les C.F.C. Ils prennent en compte la politique

SYNDICALISME

hebdo *cfat*

10 rubriques.

16 pages.

48 numéros.

Chaque semaine
le plein cfdt.

- Repères
- Actualité
- Initiatives
- Négociations et accords
- Développement
- Vie interne
- Société
- International
- Juridique
- A savoir

industrielle au niveau des bassins d'emploi après avoir conduit les études avec le C.I.S.E. Ils créaient un observatoire industriel, ils construisent un nouveau type de dialogue social avec les chambres patronales. **Ils osent, ils proposent, ils agissent et c'est bien.** C'est assurément l'exemple de ce qu'il faut faire.

Alors, est-ce que Bruno et avec lui, l'Union Mines Métaux Nord sont des modernistes, des hypers modernistes, des archéo, voire des dynosaures. Je vais vous faire un aveu, je suis bien incapable de répondre à ces interrogations car je ne sais pas ce qui se cache derrière ces mots.

Par contre, ce que je peux vous dire, c'est que les militants qui font ce travail sont des militants de la F.G.M.M., sont des militants de la C.F.D.T. **et qu'ils sont ici chez eux.**

Autres interventions sur la seule mise en œuvre de la politique fédérale, celle de Gérard Flores du syndicat de Faverges. Bassin d'emploi qui es-tu, où es-tu ? Demande-t-il, où commences-tu, où t'arrêtes-tu, mais où est donc ce patronat responsable ? et ces multinationales ? et ces édiles politiques, quel rôle jouent-ils ? Je crois Gérard que tu as posé de bonnes questions, que tout n'est pas simple et qu'il n'y a pas un bassin d'emploi superposable à un autre.

Mais, à la vérité, je crois aussi qu'à Faverges, ces questions, vous y avez pour l'essentiel répondu.

Vous avez sauvé BOURGEOIS, vous avez sauvé 150 emplois. Pour avoir quelquefois traîner mes guêtres à Faverges, je sais que là aussi, ce que vous avez fait est l'exemple de ce qu'il faut faire, tout comme l'ont fait les camarades du Creusot, dont parlait Gilbert Fournier ce matin ou ceux de Dives-sur-Mer.

Ces exemples montrent, s'il en était encore besoin, que le bassin d'emploi est bien un lieu pertinent de notre action pour l'emploi comme l'indiquait aussi tout à l'heure Gilbert Pouthas.

Bernard Espel et Jean-Yves Crezé sont intervenus sur la décentralisation de notre fédération et sur le maintien des moyens accordés aux Unions Mines Métaux et notamment sans que cela soit péjoratif des plus petites.

La décentralisation de la F.G.M.M. dans les régions est

bien la politique de notre fédération et elle se poursuivra.

La mise en route de la réflexion sur le Fonds Fédéral de Développement 89/90 qui devrait s'ouvrir rapidement après le Congrès aura un axe précis d'action, c'est comme le veut notre pratique : la péréquation des moyens et la solidarité entre structures.

Et c'est bien nanti de ces deux impératifs mais aussi du niveau des ressources de la fédération que ces décisions seront prises par le Bureau Fédéral.

Dominique Mamet et Jean-Claude Géhin ont pris eux pour parti d'indiquer le travail qu'accomplit leur syndicat au niveau des négociations collectives territoriales. Je crois que leur choix a été le bon, tant l'excellence de leur travail est remarquable. Et je souhaite que ce qu'ils ont dit donne envie à d'autres syndicats de suivre les pistes ainsi tracées par ces deux camarades, car comme ils l'ont souligné et cela n'est pas la politique fédérale, il y a nécessité d'articuler négociation de branches et négociations territoriales. Comme l'a aussi indiqué Jean-Paul Radigois.

Et c'est bien dans ce sens que la Fédération a souhaité fédérer ces actions au niveau territorial pour que la F.G.M.M. soit un véritable outil au niveau des négociations articulées. C'est ainsi que s'est mis en place le réseau 3 C.T. qui, selon moi, dans les conditions présentes a fait un excellent travail. Il reste, certes, car il est de création récente, peut-être à l'améliorer et en ce sens nous devons lui donner plus de moyens mais nous avons là déjà les fondements d'un outil précieux pour lequel je souhaite, avec Jean-Claude Géhin qu'il soit renforcé par une large participation.

De l'intervention de Michel Betty de Grenoble, je retiendrai quelques points qui me paraissent poser de vrais problèmes même si par-ci ou par-là, le découragement semble pointer le bout de son nez.

Quand Michel dit : « La fédération n'a pas su prendre le virage médiatique », je lui dit OUI.

Quand Michel dit que la fédération doit être productrice d'idées, je lui dit encore oui, parce que c'est vital. Mais je lui dis, attention là, à la suspicion qui pourrait être portée sur ceux qui en ont et qui seraient tout de suite catalogués dans un camp que je

ne souhaite pas nommer... les modernistes peut-être c'est comme cela que l'on dit je crois... alors oui, ayons des idées, avançons des concepts dans ce monde qui bouge mais ensuite confrontons, débattons, mettons-nous au carré sans qu'aucuns anathèmes ne soient portés pour enfin faire avancer notre fédération.

Quand Michel dit aussi qu'il y a des champs d'action possible et notamment les conditions de travail, je lui dis encore oui. Les conditions de travail, le contenu du travail est aujourd'hui central comme le souligne Catherine Léger.

Car, si la crise mutation destructure le tissu industriel, pour le restructurer différemment en occasionnant un coût social dramatique, elle procède aussi de ce qu'il est maintenant convenu d'appeler la troisième révolution industrielle. Le taylorisme décline, l'appareil de production se modifie, de nouveaux processus de production apparaissent, les postes de travail, le contenu des tâches changent, l'organisation de travail évolue.

L'expérience montre que lorsqu'un système, quel qu'il soit, est installé, il devient difficile de l'infléchir. Par exemple, qu'elle a été l'efficacité de notre action pour modifier le travail à la chaîne ? S'il fallait apporter une réponse à cette question, un seul mot me viendrait à l'esprit : faible, voire inexistant !

C'est bien lorsque naît une organisation du travail, qu'il est plus facile de peser sur sa conception, de lui imprimer notre empreinte syndicale.

De ce point de vue, notre syndicalisme se trouve à la croisée des chemins... Demain, il sera trop tard ! Et il sera trop tard pour répondre aux aspirations individuelles des salariés qui souvent trouvent leur épanouissement dans leurs conditions de travail, au sens large du terme...

Alors qu'agir sur ces différents aspects fait partie intégrante de notre projet, pour ce qui concerne l'émancipation du salariat et la transformation des rapports sociaux au sein de l'entreprise, c'est donner à chacun, un pouvoir sur l'organisation et le contenu de son travail, pour développer l'intérêt des tâches...

Ceci représente, me semble-t-il, pour le syndicalisme, pour son adaptation, un enjeu important.

Intervenir sur les systèmes d'organisation du travail, notamment sur la répartition des tâches peu qualifiées pour éviter la formation de nouveaux O.S. ; obtenir des négociations sur le contenu du travail individuel, à son organisation, son évolution, faire reconnaître le droit à l'initiative, à la responsabilité et à la réappropriation du savoir-faire, pour chaque salarié, développer la formation permanente, sont les axes d'actions quotidiens d'un syndicalisme en prise avec les réalités que vit aujourd'hui le monde du travail.

Michel BETTY a conclu son intervention par une formule choc en disant, au sujet de la résolution générale, qu'elle est une résolution sans squelette pour une fédération sans muscle. Ceci, je pense, ne vaut que pour un constat ou pour un diagnostic médical portant jugement sur un malade. Il ne propose pas de médication. Je ne suis pas médecin mais il me semble déjà qu'une ordonnance rédigée sur la base d'une médication qui aurait pour nom : transparence, fonctionnement collectif amélioré, confrontation, échange, débat sur nos acquis mais aussi sur des idées nouvelles, amélioration de notre syndicalisation serait déjà un panel de vitamines efficaces pour requinquer notre soi-disant malade.

Alors, Michel, je prends le pari et je suis sûr qu'avec d'autres, tu le prends avec moi.

*
* *

Jean-Pierre KLAPUCH, au nom de l'Union Fédérale Mineurs, a indiqué que depuis 1984, beaucoup de choses se sont passées, que l'on a appris à se connaître par des échanges de pratiques et par des liens qui se sont créés. Jean-Pierre fait le pari que nous irons encore plus de l'avant. Alors Jean-Pierre, ce pari, je peux t'assurer que tu n'es pas le seul à le faire, je le fais avec toi... Top-là camarade...

Je crois cependant qu'il sera nécessaire d'approfondir nos échanges pour que toute notre fédération soit imprégnée des positions et de la réflexion des mineurs pour enfin en tenir compte dans la définition de sa politique. Ce qui veut dire qu'en retour, les mineurs s'inscriront pleinement dans la politique fédérale.

Paris ne s'est pas fait en un jour, nous prendrons le temps pour



conforter la constitution de notre nouvelle fédération dans le respect de l'entité mineur.

Je sais que nous en avons tous la volonté et c'est bien là l'essentiel.

