

# bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES MINES ET  
DE LA MÉTALLURGIE

N° 342 - NOVEMBRE 1990

FGMM-CFDT  
47/49, av. Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. (1) 42 02 42 40

## Éditorial

### Cohérence

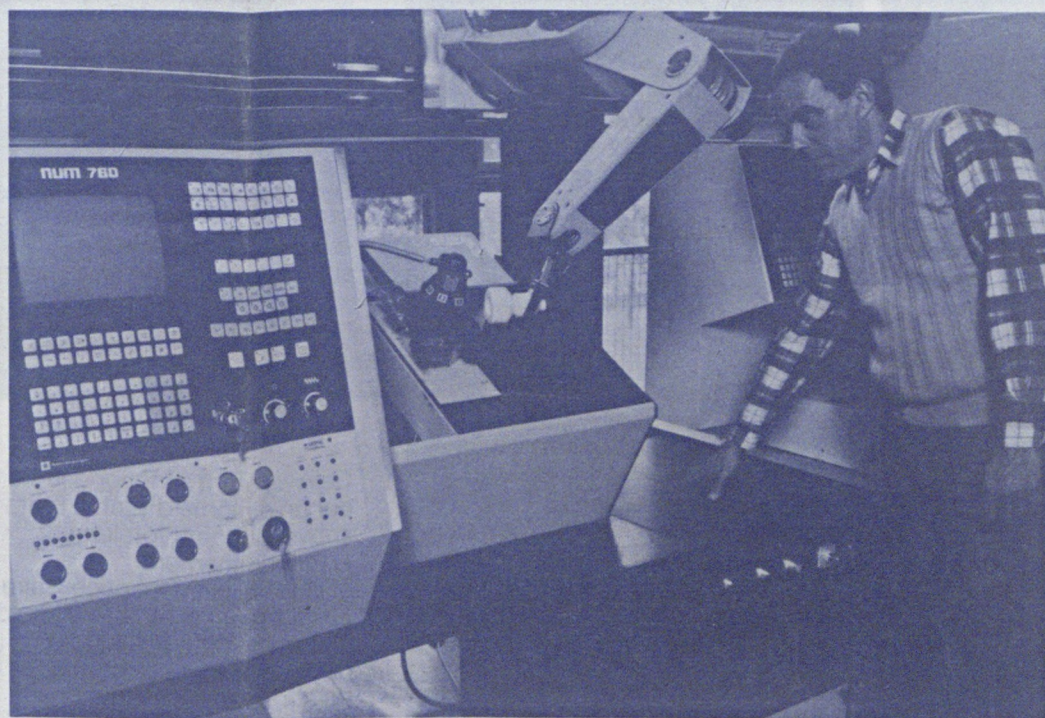
Quelles sont les conditions à réunir pour que le compromis obtenu après négociation soit contractualisé lorsqu'il rentre dans notre politique fédérale et apporte un plus aux salariés ? Ces conditions ne sont pas clairement perçues, ou souvent ne paraissent pas déterminantes à beaucoup. Obtenir toujours plus dans sa boîte, son inter, sa branche. C'est bien. Mais se pose-t-on quelquefois la question de savoir ce que cela veut dire au niveau de la profession. Est-ce que le compromis obtenu n'est pas de nature, au-delà de sa propre signification là où il sera appliqué, à faire avancer au total l'ensemble de la politique de la FGMM ? Ne pas contractualiser le compromis, les avancées n'est-ce pas de nature à freiner au total la politique de notre Fédération, à obérer par la suite les possibilités d'avancées dans d'autres boîtes, d'autres inters, d'autres branches ? L'autonomie de certaines équipes syndicales à l'égard de la politique fédérale est l'une des questions essentielles que doit affronter notre syndicalisme pour demeurer une organisation et non une juxtaposition de représentants franchises.

De l'autonomie au corporatisme masqué par un discours radical il n'y a qu'un pas. Les militants, les équipes syndicales ne sont pas toujours homogènes... parce que leurs réalités, leur culture sont différentes. Ils jugent les choses en fonction de ces réalités, de leur culture. Cette situation est bien connue de la FGMM.

Depuis Angers nous avons tous perçu cette difficulté. Nous en avons tenu compte. Nous avons tenu compte de la diversité de nos réalités, de la diversité des situations, de la diversité de nos cultures.

La résolution générale de juin 1988 a été construite pour que chacun puisse dedans y trouver sa place, construire sa politique, tout en se situant dans la politique fédérale. Notre plate-forme fédérale a été, après de nombreuses assemblées générales, ►

## LE CENTRE YVES BODIGUEL : QUARANTE ANS DE MÉTIER



Le Centre Yves Bodiguel a été créé en 1947 dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle des adultes, votée après la guerre pour favoriser la reconstruction de la France. Son nom lui a été donné en souvenir d'Yves Bodiguel militant CFDT d'origine Nantaise, mort en déportation. Ce centre propose des formations dans des métiers dits traditionnels et de pointe. Plus de quarante ans de recherches et de créations de programmes nouveaux et sans cesse actualisés, quarante ans de réponses aux besoins de formation des personnes et des entreprises.

Suite page 2

- **CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL ... 3 à 5**
- **LA NOUVELLE CONVENTION SOCIALE DANS LA SIDÉRURGIE ..... 7 à 10**
- **NUCLÉAIRE, AUTOMOBILE, MATP . 14 à 16**



## Edito

➤ adoptée par le Bureau Fédéral dans le même état d'esprit.

Résolution générale, plate-forme revendicative, autant de textes qui constituent aujourd'hui la « bible » de la FGMM : avec l'emploi, la syndicalisation, le temps de travail... pour priorités. Autant de textes qui traduisent la politique de la FGMM. Beaucoup s'accordent à dire qu'il nous faut une Fédération forte qui fasse appliquer « sa » politique en faisant en sorte que chacun « reste dans les clous » ou ne « franchisse pas la ligne blanche ». Par simple cohérence ou par seul souci de notre efficacité syndicale d'ensemble. Mais cela vaut trop souvent pour l'autre et non pas pour soi-même. Lorsqu'on franchit la « ligne blanche » on a toujours une bonne raison ; si c'est l'autre, le scandale politique est au bout du chemin ! Notre fédéralisme est un et indivisible. C'est la condition essentielle de notre crédibilité tant au niveau des salariés que du patronat. Seule cette crédibilité porte les fruits de nos succès de demain.

Aujourd'hui trop d'exemples entament cette cohérence, cette crédibilité.

Trop d'exemples sont contraires au sens de la solidarité d'organisation, au sens d'un syndicalisme de résultat seule possibilité de rendre visible et concrète notre action.

Trop d'exemples montrent des équipes syndicales se positionner en tant que telles à l'intérieur de leurs quatre murs, sans se soucier de la politique fédérale et des répercussions possibles sur la conduite de celle-ci.

Mais à quoi donc servirait une Fédération si telle branche pouvait refuser ici des garanties importantes sur l'emploi – priorité de la Fédération – en obérant et hypothéquant, de fait, toutes possibilités dans d'autres branches où des dizaines de milliers de licenciements sont annoncés. Alors qu'il existe là des occasions pour concrétiser la politique de la CFDT. A quoi servirait donc une Fédération si une « inter » pouvait sans coup férir refuser un accord salarial « correct » accompagné d'un autre accord en béton sur la protection sociale. Refus obérant et hypothéquant la possibilité pour d'autres d'obtenir des garanties similaires ; refus de concrétiser la politique CFDT.

En étant une fois dans le zig et une fois dans le zag nous ne serions nulle part. Nous rendrions notre image floue tant aux yeux des salariés que du patronat et des pouvoirs publics.

Certes nous négocions. Et bien. Nous avons souvent conduit la négociation, souvent nos propositions ont été acceptées et parfois au-delà de ce que nous pouvions prévoir. Surprise ! Mais au moment de conclure la main tremble et s'y refuse.

Le syndicalisme – au moins celui de la CFDT – c'est la solidarité et la complémentarité des structures. Ce ne sera jamais l'autonomie.

En ordre dispersé nous ne ferons rien, ou si peu, sinon accroître les inégalités. Ensemble, dans le cadre d'une politique cohérente, nous pouvons modifier les rapports sociaux et concrétiser nos objectifs. Et cette politique cohérente c'est la politique fédérale. Alors cohérence !

## Un centre de formation en pleine possession de ses moyens



Ch. AVRIL

Durant de nombreuses années le Centre Yves Bodiguel a œuvré comme l'AFPA sur un objectif unique à savoir :

- accueillir des populations de demandeurs d'emploi ayant les « pré-requis » nécessaires pour accéder à une formation qualifiante.

Celle-ci étant sanctionnée par un diplôme d'Etat. L'Etat subventionnant totalement le fonctionnement et l'investissement nécessaire aux formations ainsi réalisées. Le Centre Yves Bodiguel a développé dans ce contexte de nombreuses formations, Chaudronnerie, Tuyautage Soudage, Mécanique Générale, MOCN, FAO, Electricité, Maintenance matériel grand public, Techniciens de bureau d'études, CAO-DAO, Maintenance informatique, Automatismes. Les réponses pédagogiques pour ces personnes partent d'une évaluation, d'un bilan général qui permettent d'orienter chaque candidat en fonction de ses aptitudes et de ses motivations. Plusieurs créations du Centre Yves Bodiguel tant en formation qualifiante, perfectionnements spécialisés, qu'en action de réinsertion pour les demandeurs d'emploi de longue durée ont été reprises par l'AFPA. Depuis plusieurs années le Centre Yves Bodiguel contribue à l'évolution pédagogique en organisant des progressions modulaires.

