

# bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES MINES ET  
DE LA MÉTALLURGIE

N° 304 - Décembre 1986

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

## Éditorial

### Agir et négocier pour l'emploi

*Nous avons construit au premier semestre 1985 notre plate-forme pour l'emploi. Nous l'avons popularisée pendant le dernier trimestre 1985. Nous sommes intervenus et nous avons pesé pour ouvrir les négociations avec l'U.I.M.M. Nous avons réussi en nous appuyant sur la force de proposition de notre plate-forme revendicative.*

*Le 12 mai 1986, un programme de négociations avec l'U.I.M.M. était défini. Après avoir refusé de signer le 10 septembre l'accord sur l'aménagement du temps de travail, signé le 17 juillet par F.O. et C.G.C., estimant ce texte insuffisant en lui-même, nous continuons la négociation sur les autres sujets prévus le 12 mai 1986. A cause de la F.G.M.M., la métallurgie est la seule branche à avoir entamé un vaste programme de négociations centré sur l'emploi.*

### Mais nous ne sommes pas seuls

*En effet, la droite au pouvoir nous a contraint à tordre notre stratégie du paquet avec l'annonce d'une ordonnance sur le temps de travail, avec la loi sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.*

*En effet, la fédération F.O. métallurgie s'est satisfaite dès le 17 juin de la contrepartie du paiement de la majoration de 25 % pour les heures au-delà de 39 h en cas de modulation plafonnée à 44 h hebdomadaires. Ce faisant, elle a réduit les possibilités d'avancer dans la négociation puisque le front syndical des organisations s'est encore plus divisé.*

*La F.T.M.-C.G.T. refuse de négocier quoi que ce soit. La C.F.T.C. qui pèse peu refusait déjà de signer. F.G.M.M.,*



## AFRIQUE DU SUD LIBERTÉ POUR LES SYNDICALISTES EMPRISONNÉS

Depuis la proclamation de l'Etat d'urgence en Afrique du Sud, le 12 juin dernier, près de 20 000 personnes ont à un moment ou à un autre, été détenues, sans inculpation ni procès. Parmi elles, plusieurs milliers de militants et dirigeants syndicalistes. Un certain nombre de ces détenus ont été libérés, tandis que d'autres ont été assignés à résidence.

### Plusieurs centaines de syndicalistes sont encore détenus

Leur sort est dramatique : dans l'immense majorité des cas, leur salaire a été supprimé. D'autres ont perdu leur emploi, licenciés par leurs entreprises. Leur espoir d'être rapidement libérés est faible. En effet, le 30 septembre dernier, la Cour d'Appel a confirmé la validité des dispositions de l'état d'urgence en matière de détention. Désormais, les syndicalistes emprisonnés, leurs familles et leurs avocats ont des possibilités plus réduites de contester leur détention prolongée sans procès devant les tribunaux.

Au-delà, c'est l'ensemble du mouvement syndical qui est frappé. Les militants courent le risque à tout moment d'être

arrêtés. L'action syndicale quotidienne se trouve considérablement affaiblie.

Devant ces faits, la C.F.D.T. ne peut se taire. Notre solidarité syndicale ne peut se dérober.

**Aujourd'hui, lutter contre l'apartheid c'est lutter en priorité pour obtenir la libération des syndicalistes sud-africains emprisonnés et la fin de l'Etat d'urgence.**

C'est l'objet de la campagne de solidarité professionnelle que la confédération lance et que nous vous proposons de relayer dans vos syndicats : il est souhaitable que chaque syndicat C.F.D.T. s'attache plus spécialement à faire libérer les syndicalistes sud-africains relevant de son secteur professionnel. Ce parrainage peut revêtir plusieurs formes :

- exiger leur libération,
- leur envoyer des messages de sympathie via leur syndicat,
- participer financièrement à leur défense juridique et au soutien de leurs familles,
- sensibiliser les travailleurs français autour de nous sur les réalités de l'Apartheid.

Autant de possibilités concrètes d'agir pour le respect des droits de l'Homme et les libertés syndicales en Afrique du Sud.

- **Les revendications de l'obligation de négocier** pages 6/9
- **PEUGEOT : un accord sur les nouvelles technologies** pages 10/12
- **La cotisation 87** page 13
- **L'abonnement 87 au B.M.** page 16



C.G.C. et F.O. qui étaient d'accord pour négocier, n'ont plus avancé ensemble, chacun ayant ses priorités : pour nous, une réduction du temps de travail en contrepartie de la modulation.

En effet, les confédérations ont négocié avec le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E. l'accord sur les procédures de licenciement conclu par la C.F.D.T. dès le 20 octobre, signé ensuite par F.O. et C.F.T.C.

En effet, les situations des salariés dans la métallurgie sont diverses : depuis les boîtes qui ferment à celles qui embauchent en passant par celles qui suppriment des emplois selon des méthodes plus ou moins dures et celles qui maintiennent leur effectif tant bien que mal.

En effet, nos implantations syndicales sont variables et les sections syndicales, les syndicats ont des appréciations sur leur situation, des priorités revendicatives et des stratégies syndicales pour y faire face qui dépendent de ces situations.

## Adapter notre stratégie

Nous devons donc adopter notre stratégie dans cette période pour arriver à atteindre nos objectifs essentiels : intervenir syndicalement le plus en amont possible sur les mutations technologiques, développer des moyens d'intervention syndicale dans les P.M.E., offrir des garanties sociales notamment de formation professionnelle pour que les travailleurs soient en capacité soit de conserver et d'améliorer leur emploi, soit de se reclasser dans de meilleures conditions.

Cela passe par la renégociation complète avec l'U.I.M.M. de l'accord de 73 sur les problèmes généraux de l'emploi prenant en compte les changements technologiques et leurs conséquences sur les salariés, notamment la formation professionnelle, prenant en compte l'accord interprofessionnel sur les licenciements pour tenter de l'améliorer : délais, procédures de licenciement, négociation d'un plan social en cas de problème d'emploi, rôle des C.P.T.E., notamment pour que les contrats conversion s'appliquent partout, y compris dans les P.M.E., moyens d'intervention syndicale dans les P.M.E., dans le cadre des C.P.T.E.

## Agir à tous les niveaux

Cela passe par la prise en charge efficace de l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises. Ce B.M. et le précédent ont donné quelques fiches à ce sujet.

Cela passe par la prise en charge des conventions collectives territoriales par les syndicats métaux. Cela passe par la prise en charge des statuts ou conventions collectives nationales des branches hors U.I.M.M. : mines, nucléaire, garages, B.J.O., Jouet, Froid, O.C.P., etc.

## AFRIQUE DU SUD

Permettre, grâce à notre pression, que le mouvement syndical sud-africain ait la possibilité d'exister et de se renforcer, c'est prendre une sérieuse option pour en finir plus rapidement avec l'Apartheid et favoriser les changements démocratiques qui s'imposent en Afrique du Sud.

### Accroître notre pression syndicale

#### 1) Envoi de messages de protestation aux autorités sud-africaines :

##### — au Président de la République

M. Peter BOTHA, Président, Union Buildings PRETORIA 000 REPUBLIC OF SOUTH AFRICA.

##### — Copie à : Ambassade d'Afrique du Sud

49, quai d'Orsay, 75007 PARIS.

##### — Eventuellement au Ministère du travail

Mr P.T.C. DU PLEISSIS  
Minister of Manpower  
Private Bag X 117 - PRETORIA  
Afrique du Sud ou

##### — au Ministère de l'Intérieur :

M. Louis LE GRANGE  
Minister of Law and Order  
Private Bag X 117 - PRETORIA  
Afrique du Sud.

#### Les messages devraient exiger :

- la libération de toutes les personnes détenues en raison de l'état d'urgence, en particulier les syndicalistes.
- Le rétablissement de tous les droits syndicaux et la cessation des ingérences policières dans toutes les activités syndicales.
- La levée de l'état d'urgence.

Nous vous proposons aussi d'envoyer des **cartes postales** au Président BOTHA avec le texte suivant en anglais :

« As a trade unionist, I call for the release of my trade union brothers and sisters in South African and their freedom to carry out their trade union activities without harassment, victimisation or intimidation »

Signed .....

Union .....

Country .....

**Traduction :** comme syndicaliste, je vous demande la libération des syndicalistes de ma branche en Afrique du Sud, et la liberté de poursuivre leurs activités syndicales sans harcèlement, persécution ni intimidation.

Nom .....

Syndicat .....

Pays .....