Concernant la politique énergétique, je ne peux que déplorer avec eux la faiblesse du travail qui a été accompli pendant trois ans dans la fédération sur la politique énergétique. Et ceci, d'autant plus que l'un des axes, une des motivations qui a présidé à la constitution de notre nouvelle fédération au moins pour les mineurs et pour le S.N.P.E.A. de l'époque a bien été la possibilité au sein de la F.G.M.M. de réunir mineurs et nucléaire sur la base de la politique énergétique.

C'est pour cette raison que l'on devra proposer au B.F. la constitution d'un groupe énergie fédérale, ce qui rejoint aussi l'intervention de l'Union Fédérale du Nucléaire.

Je pense qu'il ne devrait pas y avoir de problème majeur car je suis persuadé que tous ici nous comprenons les problèmes d'emplois des mineurs mais que tous ici, nous sommes aussi capables de comprendre les problèmes d'emploi de nos camarades du nucléaire, qu'ils soient de FRAMATOME, de NOVATOME, de JEUMONT-SCHNEIDER ou d'ailleurs.

Concernant les P.M.E., je ne m'étendrai pas dans la mesure où nous aurons vendredi en débat, une motion particulière qui permettra de définir nos objectifs, notre pratique et nos moyens sur ce sujet. Mais il est évident que l'importance de ce thème pour l'avenir de notre syndicalisme est aujourd'hui central.

VII - Adaptation et syndicalisation vont de pair

La désyndicalisation a aussi souvent été abordée.

La désyndicalisation est certainement la résultante la plus visible de l'inadaptation de notre syndicalisme.

Certes, l'écroulement de pans entiers de notre industrie traditionnelle, celle de nos bastions, celle où nous étions le mieux implantés n'est pas étranger à la désyndicalisation observée. Cependant, cet écroulement ne peut tout expliquer et il serait dangereux qu'il soit l'arbre qui cache la forêt.

Avec un affaiblissement et souvent une disparition de nos anciennes pratiques de terrain, l'inadaptation de notre syndicalisme est certainement la cause centrale de la désyndicalisation.

Les militants syndicaux, élus ou mandatés, représentent les salariés dans un nombre considérable d'institutions représentatives qui sont, bien sûr, utiles au règlement des problèmes posés aux travailleurs.

Cette multiplicité et cette complexité des lieux d'intervention obtenues par l'action syndicale a peu à peu modifié l'image du syndicalisme et la représentation que s'en font les salariés. Si, dans les entreprises de taille modeste, la syndicalisation apparaît encore parfois comme la première condition de l'efficacité, il n'en va pas de même ailleurs. Le syndicalisme peut être apprécié mais les salariés ne s'y impliquent guère, c'est par la voie électorale qu'ils manifestent leur confiance. Certes, il peut y avoir ici ou là des



exceptions non négligeables mais la tendance générale est bien celle énoncée précédemment.

Quant aux militants, ils voient leur énergie largement absorbée par cette pratique des institutions représentatives qui demande travail, préparation et suivi. Le contact suivi avec les salariés est souvent faible. Et cette insuffisance de confrontation permanente accroît la distance entre l'action des militants et les attentes des salariés, nuit à la perception fine de ces attentes et donc à notre imagination sociale. Or, de nouveaux thèmes s'imposent aujourd'hui parmi les salariés qui sont encore peu ou mal pris en compte.

L'adaptation, pour être synonyme de regain de la syndicalisation doit remédier aux phénomènes constatés.

Elle doit aussi fournir aux adhérents, aux salariés, un panel de services importants. Dans ce sens, notre fédération a fait lors de la dernière législature un grand travail et un effort important qui passent pour l'essentiel par la mise à leur disposition d'une mutuelle performante à tous points de vue. Car, le service aux adhérents se trouve au centre aussi de notre nécessité d'adaptation.

Mais, une des nécessités premières consiste aussi à donner à nos adhérents une place

décisive dans les choix syndicaux. L'exigence de notre époque, c'est l'approfondissement de la démocratie, on le voit partout dans le monde, y compris en U.R.S.S. et pour mémoire, je vous reciterais les deux termes employés hier par Jean-Louis dans sa présentation : GLASNOST et PERESTROIKA.

Dans un pays comme le nôtre, ce n'est pas d'abord par l'alourdissement des mécanismes de la démocratie représentative mais par l'extension de la démocratie participative que nous pouvons répondre à cette exigence. Pour nous, elle implique avant tout l'extension de la participation active des adhérents à tous les domaines, à tous les choix importants de la section, qu'ils concernent l'action dans les institutions représentatives ou les objectifs et les formes de la pression collective.

Il convient donc de dépasser les vues malthusiennes des préalables idéologiques ou politiques mises trop souvent encore à l'adhésion syndicale. Il faut sortir d'une adhésion vue comme un engagement total, ou comme requérant un accord préalable sur les orientations.

Car, c'est bien, comme le disait hier Jean-Louis, dans l'alchimie de l'action et du débat que se développe la culture sociale, que

se forge la capacité de prendre toute sa part aux décisions collectives.

L'adhésion doit avoir pour condition une démocratie large, vivante, pluraliste.

Ce serait une pente suicidaire que de prendre son parti d'un syndicalisme de militants et non pas d'adhérents, d'un syndicalisme électoral à vocation parlementariste et non de participation directe des adhérents. Car, un syndicat ne peut être pleinement vecteur de démocratie s'il se contente de donner la parole aux salariés une fois l'an ou une fois tous les deux ans en les cantonnant au simple geste qui consiste à mettre un bulletin de vote dans une urne.

La force, la portée démocratique du syndicat viennent au contraire de l'influence déterminante qu'ont les adhérents sur son action quotidienne et donc de la disponibilité des militants à accepter les évolutions dont une telle pratique est porteuse.

Elle ne s'oppose pas, bien au contraire, à la recherche de moyens facilitant le développement et la permanence de l'adhésion syndicale. Les services pratiques rendus aux adhérents et pour lesquels j'indiquais précédemment tous les efforts faits par notre fédération, sont un moyen complémentaire et indispensable.

Il nous faut aussi réfléchir, comme nous le ferons vendredi dans le cadre du débat sur la résolution générale, aux formes de financement du syndicalisme français qui reste l'un des seuls à travers le monde à demander, en fait, chaque mois à l'adhérent de renouveler son adhésion en versant sa cotisation. D'autres modalités sont possibles qui permettraient, tout en respectant la liberté individuelle, de donner au syndicalisme une représentativité bien plus large, à la mesure de son audience et de son rôle à la fois dans l'entreprise mais aussi dans la société.

On le voit bien, ce qui se joue dans la mutation du syndicalisme, c'est la recomposition des rapports entre l'individu et le collectif et d'abord entre les syndiqués et la section, le syndicat. La montée en force des aspirations individuelles diversifiées, les attentes des salariés, non seulement selon l'entreprise mais aussi selon le sexe, l'âge, la catégorie professionnelle, le service... Nier cette diversité de situation ne fait

avancer d'un pouce ni les revendications, ni l'adaptation du syndicalisme, ni, et surtout, la syndicalisation.

Au contraire, prendre en compte pleinement cette diversité, c'est se donner la chance de mieux sentir, mieux traduire, les ambitions nouvelles et les nouveaux rapports entre individuel et collectif.

C'est revivifier notre syndicalisme, c'est nous donner une chance positive pour la syndicalisation.

Conclusion

A ceux qui pensent et souvent nous disent que nous prenons des risques en nous engageant sur des terrains nouveaux, sur des terrains non, ou peu défrichés, par l'action syndicale comme la prise en charge de la politique industrielle, l'action économique dans les entreprises et les bassins d'emplois recherchent de l'emploi de demain, dans l'étude approfondie des tissus industriels, **nous répondons que le risque principal est de ne rien faire**, de laisser l'emploi se détériorer, le nombre de chômeurs monté à 3 ou 4 millions, et d'assister alors au laminage de tous les acquis sociaux.

Au contraire, en nous rassemblant pour donner une modernité, un nouveau dynamisme aux entreprises, pour créer et garantir de nouveaux types d'emplois, nous pouvons retrouver tout notre rôle et donner un sens plus riche au progrès social.

Les grandes lignes de notre action pour l'emploi, dessinent déjà un projet social de grande envergure, un projet concret, accessible, adapté à notre temps, aux attentes des jeunes, aux aspirations des salariés.

Il faut que chacun sache que nous sommes décidés à poursuivre notre route, que nous sommes décidés, encore plus résolument, à être offensifs, pour l'emploi.

Il faut que chacun sache qu'adhérer à notre organisation, c'est déjà agir pour l'emploi, pour donner un avenir aux jeunes, pour rendre le travail de chacun plus intéressant, plus qualifié.

A tous les pessimistes, nous disons que c'est peut-être dans les difficultés du temps présent, et à cause de ces difficultés, que le changement social que nous proposons, a le plus de chances d'avancer, d'aboutir.

Comme l'a écrit SÉNÈQUE :

- ce n'est pas parce que les choses sont difficiles qu'il ne faut pas oser,
- c'est parce que l'on n'ose pas, qu'elles deviennent encore plus difficiles.