Cette démarche permet à chaque stagiaire de progresser à son rythme, de ne pas refaire ce qu'il sait déjà, mais au contraire d'approfondir ses connaissances et d'en acquérir de nouvelles. Elle développe l'autonomie des individus, elle permet d'éviter les files d'attente pour entrer en formation (entrée toutes les 7 semaines). L'évolution de notre dispositif, nous a permis de développer en direction des entreprises des réponses adaptées à la demande. C'est ainsi que de la conception unique de formation au stage, nous pouvons aujourd'hui :

- analyser et diagnostiquer la demande ;
- proposer une réponse formation adaptée aux besoins ;
- la durée de la formation correspond exactement aux diagnostics.

Elle peut tout-à-fait s'inclure dans une amplitude variable. Cette démarche nous permet en plus de recevoir des contrats de qualifications, ou d'adaptation ainsi que des congés formation individualisée (CFI). A noter également que l'Etat subventionne notre Centre à hauteur de 70 % du budget de fonctionnement.

L'équilibre budgétaire doit donc se réaliser grâce à la formation continue. En conclusion, nous pouvons dire, que le Centre Yves Bodiguel est opérationnel sur l'ensemble du dispositif Formation. Nous sommes Centre de bilans, nous développons « les modulaires », nous y effectuons les diagnostics formation, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés, nous accueillons des publics de faible niveau de qualification. Nous avons un bel outil, que les militants de la FGMM/CFDT puissent se l'approprier, tel est notre message à l'ensemble des lecteurs du BM. Pour toute information téléphoner au 46 30 93 11 ou écrire :

Centre Yves Bodiguel  
Z.I. de Vélizy  
12-14, avenue du Maréchal-Juin  
92366 Meudon-la-Forêt Cedex





CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL

## DES OBJECTIFS PARTAGÉS DES MOYENS CONTESTÉS

Le Conseil National Confédéral s'est déroulé du 23 au 25 octobre 1990, où dès l'ouverture un hommage a été rendu par Jean Kaspar à Eugène Descamps. Gérard Dantin au début de son intervention (voir ci-dessous) sur la situation générale et l'action revendicative, a voulu associer toute la FGMM à cet hommage. Il devait notamment déclarer: *« les années peuvent bien passer, il fait partie de ces hommes que le mouvement ouvrier, l'histoire n'oublie pas. Pas plus que ne l'oubliera notre Fédération, car il a été et sera toujours l'un des nôtres »*. Quarante interventions sur le débat d'actualité où nous pouvons retirer qu'un large accord semble se dessiner sur l'orientation confédérale sur la CSG, la campagne sécu-vérité et sur la crise du Golfe. Le CN a aussi adopté une déclaration sur les priorités d'action de la CFDT. Autre débat et qui va se poursuivre: l'évolution de nos structures.

Enfin, le Conseil National a décidé d'un nouveau financement de Syndicalisme-Hebdo et de l'évolution des cotisations pour 1991.

Concernant la diffusion de Syndicalisme-Hebdo, nous reprenons ici seulement l'intervention de Marie-Annick Garaud pour la FGMM.

Cette décision percute de fait notre presse fédérale et plus particulièrement notre Bulletin du Militant. Le Bureau Fédéral de fin novembre prendra toutes les dispositions nécessaires pour d'un côté appliquer la décision prise, et de l'autre préserver notre presse fédérale.

Cette décision entraîne également une augmentation réelle des cotisations 1991 pour les syndicats de 4,8 %. La FGMM s'est positionnée contre sur ces deux propositions.

Bref, les orientations et priorités d'action largement partagées mais des moyens contestés.

### SOLIDARITÉ

« Sur la CSG il faut indiquer qu'il y avait bien longtemps qu'un thème confédéral n'avait été porté par nos équipes syndicales, d'une telle façon dynamique.

Il y a, d'après ce que l'on peut en juger, une mobilisation importante, due notamment à un réflexe d'organisation, avec des militants qui n'acceptent pas que la CFDT se fasse insulter sur un thème qui met en exergue une de nos valeurs fondamentales: la solidarité.

Le débat sur la CSG, au-delà des valeurs qui constituent son contenu, est un élément qui renforce l'identité de la CFDT et donc conforte la cohésion de l'organisation.

Sur la situation générale liée à l'économie et à l'emploi, 2 points doivent être observés qui découlent directement de la fin des conséquences de Yalta.

Le premier c'est la construction de l'Europe dans le cadre de la réunification allemande.

Le second, c'est les conséquences de la guerre du Golfe. Sur le premier, une question est posée, est-ce que l'Allemagne continue-

ra à jouer son rôle européen sur l'axe Franco-allemand ou bien forte de sa nouvelle taille trouvera-t-elle plus d'intérêt à se tourner vers les pays de l'Est. Suivant le choix qui sera fait, le dynamisme de la communauté peut s'en trouver modifié, donc son économie, sa politique tant industrielle que des échanges.

Ceci nous renvoie à la santé économique de nos entreprises, donc à l'emploi.

Face à cette incertitude, déjà on peut noter que des grands groupes tentent de rééquilibrer l'Europe au Sud.

L'alliance FIAT-CGE peut être considérée comme une réponse au défi posé par la réunification allemande, après l'accord FIAT-BSN.

Une voie s'ouvre qui pourrait bien être empruntée par les groupes nationalisés.

Bull flirte depuis des mois avec Olivetti. Nombre de Banques ou d'Assurances ont les yeux tournés vers l'Italie ou l'Espagne pour contrebalancer le poids des grands groupes du Nord. Des grands groupes du Nord dont l'ombre portée inquiète d'autant

plus qu'industriellement ils sont enclins à choisir les Japonais pour forger l'avenir: le conglomerat Daimler-Mitsubishi illustre on ne peut mieux cette nouvelle géopolitique industrielle. Siemens multiplie les liens avec Fujitsu, ICL se vend à Fujitsu après que Nissan et Toyota aient envahi la Grande Bretagne. Cela renvoie au-delà d'un renversement géo-industriel à une analyse sur les conséquences économiques et donc sur l'emploi. Concernant le Golfe l'ensemble des déclarations confédérales ont été judicieuses, notamment pour répondre à la montée d'adrénaline de Monsieur Perigot.

Simplement, au-delà, nous ne pouvons pas faire l'impasse sur une analyse des conséquences prévisibles de la situation dans le Golfe. Car il s'est bien passé quelque chose le 2 août et les choses ne seront plus jamais comme avant. Elles ne peuvent être identiques avec le prix du baril à 15 dollars ou à 30, voire à 40 dollars.

Indépendamment des surenchérissements des coûts, l'effet déjà visible de la situation du Golfe est l'attentisme qui ralentit la consommation.

Conséquence: la vente des automobiles en France a baissé de





10 % en août et 11 % en septembre. Résultat : 2 500 licenciements d'intérimaires à Citroën et ce n'est pas fini.

Bien sûr, il faut que l'effort résultant des conséquences du Golfe soit équitablement réparti, mais il est clair que nos revendications ne pourront être identiques avec des entreprises faisant 8 à 9 milliards de bénéfices et des entreprises qui s'avèrent revenir au rouge. Car aujourd'hui nous savons par expérience que l'emploi est lié à la santé économique des entreprises. Et si l'emploi est bien notre priorité nous devons sentir la différence entre l'embellie économique de ces deux dernières années et la situation qui est peut-être devant nous.

### PRIORISER L'EMPLOI

Nous devons être attentifs et, rapidement si le besoin s'en fait sentir, remettre nos revendications sur nos priorités, c'est-à-dire : l'emploi, la réduction des inégalités et la priorité aux bas salaires.

Car la croissance de 90 ne sera pas celle des 2 années passées. Il était prévu 3,3 il y a quelques mois, il est prévu 2,6 actuellement, alors que nous n'avons réalisé que +0,6 au premier semestre. Il est clair, pour ne parler que des salaires, que la manœuvre se

complique quand l'on sait qu'un point de croissance équivaut à la création de près de 300 000 emplois à + de 3 % de croissance. Or, il y a encore en France 2 500 000 chômeurs. Nous devons, au-delà des salaires, avoir constamment en ligne de mire la volonté de réduire la plus grande des inégalités de ce pays, le chômage, si la solidarité est bien une valeur fondamentale de la CFDT.

Il nous faut poser clairement le problème du partage en France de la croissance entre l'emploi, les investissements et les salaires en fonction de la nouvelle donne. Il nous faut avoir le courage de prioriser l'emploi qui passe aussi par les investissements.

Car au-delà de ces priorités ce n'est pas en minorant l'importance de certains événements mondiaux, incontournables, comme la crise du Golfe, que l'on donne du poids à une revendication rendue obsolète par ces mêmes événements dans le cadre de nos priorités et de nos valeurs de solidarité.

Enfin, dernier point : nous poursuivons notre round de négociations avec le patronat de la métallurgie.

Les négociations sur la mise en œuvre de la loi du 2 août sont arrivées à leur terme hier.

Bien sûr, leurs résultats n'embrasent pas, comme nous l'aurions souhaité, la totalité de nos propositions sur la gestion prévisionnelle de l'emploi. Cependant, le texte final peut permettre une avancée importante concernant la formation des salariés pour rendre harmonieuses leur capacité et les exigences nouvelles de l'appareil de production.

Pour permettre une adéquation progressive et constante des savoir-faire aux qualifications nécessaires, soit à l'intérieur de l'entreprise, soit pour un reclassement à l'extérieur de l'entreprise en cas de compression d'effectifs. Il s'agit là pour nous d'une nouvelle phase dynamique de la gestion de l'emploi.

Une autre négociation a été entamée concernant la revalorisation des bas et moyens salaires dans le cadre des recommandations gouvernementales.

