

# bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES MINES ET  
DE LA MÉTALLURGIE

N° 318 - Mai 1988

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

## Éditorial

### Ensemble !

« Ecouter pour entendre, regarder pour voir, pour comprendre et agir ». C'est au cœur de cette formule que s'est imprimée, depuis maintenant plus de cinq mois, la démarche de notre fédération, de son Bureau Fédéral.

Reconstruire une résolution générale se trouvant au plus près des réalités du terrain, au plus près de ce que vivent les militants de notre organisation aujourd'hui, des problèmes qu'ils rencontrent et des solutions qu'ils trouvent a été une volonté, sans cesse présente.

Reconstruire une Résolution Générale impliquant le plus grand nombre, reconstruire une Résolution Générale procédant de l'élaboration collective la plus large possible, bref se livrer — autant que faire se peut — à un exercice de démocratie, a été le choix délibérément posé.

Il fallait faire en sorte que tous participent, que chacun puisse amener ses idées, ses expériences, car il n'y a de bonne démarche fédérative que celle qui s'appuie non seulement sur le plus grand nombre, mais surtout sur ce qui fonde la vie de notre organisation : les militants de la F.G.M.M., porteurs d'une pratique, des aspirations de nos adhérents, des salariés, porteurs aussi de la réalité tant économique qu'industrielle des branches de nos secteurs d'activités.

## LA FORMATION SYNDICALE

# UNE CLÉ POUR L'AVENIR

Face aux enjeux qui sont posés à notre société et donc au syndicalisme tout entier, quel est le militant qui n'est pas convaincu de la nécessité de la formation ?

Aucun, pourrions-nous dire sans grand risque d'erreur.

Et pourtant, que de difficultés pour que la formation syndicale prenne toute la place que chacun lui reconnaît.

Une chose est certaine, **sans formation**, c'est rapidement une **perte d'efficacité** individuelle et collective.

La formation est valorisante pour celui ou celle qui participe.

Mais qui plus est, elle renforce la capacité et l'efficacité du collectif.

En cela, elle est vitale pour toute l'organisation.

Ce n'est qu'à partir de réels débats et réflexions du collectif politique de chaque structure

qu'une prise en charge de qualité nous amènera à une efficacité maximum.

Nous avons à gérer le **recrutement** de sessionnaires, **non du remplissage de sessions !**

Nous avons des objectifs et des plans de formation pour mieux nous aider dans nos responsabilités syndicales individuelles et collectives. C'est pour cela que la F.G.M.M. pense que la formation syndicale est une *clé pour l'avenir du syndicalisme*.

Son rôle est structurant pour tous nos collectifs.

**La formation est essentielle :**

- c'est un *droit* et une conquête du mouvement ouvrier,
- c'est un investissement enrichissant : pour des équipes efficaces et pour une meilleure compétence individuelle et collective.

- **Formation pour les chômeurs indemnisés** 4-5
- **Dossier salaires : S.M.I.C. et individualisation** 7-10
- **Conseil National Confédéral** 11-13
- **Comité exécutif F.E.M.** 14



La Résolution Générale qui a été adressée aux Syndicats au nom du Bureau Fédéral, pour qu'ils en débattent et l'amendent, afin qu'elle puisse être enrichie pour notre congrès des 6 et 7 juin, a été élaborée à l'aide de trois canaux différents, mais complémentaires :

— Le Bureau Fédéral : dès le mois de janvier, lors de sa session, celui-ci a travaillé en commissions sur un certain nombre de points, qui, à la suite du congrès d'Angers, sont apparus être des points clés : coopération conflictuelle, réduction du temps de travail, la dimension internationale de notre action...

— La réunion des Commissions et Groupes de travail fédéraux, réunissant plus de cent militants. Ceux-ci ont travaillé sur d'autres points importants comme la politique énergétique, l'information, la protection sociale...

— Enfin, troisième canal et pas le moindre, le débat dans les U.M.M. et U.F. professionnelles. C'est ce troisième canal, novateur dans notre pratique, qui constitue à l'évidence l'axe essentiel de notre volonté de démocratie, d'élaboration collective. Né dans la formule qui introduit cet éditorial, renouvelé à Angers lors de la réponse faite aux Syndicats par le rapporteur, décidé le 22 décembre par le Bureau Fédéral, ce troisième canal a conduit 26 Unions Mines-Métaux et 2 Unions Fédérales Professionnelles à se réunir avec le Secrétaire Général, le Secrétaire Général Adjoint et le Secrétaire National de couverture, voire parfois un membre du B.F.