La grande tradition de notre syndicalisme qui met au premier plan de son action, la lutte pour le droit au travail des femmes et des hommes de ce pays, et au-delà de nos frontières, qui met en premier plan de son action le développement des libertés dans l'entreprise, de la qualité de la vie, de la solidarité entre tous les travailleurs, peut se concrétiser, même si nos objectifs et nos revendications bousculent souvent bien des idées reçues.

Nous ne renouvellerons pas notre syndicalisme en refaisant le monde entre initiés, de midi à deux heures dans le local syndical.

Nous renouvellerons notre syndicalisme en donnant un nouvel élan à notre pratique syndicale pour l'emploi, en lien étroit avec nos adhérents. Sur les lieux de travail, et dans le bassin d'emploi. **Nous pouvons, nous devons être la force d'entraînement** qui permettra d'avancer dans la bataille pour l'emploi, de la qualité du travail et de la qualité de la vie.

Nous pouvons, nous devons être la force d'entraînement qui contribuera à créer, pour l'emploi, son nombre, sa qualité, l'entreprise de demain :

- celle du taylorisme à l'envers,
- celle du principe de confiance opposée à celle du principe disciplinaire,
- celle de la culture diffusée opposée à celle de la connaissance confisquée,
- celle de l'ouverture sur l'Europe, sur le monde, opposée à celle de la fermeture sur soi,
- celle de la qualité précédant la quantité.

Dans ce monde morose et sans idéal, nous pouvons être fiers de proposer aux salariés une action syndicale qui peut concrètement contribuer à mettre en échec le chômage.

C'est une ambiance difficile, mais enthousiasmante. **Nous voulons** réaliser cette ambition. Nous le pouvons.

Nous le voulons, nous le pouvons, nous le devons, car cela est de notre responsabilité. Cette responsabilité est conforme à l'histoire de notre organisation, conforme à notre tradition syndicale : pour la justice, l'égalité et la dignité des femmes et des hommes de ce pays.

Nous le devons, car nous sommes comptables devant l'histoire du mouvement ouvrier.

Nous le devons, nous le voulons, nous le pourrons, tous ensemble. Tous ensemble, si nous sommes unis. Car l'unité, sinon l'unanimité est une des conditions essentielles de l'efficacité de notre action.

Et cette unité, condition essentielle de la réalisation de nos ambitions difficiles passe inéluctablement par le rassemblement, par le rassemblement du congrès, par le rassemblement de notre fédération, sur nos objectifs revendicatifs. Mais aussi par un rassemblement large sur nos pratiques, sur nos débats.

Nous serons d'autant plus forts si nous sommes capables de dépasser nos divergences, pour nous rassembler sur ce qui est essentiel pour notre action, pour la C.F.D.T., pour les travailleurs.

Mes camarades, je mets beaucoup d'espoir en l'avenir de notre fédération.

Je suis, nous sommes résolument tournés vers l'avenir pour que vive et se développe notre organisation.

Vous allez être appelés à voter le quitus. Je souhaite que vos votes portent essentiellement sur la mise en œuvre politique des objectifs revendicatifs que nous nous étions fixés au Creusot. C'est-à-dire qu'ils portent sur l'essentiel.

Certes, je sais qu'en raison de la situation interne récente de la fédération, nombre d'entre vous avez la tentation de ne pas voter le quitus. Je peux le comprendre.

Mais je leur demande de réfléchir sérieusement aux actes qu'ils sont tentés de poser.

Certes, je sais que tout n'a pas été parfait, rien d'ailleurs n'est jamais parfait.

Mais ensemble, nous devons faire le pari de l'avenir, nous devons résolument être tournés vers demain et poser les actes qui réunissent les conditions, nous permettant le mieux de forger ce devenir.

Et cet espoir qui est le mien, qui est le vôtre, pierre supplémentaire apportée à la construction de la F.G.M.M., ne saurait reposer sur le néant.

Cette volonté qui est la nôtre de poursuivre la construction de notre fédération, de poursuivre son développement, pour enfin améliorer son fonctionnement, ne peut reposer sur du sable.

Cette volonté qui nous est commune ne peut reposer que sur notre unité, sur le rassemblement de toute la F.G.M.M.

Pour notre syndicalisme, pour la C.F.D.T.

RÉSULTATS DU VOTE SUR LE QUITUS

Mandats :	56 521
Exprimés :	56 312
Pour :	28 241 soit 50,15 %
Contre :	27 766 soit 49,31 %
Blancs ou nuls :	305 soit 0,54 %

COMPOSITION DU BUREAU FÉDÉRAL

Collège des syndicats

- Catherine Bondi (Savoie)
- Josette Dixneuf (Anjou-Vendée)
- Catherine Léger (UPSM)
- Édith Moreau (Bourgogne)
- Claude Rondeau (Aquitaine)
- Jean-Paul Radigois (Nantes)
- Bernard Anne (B.-Normandie)
- Patrice Dabe (Centre)
- Jean Bouvignies (H.-Normandie)
- Bruno Creton (Nord)
- Michel Ferveyre (Midi-Pyrénées)
- Bernard Espel (Picardie)
- Jean-Yves Creze (Bretagne)
- Jean-Claude Gehin (Lorraine)
- Hervé Wiart (Sarthe-Mayenne)
- Alain Camagne (Prov.-C.-d'Azur)
- J.-Claude Bouillin (F.-Comté)
- Philippe Basson (Rhône-Ain)

Collège des Unions Fédérales Industrielles

- Nucléaire :
Henri Catz
Jean-Noël Defoive
- Mineurs actifs :
J.-Pierre Klapuch
Jean-Marie Smentek
- Mineurs retraités :
Auguste Godet

Collège des Unions Fédérales Catégorielles

- Cadres : Michel Boinot
- Retraités : Marc Gotte

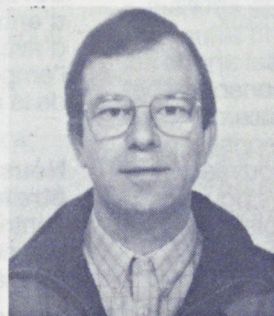
Collège Secrétariat National

- Marie-Annick Garaud
- Gérard Dantin
- Robert Bonnand
- Jean Limonet
- Jacques Dezeure
- Michel Marti
- Georges Braud

Lors de sa réunion, le nouveau BF a procédé à l'élection en son sein, du président, du secrétaire général, du secrétaire général adjoint ; du trésorier et du trésorier adjoint :

Ont été élus :

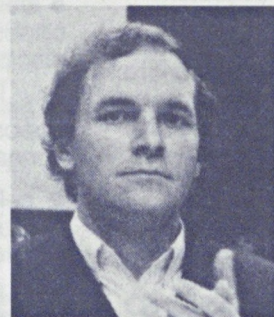
- Jean Bouvignies : président,
- Gérard Dantin : secrétaire général,
- Robert Bonnand : secrétaire général adjoint,
- Georges Braud : trésorier,
- René Albrecht : trésorier adjoint,
- Marie-Annick Garaud : secrétaire nationale,
- Jean Limonet : secrétaire national,
- Jacques Dezeure : secrétaire national,
- Michel Marti : secrétaire national,
- Bernard Espel : secrétaire national.



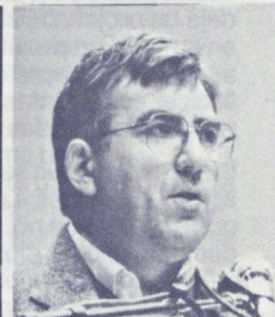
Jean BOUVIGNIES



Gérard DANTIN



Robert BONNAND



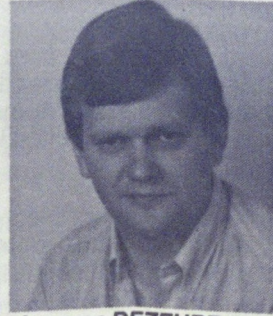
Georges BRAUD



M.-Annick GARAUD



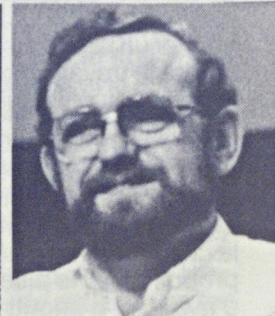
Jean LIMONET



Jacques DEZEURE



Michel MARTI



Bernard ESPEL

Débat sur les modifications des statuts

Présentation par Georges Braud



Ce 2^e congrès doit faire un bilan sur :

- la place et l'entité « des mineurs » et de leurs spécificités dans la nouvelle fédération,
- la place de l'UF nucléaire et la création des syndicats de site également pour les mineurs,
- sur le fonctionnement des nouvelles structures et vérifier qu'il correspond bien aux souhaits du congrès,
- sur la politique volontariste de mixité des structures
- sur les moyens de l'organisation, finances, charte financière, place de l'adhérent,

Un point est fait sur chacune des structures concernées.

Après de nombreux débats sur ces thèmes le BF a adopté à l'unanimité trois modifications importantes, soumises au débat et à la décision de ce congrès.