Celle-ci s'impose d'autant plus que sur les 83 conventions collectives territoriales de la métallurgie 32 ont des coefficients, souvent jusqu'au 215, qui sont noyés par le SMIC. »

G. Dantin a conclu sur les négociations dans les autres branches à savoir les garages et la sidérurgie : (voir dossier central).

## NOUVEAU FINANCEMENT DE SYNDICALISME HEBDO

L'intégralité de l'intervention de la FGMM est reproduite ci-dessous

Comme il est dit au début de la note, la solution préconisée pour l'amélioration de la diffusion de Syndicalisme-Hebdo a certes un contenu technique mais il va de soi qu'il s'agit avant tout d'un choix politique. En effet, une presse confédérale à tous les militants pour consolider notre réseau militant et améliorer notre communication interne est indispensable. Cela a toujours été notre démarche. Les résultats sont là pour le confirmer : **2 511 abonnés, ce qui représente 1 abonné pour 13 adhérents et 15 % du nombre total des abonnements à Syndicalisme-Hebdo.** Toutefois la presse confédérale doit s'appuyer sur une presse fédérale forte et la notion de complémentarité doit rester l'élément primordial.

### Une presse fédérale forte et complémentaire, pourquoi ?

Notre information fédérale repose sur deux piliers :

- l'adhérent qui reçoit la Voix des Mines et des Métaux, c'est un encart dans CFDT Magazine ;
- le militant reçoit le Bulletin du Militant s'il a souscrit l'abonnement 250 F/an.

L'abonnement n'est pas individuel, il repose sur les sections syndicales. Depuis notre dernier congrès l'abonnement au Bulletin du Militant est devenu obligatoire pour tous nos syndicats et désignés : les délégués syndicaux centraux, les représentants syndicaux, les administrateurs salariés.

Dans le cas contraire, le mandat de Délégué Syndical Central n'est pas renouvelé par la Fédération. Mais au-delà de cette orientation, l'abonnement à la presse fédérale est devenu une priorité de nos syndicats. La diffusion de l'information fédérale

constitue un enjeu de notre politique syndicale. Cela participe à l'identification, à l'appartenance des militants à une Fédération. Ce fut et c'est pour nous un facteur d'unité entre les Métallurgistes, Mineurs, et Nucléaire. Donc une presse fédérale autonome traduisant une identité fédérale cohérente et homogène.

### LE PROJET

La proposition d'amélioration de la diffusion de Syndicalisme-Hebdo nous force à remettre en cause notre orientation et à modifier complètement notre politique d'information.

#### Ce projet :

- ne s'appuie pas sur les presses des Fédérations, l'information confédérale est privilégiée ;
- il conforte ceux qui hier ont fait le choix d'un encart fédéral



dans Syndicalisme-Hebdo et pénalise ceux qui ont fait le choix d'une presse fédérale autonome. Ceci est quand même contradictoire avec notre politique d'action revendicative qui consiste à développer des négociations dans les branches et dans les entreprises, au plus près des réalités, alors que ce projet veut privilégier un outil confédéral à vocation plus généraliste.

- la notion de complémentarité disparaît : nous allons être obligés de vendre Syndicalisme-Hebdo, faire du chiffre pour respecter notre contrat ;
- cela met en péril notre presse fédérale, il y aura disproportion dans le prix de l'abonnement : d'un côté 60 Francs, de l'autre 250 Francs. On va sûrement nous répondre jumelage des abonnements. Ce sera une réponse technique qui ne peut résoudre un choix politique, une orientation fédérale.

## LA SOLUTION RÉSIDE-T-ELLE DANS UN ARTIFICE DE FINANCEMENT ?

Certes, il y a problème de diffusion de Syndicalisme-Hebdo, il y a des Fédérations qui ont fait l'effort, d'autres non. Alors pourquoi pas améliorer la diffusion de Syndicalisme-Hebdo avec celles qui ont un taux très bas. Et entre nous il faut bien reconnaître que ce n'est pas à cause du prix que l'on s'abonne à Syndicalisme-Hebdo mais cela procède plus d'une démarche, c'est le résultat d'une pratique et d'une incitation fédérale forte à s'abonner à la presse confédérale. Dans le cas contraire il faut nous dire les raisons de nos résultats : 1 abonné pour 13 adhérents à 280 Francs. Nous ne sommes pourtant pas dans les syndicats les plus riches.

**Un autre point :** pour avoir la possibilité des 60 Francs, il faut s'engager sur 3 300 abonnés. Aujourd'hui 2 500 abonnements, ce qui fait une différence de 800. Dans le cas où le contrat n'est pas respecté la taxe sera-t-elle de  $800 \times 280 \text{ F} = 224 000 \text{ F}$ . C'est un montant impressionnant, nous aurons intérêt dans ce cas à acheter les  $800 \times 60 \text{ F}$  et de les adresser gratuitement à nos militants ?

## FINANCEMENT PAR 0,5 % D'UNE PARTIE DE L'ÉVOLUTION DES COTISATIONS

Les syndicats vont aujourd'hui payer le financement de l'hebdo par l'augmentation des cotisations, alors que pour plusieurs c'est le 0,2 % des Comités d'Entreprise qui supporte le coût de tous les abonnements Bulletin du Militant et Syndicalisme-Hebdo.

Le syndicats ne pourront à la rigueur récupérer que les 60 F auprès des CE. Par ailleurs, est-ce qu'une structure peut s'approprier une partie de l'évolution des cotisations pour sa politique d'information ? On l'a bien fait pour CFDT Magazine, alors pourquoi pas pour Syndicalisme-Hebdo ? Ce n'était pas la même démarche. C'était la mise en place d'un service à l'adhérent, donc c'était concevable qu'une partie de la cotisation finance ce service.

Par contre une information confédérale aux militants, une information pour l'action syndicale n'est pas du tout la même démarche. Cela suppose que l'on ait une stratégie globale prenant en compte et s'appuyant sur les politiques fédérales d'information. C'est ce que nous préconisons.

Ce projet de nouveau financement ne sous-tend pas cette politique. Nous ne ferons pas le procès au Bureau National d'avoir voulu « tuer » la presse fédérale.

Toutefois si l'on admet que l'information confédérale est complémentaire à l'information fédérale, mais que l'on ne trouve une solution financière que confédérale... de fait on privilégie l'une par rapport à l'autre. Mais au-delà de ce débat c'est bien le problème du fédéralisme qui est posé. Syndicalisme-Hebdo et d'autres exemples que l'on pourrait ici citer, nous amènent à nous interroger très fortement sur une déviation qui semble se dessiner, la Confédéralisation de l'ensemble des problèmes qui aboutit de fait à une centrale syndicale semble prendre le dessus sur un fédéralisme confédéré qui est le type de fonctionnement que nous nous sommes collectivement donné.

Pour toutes ces raisons... nous voterons contre la résolution proposée. »

## SYNDICALISME POUR TOUS LES MILITANTS

### Nouveau financement

Le Conseil National a adopté la résolution ci-dessous permettant dès 1991 d'élargir la diffusion de Syndicalisme sur la base d'un abonné pour 10 adhérents. Les modalités d'application feront l'objet de contrats de diffusion avec les fédérations, les régions ou les syndicats :

Le Conseil National considère la diffusion de Syndicalisme comme un élément essentiel de notre communication interne. L'objectif est d'en faire, en complément de l'information professionnelle et locale, l'équipement de base de tout militant CFDT. Ainsi, notre publication hebdomadaire permet d'entretenir l'appartenance à une identité CFDT, la plus à même de favoriser la participation consciente à un réseau militant, une des forces premières de l'organisation. Parce que l'information des militants est également décisive pour notre syndicalisme d'adhérents, le Conseil National décide de modifier le financement interne de Syndicalisme. Afin de ramener l'abonnement à 60 Francs pour les organisations, sous forme de contrat de diffusion, l'équilibre financier est obtenu avec :

- une subvention confédérale égale à 22,6 % du budget de Syndicalisme ;
- une modification de la part information en transférant à Syndicalisme 0,22 F jusqu'alors affectés au Magazine ;
- une augmentation de 0,30 F de la part information répartie de la façon suivante :
  - 0,20 F à la charge des syndicats ;
  - 0,06 F à la charge des fédérations ;
  - 0,04 F à la charge des régions ;
- des ressources de la publicité et des abonnements à tarif normal.





# TEMPS FORT SYNDICALISATION J-97

Au moment où ces lignes sont rédigées, nous sommes à 97 jours de l'initiative que nous avons décidée : une semaine pour la syndicalisation.

Les dates retenues pour ce temps fort sont du 11 au 15 février 1991.

97 jours pour préparer les initiatives décentralisées, de la Section Syndicale aux Unions Mines Métaux.

97 jours à la FGMM pour réaliser un matériel qui serve de support à ces initiatives.

Le groupe syndicalisation et le Secrétariat National ont déjà listé un ensemble de moyens qui permettront d'avoir une expression commune sur tout le territoire.

Comme nous l'avons écrit dans l'éditorial du BM d'octobre 1990, ce temps fort doit être lisible par nos militants et adhérents, mais aussi par les salariés.

Aussi le matériel envisagé devra répondre à ces deux impératifs :

- tract sur la politique revendicative valorisant nos acquis, nos résultats ;
- tract sur la nécessité du syndicalisme ;
- une affichette format A3 sur la syndicalisation ;
- calendrier 1991 à nos adhérents, voire aux salariés ;
- planche de dessins sur la syndicalisation et l'action revendicative pouvant être repris par les différentes structures de la FGMM.

Une vérification sera faite au Bureau Fédéral de novembre sur cet ensemble, il nous restera alors 2 mois pour faire de ce temps fort une réussite complète et totale.