Toulouse, Bordeaux, Mulhouse, Lyon, St-Etienne, Lille, St-Brieuc... Un tour de France passionnant et irremplaçable pour impulser une dynamique nouvelle à notre Fédération. Un débat responsable sur des points de fond comme l'adaptation du

syndicalisme, la coopération conflictuelle, la réduction du temps de travail et son environnement économique, les situations industrielles, la syndicalisation et, bien sûr, la prime d'ancienneté. Un débat qui a mis en lumière la richesse de notre fédération, notamment dans sa capacité de réflexion et dans la qualité de ses militants. Au total, plus de 700 militants ont participé à ces réunions. Ce sont donc ces diverses réflexions, le matériau qu'elles ont amené qui ont permis au Bureau Fédéral de reconstruire et d'adopter à une très large majorité notre nouvelle Résolution Générale qui est soumise aux syndicats.

Elle est la synthèse de nos débats. Elle détermine ce qu'est aujourd'hui notre démarche syndicale, l'axe directeur indispensable à notre politique fédérale, en l'assortissant de sa traduction indispensable : nos objectifs et notre pratique.

Ce texte doit permettre de solidifier notre Fédération autour d'axes politiques et d'une démarche précise, partagée. Il sera le socle à partir duquel la réflexion devra se poursuivre pour élaborer un plan de travail fédéral et surtout une plateforme revendicative.

Il permettra aussi à la F.G.M.M. et à ses syndicats, de se positionner clairement dans le débat confédéral, notamment pour le congrès de Strasbourg. Rendez-vous donc les 6 et 7 juin pour poursuivre la construction de ce que nous voulons, une F.G.M.M., notre F.G.M.M. :

- qui se développe, qui se solidifie sur la base d'une politique précise, élaborée collectivement,
- qui, par son syndicalisme offensif et solidaire pour l'emploi, obtient des résultats pour ses adhérents, pour les salariés,
- qui prend toute sa place dans le débat confédéral pour l'enrichir de ses spécificités.

## LA FORMATION

La formation à la C.F.D.T. : c'est vivant, adapté, de qualité, en un mot, c'est valorisant.

C'est un moyen structurant qui donne plus d'efficacité dans une responsabilité et plus d'efficacité dans notre mandat, qui améliore nos pratiques et nos compétences, qui nous permet de réfléchir aux évolutions du monde actuel et d'adapter en anticipant notre syndicalisme et nos pratiques aux évolutions sociologiques intégrant les aspirations nouvelles, notamment des jeunes sur la base des valeurs de la C.F.D.T. :

- solidarité,
- émancipation,
- autonomie et moyens de décisions pour chacun,
- droit au travail.

En somme, agir en responsable, car être libre, c'est être responsable.

Pouvoir aller en formation, c'est une chance, la plupart des militants qui passent en formation en gardent un souvenir positif. Il n'y a pas de développement de l'organisation durable sans formation.

En un mot, la formation, un atout gagnant.

Pour la F.G.M.M., nous souhaitons rappeler que la formation nous semble être la base indispensable d'une structuration de toute la fédération.

Ce qui implique toutes les U.M.M. dans la définition de la politique des priorités et la mise en œuvre de celles-ci.

### RAPPEL SUR LA FORMATION SYNDICALE

#### 1 Rôle de la formation syndicale

La formation syndicale est un moyen essentiel de notre stratégie.

Elle nous permet à tous les niveaux, territorial et national, en recherchant les complémentarités et en lien avec l'interprofessionnel, d'adapter notre pratique syndicale à un monde en pleine mutation.

Pour atteindre un tel objectif, la formation syndicale est continue. Elle est structurante et à la dimension de nos ambitions.

Elle améliore notre efficacité, développe nos collectifs et

## SYNDICALE : UNE CLE POUR L'AVENIR

accompagne les militants de la F.G.M.M. tout au long de leur mandat.

#### 2 Rappel des objectifs congrès et B.F.

Définir et mettre en œuvre une politique fédérale de formation. Se situer en complémentarité de la politique confédérale de formation. Prise en compte de notre spécificité Mines-Métaux et de nos priorités dans le temps.

#### 3 Des moyens au service de l'action

Les moyens sont au service d'une politique qui vise à promouvoir des responsables Formation Mines-Métaux pour une mise en œuvre efficace.