Il s'agit de :

1. un élargissement du nombre de membres du BF de trente à trente-quatre
2. une limitation à un maximum du nombre de SN,
3. la modification de la durée du mandat entre deux congrès : quatre ans au lieu de trois ans.

Toute modification des statuts demande une procédure spécifique.

Débat sur les amendements déposés par les syndicats

Art. 15 propose de porter la durée du mandat à quatre ans,

le syndicat de la Haute-Garonne demande le maintien à trois ans afin de ne pas rendre plus difficile le débat démocratique, et de risquer de tendre vers un syndicalisme d'élite. Alors que nous avons besoin de réaffirmer notre cohésion, ouvrir des voies nouvelles...

le syndicat de Caen soutient la modification à quatre ans puisque d'autres moyens de débats (AG) sont assurés.

Le rapporteur propose donc cette modification au vote du congrès et demande son adoption.

Vote sur l'amendement

- Pour 21 832
soit 39,08 % des mandats
- Contre 34 034
soit 60,92 % des mandats

L'amendement est repoussé et le congrès se réunira tous les quatre ans.

Art. 20

Amendement déposé par le syndicat de Haute-Garonne

Dans le même état d'esprit que lors de l'intervention pour le maintien en l'état de l'article 15, nous pensons qu'il doit en être de même pour l'article 20. C'est-à-dire que le secrétariat soit toujours de neuf membres.

Le terme « maximum » ne pourrait-il pas laisser supposer d'avoir moins de neuf membres ? La tentation ne serait-elle pas de ne pas renouveler les départs et ainsi fonctionner avec un secrétariat de plus en plus réduit au fur et à mesure du déroulement de la période, surtout si cette période passe de trois à quatre ans.

Vote sur amendement

L'amendement est repoussé à 62,87 %

Article 20

Le BF a adopté l'amendement du syndicat du personnel de l'énergie atomique sur la suppression du terme « dont le secrétaire général » de « l'union fédérale », ce qui donne « deux militants de l'UFSN désignés par elle-même ». La seule modification étant que cette clause est étendue aux mineurs. Accords des mineurs et de l'UFSN.

Vote sur les statuts modifiés

- Exprimés : 55 866
soit 98,84 %
- Pour : 45 378
soit 81,23 %
- Contre : 10 488
soit 18,77 %

Les statuts sont adoptés.

Intervention de Nicole Notat

Membre de la commission exécutive confédérale

L'actualité de ces dernières semaines a été dominée par la tourmente des marchés boursiers avec toutes ses conséquences prévisibles sur le plan économique (coup de frein à la croissance) et sur le plan de l'emploi (aggravation du chômage) et cela touche tous les pays du monde, industrialisés et en voies de développement. Les causes sont connues : il s'agit des déficits budgétaires et commerciaux des États-Unis qui vivent au-dessus de leurs moyens et de la dérégulation des marchés financiers, laissant libre cours au jeu spéculatif au niveau mondial.

Les risques d'une telle politique ne sont plus à démontrer ; il aura fallu que ça craque pour espérer un peu de raison dans les politiques économiques et budgétaires des États et des États-Unis en premier lieu.

Mais c'est aussi la démonstration faite de deux évidences :

1. La nécessité de l'Europe, comme réalité économique et politique à construire d'urgence face aux États-Unis et au Japon, avec en particulier la prise en considération de l'écu, comme monnaie de référence en même temps que le dollar et le yen.
2. Les échecs et les limites des politiques menées au nom d'une idéologie préconçue – libérale en l'occurrence – pour répondre de manière adaptée et efficace aux questions posées par la situation économique et sociale actuelle.

Ces politiques montrent aujourd'hui leur échec sur le plan de l'emploi, sur la qualité de la modernisation de l'économie et des entreprises.

Ce gouvernement aura péché par excès d'idéologie, les faits le révèlent aujourd'hui de façon criante. Le laisser-faire et la politique du chacun pour soi, la prédominance des logiques financières dans les mécanismes de l'économie et dans les échanges internationaux auront fait la preuve de leur nocivité.

Le bon sens et la raison triompheront-ils pour élever le niveau du débat et des réponses politiques dans ce pays ?

La campagne électorale pour l'élection présidentielle verra-t-elle

les candidats et les formations politiques ne pas esquiver les questions de fond, proposer aux citoyens des orientations et des choix de gouvernement réellement à la hauteur des enjeux que posent la construction concrète de l'Europe, la réduction du chômage et le développement de la protection sociale, l'intégration des immigrés et l'égalité des droits dans la société française ?

Côté patronal : l'analyse des positions et des comportements patronaux ne peut plus se réaliser à coup de serpe. Là aussi, ça bouge, en tout cas plusieurs sensibilités, pour ne pas dire plusieurs écoles, cohabitent dans la maison patronale.

● Il y a les « modernistes », qui veulent aller de l'avant, changer l'image et la fonction du chef d'entreprise, qui parlent projet d'entreprise et de management participatif, de cercles de qualité, changent l'organisation du travail, investissent dans la communication avec leurs salariés... Ce sont aussi ceux-là qui sont tentés de gérer moderne en court-circuitant le syndicat de l'entreprise, ou qui misent sur les seules institutions représentatives.



● Il y a les « classiques » qui ne se prétendent ni rénovateurs ni imaginatifs dans l'âme, mais qui ont le souci de conduire les évolutions qui s'imposent à eux ; ils se sont faits à l'idée de la présence et de la fonction syndicales. Ils ne frémissent pas à l'idée du développement des rapports contractuels, certains ont conscience que la modernisation des relations sociales est un élément de la bonne santé de leur entreprise, que celle-ci passe par la reconnaissance de l'organisation syndicale.

● Enfin restent les « archaïques », hélas encore nombreux. Ce sont ceux qui souffrent d'un retard culturel manifeste, qui restent

viscéralement attachés à une organisation traditionnelle, paternaliste et hiérarchisée de l'entreprise, fuient la concertation et la négociation, mettent pour certains des bâtons dans les roues à l'exercice, si ce n'est à l'existence même des responsables syndicaux (DS ou DP).

Une recrudescence de la répression syndicale se fait jour : (12 000 délégués ou élus licenciés, entraves aux libertés syndicales, au droit de grève).

Ce n'est pas la même chose de faire du syndicalisme dans la 1^{re} ou la 3^e catégorie. Il vaut mieux vivre et travailler dans une entreprise aux relations sociales modernisées ou simplement humanisées que dans une entreprise où règne l'autoritarisme et la loi du « fais ton travail et tais-toi ». Il ne s'agit pas de faire l'amalgame entre toutes ces réalités.

Il n'empêche que globalement, et bien que des évolutions intéressantes existent au niveau des états majors du CNPF et de certaines de ses fédérations, la moyenne des comportements patronaux se situent en-dessous de ce que l'on est en droit d'attendre d'un patronat moderne, dans un pays développé et démocratique et ce, dans l'intérêt des salariés, comme dans celui de l'entreprise.

C'est vrai dans les solutions et les manières de moderniser

l'entreprise et l'économie (priorité à réduction des coûts salariaux et sociaux, discours sur charges, retard à l'investissement, place accordée à formation/recherche/anticipation reconversion).

C'est vrai dans l'application des accords contractuels (voir le détournement par les chefs d'entreprise des SIVP, la lenteur dans le développement des contrats conversion).

C'est vrai dans la qualité des relations sociales, dans le volume et la qualité des accords contractuels (en fait, dans reconnaissance et acceptation dans chaque entreprise et établissement de la réalité et de l'exercice de la fonction syndicale).

Quelles responsabilités pour le mouvement syndical ?

La première question pourrait être de se demander si le mouvement syndical trouvera les ressorts nécessaires pour modifier cet état de fait, faire exister, faire prévaloir partout face à chaque logique patronale la logique solidaire dont il se doit d'être porteur au nom de l'intérêt des salariés qu'il représente, de tous les salariés.

En d'autres termes, le syndicalisme saura-t-il devenir cette force capable de peser réellement sur les choix et les décisions des gouvernants comme des chefs d'entreprise, d'influencer les changements, les évolutions, par la marque de notre volonté et notre action collective ?

Cette capacité, ne nous méprenons pas, n'est pas nulle aujourd'hui (le syndicalisme a fait au cours de son histoire preuve de son utilité et de son efficacité. Personne ne le nie (cf. action pour maintien protection sociale, Vincennes, débat public, états généraux, code de nationalité = rapport ANNOUN, action dans les branches et entreprises).

Mais les évolutions économiques, technologiques et les changements qu'elles entraînent dans le travail et l'entreprise, le redéploiement de l'emploi entre le secteur industriel et les secteurs tertiaires, la composition plus mixte du salariat sont une nouvelle donne pour le syndicalisme.

Il y a beaucoup à conquérir pour que le syndicalisme devienne en France une réalité pour tous les salariés, fasse la preuve de son utilité et de son efficacité dans l'entreprise et dans la société, à la hauteur des défis qui lui sont posés, des attentes et des besoins d'aujourd'hui.

Accroître la force de notre outil syndical, pour lui donner audience et possibilité d'intervention dans les petites comme dans les grandes entreprises, dans le secteur tertiaire, du commerce et des services, comme dans l'industrie, pour qu'il accueille et entraîne les hommes, comme les femmes, les jeunes comme les retraités, les ouvriers et employés autant que les cadres.