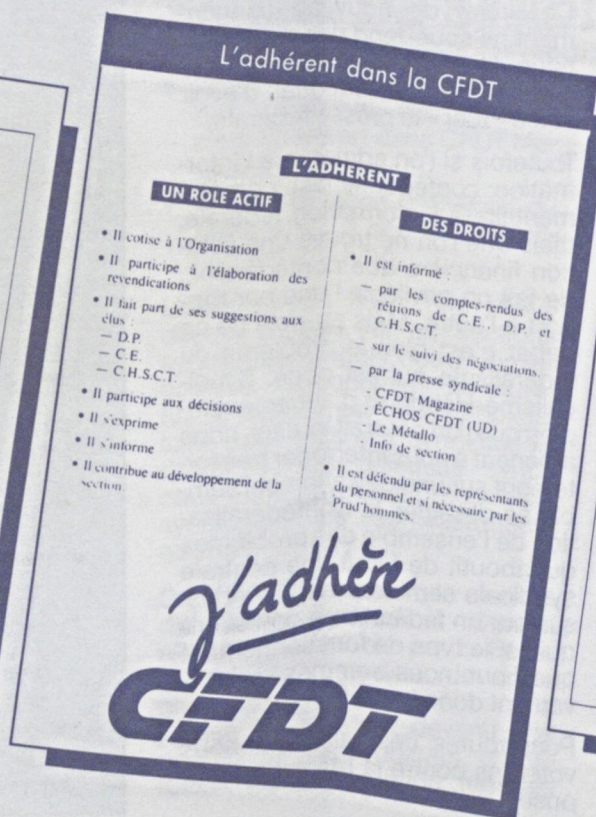
Les prochains BM feront état des initiatives locales envisagées.

## LA CFDT HEULIEZ FAIT L'OMNIBUS

### UNE BROCHURE D'ACCUEIL POUR TOUS LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Brochure de 13 pages dont nous reproduisons quelques éléments et qui traite :

- des actions CFDT dans le groupe ;
- la présentation de la SSE et des institutions représentatives ;
- le champ d'intervention de la CFDT (Assedic, URSSAF, CAF, etc.) ;
- l'organisation interne de la CFDT ;
- les entreprises et effectifs du groupe HEULIEZ ;
- quelques adresses (UMM, UD, UL, ANPE, FONGECIF).





# Pour garantir l'avenir pour réhabiliter le métier de sidérurgiste

Il faut tout d'abord resituer ce dossier dans son contexte général, c'est-à-dire de Crise de la Sidérurgie Européenne. C'est bien en effet dans une crise d'une ampleur exceptionnelle et européenne qu'il faut restituer le dossier de la Sidérurgie Française et l'analyse et propositions de la FGM puis FGMM/CFDT tout au long de cette période.

Ce rappel est incontournable puisqu'une partie importante des aides venaient soit de la CEE soit des Pouvoirs Publics sur la base de l'accord CEEA (traité de Paris 1952).

## Ces aides et règles avaient différents caractères :

- aides avec un volet social ;
- aides avec un volet investissement, réindustrialisation ;
- aides sur les quotas, prix.

C'est dans ce contexte que la FGM à l'époque, avec ses équipes à tous les niveaux, sur la base d'une démarche responsable se référant à sa politique définie en congrès, donnait son analyse sur ce dossier dépassant le simple constat et négociait les différentes mesures d'accompagnement d'une restructuration que nous

subissions mais qu'il était impossible de nier.

*La politique de l'autruche n'est pas dans nos habitudes, d'autant plus qu'elle n'évite pas le danger.*

C'est donc sur la base d'une analyse CFDT rigoureuse d'une politique industrielle qui avait conduit au désastre constaté et tenant compte des changements technologiques sur les modes de productions sidérurgiques, sur les besoins, sur l'utilisation de l'acier en aval, que nous avons revendiqué une politique industrielle pour la sidérurgie française intégrant toutes les dimensions du problème et prioritairement le social exigeant un traitement digne de l'ampleur du problème à moyen et long terme.

Pendant toutes ces années, la sidérurgie malgré des aides exceptionnelles continuaient à enregistrer des pertes annuelles, elles aussi exceptionnelles, de plusieurs milliards par an avec des points culminants annuels de 12 milliards par an pour les 2 groupes de l'époque Usinor et Sacilor.

Ce n'est que depuis 1988 que la Sidérurgie est globalement sortie du rouge et a renoué avec un résultat positif.

Une page est en train de se tourner.

## 1990, l'année charnière

- Fin de la dernière CGPS 87 au 31/12/1990 ;
- Effectif branche sidérurgie, environ 60 000 salariés dont Usinor Sacilor 52 000 ;
- Une pyramide des âges complètement déséquilibrée ;
- Retour aux bénéfices confirmé 88, 89, 90 ? avec une excellente année en 1989 : +7,9 milliards.

## Choc psychologique :

- Depuis 12 ans que l'on a dit dans cette branche que l'on voyait le bout du tunnel, les déceptions sociales ont été plus sûrement au rendez-vous que les satisfactions de résultats positifs.
- Les habitudes créées par les CGPS dans la gestion du Personnel (Assistanat). Habitudes et attentes des salariés de partir à 50 ans !!!

De fait « presque » déception et surprise que la situation soit telle que l'on redevienne **une Entreprise comme les Autres** après cette parenthèse des 12 dernières années.



## Conséquences possibles de FAIT

- Le retour au Droit Commun, puisqu'il n'existe plus une situation exceptionnellement dramatique, impliquant des mesures exceptionnelles.
- Si l'on reste en l'état, la situation est telle que l'on va à la catastrophe à la fois sur le plan social et industriel, donc sur celui de l'Emploi.

C'est donc 13 ans d'efforts considérables de tous, y compris des citoyens qui auraient été investis en pure perte.

## DÉMARCHE ET OBJECTIFS DE LA FGMM ET DE LA BRANCHE SIDÉRURGIE

Notre responsabilité était donc bien de négocier la phase de Transition avec une Ambition Forte et un regard porté vers l'Avenir, plus que vers le Passé. C'est ce que la FGMM/CFDT a essayé de faire.

Négocier des accords toujours Novateurs, à la pointe du social sans passéisme, sans complaisance vis-à-vis du constat, sans ignorance des difficultés à surmonter, mais avec des objectifs ambitieux pour Tous, apportant des garanties exceptionnelles dans une nouvelle situation bien supérieure au droit commun et aux accords existant actuellement.

### Notre ambition :

- Aucun salarié ne doit rester sans un Emploi sûr ;
- Utiliser les forces vives de la sidérurgie et des bassins sidérurgiques pour construire l'avenir dans une branche vitale pour l'économie nouvelle et porteuse d'avenir en son sein et dans son environnement, bassin d'emploi, région, etc. ;
- Réhabiliter le métier de sidérurgiste vis-à-vis des jeunes, notamment ;
- Réhabiliter également le syndicalisme. Prouver l'efficacité d'un type de syndicalisme non corporatiste (solidaire) sachant anticiper pour mieux préparer, préserver et garantir l'Avenir ;

- Réhabiliter également l'image du sidérurgiste des années 1990.

Cela concerne une nouvelle population née à partir de 1941 et après. Ils ont pour la plupart commencé leur activité dans les années 57-58 avec un niveau de qualification CAP.

En plus dans toute cette tourmente des années passées, ils ont acquis des compétences humaines et professionnelles assez exceptionnelles par leur vécu et les changements profonds intervenus, notamment sur le plan technologique et technique. C'est ce qui nous rend optimistes et résolument tournés vers l'Avenir.

Pour garantir les chances d'un Avenir qui dure longtemps (comme dirait Althusser), il fallait négocier un texte tourné vers l'Avenir et complètement Novateur plutôt que de s'arc-bouter et de s'accrocher au passé, si souvent décrié d'ailleurs, par ceux qui aujourd'hui sans aucune pudeur s'en font les défenseurs.

C'est la carte qu'a joué la CFDT par une négociation sur la gestion prévisionnelle de l'Emploi (GPE) et sur une durée articulée mais dans un accord d'Ensemble indissociable qui conforte le Tout.

Les mesures à durée indéterminée.

Les mesures à 10 ans.

Les mesures à 5 ans dans la phase transitoire interne à l'accord lui-même.

## CE QUI A ÉTÉ OBTENU AU TERME DE LA NÉGOCIATION

224 h de négociations du 13.02.1990 au 19.10.1990. Une négociation en 3 actes avec une phase préparatoire interne CFDT de août 1989 à février 1990 environ.

### Négociation en 3 actes

**Acte 1 :** de février 1990 à juin 1990, la négociation a eu lieu en référence plus particulièrement à la CGPS de 1987 avec une phase sur la méthode, séance plénière Groupe de Travail.

Au sein de la CFDT, des débats ont eu lieu (voir notes annexes 6.2.1990 et Conseil du 8.3.1990).

**Acte 2 : 12.7.1990 ;** signature des principes directeurs par FO.

**Acte 3 :** de septembre-octobre 1990.

Sur la base des décisions du Conseil Sidérurgie du 11.9.1990, la CFDT reprend l'offensive de la négociation.

## Trois réalités !

- La sidérurgie fait des gains de productivité qui se traduisent par des suppressions d'emplois.
- S'il n'y a pas d'embauche dans les 10 ans à venir, le problème de la pyramide des âges amènera certains sites à des situations catastrophiques.
- S'il n'y a pas d'embauche, l'entreprise s'autodétruit peu à peu par manque d'apport d'idées nouvelles. Objectif embauche de 1 000 jeunes par an.