Permettre des actions de formation dans tous les domaines :

- formation C.H.S.C.T. (U.M.M.),
- formation des trésoriers (C.F.O.),
- formation des responsables de syndicats (FEDE, U.R.I., CONFEDE),
- formation économique (CISE),
- formation politique industrielle (CISE),
- formation responsables de formation (confédéral),
- formation de formateurs (confédéral),
- formation première formation (U.M.M.),
- formation internationale Nord/Sud (C.F.I.),
- formation nouvelles technologies (resp. NT/FEDE),
- formation droit d'expression (FEDE, U.M.M., CONFEDE, syndicats, S.S.E.),

- formation protection sociale,
- formation des 1 000 responsables S.S.E. (FEDE, U.M.M.) dont déjà 830 militants ont suivi cette session.

Pour ces actions, il faut répondre aux exigences suivantes :

- mettre en place un réseau de responsables formation (U.M.M.),
- former plus de formateurs,
- constituer des dossiers permettant comme pour la formation des 1 000 une prise en charge décentralisée nécessaire si nous voulons une impulsion et une prise en charge à la hauteur de l'enjeu,
- continuer et développer la réflexion fédérale sur la formation des responsables de la F.G.M.M. au niveau national.

Il nous faut également capitaliser, dans les meilleurs délais, les résultats de l'effort réalisé par le dispositif de la formation des 1 000. Celle-ci est la base d'une structuration de différents réseaux et le cœur même d'un double système qui renforce nos collectifs et notre réseau d'animateurs, de formateurs.

Il nous faut donc continuer cette impulsion prioritairement et développer rapidement sur la base de priorités :

#### — La formation de formateurs (réseau U.M.M.) (session confédérale)

Il s'agit d'un cycle de trois sessions de trois jours, espacées d'un mois. Cette formation est destinée aux responsables qui ont pour charge de construire des activités de formation quel qu'en soit le domaine (formation de base, juridique, protection sociale ou tout autre spécialité).

Depuis deux ans, cent formateurs ont été formés à la définition des objectifs, aux mécanismes d'apprentissage et à la communication dans les groupes en formation. Les compétences ainsi acquises permettent de rendre plus opérationnelles les sessions organisées. La pédagogie alors utilisée est meilleure parce que plus adaptée, plus vivante.

Une fois formés à cette école, ces responsables peuvent prendre une part plus active au sein des équipes pour développer des politiques de formation plus attractives et répondant mieux aux priorités des organisations

et à l'attente des sessionnaires d'U.M.M.

— La formation de responsables de syndicats, qui est une étape supplémentaire indispensable à la formation des 1 000.

#### Formation des exécutifs de syndicats (avec secteur confédéral)

C'est un projet qui s'organise autour de deux stages de quatre jours de formation, espacés de six à huit semaines pour permettre entre-temps un retour sur le terrain. Ce temps est d'ailleurs utilisé à la réalisation d'un travail intersessions pour chaque équipe syndicale et à la mise en pratique des premiers apprentissages acquis lors du premier stage.

Le public visé : les militants de l'exécutif ayant des tâches concrètes à réaliser : animation générale de la structure, gestion de la trésorerie, responsable d'une tâche précise telle que l'information, la formation, la syndicalisation.

Buts de cette formation : donner aux militants ainsi formés la capacité de définir des objectifs et de les suivre (mise en œuvre et réalisation). Permettre de s'intégrer de manière positive dans l'activité d'un collectif, à en développer l'efficacité. Ces deux axes d'apprentissages sont indispensables à la bonne marche d'un syndicat.

L'animation, la gestion, le développement de la structure, mais aussi l'élaboration, la définition et la mise en œuvre d'une politique d'action, sont en effet deux points forts qui permettent au syndicat de bien proposer et agir.

#### — Constituer un réseau U.M.M. responsable de formation

En conclusion : dans une équipe, utiliser la formation, c'est assurer l'avenir, c'est enrichir le collectif par des compétences accrues.

C'est améliorer l'efficacité de l'action syndicale.

C'est donner une image moderne et responsable du syndicalisme que préconise la C.F.D.T.

C'est éviter la sclérose et la fuite en avant.

C'est jouer gagnant pour l'avenir.