Dans une période où plusieurs responsables politiques s'emploient à dire leur attachement à des syndicats forts – en général quand quelques conflits sociaux sont aigus – pendant même que d'autres rêvent au déclin du syndicalisme, il faut d'abord compter sur nous-mêmes pour doter ce pays d'une force syndicale avec laquelle tout le monde devra compter. La CFDTa, à cet égard, des responsabilités particulières pour dans la fidélité aux valeurs du mouvement ouvrier, tirer le mouvement syndical du côté de son avenir, du côté du renouveau de son image, de ses thèmes et de ses pratiques d'action.

Pour parler clair, il faut être capable de casser le modèle encore dominant dans la tête des salariés



du syndicalisme de type CGT, de construire une alternative ambitieuse et crédible pour le mouvement syndical français. Il faut empêcher les archaïsmes patronaux et syndicaux de se conforter l'un, l'autre, de s'alimenter réciproquement, de puiser dans l'excès des positions et des pratiques des uns les justifications de celle des autres.

Pour porter cette ambition d'un mouvement syndical fort, la rendre perceptible et mobilisatrice, la traduire dans les faits, je voudrais mettre l'accent sur quelques objectifs sur lesquels il convient de faire porter notre effort collectif.

1. Il faut renforcer notre dynamique revendicative :

Ça passe évidemment par une perception claire de nos priorités et de nos objectifs communs, du sens et de la portée que nous leur donnons.

Ce sont eux qui permettent à nos équipes, dans la diversité des situations professionnelles qu'elles rencontrent de resituer leur action dans une cohérence d'ensemble, de se sentir unis autour des mêmes projets à faire avancer.

De ce point de vue, nos deux thèmes prioritaires de l'emploi et du changement du travail n'ont pas été choisis au hasard.

L'emploi : oui, car tant que des centaines de milliers d'hommes et de femmes se verront refuser ce droit élémentaire de travailler, et donc de conquérir leur indépendance économique, il n'y a pas respect de la dignité humaine, il n'existe pas d'émancipation possible de ces individus, la société sera malade et le syndicalisme coupable ou complice, s'il restait timoré frileux dans la lutte contre ce fléau social qu'est le chômage et

qui est de plus en plus, pensons-y, un chômage de longue durée.

Nos revendications en faveur d'une intervention économique syndicale plus soutenue pour réduire le temps de travail, assurer la mixité des emplois, pour encore développer la formation initiale et professionnelle, réussir l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ou les reconversions nécessaires, notre volonté de faire émerger des activités nouvelles où se développera l'emploi de demain, traduisent bien où se situe notre ambition collective, où s'exercent nos solidarités concrètes, montrent bien le vaste champ des interventions possibles pour l'emploi.

Le changement du travail : (action sur la qualité de l'emploi et du travail).

Ce n'est à nouveau pas un hasard, si conscients des changements importants qui s'opèrent dans le travail et l'entreprise et des possibilités que cela ouvre, nous mettons l'accent sur les conditions de la modernisation :

– pour que la modernisation des rapports sociaux, le développement de la négociation constituent le passage naturel et obligé des évolutions à mener des conditions de travail et d'emploi (exp. nouvelles technologies) ;

– pour que s'impose une option du travail qui enrichit le travail de tous et de toutes, qui mise sur la qualification du plus grand nombre, assure l'entretien et le développement des compétences de tous, assure qualité des produits et des services une option du travail qui libère des espaces à l'expression et l'initiative individuelle et collective des salariés.

C'est autour de ces objectifs que se jouent la qualité de l'emploi et la bonne santé d'une entreprise et de l'économie en général, la qualité des conditions et relations de travail pour les salariés.

Donc, être au clair sur les lignes directrices de notre action, pour guider, orienter notre action à tous !

C'est nécessaire, primordial.

Mais ça ne suffit pas, il faut aussi :

– traduire chacun de ses grands objectifs en revendications et propositions concrètes,

– RTT : n'avancera pas de la même façon dans l'agriculture que dans la sidérurgie, dans les garages ou dans les mines.

– réponses adaptées au niveau des branches, et des entreprises, ou définir des orientations/plan d'action,

– c'est la revendication – pont entre objectifs généraux et aspirations des salariés – qui peut mobiliser et conduire à des résultats.

Il faut encore outiller nos militants, donner à toutes nos équipes les moyens de faire vivre le syndicalisme CFDT, de faire avancer nos points de vue.

Les patrons ont – eux – des revendications : primes d'ancienneté, individualisation des salaires, gestion participative, qui percutent nos équipes.

Le champ de la négociation ou de l'intervention s'élargit (branche/entreprise) sur des thèmes multiples :

- salaires, temps de travail, organisation/nouvelles technologies/qualification (qui se connectent entre eux). Face à cela des analyses/des arguments sont indispensables pour être aussi à l'offensive, des moyens pour mener un débat avec les travailleurs, être capables de peser du bon côté.

Une responsabilité nouvelle de toutes les structures confédérales ou fédérales se crée :

– pour alimenter/ permettre le débat/la confrontation information/formation des militants (qualité).

– innover dans nouvelles formes de participation (PME/Actuelles/Objectifs 2000), de communication interne.

– valoriser les initiatives et les résultats (visibilité action syndicale).

2. Syndicalisation de masse :

Tout salarié est un adhérent potentiel en puissance.

La syndicalisation de masse : un objectif à atteindre, un enjeu pour l'adaptation du syndicalisme.

Pour cela des conditions à réunir, des changements à opérer :

- approfondir le rôle et la place de l'adhérent,

- la cotisation entraîne des droits :

– droit à l'information,

– droit à des services,

– droit à une expression interne.

Dans une période pré-électorale nous devons rester plus syndical que jamais. Il y a nécessité de

maintenir la qualité du débat sur les problèmes sociaux, et également un approfondissement CFDT des rapports du syndical au politique, sans sous-estimer le pouvoir de la fonction politique du gouvernement.

Notre attachement à l'autonomie, position constante de la CFDT, doit rester notre ligne de conduite.

Une certitude : deux fonctions distinctes qui doivent s'exercer dans l'autonomie réciproque. L'efficacité respective y gagnera. Aucune des deux ne recouvre ou n'enveloppe l'autre.

Nous devons maintenir la capacité d'intervention du syndicalisme, face aux interlocuteurs gouvernementaux.

Chez les salariés l'association CFDT, PS est forte, elle nous nuit.

Il nous faut casser cela : c'est un enjeu pour notre développement, pour le syndicalisme de masse et de transformation auquel nous aspirons.

Poser des actes est nécessaire, pour faire bouger la représentation des salariés à notre égard.

Ne pas appeler à voter pour tel ou tel parti, ou tel ou tel candidat.

Appeler pour un parti, pour un camp, c'est de fait se recommander de ce camp (or notre camp est d'une autre nature que politique au sens des partis).

C'est de fait déléguer une partie de nos fonctions, au politique.

3. Poursuivre et développer notre réflexion collective :

Le débat d'adaptation engagé et maîtrisé par Bureau et Conseil National, doit être élargi.

Il porte sur l'actualisation de nos analyses, de nos perspectives, de nos positions, aux données de la société d'aujourd'hui, sur le syndicalisme que nous voulons, sur les moyens à prendre.

Dans le renouvellement de nos thèmes d'action et de nos pratiques, trois grands thèmes en débat :

– quel syndicalisme dans une société en mutation ?

– changement du travail et de l'entreprise,

– la vie syndicale en entreprise.

Utile, nécessaire à notre enrichissement à tous que votre fédération et tous ses syndicats apportent à ce débat, la richesse et leur expérience, de leurs propositions.

4. Raffermer notre cohésion interne :

Période de mutations rapides (vous savez dans la sidérurgie ou les chantiers navals, ce que cela veut dire), donc période faite d'incertitude sur les réponses à apporter.

Certitudes d'hier craquent, les points de repère chavirent, les convictions, les voies nouvelles se définissent lentement.

Les militants sont percutés, ils ne perçoivent pas la même chose, au même rythme.

Cela rejaillit sur la vie des organisations.

Plusieurs organisations CFDT ont connu ou connaissent encore des situations de crise préoccupante au niveau de leurs organes dirigeants.

Il appartient évidemment à chacune d'entre-elles de faire face à ces turbulences le mieux possible, avec la volonté de sauvegarder la force et l'unité de l'outil syndical.

Car le risque est grand, quand se détériore le climat militant, que les passions s'attisent de voir se réduire en peau de chagrin les capacités de travail collectif de l'équipe, avec, en cascade, toutes ses conséquences négatives sur le dynamisme et la vitalité de toute l'organisation et son affaiblissement en bout de course.

Il vous appartient à vous et à vous seuls de trouver les meilleures voies au dépassement des tensions qui animent votre fédération. C'est votre affaire, c'est votre responsabilité.

Mais vous n'ignorez pas que quand une organisation comme la FGMM va mal, toute la CFDT s'en ressent, le l'UD à la confédération.