## I LE PERSONNEL LE PLUS AGE

1. Départ dès l'âge de **55 ans** (en cas de sureffectif ou par solidarité) pour les **Agents de plus de 50 ans au 31 mars 1991** (cas des agents de Basse Indre par exemple) 890 personnes concernées au total.
2. Départ d'un **minimum de 5 000 agents** qui atteindront l'âge de **55 ans** entre le **1<sup>er</sup> avril 1996** et le **31 décembre 2000**.
3. Les **critères** de départs à 55 ans seront négociés par les organisations **signataires** au niveau des **entreprises**.
4. **Garantie de l'emploi** dans l'**établissement** (sauf fermeture de site) pour tous les agents nés en **1941 et 1942**.
5. **Garantie de l'emploi** dans la **sidérurgie** pour les agents nés en **1943-1944-1945**. En cas de suppression d'emploi la mutation devra dans la mesure du possible ne pas entraîner de déménagement.
6. **Mêmes garanties** de salaire et de **prévoyance** pour les départs à 55 ans que la **CGPS 1987**.

## II GARANTIES EN CAS DE SUPPRESSIONS D'EMPLOI

Chaque année en novembre, la Direction publie le plan emploi ainsi que ses objectifs d'emplois à 3 ans.



Il s'en suit :

1. Une période de 3 mois où il est fait appel au volontariat (janvier, février, mars).
2. Une deuxième période de 2 mois où les agents concernés par les suppressions d'emplois et après déduction du volontariat reçoivent une notification individuelle d'entrée en contrat de réorientation professionnelle (CRP) et pendant laquelle l'employeur doit proposer :
  - une **mutation** et un **reclassement** externe de proximité en contrat à durée indéterminée (CDI) ou si impossible **2 reclassements** externes en contrat à durée indéterminée dans le bassin d'emploi et n'entraînant pas de déménagement.
3. En cas de **refus des 2 emplois** proposés, à partir du 1<sup>er</sup> juin l'Agent rentre en **contrat de réorientation professionnelle** pour une durée de **7 mois maximum** (ressources 70 % du brut) pendant ou à l'issue duquel **l'employeur doit proposer** un 3<sup>e</sup> emploi **en contrat à durée indéterminée**.
4. En cas de refus des 2 emplois et du CRP, il y a licenciement économique du fait de l'employeur.
5. Dans le cas où le salarié reclassé vient à perdre à nouveau son emploi pour raison économique dans les 18 mois qui suivent son départ de la sidérurgie, l'employeur (Usinor/Sacilor) doit à nouveau faire une nouvelle proposition d'emploi à contrat à durée indéterminée. La période de 18 mois passe à 24 mois quand l'Employeur n'a pas été en mesure de proposer une mutation. Pendant cette période où l'Agent est inscrit à l'ANPE, la Société verse un complément salarial de 20 % pendant 3 mois maximum qui vient s'ajouter aux allocations de chômage (57 % minimum). En tout état de cause l'employeur (Usinor + Sacilor) doit une 4<sup>e</sup> proposition d'emploi en CDI.
6. Pendant l'année 1991, tous les départs se feront exclusivement sur la base du volontariat.
7. Sont protégés en cas de suppressions d'emplois :

*Pendant 1 an :* les Agents ayant subi un **changement d'affectation** dans leur établissement.

*Pendant 2 ans :* les Agents qui se sont vus **refuser un départ** de la Société par l'Employeur.

*Pendant 3 ans :* les **Agents mutés** dans un autre établissement si la mutation a entraîné un **déménagement**.

8. Dans le cas où le nouvel emploi proposé est d'un niveau de **ressources inférieures**, la Direction s'engage en tenant compte des sommes versées au titre du préavis, des aides accordées par la CECA, des allocations temporaires dégressives et des aides liées aux avantages inhérents aux régimes de travail à garantir globalement **le même niveau de ressources pendant 5 ans**.
9. Tous les emplois créés ou vacants suite à un départ volontaire incité, sont utilisés pour favoriser les glissements internes à l'établissement ou mis à la **bourse de l'emploi et bloqués pendant 3 mois de manière à favoriser les reclassements par mutation**.

### III L'EMBAUCHE : 10 000 JEUNES

*Le recrutement au sein des entreprises s'opère en fonction :*

- du **volume des départs** ou de sureffectif transitoire des salariés âgés de **55 ans**.
- du **volume des départs** ne bénéficiant **pas d'aides incitatives**.
- des **postes vacants ou créés n'ayant pu être pourvus** par des mesures de **mutation**.

### IV LES MESURES INCITATIVES

*En cas de reclassement externe à la sidérurgie :*

A partir de l'annonce du plan emploi (novembre d'une année) :

- Pendant la période **janvier-février** (de l'année suivante), une prime complémentaire de **5 mois de salaire** (avec mini 40 000 F) + **préavis + indemnité conventionnelle de licenciement**.
- Pendant le mois de **mars**, **4 mois de salaire** (avec mini 32 000 F) + **préavis + indemnité conventionnelle de licenciement**.
- Pendant les mois d'**avril et mai** et pour les **Agents volontaires**

le restant de l'année, **3 mois de salaire** (avec mini 24 000 F) + **préavis + indemnité conventionnelle de licenciement**.

*En cas de mutation interne à la sidérurgie :*

A partir de l'annonce du plan emploi, **1 mois de salaire** pendant le **1<sup>er</sup> trimestre**.

*En cas de déménagement, l'établissement prend en charge :*

- les frais de déménagement ;
- les frais de recherche de logement ;
- les frais de déplacement jusqu'au déménagement ;
- les frais d'agence et de caution ;
- les frais pour double loyer ;
- les frais d'installation dans le nouveau logement ;
- les autres frais, notamment ceux résultant d'une différence dans le coût des loyers.

### V FORMATION

L'essentiel des actions de formation se déroule pendant le temps de travail, sauf cas d'espèce motivé, les partenaires s'engagent à progresser dans cette voie.

- Reconnaissance de son rôle majeur pendant le temps de travail.
- Un examen périodique (trienal) de l'évolution des métiers liée aux évolutions industrielles.
- Une politique : la logique compétences.
- Un outil : l'entretien professionnel.
- Dispositions spécifiques pour le personnel le plus âgé.

**Usinor/Sacilor :**

- Reconnaissance de son rôle majeur pendant le temps de travail.
- Plan annuel de formation inscrit dans un plan triennal glissant.
- Moyens de formation à disposition de tous les salariés.
- Formation intégrée.
- Formation : élément de base des projets individuels de déroulement de carrière.



## **VI L'ORGANISATION, L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Une négociation dont les conclusions seront reprises dans un accord cadre avant fin 1991, examinera :

- le recours à l'intérim ;
- les contrats à durée déterminée ;
- les heures supplémentaires ;
- le recours à la sous-traitance ;
- les différentes organisations de travail posté.

Pour les régimes de travail discontinu, les parties signataires engageront une négociation en prenant en compte les contraintes sous forme de récupération en temps et compensation financière.

**Les effets de ces mesures** devront être mis en œuvre, au besoin par étapes pour le **31 décembre 1993** au plus tard.

Elles devront ramener l'horaire des postes 3 x 8, 4 x 8 dans un horaire intermédiaire effectif entre 2 horaires de référence, c'est-à-dire entre 33 h 60 et 37 h 50.

Une étape devra aboutir pour les 18 postes avant le 31.3.1991.

**Voilà les grandes lignes de cet accord, qui se place dans le cadre d'une gestion prévisionnelle à 10 ans de la sidérurgie.**

**Il ne peut que décevoir tous ceux qui pensaient à une prolongation de l'ancienne CGPS ou à des mesures d'âge en sifflet.**

**Cette négociation s'est faite au moment où la sidérurgie gagne de l'argent et où les Pouvoirs Publics limitent au maximum les départs en FNE.**

**Mais si l'on se place dans le cadre du droit commun, cet accord, de par ses garanties et son contenu, est unique en France et même en Europe.**

**L'écart entre ce projet et le droit commun est plus grand que celui entre ce projet et la CGPS de 1987 et sans aucune comparaison possible dans le nouveau contexte de la sidérurgie.**

**Après débat dans les sections de la sidérurgie le conseil de branche a émis un avis négatif à la signature. 17 pour et 1 abstention.**

**Comme le prévoit nos statuts c'est le bureau fédéral élu par le congrès qui doit décider en dernier lieu de la position de la FGMM.**

**Par un vote largement majoritaire (21 pour, 4 contre et 1 abstention) le bureau fédéral réuni le 31 octobre a décidé de signer**

**cette nouvelle convention sociale de la sidérurgie.**

**Une décision s'appuyant sur 3 critères :**

- **au regard de nos objectifs revendicatifs ;**
- **au regard de l'intérêt pour les salariés ;**
- **au regard du contexte plus général.**

### **Au regard de nos objectifs revendicatifs :**

Essentiellement sur l'emploi et plus particulièrement sur notre objectif général en matière de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (GPE), dont la priorité est l'adaptation qualitative de l'emploi, son maintien et si possible son développement, mais qui comprend aussi, le cas échéant, le traitement de sureffectifs, le texte apporte des réponses positives importantes :

- informations précises et consultation des représentations du personnel ;
- plan pluriannuel de Formation professionnelle ;
- moyens de suivi et de recours concrets dans l'application ;
- entretien professionnel et validation de la formation ;
- recrutement de jeunes, notamment par la voie de l'alternance (qui permet en particulier à ceux qui n'en ont pas d'acquérir une qualification reconnue) ;
- protection des plus âgés à partir de 45 ans ;
- mesures d'accompagnement social très importantes : départ anticipé à 55 ans, disposition en cas de restructuration lourde, mobilité...

Sur nos objectifs en matière de ARTT, des perspectives intéressantes de réduction du temps de travail sont ouvertes pour le travail posté et par la retraite anticipée. La CGPS avait déjà permis des avancées importantes pour le feu-continu.