#### 2) Envoi de messages de solidarité aux syndicats sud-africains de la métallurgie et des mines

**NAAWU :** National Automobil and Allied Workers Union  
Head Office: 9 et 10 Lotus Building Cotrell Street Port Elizabeth ou Po Box 1097 Port Elizabeth 6000.

Syndicat National Montage Automobile et Equipementiers  
20 000 affiliés fin 1985.

Affiliation nationale: COSATU/FOSATU Intern. : FIOM et ICEF.

**NUM :** National Union of Mineworkers

5 th Floor Leckton House  
5 Wanderers Street  
Johannesburg 2011 R. of S.A.

Syndicat National Mines  
220 000 affiliés fin 1985.

Affiliation nationale: COSATU/Indép.

**MAWU :** Metal and Allied Workers Union

Head Office : 2 and Floor Harrester House  
65 Harrison Street Johannesburg  
Syndicat Transvall Natal Ind.

Equipements électriques et électroniques  
43 000 affiliés fin 1985.

Affiliation nationale: COSATU/FOSATU Intern. : FIOM.

#### 3) Faire savoir ces initiatives (protestations ou solidarité en envoyant des copies à la presse sud-africaine

● SOUTH AFRICAN PRESS ASSOCIATION, PO BOX 7766 Johannesburg 2000 Republic of South Africa.

● CAP TIMES - PO BOX 11 Cape Town 8000 R. of S.A.

● THE ARGUS - PO BOX 56 Cape Town 8000 R. of S.A.

● SOWETAN - PO BOX 6663 Johannesburg 2000 R. of S.A.

#### 4) Apporter notre contribution financière à la défense juridique des emprisonnés et aide humanitaire aux familles des détenus.

L'ouverture de cette souscription doit permettre au mouvement syndical de faire face à la réponse liée à l'état d'urgence. Pour des raisons évidentes de discrétion, il est préférable de regrouper ces contributions pour transmissions aux syndicats sud-africains via la Confédération. Un premier envoi a été fait fin décembre 86.

**C.C.P. : C.F.D.T. PARIS 283-24**  
**Spécifier : « Solidarité Afrique du Sud ».**

# HAMBOURG DU 19 AU 25 OCTOBRE 1986

## XV<sup>e</sup> CONGRÈS I.G. METALL

*« Luttons ensemble pour les droits des travailleurs pour la liberté syndicale. Travail pour tous et démocratie sociale ».*



international

Tel était le slogan. Ce fut grandiose tant par le nombre (2 000 personnes) dont 536 délégués ayant droit de vote et autant de suppléants ; l'organisation ; le déroulement cadencé ; la discipline.

Le congrès a été cependant le théâtre de plusieurs événements tous pas mal chargés d'émotion.

Départ du président sortant Hans MAYR avec une ovation unanime. Le nouveau président Franz STEINKUHLER a été élu par 437 voix soit 82,75 % et intronisé dans la liesse. Le vice-président a pour sa part fait un score un peu moins important bien que très honorable.

Les grands thèmes du congrès ont tourné autour de :

- la syndicalisation particulièrement chez les jeunes, les femmes, les travailleurs étrangers ;
- l'importance de la formation pour améliorer les qualifications et faire face à l'implantation des nouvelles technologies ;
- le désarmement, le nucléaire condamné, surtout après Tchernobyl ;
- le syndicat unitaire (un appel est lancé aux autres pays dans ce sens) pour être plus forts ;
- l'emploi contre le chômage ;
- mais surtout les 35 h et l'abrogation du paragraphe 116.

Pour les 35 h, la bagarre se prépare officiellement si des négociations n'aboutissent pas avec le patronat et si une volonté du gouvernement de changer de politique dans ce domaine n'est pas annoncée rapidement. Il y a pour le moment demande de compensation intégrale et refus d'une flexibilité à tout va, en particulier non au travail de fin de semaine. Les Allemands sont ici soucieux de préserver la vie de famille.

Cependant le président nouvellement élu a bien souligné les pratiques déjà existantes en matière de flexibilité et s'est appuyé sur des exemples précis d'application dans certains endroits, avec accord bien sûr ou même sur proposition des conseils d'entreprise.

Les élections législatives étant très proches, l'I.G. METALL demande aux différents partis politiques de faire connaître clairement et très rapidement leurs positions sur la réduction du temps de travail, et ceci publiquement afin que la population puisse savoir où elle va en votant.

Il ressort des débats du congrès que même si l'unanimité existe sur le thème des 35 h tout le monde ne met pas exactement la même chose derrière les mots.

La preuve la plus éclatante a été soulignée par le départ intempestif de Hans JANSSEN, précédant négociateur.

Hans JANSSEN a été réélu par le congrès avec 376 voix sur 529 votants, soit 72 % des voix.

Le type de fonctionnement de l'I.G. METALL demande à chaque membre élu au Comité Exécutif de dire s'il accepte ou non son mandat ; et là grande surprise, H. JANSSEN a estimé que ce vote l'affaiblissait et que compte tenu de la lourde et complexe tâche qui l'attendait, il démissionnait.

Emotion, explications puis délibérations en cascade pour parvenir au remplacement alors qu'aucune candidature supplémentaire n'était connue.

C'est finalement une femme qui a été proposée par le Comité Exécutif et élue brillamment par le congrès. Il y a donc maintenant 2 femmes au Comité Exécutif de l'I.G. METALL, reste à faire la répartition des tâches. En ce qui concerne l'abrogation

du paragraphe 116, l'unanimité est totale, l'I.G. METALL continuera à se battre à fond contre cet alinéa illégal. Le S.P.D. (parti social démocrate) a d'ores et déjà fait savoir qu'il serait supprimé s'il revenait au gouvernement.

L'I.G. METALL a renouvelé son soutien international pour le Chili, l'Afrique du Sud, le Nicaragua et bien d'autres. Ceci a aussi été l'occasion de remettre un chèque aux sidérurgistes américains dont un représentant était présent pour les soutenir dans leur grève qui se prolonge.

Le tableau ne serait pas complet s'il n'était pas fait mention pour terminer de l'incident qui s'est déroulé à l'ouverture solennelle du congrès le dimanche, à savoir l'arrestation de Alfons LAPPAZ. Alfons LAPPAZ était le responsable de la holding financière qui a assuré la vente de l'ensemble des biens immobiliers de la NEUE HEIMAT (affaire immobilière bien connue où le D.G.B. était particulièrement impliqué). Alfons LAPPAZ avait été requis par les autorités pour un interrogatoire auquel il a refusé totalement de se soumettre et la POLIZEI, heureusement pas trop violente ce jour-là a accepté d'attendre à la porte du Palais des Congrès, le camarade LAPPAZ pour l'arrêter. Il a été libéré dans les 2 jours qui ont suivi, mais assigné à résidence.

Il s'agit-là d'une affaire très compliquée et qui n'était pas à l'ordre du jour du congrès officiellement.

Mais si le gouvernement et sa police ont fait l'unanimité contre eux avec cette arrestation tapageuse, un certain nombre d'intervenants sont revenus sur le sujet qui semble pas mal présent dans les esprits. Pas sûr que le phare des 35 h puisse à lui seul éclairer les ténèbres de la NEUE HEIMAT.

L'Union fédérale des Mineurs a tenu les 1<sup>er</sup>, 2 et 3 octobre son assemblée générale à Fleury-d'Aude.

Une forte participation, en présence du Secrétaire général et du responsable de l'Organisation de la F.G.M.M., a permis des échanges sérieux débouchant sur une orientation déterminante pour la profession. Nous reproduisons ci-dessous, deux aspects importants de la résolution générale adoptée lors de cette A.G. : les problèmes économiques et la politique de l'emploi.

### Problèmes économiques

Nous avons parcouru bassin par bassin, substance par substance, la situation actuelle de l'industrie extractive en France : Potasse - Charbon - Fer - Ardoise - Uranium - Or - Zinc - etc.

Pratiquement partout, pour des raisons diverses, la récession règne. Même l'uranium, industrie extractive encore en expansion, se trouve également concurrencée par des minerais étrangers.

La situation économique ne peut plus se définir uniquement en terme de production, mais aussi en terme de commercialisation. Quel intérêt de produire une quantité importante de matières premières, si le marché n'existe pas ?

Devant ce constat sévère mais réel, l'Assemblée Générale a mis en relief deux constatations incontournables :

1) La crise de l'énergie et la crise des matières premières ne sont pas uniquement françaises, mais touchent les industries extractives dans le monde entier.

2) Il n'y a pas eu le rapport de force suffisant obligeant le pouvoir exécutif à modifier la politique énergétique et créer un débouché suffisant au charbon national dans la production de l'électricité. A l'horizon 1990, la part du nucléaire dans la production d'électricité dépassera 80 %.