Au moment où nous avons tant à faire pour assurer l'avenir du syndicalisme que nous voulons, au moment où les défis que nous avons à relever, appellent la mobilisation des énergies de tous, vous vous refuserez de donner l'image d'une organisation déchirée et affaiblie, vous saurez j'en suis sûre faire triompher la qualité et pourquoi pas, s'il le faut, la vivacité de vos débats, les orientations et les choix les mieux à même de renforcer votre cohésion et d'assurer les responsabilités que les salariés de vos secteurs attendent de la CFDT.

Intervention de Hermann Rebhan

Secrétaire général de la FIOM



Chers camarades, chers amis,

Le message que je vous adresse aujourd'hui est court et simple.

Il vient des quatorze millions de métallos du monde entier qui comptent sur leurs camarades de la CFDT pour leur soutien et leur solidarité.

Il vient des 750 000 travailleurs des industries de la métallurgie et des industries minières en Afrique du Sud qui ont besoin du soutien constant des syndicats de la métallurgie d'Europe, et du reste du monde.

Des entreprises françaises ont des filiales en Afrique du Sud et elles tirent d'appréciables bénéfices du système d'esclavage que l'on appelle apartheid.

Quand les travailleurs noirs sud-africains, employés par les entreprises françaises, font appel à la FIOM à Genève pour qu'on leur vienne en aide, le bureau de la FGMM à Paris a toujours répondu très rapidement.

Chers camarades, je vous remercie en leur nom.

Au plan politique et économique, des décisions ont été prises qui ont renforcé le pouvoir du capital et diminué la force des travailleurs.

Ce ne sont pas les syndicats qui sont dans le creux de la vague, que ceci soit bien clair, c'est la nature de l'organisation syndicale qui est en train de subir un grand changement.

Ce changement est principalement dû au fait que la production, le commerce et les finances se sont internationalisés.

50 % de la production mondiale, 75 % du commerce mondial et 99 % des finances mondiales sont entre les mains de multi-nationales et de banques qui n'ont aucune loyauté envers une nation, une communauté ou des valeurs sociales.

Jean-Jacques Servan-Schreiber écrivait il y a vingt ans son célèbre livre « le défi américain » et le Général de Gaulle disait que, alors que les Américains avaient battu les Japonais en lançant deux fois la bombe atomique, ils battaient les Européens tous les jours avec leur dollar.

Je suis américain, et je regrette de vous dire qu'il se sont trompés.

Comme l'a démontré le récent crack boursier à New York, la nation la plus puissante au monde est impuissante face aux spéculateurs internationaux qui jouent sur l'échiquier mondial.

Le moment est venu de ranger dans les tiroirs les a priori chauvinistes contre tel ou tel pays.

C'est le système économique lui-même fondé sur la maximalisation des profits sans responsabilité sociale qui est dépassé.

Le capital a su s'organiser sur le plan international et nous, travailleurs, nous devons apprendre à nous organiser aussi sur le plan international pour relever le défi du nouvel ordre économique mondial.

C'est ce que font les travailleurs dans le monde entier et leurs piliers sont les travailleurs de la métallurgie et des mines. J'ai déjà parlé de l'Afrique du Sud.

Il y a quinze ans les syndicats sud-africains ne comptaient que 20 000 membres.

Aujourd'hui ils en comptent deux millions. 500 000 d'entre eux sont membres de syndicats de la métallurgie et des mines et leurs actions sont parvenues à ébranler le système de l'apartheid.

De l'autre côté du monde, en Corée du Sud, la dictature a pendant vingt-cinq ans tenu les syndicats sous son joug.

Cet été des milliers de travailleurs se sont mis en grève en Corée du Sud pour obtenir de meilleurs salaires et le droit d'organiser leurs propres syndicats sans la tutelle du gouvernement ou des employeurs : ce fut une véritable révolution.

La FIOM a envoyé deux missions en Corée pour aider les travailleurs coréens à s'organiser.

Au Chili et au Brésil, les travailleurs de la métallurgie luttent pour que leur pays devienne une démocratie et pour que les droits des travailleurs soient respectés.

En République Fédérale d'Allemagne, les actions syndicales et la mobilisation massive des syndicats de la métallurgie contre les employeurs et le gouvernement réactionnaires ont permis de réduire de trois heures le temps de travail hebdomadaire.

Alors, quand Monsieur Balladur insiste pour dire que hors de sa politique économique et financière, pas de salut, il a tort.

Et quand les nouveaux philosophes et les propagandistes du Figaro critiquent les syndicats, leur reprochant d'être dépassés et inutiles dans une France moderne, ils n'ont qu'à regarder ce qui se passe de l'autre côté des frontières de l'hexagone pour se rendre compte qu'ils se trompent.

Oui, le monde du travail change.

Il y a les nouvelles technologies, les nouveaux matériaux, les nouveaux modes de consommation, les nouvelles façons d'organiser le travail, il y a nécessité de prendre en compte les besoins des femmes, il y a le droit des travailleurs immigrés à être traités comme tous les autres travailleurs – tout ceci fait que le monde du travail est aujourd'hui tout à fait différent de ce qu'il était lorsque j'ai commencé à travailler il y a quarante ans dans une usine de Général Motors.

La contribution des camarades de la FGMM aux débats et conférences de la FIOM est très importante et très précieuse, et j'aimerais remercier tous les délégués ici présents pour le soutien qu'ils apportent à leur syndicat pour que ce dernier puisse participer aux activités internationales de la FIOM.

L'économie mondiale se désagrège. Les valeurs du système financier sont éphémères.

Il y a dix ans, 85 % des transactions de devises étaient effectuées pour financer les échanges commerciaux.

Aujourd'hui, de telles transactions se font purement et simplement à des fins spéculatives.

L'Afrique est déchirée par les maladies, l'endettement, et de la souffrance humaine.

L'Amérique Latine connaît une crise profonde à cause de sa dette extérieure qu'elle ne peut pas rembourser et qui menace la vie des démocraties toutes neuves.

Je me réjouis des réductions des armements nucléaires acceptées par les États-Unis et l'Union Soviétique, mais nos pays continuent à réserver aux armements un poste budgétaire beaucoup trop important.

L'Europe connaît la paix, mais dans le Golfe Persique, en Amérique Centrale et en Afghanistan, ce sont la guerre et la mort qui règnent.

Sur notre vieux continent, n'oublions pas nos camarades polonais et nos camarades en Europe de l'Est où la politique de « Glasnost » de Monsieur Gorbatchev ne va pas jusqu'à permettre aux travailleurs de décider eux-mêmes de la forme qu'ils veulent donner à leur syndicat.

Nous avons encore beaucoup de pain sur la planche.

Je crois que nous sommes au seuil d'un changement important où tout peut se passer.

Oui, nous sommes pour la liberté individuelle, mais ce n'est qu'en rassemblant nos forces communes que nous obtiendrons ces libertés sur nos lieux de travail et au sein de nos communautés. Et ces forces communes doivent s'organiser pour être efficaces au plan international.

Le syndicalisme démocratique fondé sur la solidarité des travailleurs ne peut pas exister uniquement dans un seul pays.

Il doit être international, sinon il n'est rien.

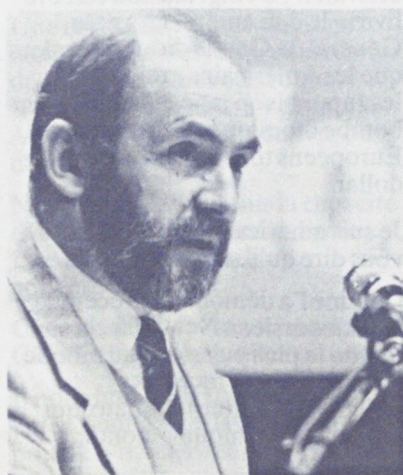
Et c'est à vous, chers camarades, que je fais appel pour que les traditions de la solidarité internationale de la FGMM continuent.

Vive la solidarité internationale !

Vive la FGMM !

Intervention d'Hubert Thierron

Secrétaire général de la FEM



Chers camarades,

Je vous apporte le salut fraternel du Comité exécutif et du secrétariat de la Fédération Européenne des Métallurgistes, et vous souhaite un bon congrès riche en débats, avec à la fin des décisions claires, courageuses et porteuses d'espérance.

Le slogan de votre 2^e congrès : un syndicalisme solidaire pour l'emploi. Et pourtant depuis dix ans, nos sociétés s'installent dans le chômage. Aujourd'hui il y a danger que nous nous accoutumions au phénomène, que nous nous résignons, que nous restions sur la défensive.

Avec la Confédération Européenne des Syndicats, nous avons mené campagne, au cours de ces dernières années, pour que la politique économique soit résolument orientée vers l'objectif de l'emploi et pour que l'on s'y attaque par une action concertée au niveau européen.

La nouvelle Commission des Communautés Européennes, entrée en fonction début 1985, a proposé, dans son premier rapport économique annuel, une stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi.

Cette stratégie se caractérise par un équilibre entre mesures politiques au niveau de l'offre et mesures de soutien au niveau de la demande. Au centre de cette stratégie, il y a la nécessité d'une croissance économique plus forte et plus qualitative, et surtout plus efficace pour l'emploi, afin d'arriver, avec

un maintien de la stabilité du niveau des prix, à réaliser des progrès sensibles dans la lutte contre le chômage.