### **Au regard de l'intérêt pour les salariés :**

**Ce texte est incontestablement positif :**

- au vu du droit commun ;
- au vu de l'accord négocié avec l'UIMM.

Pouvons-nous laisser à Usinor/Sacilor le poids de sa pyramide des

âges, qui résulte des mesures précédentes, dont nous sommes co-signataires, en grande partie, sans risques pour la pérennité de cette entreprise et donc pour l'emploi à terme ? Non !

Pourrions-nous poursuivre les départs systématiques à 50 ans ? Ce serait la facilité à la charge de la collectivité. D'autres branches, et de loin, pourraient prétendre autant. La situation de la sidérurgie aujourd'hui, n'est plus telle pour justifier un remède de cheval.

### **Au regard du contexte plus général :**

Nous sommes dans le prolongement de la précédente CGPS, pour laquelle la CFDT, les sidérurgistes CFDT en particulier, s'est battue et a œuvré, même si elle n'était pas satisfaisante à 100 %. Pouvons-nous refuser aujourd'hui les responsabilités que nous avons prises hier à juste raison ?

Nous avons affaire à un groupe qui joue cartes sur table, préférons-nous les méthodes Citroën ou même RVI, autre entreprise nationale, qui licencient discrètement, par-ci par-là, pour adapter leurs personnels ?

Enfin pouvons-nous laisser à d'autres le bénéfice des avancées obtenues par la CFDT dans la négociation et leur abandonner les moyens d'une mise en œuvre que l'on sait, d'expérience primordiale ?

La négociation, au vu de ce résultat, apparaît avoir été bien conduite.

Comment pourrions-nous tenir un discours sur la GPE quand nous ne serions pas partie-prenante de mesures aussi concrètes et précises que celles de la convention Sidérurgie ?

Comment pourrions-nous revendiquer un droit d'intervention économique en refusant les moyens nécessaires à la pérennisation d'une entreprise ?

Comment pourrions-nous exiger des entreprises nationales qu'elles soient exemplaires et novatrices dans la concertation avec les organisations syndicales et dans leurs accords spécifiques ?

Cet accord dépasse donc très largement son strict champ d'application.

C'est donc pour toutes ces raisons que le Bureau Fédéral de la FGMM a décidé de la signature de cette convention.



# INTER THOMSON: TOUS MOBILISÉS POUR LE DÉVELOPPEMENT

Dans le cadre de sa session de 5 jours, l'Inter Thomson a consacré la journée du 18 octobre à la syndicalisation. 60 responsables venant de plus de 30 sections syndicales ont travaillé autour de 3 thèmes qu'avait préparé le groupe syndicalisation de l'Inter.

- Pourquoi la désyndicalisation ?
- En quoi des adhérents nombreux sont-ils utiles ?
- Faire partager par tous les expériences de syndicalisation.

La forme retenue pour cette journée était ce que l'on appelle « formule cabaret », c'est-à-dire des tables de 8 personnes venant de sections différentes, avec un animateur par table présentant la synthèse des débats.

Un gros travail de préparation du groupe syndicalisation de l'Inter a permis de mettre à plat la situation des différentes sections syndicales : le nombre de salariés, le nombre d'adhérents, les voix aux différentes élections et partant de là, d'engager la réflexion sur le pourquoi de la désyndicalisation et sur la nécessité d'avoir plus d'adhérents.

Les différentes réponses apportées à ces deux questions ont par

leur diversité montré d'une part les réalités vécues par les uns et par les autres et d'autre part la volonté commune d'inverser la pente de la désyndicalisation et d'être plus nombreux et pour être plus crédibles. 4 sections (Cholet, Eswein, Brest, Malakoff) ont fait part de leur expérience de syndicalisation, non pas dans le but de voilà comment il faut faire mais pour faire partager leurs réalisations.

En matière de syndicalisation, il n'y a pas de recette miracle, il y a un souci commun, celui de développer la CFDT et pour cela chacun adapte sa pratique à sa réalité d'établissement.

L'intervention de la FGMM s'est située dans ce cadre, à savoir celui de fédérer les initiatives, les faire connaître et partager par le plus grand nombre. Nous avons fait également état du débat sur le financement du syndicalisme (chèque syndical) et sur l'initiative « temps fort syndicalisation ».

Une journée bien remplie, qui maintenant va se concrétiser dans chaque section syndicale pour que les militants et les adhérents soient eux aussi porteurs de la syndicalisation.

## LES INITIATIVES PRÉVUES FIN 1990 DÉBUT 1991

- 14 novembre : syndicat de Lille : à l'occasion de son Assemblée Générale, le Syndicat consacrera une partie de ses travaux à la syndicalisation.
- 21 et 22 novembre : 2 jours « Cap-Développement » organisés par l'UMM Loire-Atlantique.
- 21, 22, 23 novembre : 3 jours sur l'organisation, plan de travail et développement SSE Peugeot Mulhouse.
- 28 novembre : journée syndicalisation du syndicat de Dunkerque.
- 12 décembre : journée syndicalisation du syndicat de Bordeaux.
- 4, 5, 6 décembre : session d'appropriation du dossier : « Formation collectifs de sections » avec en toile de fond le développement.
- 1<sup>re</sup> quinzaine de janvier : journée syndicalisation des syndicats de Vendée.

## Le débat...



... EN LOIRE, HAUTE-LOIRE



EN LOIRE-ATLANTIQUE



EN BRETAGNE



EN BASSE-NORMANDIE



## **La Prévoyance complémentaire, l'Épargne collective : un plus pour la négociation**

Les salariés sont sensibilisés au problème de leur protection sociale. La prévention occupe une part croissante dans la consommation médicale mais les conséquences d'une possible invalidité ou même d'un décès ne sont pas encore très présentes dans les mentalités. Or, comme les dépenses de santé, ces risques peuvent faire l'objet de garanties complémentaires de prévoyance.

Alors que dans l'entreprise, la marge de négociation salariale s'est rétrécie, un nouveau champ de négociation s'ouvre aux partenaires sociaux. L'épargne d'entreprise et les garanties complémentaires de prévoyance sont indissociables de la négociation collective.

### **La prévoyance**

3 risques importants peuvent faire l'objet de garanties collectives en complément de ce que verse la Sécurité sociale :

#### **La maladie**

- . soins médicaux et chirurgicaux
- . indemnités journalières complémentaires.

#### **L'invalidité**

- . capital ou rente
- . indemnités journalières complémentaires.

#### **Le décès**

- . capital, rente d'éducation et rente de conjoint.

### **L'épargne dans l'entreprise**

Elle peut prendre des formes diverses et comporter ou non une participation de l'employeur. Elle fait bénéficier les salariés d'avantages fiscaux.

#### **Le plan d'épargne entreprise**

Il permet aux salariés de constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne au moindre coût. Il peut recevoir les sommes résultant de l'intéressement et de la participation.

### **Quelles exigences pour la négociation ?**

#### **Adhésion collective**

L'adhésion collective à un organisme de prévoyance permet d'organiser une véritable solidarité à l'intérieur d'un groupe. La même cotisation est proposée quel que soit l'âge, le sexe, l'état de santé ou la situation de famille, voire la catégorie socio-professionnelle.

Cette solidarité peut s'exercer au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, lieux privilégiés de la négociation.

#### **Transparence dans la gestion**

La cotisation dépend du niveau des garanties mais aussi de l'organisme gestionnaire.

Qu'en est-il de ses frais de gestion ?

Rémunère-t-il des intermédiaires ?

Après de qui se réassure-t-il ?

Qu'advient-il des prestations en cas de faillite de l'entreprise ?

Tous ces éléments, qui influencent le taux de cotisation, doivent pouvoir être contrôlés par des structures paritaires, celles-là même qui participent à la négociation dans l'entreprise.

### **Le Groupe Malakoff s'efforce de répondre aux préoccupations des partenaires sociaux**

#### **Clarté**

Il associe des organismes à but non lucratif. Il ne rémunère aucun intermédiaire et redistribue la totalité de ses ressources.

#### **Contrôle**

Il est formé d'institutions paritaires avec des représentants des salariés et des employeurs.

#### **Indépendance**

Il est géré en toute indépendance financière.

#### **Sécurité**

Il est parmi les premiers dans le domaine de la prévoyance. C'est un groupe important qui compense les risques sur un nombre élevé de sociétés et d'assurés.

#### **Solidarité**

Il permet en cas de départ de l'entreprise comme en cas de cessation d'activité (retraite ou chômage) de conserver une protection sociale couvrant les risques maladie et décès.

**Le Groupe Malakoff vous conseille et vous aide à élaborer un plan de prévoyance ou d'épargne adapté à la diversité de vos besoins.**

**CMAV** : Société d'Assurance vie à forme mutuelle  
**URRPIIMMEC** : Institution paritaire de Prévoyance  
**SMM** : Société Mutualiste Malakoff



# UNE RESTRUCTURATION CONTESTÉE

Après Philips, Electrolux n° 2 mondial d'électroménager connaît des difficultés. Jamais dans son histoire, la société n'a subi une baisse aussi importante de ses bénéfices ; 49 % pour le premier semestre 1990 (568 millions de francs). Afin de stopper cette hémorragie, Anders Sharp, P.D.G. Suédois, a décidé de réduire ses effectifs de 10 % en Europe et aux Etats-Unis. Cette décision concerne plus de 15 000 salariés qui se retrouveront au chômage dans les deux années à venir, 8 000 sont prévus dès cette année.

En France, nos Sections Syndicales rencontrent de très lourdes difficultés face à la Direction Générale qui affirme qu'il n'y aura aucun licenciement collectif « *seulement quelques centaines de salariés grâce aux départs naturels* » (déclaration faite dans Libération le 24 août 1990 par M. Anders Andren, P.D.G. d'Electrolux France qui emploie 7 500 personnes dans l'hexagone).