La crise si elle est incontournable, est-elle inéluctable ?

Si le rôle du syndicat est d'analyser clairement la situation économique de telle ou telle industrie, il est aussi de proposer des solutions nouvelles, afin de reconstruire le tissu industriel et maintenir le potentiel de l'emploi dans les régions touchées par la récession minière.

## UNION FÉDÉRALE DES MINEURS UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DYNAMIQUE

Il faut prendre au niveau politique, la décision de préserver l'industrie extractive nationale et sauvegarder ce qui doit l'être. Il faut peser le coût de la récession et le coût du maintien de tel ou tel puits.

Une mobilisation des travailleurs et une popularisation des revendications permettent d'imposer des négociations sur le plan social. La situation des ardoisières l'illustre.

Dans les cas de fermeture, il faut négocier l'accompagnement social de cette fermeture et développer l'ensemble des potentialités économiques.

Si l'on prend l'exemple du Nord-Pas-de-Calais, l'extraction charbonnière n'est pas le seul atout de l'entreprise. Aussi, le marché des agglomérés étant porteur, ne peut-on pas éventuellement envisager de produire des agglomérés dans les installations existantes, à partir de charbon produit nationalement et si nécessaire de produits importés.

Un des atouts essentiels de ce bassin est son patrimoine immobilier, une revalorisation de ce patrimoine permettrait en même temps qu'une amélioration de l'image de marque de toute une région, une pérennisation d'un nombre important d'emplois, même après fermeture de tous les puits.

En conclusion, il faut préparer des dossiers économiquement solides, sur toutes les branches des entreprises et substances.

L'Assemblée Générale affirme que le Statut du Mineur n'est pas un handicap au maintien en activité des exploitations minières. L'Assemblée Générale dénonce la campagne de désinformation menée actuellement.

### Politique de l'emploi

L'Assemblée Générale a fait de la lutte pour l'emploi, sa revendication prioritaire. Mais l'évolution des perspectives économiques entraîne des mutations profondes dans notre approche de la

politique de l'emploi, tant au niveau de l'organisation du travail, que de l'aménagement du temps de travail, de la formation professionnelle, de la politique salariale, de l'insertion des jeunes et l'égalité professionnelle.

### 1) Les changements technologiques

Dans le cadre de l'amélioration de la productivité, les Mineurs sont confrontés à la modernisation des techniques d'exploitation. Mais les changements technologiques induits sont ressentis comme négatifs par les travailleurs.

Face à ce constat, l'Assemblée Générale ne s'oppose pas à l'arrivée de nouvelles technologies, mais veut maîtriser ces mutations technologiques par la négociation. Elle veut sensibiliser les travailleurs concernés par ces mutations, donner aux militants les outils nécessaires à la négociation, provoquer le débat dans les instances représentatives et intervenir, dès le projet de conception, pour prendre en compte tous les aspects sociaux en matière :

- d'emplois,
- de contenu, d'organisation et de conditions de travail,
- de formation professionnelle et continue.

### 2) Réduction et aménagement du temps de travail

La réduction du temps de travail doit être un levier important pour la création d'emplois. Mais, il faut aborder le problème de la réduction du temps de travail d'une façon plus dynamique en la liant à l'organisation du travail.

- En commençant à diminuer les heures supplémentaires et en favorisant la récupération en temps compensé.
- En réduisant le temps d'exposition aux nuisances plutôt que de l'indemniser.

Dans la perspective de suppressions d'emplois, il faut imposer systématiquement la négociation sur l'aménagement et la réduction



du temps de travail, dans le cadre du partage du travail et de la solidarité.

### 3) Formation professionnelle permanente et continue

L'enjeu majeur que représente la Formation Professionnelle Continue n'est pas encore suffisamment perçu par les chefs d'entreprises, les services, les équipes syndicales et les travailleurs.

Pourtant la formation est un élément clef qui permet aux femmes et aux hommes :

- de maîtriser leur travail,
- de vivre positivement les mutations.

Il faut poursuivre et intensifier l'effort de formation autour de quatre orientations claires :

- 1) valoriser la capacité et les ressources humaines,
- 2) favoriser l'accès à une qualification pour toutes et tous,
- 3) favoriser la formation du personnel non qualifié pour les préparer aux emplois et aux qualifications nouvelles, et pour établir l'égalité,

4) Mettre en cohérence les projets de formation avec l'évolution des emplois et des changements technologiques qui vont s'opérer.

Il faut développer les plans et actions de formation dans l'entreprise.

Il faut recenser le besoin en formation en :

- réalisant des enquêtes auprès des travailleurs ;
- utilisant les idées et suggestions des travailleurs dans les groupes d'expression ;
- en établissant une carte ouvrière des besoins de formation.

### 4) La politique salariale

La revalorisation des bas salaires en même temps que celle des basses qualifications, n'est pas seulement une question de justice sociale, mais aussi une option économique de grande portée.

Il s'agit aussi de poursuivre notre action pour la réduction des inégalités qui ne sont pas seulement fondées sur le niveau des rémunérations, mais aussi

sur l'existence ou non des possibilités de déroulement de carrière et sur les classifications qui sont encore souvent sans lien réel avec le savoir-faire des salariés.

Toutefois, nos revendications salariales doivent en priorité favoriser l'emploi, et ce en incluant dans les négociations :

- la réduction du temps de travail et sa compensation,
- la réduction de l'éventail hiérarchique des salaires,
- le maintien du pouvoir d'achat en moyenne sur l'ensemble du personnel,
- l'établissement de l'égalité entre hommes et femmes à qualification égale.

### 5) Les jeunes

Un constat triste mais réaliste s'impose. Dans pratiquement toutes les mines et dans toutes les substances, l'embauche des jeunes n'existe plus, ce qui coupe ainsi les entreprises de leur avenir et de leurs forces vives.

Pour que les jeunes trouvent leur place dans l'entreprise, il faut leur donner la possibilité de se former, et ainsi de pouvoir acquérir une plus grande autonomie.

Les moyens financiers existent (0,3 % de défiscalisés), qui permettent l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise.

A ce niveau, les Commissions de Formation doivent intervenir.

### 6) Egalité professionnelle

La présence massive des femmes sur le marché de l'emploi, est une donnée culturelle économique et sociale importante.

La situation particulière dans nos mines reste la non mixité des emplois. Pour la C.F.D.T., dans nos mines, à qualification équivalente, l'inégalité des salaires, de l'accès à la formation, aux emplois qualifiés et aux promotions, reste une réalité révoltante, ceci malgré la loi sur l'égalité professionnelle.

La réalisation de cette égalité passe impérativement par un travail continu pour modifier les mentalités.

# DEMAIN... L'OBLIGATION DE NÉGOCIER

Le dossier inclus dans le précédent numéro du Bulletin du Militant, à l'aide des quatre fiches et en renvoyant à un certain nombre d'ouvrages réalisés par notre organisation, a tenté de broser le tableau de ce qui peut être notre pratique syndicale au regard de l'**obligation annuelle de négocier**.

Le dossier de ce numéro-ci, tente, à grands traits, d'aider à l'élaboration de nos revendications tout

en essayant d'en dégager les aspects essentiels, les lignes forces des choix de la C.F.D.T.

Nous observerons successivement :

- l'égalité professionnelle ;
- les salaires ;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail.

## 1

## L'égalité professionnelle

Depuis le milieu des années soixante, l'emploi salarié féminin connaît une transformation considérable. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler comme salariées. Mais le système d'emploi demeure marqué par la non-mixité des postes et les discriminations entre femmes et hommes restent profondes.

Bien que les discriminations subies par les travailleuses soient connues, analysées et dénoncées depuis de nombreuses années, la façon de traiter le travail féminin dans le code du travail et les conventions collectives n'a pas évolué jusqu'à l'adoption des droits nouveaux.

Avec les droits nouveaux, le code du travail fait apparaître une toute autre logique, logique que doivent reprendre les conventions collectives.

Le principe de l'égalité est maintenant la règle générale, donc la suppression des discriminations directes et indirectes que subissent les travailleuses.

Les inégalités entre les femmes et les hommes proviennent d'éléments liés à la politique de l'entreprise et des éléments issus de l'organisation de notre société.

Ces inégalités ne sont pas souvent analysées comme telles, pour certaines elles correspondent à une situation normale, jusqu'au jour où un événement, une information les font apparaître comme inadmissibles.

Les droits nouveaux, en obligeant l'employeur à fournir une information plus précise, qui distingue clairement les situations des femmes et des hommes, permettent l'analyse fine des réalités.