En ce qui concerne la contribution que la communauté peut apporter à une telle stratégie globale de la politique de l'emploi, il ne faut se bercer d'illusions : la politique restera, même après les décisions du conseil des ministres, voire du conseil européen, en grande partie entre les mains des gouvernements nationaux.

Néanmoins, il existe d'importants secteurs d'activité pour la communauté et qui sont :

- la coordination de la politique économique, car le passé a clairement montré qu'une action individuelle d'un état isolé dans une économie mondiale, qui se caractérise par des dépendances de plus en plus grandes, est vouée à l'échec,

- la stimulation du dialogue social ensuite, car une stratégie de coopération n'a de chances de succès que si elle est approuvée par toutes les parties concernées et que chacun y paie sa part,

- enfin, la réalisation des grands projets d'infrastructure dans les transports, les communications, l'énergie et la protection de l'environnement, car cela renforcerait sensiblement la dynamique économique, donnerait des impulsions technologiques et lierait plus étroitement les différentes régions d'Europe.

Malheureusement, jusqu'à présent l'Europe offre le spectacle paradoxal de pays plaidant pour la relance, tout en affichant des objectifs de réduction des déficits publics.

L'objectif des trente-cinq heures a été et reste mobilisateur. C'est un objectif et qui reste au cœur de l'action des syndicats métaux d'Europe pour répondre immédiatement au défi du chômage et pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail. C'est une revendication, un objectif que nous avons voulu et que nous continuons à vouloir imposer ensemble. Car le plus nous parvenons à coordonner nos luttes en cette matière, le plus nous avons de sérieuses chances de réussir.

Cette action commune a porté ses fruits : les trente-huit heures et demi, voir les trente-huit heures par semaine sont réalité courante dans de nombreux pays ; les trente-sept heures le seront d'ici peu et les trente-cinq heures

semaines deviendront réalité, lors d'une prochaine étape.

Profitant de la crise et du chômage, un certain nombre d'idéologues libéraux et d'employeurs ont voulu et veulent toujours mettre en cause cent ans de progrès social.

Le mot d'ordre semble être pour eux que la main d'œuvre doit s'ajuster aux contraintes économiques.

Ce qui veut dire que les licenciements doivent être faits sans protection, ni garde-fous, que les horaires doivent jouer de l'accordéon au gré des marchés, que les contrats de travail deviennent aussi souples que possible, que les salaires minima doivent disparaître.

Cette politique de dérégulation, cette politique de flexibilité, ce retour à la loi de la jungle ont été combattus par les syndicats et le seront également à l'avenir.

En insistant sur les thèmes de la sécurité sociale ou de la flexibilisation du marché de l'emploi, le patronat évite de parler du savoir-faire, du niveau technologique, de la capacité d'organisation, du management.

Ces néo-conservateurs sont en train d'organiser une société duale ou plus correctement appelée une société des deux tiers. Une société qui n'offre rien à un tiers de ses membres, simplement qu'elle les marginalise.

Nous devons donc faire attention à ne pas perdre les travailleurs qualifiés. Nous devons organiser les employés, les techniciens, les ingénieurs, les cadres et tous ceux qui acquièrent de nouvelles qualifications.

Ceci est d'autant plus urgent que nous voulons obtenir un droit de regard sur les problèmes de l'organisation du travail, des nouvelles technologies et des méthodes de production.

Pour ce qui est du projet de directive sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales, la directive **Vredeling**, le conseil des ministres en juin 1986 a décidé que, face à l'impossibilité de trouver une solution unanime, la commission serait invitée à suivre l'évolution des législations nationales et des accords conclus entre interlocuteurs sociaux et a « convenu de reprendre, au début de 1989, la discussion soit de la proposition modifiée de directive, soit de toute autre proposition que la commission pourrait lui soumettre en la matière ».

En clair, cela veut dire : la directive « **Vredeling** » est morte ! A moins que nous soyons en mesure de multiplier des accords du type **Thomson grand public**.

C'est à l'initiative de la FGMM-CFDT qu'en octobre 1985 et après plusieurs mois de négociations que **Thomson grand public** et la FEM ont signé deux protocoles d'accord instituant, d'une part, un comité de liaison direction-syndicats, et d'autre part, une commission de branche européenne, créant ainsi le premier conseil d'entreprise européen.

Ces instances instituées, à titre expérimental, pour une durée de deux ans, doivent permettre une information des syndicats et des représentants du personnel de la branche **Thomson grand public** au niveau européen sur la situation économique, industrielle et commerciale.

Ces deux instances doivent être informées, préalablement à leur mise en œuvre, des grandes modifications structurelles, industrielles et commerciales, comme elles doivent être informées des mesures prises ou envisagées pour adapter l'organisation et les effectifs aux évolutions technologiques.

Essayer de prévoir la nature, la quantité, la localisation des emplois qui seront créés, essayer de prévoir l'évolution ou la disparition des postes de travail, c'est avoir une saine conception de la gestion économique et sociale.

Cette gestion prévisionnelle de l'emploi doit pouvoir être menée au niveau local et régional, au niveau de l'entreprise et du secteur.

Car face à l'étendue des restructurations et des mutations industrielles, face à la gravité et à la diversité du chômage dans des régions de l'Europe et face à l'introduction de nouvelles technologies dans une absence de croissance suffisante pour compenser les pertes d'emploi,

– il s'agit de prévoir et de préparer les évolutions d'activités, de modernisation et de développement des secteurs industriels et des bassins d'emplois,

– il s'agit d'investir dans la formation des hommes et des femmes qui construisent l'avenir de l'Europe et de chacun de nos pays. La formation est un élément essentiel pour l'emploi, mais aussi pour l'épanouissement des travailleurs et la démocratisation des entreprises et de l'économie. C'est aussi un facteur de cohésion sociale.

La formation, associée à une gestion prévisionnelle de l'emploi, doit permettre une meilleure adaptation entre offres et demandes d'emplois, comme elle doit permettre de mieux préparer les métiers et les qualifications dont nous aurons besoin demain.

En outre, et ce sera sans doute un autre point fort de notre activité commune future, beaucoup de syndicats métaux d'Europe commencent à revendiquer un droit à la formation continue et au recyclage sur le temps de travail, garanti dans les conventions collectives ou dans la législation.

Mais l'avenir se joue aussi sur l'introduction des nouvelles technologies :

un environnement propre, le dépassement de l'industrialisation dite « polluante », la possibilité de réduire la durée de travail.

Ces nouvelles technologies ouvrent des espaces pour une organisation du travail intelligente, souple pour plus de créativité et plus de temps libre.

Une des grandes tâches du syndicalisme sera de donner un objectif socialement utile au développement technologique et le contraindre à réaliser des utopies sociales.

Finalement, mes camarades, nous avons intérêt à viser « l'europeannisation » de l'Europe. La réalisation d'un grand marché intérieur est un objectif valable. Malheureusement l'Europe reste prisonnière de sa fragmentation en égoïsmes nationaux, en marchés trop restreints pour assurer la rentabilité des grands investissements technologiques.

Pourtant, nous avons besoin d'une politique industrielle européenne, et pour la réaliser, nous devons combiner l'état moderne avec la force de proposition et le contrôle des syndicats et avec la programmation des entreprises.

Mes camarades,

Etre militant syndical signifie considérer qu'on peut transformer la société où l'on vit. Les mutations techniques et les crises de société, qui presque toujours vont de pair, ne s'opèrent pas spontanément au bénéfice de tous. C'est par les luttes sociales et les combats politiques que nous pouvons tenter d'en tirer bénéfice pour tous.

A nous tous je souhaite courage, réalisme et persévérance.

Présentation de la motion PME

Les petites et moyennes entreprises sont aujourd'hui au cœur de notre réflexion syndicale, car comme l'indique notre rapport général la « période qui nous sépare de notre congrès du Creusot a été marquée par la confirmation d'évolutions touchant à la taille et à la structure des entreprises, et à une inversion du rapport en nombre entre grandes et petites entreprises.

Ces interventions numériques viennent interpeller notre pratique, notre stratégie d'action et de négociation et affaiblir notre action syndicale implantée trop exclusivement dans les plus grandes entreprises.

Même si le terme marginaux n'est certainement pas le meilleur pour désigner tous ces salariés, que le mouvement syndical n'a jamais vraiment su organiser.

Notre tradition syndicale faite de solidarité nous impose d'avoir une action déterminée envers les travailleurs de ces petites et moyennes entreprises.

C'est l'objet de la motion qui a été présentée au débat de notre congrès pour définir les pistes de nos actions envers ces travailleurs.

Car il est nécessaire :

- d'obtenir et d'exprimer de nouveaux droits de représentation syndicale,
- d'avoir des revendications adaptées au renforcement des conventions collectives,
- de développer un syndicalisme professionnel de qualité et de proximité,
- de réviser notre démocratie interne par le droit à la parole des militants des PME,
- nécessite aussi de tenir compte de la spécificité des PME lors de la mise en place de services aux militants et de services aux adhérents,
- nécessité encore d'une activité des militants et notamment de ceux des grandes entreprises.