Dans le n° 147 de mars 1990, CFDT Magazine faisait état des futures perspectives de la Direction Electrolux-Ménager France. Il faut savoir que depuis près de 80 ans, Electrolux pratique la vente directe pour ses aspirateurs, machines à coudre et autres petits appareils ménagers. Une réorganisation de ce réseau fort de plus de 2 000 collaborateurs a commencé le 1<sup>er</sup> avril 1990, après plusieurs mois de retard consécutifs à la non consultation réglementaire du Comité Central d'Entreprise. 68 S.A.R.L. et S.N.C. réparties à travers toute la France ont été mises en place par étapes successives du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> octobre 1990. Depuis début mai 1990, la Direction a décidé de faire une guerre ouverte aux Délégués et élus du personnel qu'elle ne considère pas suffisamment dociles.

A partir de ce jour :

- arrachage des tracts sur les panneaux syndicaux,

- suppression, par la force, du local syndical,
- coupures, lors des communications téléphoniques des délégués,
- surveillance et espionnage permanent des élus du personnel,
- pressions verbales ou menaces pour faire comprendre aux salariés « *leur intérêt* » à ne pas trop contrarier la Direction,
- lettres de mise en garde,
- et, pour finir, mise à pied des élus jugés trop récalcitrants.

La Direction a, notamment refusé de reconnaître le caractère partiel du transfert des salariés protégés dans les filiales nouvellement créées contrairement à la décision des Inspections du Travail contraintes de dresser plusieurs procès-verbaux de délit d'entrave. Le Tribunal de Grande Instance de Dijon saisi par la CFDT, a donné tort à la Direction. Cette dernière a également imposé à chaque filiale des élections de Délégués du Personnel de son choix. Là encore, le Tribunal d'Instance de Bourges a annulé ces élections jugées illégales. Après différentes démarches des Syndicats auprès du Ministère du Travail et des Inspections du Travail, la Direction Régionale de Picardie, a été chargée de rétablir le contact entre les Organisations Syndicales et la Direction.

## ABOUTIR A UN PLAN SOCIAL

Après 6 mois de rupture totale de dialogue avec les partenaires sociaux, qu'elle refuse de reconnaître comme tels, la Direction est donc contrainte d'entamer une négociation ayant pour base la reconnaissance économique et sociale de l'ensemble des filiales ainsi que la représentativité du Personnel. Pour la CFDT, le problème est plus grave et les élus remettent en cause l'existence de ces filiales S.N.C. ou S.A.R.L. car elles ont toutes la même Direction, un capital

commun et enfin un type de fonctionnement identique à part une décentralisation des tâches administratives. Quant aux décisions, elles sont toujours données par la même Direction. Le Tribunal de Grande Instance de Senlis a été saisi concernant le détournement de l'article L. 122-12, cette affaire doit être jugée fin octobre. Quant à la situation économique dans l'entreprise, elle est catastrophique :

- la part de marché a diminué de plus de 50 % depuis 1982, une diminution des ventes d'au moins 100 000 appareils,
- la Direction a cherché à compenser la baisse du volume vente par des hausses tarifaires appareil haut de gamme 2 360 F en 1982, 5 010 F en 1990. Ceci n'a pas empêché la chute constante du chiffre d'affaires importante depuis 1986 : 602 millions pour 466 millions en 1990,
- l'effectif productif a diminué considérablement ; 2 350 en 1985, 1 733 en 1989, environ 1 120 salariés en août 1990 (tous font partie des départs naturels, n'est-ce pas M. Andren ?),
- les licenciements abusifs se multiplient,
- également environ 90 % des techniciens dans l'entreprise ont été mutés de force dans une filiale précédemment liquidée. Ceci afin de licencier ces salariés, les muter ou les obliger à se mettre à leur compte. Aussi s'ajoute à ces problèmes le minimum conventionnel qui n'est pas respecté pour le personnel commercial, ce qui cause des situations individuelles parfois dramatiques et difficiles à gérer pour les Délégués CFDT lorsque l'on sait la dispersion de l'entreprise à travers la France. Devant tous ces abus, les Délégués et élus CFDT n'ont qu'un but ; *sauvegarder l'intérêt de chaque salarié et aboutir à un véritable plan social.*



# NUCLÉAIRE :

## « LA SURETÉ D'ABORD »

### UNE PLAQUETTE FGMM/UFSN

Le Nucléaire est un sujet qui ne laisse personne insensible. Il a ses partisans et ses détracteurs. Chacun trouvera les arguments nécessaires à la justification de ses propres convictions. La politique énergétique comme celle de l'environnement sont au cœur des débats, le Nucléaire y tient une grande place. Des décisions doivent être prises, des options sont à retenir. Il est certain que dans cette situation de « crise », tout conduit plus encore qu'à l'habitude, aux affrontements des « tendances » avec les risques que cela suppose en terme de désinformation. Il faut bien conclure que la politique du Nucléaire civil en France, dans sa définition comme dans sa conduite est une des causes essentielles des attitudes à son égard. Mais le Nucléaire existe avec ses réalités, ses risques ; le nier serait dangereux pour tout le monde. De même, il a sa place, mais rien que sa place, sans plus, dans le bilan énergétique du futur. Là aussi, le rejeter d'emblée consisterait à se voiler la face. Toutefois, il est clair que la définition et la réalisation de la politique du Nucléaire civil doit se situer dans le respect d'un cadre strict où les orientations feront l'objet d'un débat démocratique

avec tous les acteurs concernés, cela dans la plus grande transparence. La clef d'entrée obligatoire en sera la sûreté des installations, la sécurité des personnes (travailleurs et population) et le respect de l'environnement. La mise en œuvre d'une telle politique nécessite qu'elle soit instruite et conduite par un acteur indépendant des industriels qui, reconnaissons le aujourd'hui, imposent plus leurs options avec tous les risques que cela suppose. Pour la FGMM et l'USFN, ce rôle appartient au CEA, à condition de lui donner les moyens de le réaliser et dans le cadre d'objectifs définis.

### L'OBJET DE LA PLAQUETTE

Mais le CEA, c'est aussi le premier organisme de recherche en France qui, au-delà du seul Nucléaire, concerne aussi bien la Recherche Technique que la Recherche Fondamentale dans des domaines aussi variés que l'Electronique, l'Informatique, les matériaux, les procédés chimiques, la mécanique, la robotique, la thermique, les technologies biomédicales, l'optronique, etc. Le Conseil des Ministres du 18 octobre 1989 a ordonné la définition d'un contrat d'objectif entre le CEA et les Pouvoirs Publics. La CFDT a demandé et obtenu que la réflexion sur ce contrat d'objectifs se fasse dans le cadre d'une concertation intégrant les partenaires sociaux, au sein de l'entreprise comme dans la phase finale de discussion entre le CEA et les Pouvoirs Publics. La plaquette élaborée et produite par l'UFSN et la FGMM est le résultat de notre réflexion menée dans ce cadre. Son contenu présente ce que devrait être pour la CFDT, les missions du CEA avec naturellement une part importante sur le sujet du Nucléaire au travers des thèmes forts et sensibles tels :

- la gestion globale de la sûreté,
- la gestion des déchets radioactifs,
- le déclassé des installations nucléaires,
- le retraitement des combustibles irradiés,
- le combustible nucléaire,
- l'enrichissement,
- les réacteurs nucléaires.

Pour autant, le Nucléaire ce n'est pas seulement le CEA, il y a aussi les Industriels (EDF, Cogema, Framatome, etc.) ; la plaquette aborde donc l'organisation du secteur Nucléaire en France. Un problème particulièrement sensible est également abordé à partir de la place et du rôle du CEA comme soutien des Pouvoirs Publics en matière de Protection et Sûreté Nucléaire. Enfin, comme nous l'avons déjà dit, le CEA ce n'est pas rien que le Nucléaire et la plaquette traite aussi de ce que devraient être les missions du CEA dans le cadre de l'organisation de la Recherche Technique et de la Recherche Fondamentale en France.

### DIFFUSION DE LA PLAQUETTE

L'objectif de cette plaquette est donc de faire connaître nos positions sur le sujet en organisant la plus large diffusion possible vers nos structures fédérales et confédérales CFDT, les salariés du CEA et les acteurs extérieurs. Le lancement de celle-ci se fera à l'occasion d'une conférence de presse, puis la plaquette sera envoyée à toutes les structures fédérales de la FGMM, à toutes les Fédérations CFDT, aux URI, aux Unions Départementales et aux Unions Interprofessionnelles de Secteur. Dans le même temps, elle sera distribuée aux salariés des différents établissements du CEA.

Elle sera également diffusée aux Directions d'Entreprises, aux Parlementaires (Députés, Sénateurs), aux Membres du Conseil Economique et Social, aux Préfets de Régions et de Départements, aux Présidents des Conseils Généraux et Régionaux, aux Ministères concernés dont le Premier Ministre. Pour un certain nombre d'entre eux, la diffusion sera organisée par les Unions Mines Métaux.

En conclusion, cette plaquette fait le point de notre réflexion à ce jour sur un sujet bien précis. Elle se place dans le cadre plus large de la définition et de la conduite d'une politique énergétique, telle que le souhaite la CFDT en matière d'économie et de maîtrise de l'énergie, de l'amélioration des rendements énergétiques et de la diversification des sources, à partir de débats démocratiques et dans la plus grande transparence.