Avec la loi du 28 octobre 1982, le droit à l'information du C.E. a pris une nouvelle dimension. Elle rend obligatoire une présentation différenciant la situation des hommes et des femmes dans les informations que l'employeur transmet périodiquement au C.E. D'autre part, le C.E. peut, dans le cadre de ses missions, demander à l'employeur des informations complémentaires à celles déjà reçues.

La loi du 13 novembre 1982 institue une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

### L'objectif de l'égalité professionnelle au cœur de la négociation annuelle d'entreprise

A partir d'informations concrètes sur la situation comparée des femmes et des hommes, la négociation a pour mission de favoriser la suppression des inégalités.

Ce principe de non-discrimination dans l'entreprise suppose une activité syndicale quotidienne.

Dans ce cadre, avant la négociation sur les salaires et durée du travail, la première action de la S.S.E.-C.F.D.T. est d'obtenir un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

A ce titre, ce rapport doit comporter une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des

femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Ce rapport doit recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, et les objectifs prévus pour l'année à venir.

### Egalité professionnelle et égalité des chances

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est affirmée comme un principe fondamental du droit de travail. Mais la loi du 13 juillet 1983 va plus loin ; elle instaure la possibilité de prendre des mesures de rattrapage pour assurer l'égalité des chances.

Au vu du rapport, les mesures visées doivent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise. La négociation de ce plan doit se situer dans le prolongement de la négociation annuelle. Les mesures dans ce plan doivent porter sur l'embauche, la formation, la promotion, mais aussi sur l'organisation et les conditions de travail.

Ainsi, par exemple, un plan de rattrapage peut définir des mesures articulant transformation de l'organisation du travail et formation professionnelle pour les travailleuses afin de favoriser leur promotion à des emplois qualifiés.

L'objectif de ce plan est de parvenir à une plus grande mixité des emplois, à une meilleure répartition des femmes et des hommes à tous les niveaux de la hiérarchie.

Le contenu de la négociation est de la responsabilité des organisations directement impliquées, et doit s'inscrire dans le cadre de la politique salariale de la F.G.M.M. dans la C.F.D.T.

Deux orientations communes apparaissent globalement :

1. la réduction des inégalités hiérarchiques ;
2. l'évolution de la masse salariale.

## 1 La réduction des inégalités hiérarchiques

Elle consiste à privilégier les bas salaires de l'entreprise en faisant évoluer leur salaire plus vite que la moyenne.

Plusieurs techniques existent :

- a) accorder une partie des augmentations sous forme de sommes uniformes (en francs ou sous forme de points) ;
- b) donner aux bas salaires une valeur de point supérieure à celle accordée aux salariés du milieu ou du haut de la grille.
- c) accorder des augmentations en pourcentage mais différentes en fonction des catégories dans la grille.

Nous devons être conscients que la revalorisation successive des bas salaires dans le cadre de la réduction des inégalités hiérarchiques soulève le problème du tassement de la hiérarchie ouvrière.

C'est pourquoi, nous proposons la mise en place de salaires en deux éléments qui permet de mieux maîtriser l'évolution de hiérarchie salariale, dans les entreprises.

### Le salaire en deux éléments

Il consiste à dissocier le coefficient attribué à chaque salaire en deux parties :

- une partie fixe, commune à tous les coefficients (souvent les 100 premiers points du coefficient) ;
- une partie hiérarchisée.

Cette méthode permet de fixer deux valeurs de points différentes et aussi de les faire évoluer différemment.

Ainsi, si l'on veut faire progresser plus rapidement les salariés du bas de l'échelle hiérarchique, il suffira d'augmenter de façon plus importante la valeur des 100 premiers points.

Par contre, si nous souhaitons redresser la hiérarchie, l'augmentation ne portera que sur la seconde partie du coefficient hiérarchique, c'est-à-dire celle qui correspond au classement dans la grille.

## 2 L'évolution de la masse salariale

Toutes les revendications émises par les organisations syndicales ont, à l'évidence, des effets directs sur l'évolution de la masse salariale de l'entreprise.

### 1. La négociation de la masse salariale

Pour éviter à l'entreprise une pure et simple application de l'accord de branches concernant l'évolution de l'enveloppe salariale pour l'année à venir, il faut, dans un premier temps, négocier sur :

- les composantes de la masse salariale à prendre en compte ;
- l'évolution de cette masse, parce qu'elle met directement en cause la répartition de la richesse créée par l'entreprise entre salaires et profits, et investissements.

Il s'agit là de la phase la plus difficile de la négociation, en effet :

- elle est techniquement plus compliquée ;
- l'explication visant à démontrer que des augmentations en masse peuvent être plus intéressantes pour les travailleurs que des augmentations en niveau n'est pas aisée.

### 2. La répartition de la masse salariale

Que veut-on faire de la masse obtenue dans la première phase ?

- privilégier les bas salaires ?
- faire rattraper les salaires des femmes ?
- défendre et maintenir le pouvoir d'achat de qui ?
- faire une opération R.T.T. intégralement compensée ou non ?
- remettre en place une hiérarchie ouvrière (salaire en deux éléments) ?

Tout n'est évidemment pas possible en même temps ; il faudra donc faire des choix et les resituer dans le temps. (Ces négociations auront lieu tous les ans.)

Ces choix se feront après débat avec les travailleurs et seront tranchés au

niveau de la section, avec les adhérents. Ne pas oublier de confronter ses propositions au sein de son syndicat.

### 3. Le cas particulier des accords dérogatoires

La loi prévoit que les accords salariaux peuvent être dérogatoires aux accords signés au niveau des branches.

Si l'accord signé dans l'entreprise est de 2 points supérieur à l'accord de branche (respect des salaires minima hiérarchiques de branche, effet en masse des mesures prises dans l'entreprise égal ou supérieur à ce qu'aurait donné l'application stricte de l'accord de branche), il peut être admis qu'une catégorie du personnel (en général le haut de la grille) puisse avoir une augmentation en masse inférieure à celle qui aurait résulté de l'application stricte de l'accord de branche. Dans ce cas, l'accord est dérogatoire.

## 3 L'égalité professionnelle en terme de salaires

Les négociations salariales ne se substituent en rien à une négociation de plan d'égalité professionnelle. Toutefois, des informations devraient faire apparaître les différences salariales entre hommes et femmes. Celles-ci devraient être justifiées par l'employeur.

## 4 Attention à l'individualisation des salaires

C'est la pratique actuelle mise en œuvre par le patronat. Elle consiste, pour ces derniers, à pouvoir intervenir directement sur le salaire de chaque travailleur en fonction de critères très souvent arbitraires :

- prime quelconque à la tête du client ;
- prime au présentisme (journée normales ou heures supplémentaires) ;
- prime au rendement, à la productivité, au résultat, etc.

Si nous pouvons, à la limite, admettre qu'une prime, donc que la masse salariale, évolue plus ou moins suivant le résultat de l'entreprise, il faudra faire attention à la répartition de celle-ci.

Beaucoup de choses ont déjà été dites et écrites dans notre organisation, par la F.G.M.M., sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Il convient de se reporter aux débats constitutifs de notre plate-forme revendicative pour l'emploi rapportés par la presse fédérale sous forme d'argumentaires (B.M. n° 288, V.M.M. n° 8) pour avoir déjà une idée précise des positions de notre fédération.

Plus récemment, le dernier bulletin du militant, dans un article de réflexion portant sur la R.T.T., analysait celle-ci à la lumière de la croissance et de l'emploi (on reverra aussi les fiches A.R.T.T. des derniers numéros du B.M.). Il n'existe pas de réponse tout terrain à ce type de négociations dans la mesure où *elles dépendent essentiellement de la réalité et de la situation économique de l'entreprise.*

Il suffit, pour comprendre, d'observer au travers des exemples décrits dans la presse fédérale la diversité des réponses trouvées et négociées par nos camarades dans différentes entreprises: Merlin-Gérin, Crouzet, Neuf-Brisach, St-Marcellin, Thomson-Brandt à Angers ou à Lesquin, Renault-Cléon, Eswein, Sambron, les Tréfileries de Bourbourg, Calor... et plus récemment, dans la V.M.M. de décembre-janvier, l'accord signé par la C.F.D.T. à Vallourec en Champagne-Ardenne.

Néanmoins, *une démarche d'élaboration de la revendication peut être construite. C'est à la description de celle-ci que s'attacheront les lignes qui suivent.*

● L'aménagement et la réduction du temps de travail est le moyen pour atteindre deux objectifs:

– redynamiser économiquement l'entreprise afin de la rendre plus efficace;

– créer et consolider des emplois par une réduction des heures travaillées par salarié.