PRENEZ VOS BILLETS DÈS MAINTENANT POUR LE  
3<sup>e</sup> FORUM DES COMITÉS  
D'ENTREPRISE ET CHSCT



26, 27 ET 28 SEPTEMBRE 1988  
PARC FLORAL DE PARIS. BOIS DE VINCENNES



# Le nouveau dispositif de formation des chômeurs indemnisés

La nouvelle convention d'Assurance Chômage, en vigueur jusqu'au 31 décembre 1989, fixe dans un règlement les conditions d'accès à la **nouvelle allocation formation-reclassement** qui est créée.

## Les bénéficiaires

- **Les chômeurs en cours d'indemnisation en allocation de base** (quelle qu'en soit la durée). Ils doivent suivre une action de formation en relation avec leurs capacités et les besoins du marché de l'emploi. Cette action peut comporter un module d'aide au reclassement.

— L'action de formation doit être proposée suite à un **bilan évaluation-orientation**.

— La durée de la formation doit être d'au moins **20 heures par semaine** et au moins égale à **40 heures globalement**.

— Pour les formations d'une durée inférieure, le chômeur ne sera pas considéré comme stagiaire de la formation. Il percevra l'allocation de base, mais l'Etat ne participera pas au financement de cette allocation pour la différence entre le

montant de l'allocation de base et 1 000 F à la charge de l'UNEDIC.

— Le **montant** de l'allocation formation-reclassement est ici celui de l'allocation de base.

- **Les chômeurs indemnisés en allocation de fin de droits ou en allocation de solidarité.** Ils percevront une allocation de fin de droits majorée, ou une allocation de solidarité majorée égale à 3 420 F par mois (3 200 F + 10 % d'indemnité de congés payés).

## Les publics prioritaires

Le règlement prévoit deux catégories de chômeurs prioritaires pour ces actions de formation :

- les personnes sans qualification ou peu qualifiées et notamment, celles dont l'âge entraîne des difficultés particulières de reclassement ;
- les personnes ayant besoin d'une nouvelle qualification et parmi ces personnes celles dont les demandes sont présentées « dans les meilleurs délais ».

Cette disposition n'exclut pas d'autres catégories,

mais elle doit permettre de ne pas « oublier » ceux parmi les chômeurs qui sont les plus difficilement reclassables et formables.

Les organismes qui auront la responsabilité des bilans évaluation devront en tenir compte.

## Où déposer la demande ? Dans quel délai ?

- La demande d'admission au bénéfice de l'allocation de formation-reclassement doit être déposée à l'**ASSEDIC** du lieu du domicile du chômeur.

L'ASSEDIC devra alors orienter le demandeur vers l'organisme chargé du bilan évaluation-orientation.

Outre les notices d'information qui seront disponibles dans les ASSEDIC, la C.F.D.T. a demandé que l'ASSEDIC puisse organiser des réunions collectives d'information auprès des chômeurs potentiellement concernés. Cette disposition devra être intégrée dans le règlement intérieur de l'ASSEDIC.

- **Aucune date couperet** n'est fixée pour le dépôt de la demande. Toutefois, l'accord du 30 décembre 1987 et le relevé de conclusions marquent une volonté claire de lier formation et reclassement. Le reclassement est d'autant plus favorable que l'entrée en formation est précoce.

Le règlement fait donc référence aux demandes présentées « **dans les meilleurs délais** ».

Par ailleurs, les durées de versement de l'allocation formation-reclassement sont allongées automatiquement d'une certaine durée si l'entrée en formation s'effectue précocement.

## Le bilan évaluation-orientation

- C'est l'A.N.P.E. qui est chargée de cette procédure. Toutefois, d'autres **organismes compétents** tels que : A.P.E.C., A.F.P.A., C.I.O... et ASSEDIC peuvent y collaborer sous la responsabilité de l'A.N.P.E. et **avec l'accord de leur instance responsable**.

**Concrètement** : là où l'ASSEDIC dispose de moyens et de personnel compétent



(avec un complément de formation que l'UNEDIC est prête à organiser...), le conseil d'administration de l'ASSEDIC devra donner son accord à sa collaboration au bilan.

Pour la C.F.D.T., il s'agit là d'une disposition essentielle pour concrétiser notre volonté **d'élargissement de la mission des ASSEDIC** dans le domaine de la formation et du reclassement des chômeurs.

## **Durée d'indemnisation**

- Les durées de versement de l'allocation formation-reclassement sont celles de l'allocation de base et de l'allocation de fin de droits. Toutefois, les durées de l'allocation de base sont majorées automatiquement de la moitié des prolongations possibles si l'entrée en formation s'effectue dans la première moitié des durées réglementaires en allocation de base.