Il est aussi nécessaire et impératif qu'une action déterminée de nos organisations fasse de la prise en charge des PME l'une des priorités de leurs actions.

Le droit à l'existence syndicale ne se négocie pas, ses formes oui

1 300 000 salariés dans les PME couverts par les responsabilités de la FGMM, un terrain presque vierge pour l'action revendicative et le développement syndical.

Là est l'enjeu pour la FGMM qui veut développer son action et être représentative de l'ensemble des travailleurs, de tous les travailleurs de la métallurgie, des mines et du nucléaire.

La réalisation de nos ambitions d'implantations et de développement passe par **un plan d'action** qui allie droit syndical nouveau avec revendication et pratique syndicale adaptée, et s'appuie sur la volonté et le dynamisme de toutes les organisations et de tous les militants.

OBTENIR ET EXPÉRIMENTER DE NOUVEAUX DROITS DE REPRÉSENTATION SYNDICALE

La législation ouvre des droits de négociation dans plusieurs directions :

- des commissions paritaires, départementales ou locales
- des délégués syndicaux inter-entreprises ou inter-professionnels,
- des délégués de sites permettant aux travailleurs d'entreprises de moins de onze salariés et travaillant sur un site de bénéficier de délégués du personnel.

Pour la FGMM l'expérimentation par nos organisations est la voie pour rechercher les solutions les plus probantes, qui tiennent compte des réalités locales,

de la taille des entreprises, des formes de représentation du patronat des PME, des droits d'intervention que l'on veut voir donner à ces nouveaux représentants du personnel.

L'expérimentation et le respect de la diversité sont nécessaires pour améliorer nos savoir faire dans ce domaine, l'expérience de chacun s'enrichira de la confrontation avec les autres dans la fédération.

Un point commun sera recherché par tous, ces nouveaux représentants devront bénéficier d'un minimum d'heures pour leur action et d'une protection.

Dans le cadre des négociations nous maintenons l'objectif d'obtenir un droit syndical pour les PME au niveau du bassin d'emploi, de la convention collective territoriale. Il doit permettre un droit d'intervention et de recours auprès de la chambre patronale sur les litiges concernant l'application de la CCT et des accords nationaux, notamment l'accord sur les problèmes généraux de l'emploi. Ce droit syndical nouveau doit s'accompagner des possibilités de contacts **dans** les petites entreprises avec les travailleurs et les directions.

Sans rejeter les possibilités interprofessionnelles de représentation collective, la mentalité des travailleurs des PME et leur attachement professionnel poussent à favoriser la mutualisation de droits syndicaux dans la profession.

Notre volonté est que tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise, puisse bénéficier d'une représentation collective.

DES REVENDEICATIONS ADAPTÉES, UN RENFORCEMENT DES CCT

Adoptons notre démarche et nos revendications, en tenant compte des réalités, des désirs des salariés sans plaquer des analyses et des propositions élaborées par les grandes entreprises.

Interrogeons et soudons les salariés des PME sur leurs besoins. Ce sont les militants PME qui doivent construire leurs revendications **adaptées** en lien avec la politique fédérale. La démarche négociée est plus propice que celle de la solution imposée, qui de fait ne s'applique pas ou peu, et en tout état de cause n'est pas facteur de développement de l'action syndicale. Compte tenu des réalités et de la dépendance des salariés à leur CCT, les UMM et les syndicats développeront prioritairement leur action sur le conventionnel impliquant majoritairement des militants de PME dans les équipes de négociation. La FGMM en fera de même sur les conventions nationales des branches hors UIMM.

La négociation est une œuvre de compromis qui parfois laisse dans l'ombre certains problèmes. Il est parfois nécessaire de commencer « petit » pour renforcer les chances de demain, si la possibilité existe de pouvoir mesurer le saut qualitatif que va produire un tel accord dans les rapports sociaux.

En matière d'amélioration des conditions de travail, les militants CFDT des comités techniques régionaux de CRAM utiliseront la possibilité de créer des contrats d'objectifs de prévention dans les PME selon le plan de prévention de la caisse nationale d'assurance maladie.

INVESTISSONS POUR RÉCOLTER

– Le développement de nos implantations, du nombre de militants PME, de notre reconnaissance et de notre représentativité exigent un maximum d'efforts de toutes les organisations de la FGMM.

... Informer systématiquement des négociations et des accords contractés

L'utilisation des médias est ici fondamentale, mais l'information par tracts auprès d'un maximum de petites entreprises est nécessaire.

... Développer un syndicalisme professionnel de qualité et de proximité

Tous nos syndicats redéploieront des permanences avec des responsables formés et informés pour un réel service d'accueil. Si nécessaire, la recherche de partenariat avec les structures interprofessionnelles locales sera favorisée, notamment quand celles-ci font des efforts pour un accueil de proximité respectant le professionnel.

Pour favoriser le développement du syndicalisme professionnel les UMM prendront, quand c'est nécessaire, des initiatives pour réunir sur des thèmes précis des militants de PME de secteur industriel ou de profession identiques.

... Réviser notre démocratie interne pour le droit à la parole des militants PME

Différentes formes de structuration spécifique des PME dans le syndicat peuvent y contribuer. Ayons des militants PME à l'aise dans leur syndicat, car écoutés quand ils donnent un avis, notamment lorsqu'il s'agit d'accords concernant les petites entreprises et de la convention collective.

... Tenir compte de la spécificité des PME lors de la mise en place de services aux militants et de services aux adhérents

Dans cet esprit la mise en place d'**Associations de CE** permettant à beaucoup de CE de PME d'acquérir une « taille » sera favorisée. Les gros CE et les associations de CE en tout état de cause chercheront à ouvrir leurs activités aux petites entreprises sans CE et notamment aux salariés adhérents.

La FGMM et ses organisations agiront dans ce sens, en réfléchissant à la façon de mutualiser les ressources des CE.

... Nécessité d'une aide active des militants et notamment de ceux des grandes entreprises

Une partie du droit syndical existant doit servir au développement syndical de sa propre section syndicale, mais également à mettre en œuvre le plan de développement du syndicat. La notion de parrainage pour le développement en PME est une voie à suivre à condition de ne pas vouloir exporter la pratique « grosse boîte ».

Cette démarche sera développée sur les sites industriels par la SSE de l'entreprise principale en direction des sous-traitants du site.

... Tous les syndicats, toutes les unions mines métalliques s'engageront pleinement dans la campagne nationale garages de la FGMM

En 1988 se déroulent les élections à la caisse retraite des garages. Cette élection est le baromètre de la représentativité dans cette branche de 350 000 salariés ; elle est très importante pour le milieu car elle définit aussi les représentants à l'APASCA : organisme gestionnaire national des œuvres sociales des garages.

... La réussite de notre démarche dépend de sa décentralisation dans les UMM

Pour la mise en œuvre de l'ensemble de cette politique, la FGMM mettra en place un groupe de travail PME.

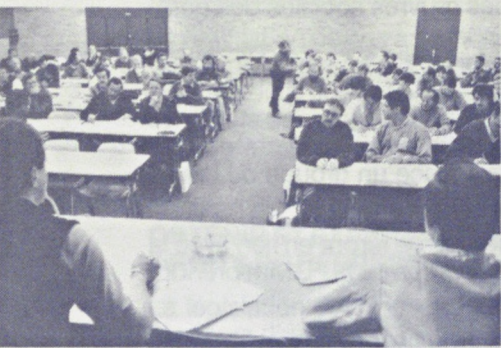
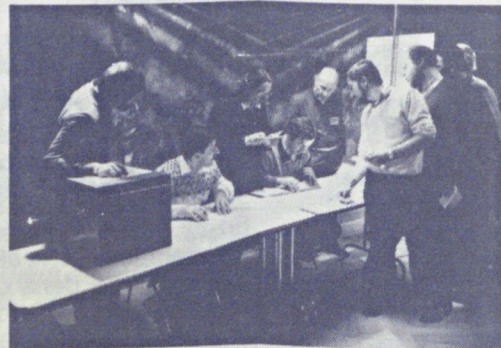
Ce travail et cette recherche se feront en lien avec la cellule PME de la confédération où la FGMM prendra sa place.

Les UMM désigneront au moins un militant de petites entreprises pour participer activement au groupe de travail. Les réflexions nationales seront décentralisées dans chaque UMM pour permettre la participation active du plus grand nombre et favoriser la mise en œuvre d'expérience diversifiées et la richesse des échanges.

Faisons que l'engagement de chacun soit à la hauteur des enjeux et de notre volonté. Nous devons aboutir à une activité syndicale normale et naturelle dans les PME.

Cette motion a été votée à l'unanimité.

Images en vrac...



Reportage photographique : Christian AVRIL

Sommaire

1-2 Edito

2-3 Présentation
du Rapport Général

4-14 Interventions
des syndicats

15-26 La réponse
aux syndicats

26 Composition
du Bureau Fédéral

27 Modification
des statuts

28-30 Intervention
de Nicole Notat

31-32 Intervention
de Herman Rebhan

32-33 Intervention
de Hubert Thierron

34-35 Motion P.M.E.

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