● Cette stratégie dynamique associe la R.T.T., l'organisation du temps de travail, éventuellement la modification de l'appareil de production et/ou la durée d'utilisation des équipements et **les gains de productivité dégagés par cet ensemble.**

● La question centrale qui est alors posée est le mode d'utilisation de ces gains de productivité, et de l'arbitrage qu'il convient de donner sur leur utilisation entre: profits, investissements, pouvoir d'achat et... réduction du temps de travail. C'est aux réponses qui doivent être apportées à cette question essentielle que doit porter tout l'effort de réflexion, d'information de débat et de négociation de notre action syndicale.

● La mise en œuvre de cette stratégie passe par une pratique syndicale adaptée à celle-ci. Elle recouvre:

1. une connaissance parfaite de l'entreprise;
2. une connaissance de sa stratégie;
3. une connaissance de l'attente des salariés;
4. une approche du calcul des coûts;
5. une étude sur les coûts cachés;
6. une interpellation sur la durée d'utilisation des équipements;
7. une notion du facteur temps;
8. un arbitrage politique.

## 1 Connaissance de l'entreprise

Elle doit être aussi complète que possible.

Cinq types d'analyses doivent être menés:

1. **Une analyse « commerciale »**
  - Situation de l'entreprise sur le marché;

● Existence ou/et recherche de nouveaux produits;

● Dépendances en amont et/ou en aval.

## 2. Une analyse de la production

● Processus de production, nouvelle technologie;

● Politique d'investissement;

● Fonctionnement des services de production.

## 3. Une analyse des moyens de gestion

● Existe-t-il notamment:

– une comptabilité analytique,

– une gestion prévisionnelle.

## 4. Une analyse financière

● La mission de l'expert-comptable au C.E. revêt une importance particulière...;

● Existe-t-il:

– un plan de financement à long terme,

– un tableau de bord.

## 5. Une analyse des structures et ressources humaines portant essentiellement sur:

● Le système de prise de décision;

● La définition des responsabilités;

● La politique générale du personnel.

## 2 Stratégie de l'entreprise

Le point 1 doit conduire à une analyse de l'entreprise à « l'instant t ». Il s'agit ensuite d'avoir des éléments d'appréciation sur son **AVENIR**. Il n'est d'ailleurs pas certain que cette stratégie existe ou qu'elle soit explicite.

● Quand elle n'existe pas, le rôle de l'action syndicale est de provoquer sa définition;

● Quand elle existe, s'agit-il:

– de simple maintien de l'activité?

– d'une stratégie de repli?

– d'une stratégie de croissance?

● Met-elle en œuvre:

– une recherche d'alliance?

– une politique de croissance externe?

– une politique de croissance interne?

- Quels moyens l'entreprise met-elle au service de sa stratégie? La recherche d'un « consensus social » en est-il un moyen important?

Au total, dans quelle direction l'entreprise se dirige-t-elle économiquement? Qu'est-ce que cela veut dire pour l'emploi?

### 3 Connaissance de l'attente des salariés

- C'est une phase indispensable, trop souvent négligée. Elle doit être effectuée avant les négociations pour faire des propositions, pendant les négociations et après les négociations quand il s'agit de conclure.

- Un certain nombre d'indicateurs existent, parmi lesquels ceux fournis par le bilan social. Ils ne sont pas suffisants, mais justifient une « mise à plat ».

- Ces attentes sont analysables en terme de:

- réaction vis-à-vis de l'organisation du travail actuelle ou proposée;

- les facteurs socio-culturels;

- la situation économique locale (bassin d'emploi, taux du chômage...);

- des projets et stratégies implicites et explicites, des individus et des groupes.

- Ces connaissances et leurs analyses doivent trouver leurs racines **dans un contact permanent avec les ahérents et les travailleurs, et l'utilisation des groupes d'expression** donnant lieu à une synthèse dans le cadre d'une enquête générale.

Celles-ci, bien sûr, peuvent être complétées par des questionnaires, des interviews, des débats en A.G., etc.

- La négociation globale pourra ainsi s'entendre dans le sens: **« Tout le monde doit se sentir concerné et partie prenante ».**

### 4 Approche du calcul des coûts

- L'approche du calcul des coûts de la R.T.T. passe par l'étude de la mise en place des différents scénarios possibles. Il doit être fonction des gains de productivité dégagés par l'aménagement du temps de travail.

- Deux pièges sont à éviter:

- l'application mécanique de la règle de trois;

- les calculs en partant de la moyenne actuelle des salaires.

- Une nécessité: élargir l'approche du coût à tout le compte d'exploitation. C'est-à-dire à tous les éléments qui entrent dans le prix final du produit. C'est à ce prix que l'on aura la réalité de l'impact salarial.

- L'augmentation des profits doit permettre, si nécessaire, les investissements mais aussi et surtout la R.T.T.

- Une autre nécessité: apprécier le coût de la R.T.T. en fonction d'une situation de référence évolutive:

- comparer la situation après A.R.T.T. à la situation qu'aurait eu l'entreprise sans A.R.T.T. dans deux ans par exemple;

- ce calcul doit être suivi et corrigé périodiquement.

- Ceci rejoint une conclusion plus générale, objet des points 5 et 6:

- les coûts cachés;

- la durée d'utilisation des équipements (D.U.E.).

### 5 Les coûts cachés

- Les dysfonctionnements de l'entreprise conduisent à des coûts supplémentaires dits « coûts cachés ». Les mettre à jour pour mieux les réduire dans le cadre de l'aménagement et de l'organisation du temps de travail peut dégager « un profit » permettant de financer la R.T.T.

- Les indicateurs de dysfonctionnement:

- détérioration des conditions de travail;

- organisation défaillante du travail;

- absence ou mauvaise gestion du temps;

- absence de communication;

- inadéquation ou absence de formation, etc.

- Ces dysfonctionnements induisent des « coûts cachés ».

- **absentéisme** qui conduit à un temps « gaspillé » par la maîtrise, l'ordonnancement pour la réaffectation des tâches = surcoût salarial, baisse de la productivité;
- **accident du travail** qui conduit à des coûts directs et indirects (effet perturbateur);

- **rotation du personnel**: coûts de recrutement, de formation, d'apprentissage, de procédures de départs et d'embauches...

- diminution de la qualité du produit fini;

- diminution de la productivité directe.

### 6 Une interpellation sur la D.U.E.

(durée d'utilisation des équipements)

- Après avoir maîtrisé les points 1, 2, 3, 4 et 5, il faut se poser la question de savoir si la D.U.E. est une réponse possible autour de laquelle peuvent tourner des propositions sur l'A.R.T.T.

- L'augmentation de la D.U.E. a trois effets essentiels:

- augmenter la capacité de production (= économie du capital);

- augmenter la compétitivité (= une meilleure répartition des coûts fixes);

- augmenter la rentabilité.

- Ceci répond à trois stratégies possibles:

- accroître les débouchés (répondre à la demande du marché);

- augmenter le taux de profit;

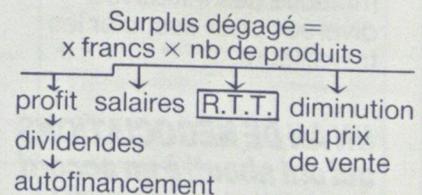
- rechercher des diversifications (faire d'autres produits).

### 7 Le facteur temps

Mener à bien cette démarche, mettre en œuvre ces différentes analyses ou enquêtes demande du travail et du temps. Les accords réunis sont le fruit de débats, de réflexions, de négociations souvent longs: l'accord Merlin-Gérin a pris deux ans!

### 8 Un arbitrage politique

Nous avons vu que la D.U.E., la recherche et la réduction des coûts cachés, l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le cadre d'une connaissance parfaite de l'entreprise et d'une connaissance ou d'une définition de sa stratégie conduisaient à dégager un surplus. Ce surplus peut être attribué différemment. Selon le schéma suivant:



Tout le débat porte donc sur le surplus dégagé: quelle utilisation en fait-on? Laisse-t-on le détenteur du capital augmenter ses profits ou bien fait-on la part des choses, arbitrons-nous entre investissements, salaires et surtout R.T.T. pour consolider et créer des emplois?



# PEUGEOT

## UN ACCORD NOUVELLES

Dans Automobiles PEUGEOT, les nouvelles technologies font de plus en plus partie de l'environnement de travail. Elles s'installent, et tous les jours nous en mesurons les conséquences. Sur l'EMPLOI, les CONDITIONS DE TRAVAIL, la FORMATION, le TEMPS DE TRAVAIL... elles bouleversent nos habitudes. Les règles d'organisation du travail connues jusqu'à ce jour sont dépassées...