Exemple: chômeur ayant droit à 14 mois d'allocation de base.

Prolongation possible: 5 mois.

- S'il entre en formation avant la fin du 7<sup>e</sup> mois, l'allocation de formation lui sera versée de droit pendant une durée égale à  $14 + 5/2$ : 16 mois 1/2.

- S'il est encore en stage au terme de cette durée, la commission paritaire de l'ASSEDIC, à la demande de l'intéressé, pourra accorder une prolongation au plus égale à la seconde moitié des durées possibles, soit dans cet exemple: 2,5 mois.

C'est à la demande de la C.F.D.T. que cette possibilité a été adoptée.

- Dans ce même exemple, si le stagiaire entre en formation après le 7<sup>e</sup> mois, l'allocation de formation-reclassement lui sera versée de droit, seulement jusqu'à 14 mois. Au-delà, la commission paritaire de l'ASSEDIC pourra accorder une prolongation de trois mois, puis à nouveau une prolongation de deux mois.

- La durée des actions de formation s'impute **en totalité** sur les durées de l'allocation de base et de l'allocation de fin de droits. La C.F.D.T. avait demandé un reliquat minimum d'un mois de versement de l'allocation en cours pour que les stagiaires ayant épuisé en formation tous leurs droits à l'assurance chômage ne soient pas sans ressources pendant leurs recherches d'emploi. Le C.N.P.F. s'y est opposé!

## **Abandon d'une action de formation**

- En cas d'abandon d'un stage dont le motif **n'est pas reconnu légitime** par la commission paritaire de l'ASSEDIC, **seulement la moitié de la période pendant laquelle l'action de formation n'a pas été suivie s'impute** sur la durée restante de l'allocation de base et de l'allocation de fin de droits.

## **Date d'application**

La convention du 26 février 1988 prévoit que le nouveau règlement s'applique aux actions de formation qui débutent **à compter de l'entrée en application de la convention conclue entre l'Etat et l'UNEDIC.**

Cette convention Etat-UNEDIC est en cours d'élaboration. Elle doit être approuvée par le bureau de l'UNEDIC. Cette convention prend acte du nouveau dispositif



et prévoit les modalités de la participation de l'Etat au financement de l'allocation de formation-reclassement. Le nouveau dispositif pourra réellement entrer en application lorsque les conventions Etat - UNEDIC - Régions seront signées.

## **Les conventions avec les régions**

- Elles fixeront les modalités et le volume de l'intervention des régions au financement des **frais de formation** des stages conventionnés.

La C.F.D.T. a demandé qu'aucun frais ne soit laissé à la charge des stagiaires. Les partenaires sociaux régionaux devront se montrer vigilants dans ce domaine.

**Une convention d'application** devrait être signée entre le pouvoir politique régional, le préfet de région et le président de l'ASSEDIC concernée.

Cette convention régionale d'application devra définir les types d'actions de formation prioritaires pour les demandeurs d'emploi, en tenant compte des spécificités régionales ou de bassins d'emplois. C'est à ce niveau que les partenaires sociaux régionaux pourraient intervenir, au sein de la commission paritaire interprofessionnelle de l'emploi, au sein des conseils d'administration des ASSEDIC concernées.

## **Chômeurs suivant des stages pluriannuels**

- La question des formations de très longue durée (pluriannuelles) et de leur financement a été abordée. Il s'agit pour l'essentiel de formations d'ingénieurs, de techniciens supérieurs, de formations universitaires ou encore de formations organisées par les régions pour les assistants sociaux, éducateurs spécialisés, personnel paramédical...

- **Le public bénéficiaire** est les chômeurs ayant **3 ans** d'expérience professionnelle, la **durée de la formation est de 3 ans maximum**, la rémunération est constituée du **montant de l'allocation de base**, pendant toute la durée de la formation. L'Etat s'est engagé à prendre le relais de l'ASSEDIC pour le financement de l'allocation de base au terme des durées réglementaires.



# RELANCER LES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Le 3 mai s'est déroulée la première réunion entre les Confédérations et le CNPF pour tenter d'aboutir à la conclusion d'un accord d'orientation interprofessionnel renvoyant à des négociations de branche sur quelques thèmes précis.