# Quelles perspectives pour les salariés de l'automobile ?

Après une période faste où la croissance du marché automobile ne semblait pas avoir de limite, la tendance actuelle nous rappelle s'il en était besoin que l'activité automobile a toujours été cyclique. Et déjà, nous sommes passés d'une situation où l'intérêt et les heures supplémentaires atteignent des niveaux insupportables à celle d'aujourd'hui où commencent à tomber les premières mesures de chômage partiel. Se repose alors la question : quelles perspectives pour les salariés de l'automobile ?

## Un marché européen en recul

La baisse des ventes de voitures neuves en Europe s'accroît avec un recul de 5 % en septembre 1990 par rapport au même mois de 89, et la presse n'hésite pas à parler de « **septembre noir pour Renault et Volvo** ». Il est vrai que les très mauvaises performances de ces deux constructeurs ainsi que de Fiat, se traduisent par l'effritement de leurs parts de marché européen sur les trois premiers trimestres de l'année. PSA, en revanche, est l'un des rares groupes à progresser en septembre. Les Allemands, BMW excepté, tirent leur épingle du jeu avec brio grâce au dynamisme de leur marché, Volkswagen passant le cap des 15 % de taux de pénétration dans les 17 pays de l'Europe automobile. Il y a lieu de préciser que cette baisse globale des ventes en Europe n'est pas l'effet de la crise du Golfe. Ce qui signifie que la tendance peut être amplifiée en fonction des répercussions de cette crise.

## Des effets sur l'emploi

La réaction des constructeurs a été rapide. Il y a d'abord eu l'arrêt des heures supplémentaires, puis le renvoi des intérimaires comme Citroën Rennes où l'on est passé de 3 500 intérimaires en novembre 1989 à environ 200 aujourd'hui pour un établissement de 14 000 personnes. Si dans un cas, il s'agit

d'une baisse du pouvoir d'achat des salariés concernés, dans l'autre il s'agit de milliers de salariés qui ont perdu leur emploi dans l'indifférence quasi générale et bien sûr sans aucun plan social puisque ce sont des fins de mission. Maintenant, c'est l'annonce de mesures de chômage partiel comme dans plusieurs établissements de Renault, ou comme chez Valéo où le pont du 2 novembre a été obligatoire et où presque tous les établissements seront fermés pendant 6 jours ouvrables à la fin de l'année. De son côté Peugeot (qui semble pourtant être moins touché) voit sa production de Sochaux passer de 1 780 véhicules par jour en juillet, à 1 670 en octobre et 1 450 en novembre. Cette baisse va entraîner une diminution de 1 500 à 1 800 emplois, vraisemblablement par le renvoi d'intérimaires qui étaient encore 2 249 en octobre.

## Les restructurations continuent

Tandis que l'activité automobile était florissante, les effets des restructurations passaient presque inaperçus. A Billancourt, qui fermera en avril 1992, la CFDT fait tout pour que chaque salarié ait un avenir professionnel. Elle a rencontré un interlocuteur de la Direction de Renault et l'accord signé en janvier 1990 produit des résultats. Par contre, chez Chausson, où l'équipe CFDT n'a pas cessé de poser avec force la question de l'avenir de l'entreprise, il a fallu engager une bataille juridique

pour faire reconnaître l'Unité Economique et Sociale et pour obliger Renault et Peugeot démasqués, à assumer leurs responsabilités. Creil a perdu 800 emplois début 1989, Gennevilliers va en perdre 1 100 dans les prochaines semaines. Quelles perspectives pour les salariés de Chausson ? Il y a aussi Valeo qui ferme l'usine de Bourgoin-Jallieu proposant 112 mutations à l'Isle d'Abeau et 90 licenciements. Il y a aussi RVI qui licencie 138 personnes à Annonay... et beaucoup d'autres exemples comme ceux-là.

## Une convention sociale pour l'automobile

Face à cette situation de baisse du marché, de poursuite des restructurations et d'accélération des gains de productivité, la FGMM n'est pas restée inactive. D'autant moins que d'autres problèmes comme celui de la pyramide des âges et celui de la formation des salariés et leur évolution de carrière, ont été posés avec brutalité par Citroën en terme de « sureffectif qualitatif ». Sans oublier les enjeux de la construction du grand marché européen. C'est ainsi que la FGMM est intervenue à plusieurs reprises auprès du Ministère du Travail, du Ministère de l'Industrie notamment lors de deux rencontres en juin avec le Directeur du Cabinet de Monsieur Fauroux et auprès des constructeurs automobiles. A ce jour nous n'avons aucune réponse positive.

**Notre objectif est simple :** il faut poser clairement les problèmes de l'industrie automobile et y apporter des réponses comme on a su le faire pour la sidérurgie. Il faut aujourd'hui nous battre pour donner des perspectives aux salariés de l'automobile, pour une **convention sociale automobile** qui concerne non seulement les constructeurs, mais aussi les équipementiers et les sous-traitants.

## DERNIÈRE MINUTE

### Mise en place d'un G.S.I. Automobile

Répondant ainsi à nos demandes répétées, le Ministère de l'Industrie a décidé la mise en place d'un Groupe de Stratégie Industrielle Automobile composé des Organisations Syndicales, des industriels constructeurs et équipementiers et des pouvoirs publics afin d'engager un travail prospectif sur la branche concernant notamment la formation, les qualifications, les métiers, l'organisation, les questions d'environnement, la voiture électrique, etc. Ce G.S.I. est à mettre à l'actif de l'action tenace de la FGMM.



# LA BRANCHE MATP REVENDIQUE UN OBSERVATOIRE NATIONAL INDUSTRIEL

Une trentaine de militants de la Construction de Machines Agricoles et d'Engins de Travaux Publics se sont retrouvés pendant trois jours les 17-18-19 octobre 1990 à Châteaubriant.

Cette session qui se tient tous les trois ou quatre ans est l'occasion, outre les nombreux échanges d'informations qu'elle permet (de militants à militants, de sections à sections) de faire le point sur la période passée, et de préparer la politique et l'organisation de la Branche pour quelques années.

Traditionnellement une visite d'usine se réalise pendant la Session. C'est ainsi que cette fois les sessionnaires ont pu découvrir la fabrication de charrues en visitant l'Entreprise Huard à Châteaubriant, visite qui a permis en illustration des 3 journées de réflexion de se rendre compte de la coexistence de l'ancien et du moderne en ce qui concerne les techniques de fabrication, de gestion, les conditions de travail. Par exemple, lors de la visite il a été permis de voir la forge de chez Huard où cohabitent des machines à commandes numériques et des marteaux-pilons de type assez dépassés ; **mais la tendance est au remplacement de l'ancien par du moderne avec tout ce que cela implique de positif et de négatif.**

La période des deux à trois dernières années a été plutôt favorable pour le MATP. Des investissements ont été réalisés un peu partout, pas toujours comme nous l'aurions souhaité.

Notamment la formation des personnels n'a pas été à la hauteur de ce qui aurait été nécessaire. La recherche pour de nouveaux produits, de nouvelles fabrications, n'a pas été réalisée. Bien souvent c'est sur des « positions acquises » sur tel ou tel type de matériels qu'une stratégie industrielle et commerciale a été construite et menée par la Direction. **Or, que constatons-nous aujourd'hui ? Et quelles prévisions peuvent être faites pour l'avenir ?**

Le Secteur MATP emploie 40 000 personnes aujourd'hui réparties en de multiples entreprises. Nous avons affaire à des stratégies de grands Groupes : **Case-Poclain, Massey-Ferguson, John Deere, etc.**

- Peu d'Entreprises nationales, sauf les plus petites et pour combien de temps encore pour bon nombre d'entre elles ?
- Suite à divers éléments (sécheresse, fin de grands travaux, récession aux Etats-Unis, crise du Golfe, diminution des subventions aux agriculteurs) à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 1990 comparativement à la même période l'an dernier, il y a une réelle baisse des commandes - 20 % environ.
- Des problèmes se posent par exemple, à John Deere dans le Centre. Dès à présent des journées de chômage ont lieu, des mesures sont prises qui doivent retenir notre attention : arrêt des heures supplémentaires, contrats d'intérim qui s'arrêtent...
- La Branche MATP formule une revendication qu'elle transmettra au Patronat de la Branche, et aux Pouvoirs Publics : *la mise en place d'un Observatoire National Industriel en temps réel* afin que la situation soit appréhendée à partir d'éléments du « moment », et non d'éléments « vieux de 2 ans ». Ce qui compte aujourd'hui, c'est d'appréhender l'avenir, et mettre en œuvre les politiques et moyens nécessaires, sans oublier les salaires, les classifications : c'est l'emploi qui demeure au cœur des activités de la Branche, c'est notre priorité.

Ces trois journées ont aussi été l'occasion de se pencher sur la syndicalisation dans les Entreprises, et de prendre des initiatives dans chaque SSE.

Enfin le Conseil et le Bureau ont été recomposés pour les 3 années à venir.

Un calendrier de réunions a été fixé jusqu'au prochain Congrès Fédéral de novembre 1991.

## Sommaire

<b>2</b>	Centre Yves Bodiguel 40 ans de métier
<b>3-5</b>	Conseil National Fédéral
<b>6</b>	Syndicalisation chez Heuliez
<b>7-10</b>	Dossier. Sidérurgie : une nouvelle convention sociale
<b>11</b>	Thomson CFDT veut se développer
<b>13</b>	Electrolux Ménager
<b>14</b>	Nucléaire : La sûreté avant tout
<b>15</b>	Demain l'automobile ?
<b>16</b>	Branche MATP

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

Rédaction, diffusion, administration :  
47/49, av. Simon-Bolivar  
75950 PARIS Cedex 19  
Tél. (1) 42 02 42 40

Le directeur de la publication :  
**M.-A. GARAUD**

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

Abonnement : 250 F par an.  
C.P.P.A.P. N° 636 D 73  
2/1163