Pour l'inter C.F.D.T. il s'agissait donc, de fixer, assez rapidement de nouvelles règles qui régiront le travail sur installations automatisées ou robotisées.

Depuis 3 ans, des réflexions ont eu lieu dans les centres de production (notamment Mulhouse et Sochaux) entre les directions et les organisations syndicales d'Automobiles Peugeot, accompagnées parfois par les Pouvoirs Publics (Mulhouse).

Les sections se sont engagées dans la voie de la réflexion, de la concertation, puis de la négociation au niveau de la direction générale. En même temps, les sections ont multiplié des initiatives diverses pour associer les travailleurs.

### UN AN DE NÉGOCIATIONS qui ont abouti à un accord

L'accord CONCERNE : le personnel de fabrication travaillant et APPELÉ à travailler en milieu automatisé.

L'accord TRAITE DE QUATRE SUJETS :

- les nouvelles fonctions et classifications sur installations automatisées,

- la formation du personnel,
- la sécurité et les conditions de travail,
- l'information du personnel.

### LES NOUVELLES FONCTIONS

Trois fonctions sont créées : les conducteurs d'installations (C.I.), les pilotes d'installations (P.I.), les chefs de secteur (C.S.). Des améliorations sont apportées pour les agents professionnels de fabrication (A.P.F.) et les agents qualifiés de fabrication (A.Q.F.). (Voir tableau ci-joint).

### COMMENTAIRE C.F.D.T. :

• Pour les C.I. : L'évolution de carrière ne se fait plus par des essais professionnels. La direction n'a pas retenu notre demande de conservation de l'essai professionnel en cas d'échec à la période d'essai. Comme pour les professionnels, l'évolution de carrière maxi a été portée à 285 pts. La possibilité est donnée aux professionnels des services prestataires de devenir C.I. sans que cela soit une obligation.

Des passerelles dans la grille de classifications vont permettre aux A.Q.F. de devenir C.I.

• Pour les P.I. : La fonction P.I. n'est pas réservée exclusivement à des A.M. L'évolution maxi des P.I. et des C.I. à 365 et 285 points a été obtenue. L'enquête menée auprès du personnel par la C.F.D.T. a permis d'appuyer ces revendications.

### LES AGENTS PROFESSIONNELS DE FABRICATION LES AGENTS QUALIFIÉS DE FABRICATION

• Rôle : En milieu automatisé, il évolue. La nouvelle organisation du

travail basée sur le travail en équipe et sur le recouvrement des rôles de chacun, permet :

- la valorisation de la fonction,
- des possibilités d'accès à la fonction de C.I.,
- la répartition des tâches doit être maîtrisée par l'équipe.

### • ÉVOLUTION DE CARRIÈRE : 190 à 225 pts.

Elle est conditionnée à chaque étape par :

- l'accord de la maîtrise,
- l'existence de fonctions à pourvoir,
- le travail, le mérite et la contribution individuels, en application de l'accord de classifications de 1983.

### • FORMATION :

Elle est assurée par l'entreprise pour les fonctions de 190 à 225 points.

### COMMENTAIRE C.F.D.T. :

La fonction des A.Q.F. en milieu automatisé va évoluer vers un travail d'EQUIPE où le salarié n'est plus lié à un seul poste de travail. Les rôles de chacun dans l'équipe se recouvrent. Cela présente des avantages :

- enrichissement du travail,
- polyvalence,
- développement de carrière,
- plus de responsabilité, mais aussi des inconvénients si des règles précises n'indiquent pas comment les tâches seront réparties entre les membres d'une équipe.

Pour cela, nous avons obtenu que cette répartition soit MAÎTRISÉE par l'équipe et que les MODALITÉS PRATIQUES D'APPLICATION DE L'ACCORD soient discutées au niveau de chaque établissement.

## POUR LES TECHNOLOGIES

	CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS	PILOTES D'INSTALLATIONS	CHEF DE SECTEUR
STATUT (article 1)	OUVRIERS PROFESSIONNELS	ETAM : A.M. : s'il encadre du personnel Technicien : s'il n'a aucune responsabilité de personnel	AGENT DE MAÎTRISE
ROLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable</li> <li>- de la qualité du produit</li> <li>- de l'entretien préventif des installations</li> <li>- du dépannage de 1<sup>er</sup> niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anime, conseille, forme les C.I.</li> <li>• Assure les liaisons entre son installation et les autres (amont et aval) et avec les services prestataires</li> <li>• Gère le personnel de l'installation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rattaché au Chef d'Atelier ou de Fabrication</li> <li>• Responsable</li> <li>- d'une entité de production</li> <li>- de la gestion du personnel</li> <li>- de la planification</li> <li>- des activités de son secteur</li> <li>• Assiste techniquement les P.I. et C.I. et fait le relais avec les services prestataires</li> <li>• Organise les développements techniques et les actions de fiabilisation</li> </ul>
1 <sup>er</sup> NIVEAU CONFIRMÉ	190 pts — Après formation et preuve de compétence. La promotion se fait au plus tôt après 8 mois de fonction sur installation automatisée	240 pts — Après une période probatoire de 12 mois dans la fonction évaluée à ce niveau. Conditions : Acquérir les connaissances pour remplir la fonction, faire preuve de compétences techniques et humaines	305 pts — Après une période d'essai mini de 12 mois et suivant les mêmes critères d'appréciation que les P.I.
NIVEAU D'ACCUEIL DANS LA FONCTION	180 pts	225 pts	285 pts
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	200 - 225 - 255 pts <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur proposition de la hiérarchie</li> <li>• En fonction : des résultats obtenus au travail ; de la capacité à mettre en œuvre les connaissances acquises ; du mérite, de la contribution individuels</li> </ul> Pour obtenir les 215 et 240 pts, il faut : des fonctions à pourvoir, évaluées à ce niveau ; une période probatoire de 6 mois mini pour être promu à la fonction exercée	270 - 305 pts <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous condition d'emplois à pourvoir et suivant les critères d'appréciation : aptitudes humaines et techniques ; résultats obtenus ; qualité et mise en œuvre des connaissances. Confirmation dans la fonction après une période de 12 mois.</li> </ul> 255 et 285 pts sur proposition de la hiérarchie	335 - 365 pts <ul style="list-style-type: none"> <li>335 pts sur proposition de la hiérarchie</li> <li>365 pts sur l'existence de fonctions à pourvoir</li> </ul>
ÉVOLUTION DE CARRIÈRE MAXI	285 pts (en sachant qu'aucune fonction à 270 et 285 pts n'existe actuellement)	365 pts (fonction non encore existante)	Chef d'Atelier (possibilité d'évolution)
POSSIBILITÉ DE PASSAGE A LA FONCTION	• Donnée au personnel ouvriers, professionnels, A.Q.F., régleurs, dans la limite des fonctions à pourvoir, avec conservation du niveau de classification initial	Accessibilité à la fonction pour toute personne de l'entreprise ou embauchée en fonction des connaissances techniques et des aptitudes. Origine des P.I. : ETAM, par système de passerelle avec maintien du niveau de classification antérieur.	
FORMATION	Assurée par l'entreprise	Assurée par l'entreprise	Assurée par l'entreprise

## LES FONCTIONS NOUVELLES DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS

Rappel  
Fonction « CHEF d'ATELIER »

CADRE A	CADRE A		Hors coeff.		
AMS3	CS <sub>4</sub>		365	3	V
	CS <sub>3</sub>	PI <sub>7</sub>	335	2	
	CS <sub>2</sub>	PI <sub>6</sub>	305	1	
	CS <sub>1</sub>	PI <sub>5</sub>	285	3	IV
		PI <sub>4</sub>	270	2	
		PI <sub>3</sub>	255	1	
		PI <sub>2</sub>	240	3	
		PI <sub>1</sub>	225	2	III
			215	1	
			200	4	
			190	3	
			180	2	II
			170	1	
			165	3	
			160	2	I

Ouvriers de fabrication

- CI : Conducteur d'installation
- PI : Pilote d'Installation
- CS : Chef de secteur
- AQF : Agent Qualifié de Fabrication
- APF : Agent Professionnel de Fabrication
- APHQ : Agent Professionnell Hautement Qualifié

### FORMATION

- L'accord reconnaît qu'un effort important de formation doit être entrepris. Peugeot s'occupe principalement de la formation technique.

- Les établissements forment dans les disciplines nécessaires. Chaque salarié est évalué dans ses compétences et reçoit les compléments de formation nécessaires.

- Pour les formations longues des C.I., P.I., C.S., remise d'une ATTESTATION DE FORMATION. Peugeot s'engage à encourager les initiatives individuelles de formation, avec prise en compte dans l'évolution de carrière dans la mesure des possibilités et des besoins.

- Les formations comportent des connaissances générales et pratiques. La hiérarchie a connaissance du CONTENU des formations et des fonctions existantes et à pourvoir pour mieux orienter les salariés.

- A.P. s'engage à donner la formation nécessaire pour les C.I., P.I., C.S., A.P.F. et A.Q.F., avec des MINIS DE FORMATION :

- 500 heures mini pour les futurs C.I. qui n'ont pas le niveau C.A.P.,

- 400 heures maxi pour les P.I. et C.I.,

- 40 heures mini (dont 7 pour la sécurité) pour le personnel ouvrier affecté sur installation automatisée.

COMMENTAIRE C.F.D.T. :

La direction a clairement dit qu'elle ne pouvait prendre en

charge LA TOTALITE DE LA FORMATION, POUR TOUT LE PERSONNEL. Mais c'est bien la première fois qu'elle s'engage sur une GARANTIE de formation pour le personnel travaillant, ou APPELÉ à travailler, sur installation automatisée. Lorsque l'on connaît l'évolution dans les années à venir des nouvelles technologies, ceci constitue une avancée non négligeable. D'autres nouveautés sont à retenir :

- évaluation des compétences,
  - attestation de stage,
  - encouragement des demandes individuelles,
  - meilleure information sur le contenu des formations.
- Le droit à la formation évolue favorablement, MAIS IL N'EST PAS DIT QUE CE SERA POUR TOUT LE MONDE.

(La suite de cet article paraîtra dans le B.M. du mois de janvier).

# Les COTISATIONS 87

Comme chaque année, dans la même période, la F.G.M.M. fait connaître aux syndicats les évolutions des cotisations d'une année sur l'autre.

Toutes les structures, bureau fédéral, F.G.M.M., conseil national confédéral, ont pris toutes les décisions qui s'imposaient.

Avant de rentrer dans le détail de chaque élément des cotisations, il est indispensable de rappeler que le montant de la cotisation mensuelle perçue auprès de l'adhérent doit être de 0,75 % de son salaire net mensuel. Les taux C.N.A.S. 2 et 3 seront en plus.

## L'évolution du prix du timbre 1987 sur 1986 est historique

Suite à de nombreuses décisions de congrès confédéraux :

- création d'un fonds de péréquation garantissant 10 F minimum aux syndicats, de chaque cotisation versée au S.C.P.V.C. ;
- 6 numéros du magazine de la C.F.D.T. distribués gratuitement à chaque adhérent payant 12 timbres par an ;
- 5 autres numéros spéciaux pour les adhérents du P.A.C. (prélèvement automatique des cotisations) ;
- création du timbre « Ingénieur et Cadre » pour la F.G.M.M. ;

apportent de nombreuses conséquences sur les évolutions des parts des cotisations pour 1987.

Toutes ces décisions et leurs applications font suite à de nombreux et longs débats à tous les niveaux de l'organisation. Aujourd'hui, nous en sommes aux applications pratiques. Il s'agit de réussir, pour l'adhérent, pour la C.F.D.T. tout entière.

## Montant de l'évolution du prix des parts de cotisation

Comme tous les ans, le bureau fédéral a pris position sur le montant du taux d'évolution de la cotisation. Ce taux est celui retenu sur la base d'évolution des salaires entre avril 85 et avril 86 pour 1987. Le bureau fédéral a souhaité que le taux retenu soit celui des salaires (1 point comme le prévoit la charte financière). Par contre, le fait d'intégrer le financement du magazine à hauteur d'un pour cent sur le montant de la cotisation, le bureau fédéral a pris position pour aller au conseil national confédéral sur la base de :

- acceptation de retenir le taux proposé d'évolution soit 4,8 %, à condition que la part du financement du magazine soit incluse dedans. En conséquence, les parts revenant à chaque organisation sont minorées d'un pour cent. Elles devaient donc être à 3,8 %.

Le conseil national a voté majoritairement sur cette orientation.

La F.G.M.M. est intervenue et a voté pour.

L'évolution du montant des parts des cotisations est donc de + 4,8 % (financement du magazine inclus).

## Le fonds de péréquation garantissant 10 F par timbre aux syndicats

Depuis maintenant plus de six ans, la F.G.M.M. avait engagé un débat dans la C.F.D.T. pour que le financement des syndicats, de leurs activités, de leur action soient garantis avec un minimum de financement et cela par solidarité dans l'ensemble de la C.F.D.T. La décision a été prise au congrès confédéral de Metz, au 1<sup>er</sup> janvier 1987, elle s'applique.

Pour se faire, et alimenter le fonds, chaque cotisation **versera 0,70 F** du fonds (**part du syndicat**), chaque fédé et U.R.I. financera également, par une double participation, une part obligatoire de 0,05 F par cotisation, plus une part plus importante par cotisation pour celles qui auront fait l'objet d'un contrat.

Afin de connaître, comprendre et même appliquer la décision, la confédération a fait parvenir un numéro spécial du Syndicalisme Hebdo « Fonds de Péréquation » à tous les trésoriers

de syndicats. Par ailleurs, la F.G.M.M. a organisé à deux reprises des sessions de trésoriers d'U.M.M. pour que l'application soit la plus simple possible. Deux conséquences pour l'application :

- le financement du fonds ;
- le dossier pour un contrat pour assurer la garantie des 10 F.

Chaque syndicat des métaux, du nucléaire, des mines doit faire ses calculs pour connaître ses droits.

## Le magazine à tous les adhérents payant 12 timbres dans l'année

Cette décision a été prise au conseil national confédéral du mois d'octobre 1986. Elle faisait suite aux orientations prises par le congrès confédéral de Bordeaux en 1985.

Afin de donner un service supplémentaire à l'adhérent C.F.D.T., le conseil national a donc décidé de faire financer par toutes les structures les 6 numéros des magazines pour tous les adhérents.

L'application entraîne donc des conséquences sur les cotisations revenant aux structures. La F.G.M.M., dans son budget général, versera 0,10 F par timbre.

Par ailleurs, le bureau fédéral de la F.G.M.M. a décidé d'encarter les V.M.M. dans le magazine. Chaque adhérent aura donc en même temps le magazine C.F.D.T. et la V.M.M. de la F.G.M.M. La C.N.A.S., pour sa part, participe pour une grande part à cette opération. Les deux prochaines années, nous aurons encore deux étapes de la même

valeur, dans le même esprit, pour équilibrer l'ensemble de l'opération.

En ce qui concerne **les syndicats**, eux aussi participent et ceci à hauteur de **0,29 F** par timbre.

Le premier numéro, adressé par paquet de 10 environ, sera le numéro de **mars 1987**.

Pour les adhérents au P.A.C., ceux-ci recevront (plus tard dans l'application) chez eux, les 5 numéros supplémentaires de l'année, tous des numéros spéciaux dont celui des impôts.

## Le timbre ingénieur et cadre

Depuis de longues années dans la C.F.D.T., et souhaité par l'U.C.C., un timbre spécifique pour les cadres était souhaité, demandé, afin que les adhérents ingénieurs et cadres soient reconnus comme tels, qu'ils cotisent régulièrement avec les parts U.C.C. et cadres F.G.M.M. et qu'ils reçoivent toutes les informations qui leur sont dues.

Il y a donc création d'un timbre Ingénieurs et Cadres que chaque trésorier de syndicat doit commander et régler sur les bases du tableau ci-contre.

## Les retraités et pré-retraités

### Les retraités mineurs au sein de l'Union Fédérale Mines

- Les organisations de retraités seront servies en timbres par les R.U.F.
- Les organisations règlent les cotisations aux mineurs sur le numéro bancaire.

● Les cotisations trimestrielles comportent les parts :  
– U.C.R. 6,90 + 2,50 = 9,40 F (2,50 décision U.C.R.);

– U.R.I.R. : 6,90 F ;

– U.F.R. : 14,00 F.

Cette dernière part comporte une ristourne aux U.M.M. qui sont engagées dans l'organisation et le fonctionnement des retraités.

● Les R.U.F. mineurs règlent au S.C.P.V.C. les parts U.C.R. et U.R.I.R. Chaque cotisation annuelle à régler aux R.U.F. mineurs sera d'un montant de 121,20 F sachant que le montant de la cotisation perçue auprès du retraité doit être au minimum de 0,30 % de ses ressources.

### Les pré-retraités et retraités métaux

● L'U.F.R. métaux commande les cartes et timbres au S.C.P.V.C.

● Les équipes retraités pré-retraités règlent les cotisations à l'U.F.R. métaux (numéro de compte 02 2320 03257 – B.C.C.M.).

● Les cotisations trimestrielles pour 1987 comportent les parts suivantes :

– U.C.R. 6,90 + 2,50 = 9,40 F (2,50 décision U.C.R.);

– U.R.I.R. : 6,90 F ;

– U.F.R. métaux : 13,82 F.

Cette dernière peut comporter une ristourne aux U.M.M. qui sont engagées dans l'organisation et le fonctionnement des retraités métaux.

Chaque cotisation trimestrielle à régler à l'U.F.R. métaux sera d'un montant de 30,12 F sachant que le montant de la cotisation perçue auprès du retraité doit être au minimum à 0,30 % de ses ressources trimestrielles.

# ÉVOLUTION COTISATION POUR 1987

CONFÉDÉRATION	1986	1987 Magazine + 4,8		TIMBRES BAS REVENU		
				1986	1987 Magazine + 4,8	
Parts confédérales . . . . .	4,39	4,56	4,60	2,93	3,04	3,07
dont syndicalisme . . . . .	0,105		0,110			0,073
Fonds d'organisation . . . . .	0,65	0,67	0,68	0,43	0,44	0,45
Fonds immobilier . . . . .	0,50	0,51	0,52	0,33	0,35	0,35
S.S.M. . . . .	0,40	0,41	0,42	0,27	0,28	0,28
<b>TOTAL . . . . .</b>	<b>5,94</b>	<b>6,15</b>	<b>6,22</b>	<b>3,96</b>	<b>4,11</b>	<b>4,15</b>
dont 1 % pour magazine . . . . .		0,07			0,04	
Fonds de péréquation . . . . .	0	0,70		0	0,47	
<b>Fourchettes . . . . .</b>		+ 4,8 % dont mag.				
<i>Fédérations</i> : Mini . . . . .	10,24	10,73				
: Maxi . . . . .	12,36	12,95	0,10	6,83	7,15	
dont fonds de péréquation . . . . .		0,05			0,05	
<i>Régions</i> : Mini . . . . .	7,72	8,09				
: Maxi . . . . .	9,64	10,10	0,08	5,15	5,39	
dont fonds de péréquation . . . . .		0,05		5,15	0,05	

## PARTS F.G.M.M.

	MÉTAUX		MINEURS		BAS SALAIRES	
	1986	1987	1986	1987	1986	1987
Fonds péréquation . . . . .	0	0,05	0	0,05	0	0,05
Magazine . . . . .	0	0,10	0	0,10	0	0,10
Budget général . . . . .	5,92	6,18	5,92	6,18	3,27	3,41
V.M.M. . . . .	0,69	0,62	0,69	0,62	0,38	0,29
U.M.M. . . . .	4,58	4,78	1,63	1,70	2,53	2,63
U.F. . . . .	0,65	0,68	4,12	4,30	0,36	0,37
F.F.D. . . . .	0,52	0,54	0	0	0,29	0,30
<b>TOTAL . . . . .</b>	<b>12,36</b>	<b>12,95</b>	<b>12,36</b>	<b>12,95</b>	<b>6,83</b>	<b>7,15</b>

Cotisations cadres . . . . .	47,01	49,27	47,01	49,27	Timbre « Spécial Cadres » à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 87
dont U.C.C. . . . .	12,01	10,00	12,01	10,00	
C.N.A.S. taux 1 . . . . .	4,65	4,87	4,65	4,87	
U.C.R. (t. trimest.) . . . . .	14,68	16,30	14,68	16,30	
dont U.R.I.R. . . . .	6,59	6,90	6,59	6,90	
U.F.R. métaux . . . . .	13,18	13,82			
Retraités mineurs . . . . .			14,00	14,00	
dont 50 % au budget F.G.M.M.					
Mini. garanti syndical . . . . .	6,31	10,00			

Syndicat versement supplémentaire en 1987  
 0,70 F fonds de péréquation | 0,99 F  
 0,29 F magazine

## LA C.N.A.S. EN 1987

### Taux 1<sup>re</sup> Catégorie :

- Cotisation ..... 4,87 par mois
- Prestations ..... 29,00 F par jour

### Taux 2<sup>e</sup> Catégorie :

- Cotisation ..... 6,73 F par mois
- Prestations ..... 40,10 F par jour

### Taux 3<sup>e</sup> Catégorie :

- Cotisation ..... 13,46 F par mois
- Prestations ..... 80,50 F par jour

### LE PRIX DU TIMBRE F.G.M.M. POUR 1987

Montant versé au S.C.P.V.C.

	Métaux, Mineurs	Bas revenus
Confédération	6,22	4,15
F.G.M.M.	12,95	7,15
U.R.I.	de 8,09 à 10,10	5,39
C.N.A.S.	4,87 Tx N° 1	4,87
Part du syndicat		
* Fonds de Péréquation	0,70	0,47
* Magazine	0,29	0,18
<b>TOTAL</b>	<b>33,12 Mini ; 35,13 Maxi</b>	<b>22,21 F</b>

Pour les Ingénieurs et Cadres ajouter : 49,27 F.

### PENSES A RENOUELER TON ABONNEMENT

## BULLETIN DU MILITANT 1987, TOUJOURS MIEUX !

En 86, tu étais abonné au Bulletin du Militant.

Tu as pu apprécier sa nouvelle formule : un format plus grand, haut en couleur ; une présentation équilibrée, aérée, des articles de réflexions, d'autres présentant la politique fédérale, ou l'expérience de tel ou tel collectif de notre organisation sur un sujet ou un autre ; une part importante donnée à notre action internationale ou à ce qui bouge dans un syndicalisme à dimension planétaire ; une part importante, aussi, donnée à notre réflexion et à notre action économique pour l'emploi... Bref le B.M. a essayé de faire complet, de faire diversifier en tentant à chaque fois, de trouver un style et une présentation alerte et attrayante.

Mais le B.M. en 86, cela a été aussi son supplément télécopié. Une information rapide, relayée par les Unions Mines Métaux et qui en 24 ou 48 h atteint son destinataire. Cette information moderne a permis aux militants abonnés de suivre à chaque étape, pas à pas, et presque en direct les négociations nationales avec l'U.I.M.M... Ce fut un outil indispensable au service de la démocratie syndicale que nous souhaitons tous.

En 87, nous poursuivrons l'effort entrepris en 1986.

Nous devons faire « toujours mieux » pour accroître l'efficacité de notre action syndicale au service des travailleurs.

C'est le pari et l'engagement que prend le **Bulletin du Militant**.

### EN 87... RENOUELER SON ABONNEMENT AU B.M.

Tu as entre les mains, le dernier numéro de l'année 1986. Outre les B.M. télécopiés et les 10 Numéros compris dans l'abonnement, la collection 86 a été enrichie de 5 numéros spéciaux financés par la publicité (formation professionnelle, l'emploi des jeunes, présentation et compte rendu de l'A.G. des syndicats du mois de juin, le service aux adhérents), soit au total 15 numéros.

Ton abonnement 86 arrive à échéance nanti de ses 15 numéros. Tu recevras encore, pour assurer « la soudure », le numéro de janvier 87.

Pour continuer à recevoir le B.M. en 1987, tu dois **RENOUELER TON ABONNEMENT**.

Ta section syndicale a en sa possession le matériel de réabonnement pour 1987.

La question du réabonnement doit être mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ta section syndicale.

**N'OUBLIE PAS, NE TARDE PAS,  
CAR IL N'Y A PAS D'ACTION SANS INFORMATION.**

## Sommaire

- 1** Editorial  
Agir et négocier  
pour l'emploi
- 1-2** Libertés  
pour les  
syndicalistes  
emprisonnés
- 3** XV<sup>e</sup> Congrès  
I.G. Metall
- 4-5** Une assemblée  
générale  
dynamique
- 6** Demain...  
obligation  
de négocier
- 7** Les salaires :  
que négocier
- 8-9** Négocier  
l'aménagement  
et la réduction  
du temps de travail
- 10-11** Un accord  
pour les  
nouvelles  
technologies
- 12**
- 13-14** Les  
cotisations  
1987
- 15** Evolution  
cotisation  
1987
- 16** La C.N.A.S.  
en 1987

**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-LES-METZ  
Abonnement : 225 F par an.  
C.P.P.A.P. N° 636 D 73  
2/1163**