Pour la Confédération, relancer une dynamique revendicative est un enjeu central. Il s'agit, au travers d'un accord d'orientation, de permettre de relancer les négociations dans les branches, de nous donner les moyens de développer une pression syndicale forte qui pèse sur ces négociations de branches pour obtenir des résultats et donner à la CFDT l'image d'une organisation capable de proposer, de négocier et d'impliquer les salariés (on verra dans l'intervention de la FGMM, au CNC, page 11, quel jugement la Fédération porte sur l'ouverture de ces négociations).

Lors de la première réunion de négociation, la CFDT a mis en avant et a développé ce que devait être, selon elle, le contenu de cet accord d'orientation.

Il s'organise autour de quatre thèmes essentiels :

- l'organisation du travail ;
- les conditions de travail et la prévention ;
- l'égalité professionnelle ;
- la couverture sociale complémentaire.

Elle a développé ces quatre grands thèmes, en leur donnant le contenu suivant :

## 1) ORGANISATION DU TRAVAIL

### a) Réduction du temps de travail

- **Tout aménagement du temps de travail initié par l'entreprise doit avoir des contreparties pour les salariés**

Cette contrepartie peut être :

- une réduction du temps de travail ;

- la diminution du volume d'heures supplémentaires ;
- des garanties individuelles et collectives pour les salariés ayant des horaires différenciés (temps partiel, équipe de fin de semaine, travail de nuit...);
- diminution de la précarité.

On peut aussi envisager que les horaires particulièrement atypiques (travail de nuit - travail de week-end) donnent lieu à une réduction du temps de travail.

Prévoir la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par une récupération en temps majoré.

- **Favoriser le développement du temps choisi pour les salariés en ouvrant des possibilités de répondre aux demandes de temps partiel ou de congés sabbatiques**

Les accords de branches fixent les garanties d'exercice du temps choisi (conditions d'accès, retour à une activité à temps plein, formation, etc.).

### b) Formation professionnelle

- **Consacrer chaque année à la formation des salariés, au moins 1 % du temps travaillé**

- la branche fixe le pourcentage ;
- le minimum individuel ;
- les procédures de discussion pour la mise en œuvre.

### c) Evolution technologique

Obtenir :

- que la modernisation de l'entreprise soit l'occasion de progrès sociaux dans la situation des salariés (qualification, responsabilité exercée, conditions de travail...);
- construire des procédures qui conduisent à ce que toute évolution technologique soit explicitée au CE (les raisons économiques et sociales) avant la décision de mise en œuvre, en négociant le calendrier et les modalités de mise en œuvre ;

- instaurer un bilan régulier permettant une analyse des différentes conséquences de ces évolutions technologiques (bilan tous les deux ou trois ans) ;
- s'appuyer sur le droit d'expression des salariés ;
- négocier les conséquences des évolutions technologiques.

## 2) CONDITIONS DE TRAVAIL - PRÉVENTION

- procéder à des diagnostics de la situation au niveau des branches en matière de risques professionnels et de conditions de travail ;
- à partir de ce diagnostic, construire des programmes d'action basés sur les objectifs et les moyens financiers à mettre en œuvre (en s'appuyant sur les C.T.N. et les possibilités de financement des fonds de prévention) et qui s'appuient sur l'implication des CHS-CT.

## 3) EGALITÉ PROFESSIONNELLE

- procéder au niveau des branches à une analyse de la situation comparée des conditions d'emploi et de travail homme-femme dans la branche. Ce travail pourra être confié à la CPE (ou à une commission Egalité Professionnelle de la CPE) ;
- à partir de ce bilan, se fixer des objectifs à atteindre en matière d'égalité professionnelle par des actions ciblées sur : rémunération, formation, classifications, emploi... (chaque branche décide de l'objectif).

## 4) COUVERTURE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- mise à plat de la situation au niveau des branches ;
- à partir de cette mise à plat, se fixer des objectifs pour une meilleure couverture sociale complémentaire des salariés.



# Conseil National Confédéral

12 - 13 - 14 AVRIL 1988

*Trois jours de C.N.C., qui comme d'habitude a commencé par le débat d'actualité et d'action revendicative. Dans ce débat, les interventions des organisations ont porté plus particulièrement sur les faits marquants de l'action revendicative dans cette période, sur le processus de mise en œuvre de l'accord d'orientation avec le C.N.P.F. et sur les accords signés dernièrement : l'accord UNEDIC et l'accord sur les congés de conversion.*

*Trois projets de résolution ont été soumis au C.N.C., notamment la mixité à la C.F.D.T., le financement du magazine aux adhérents, et des modifications au règlement intérieur de la C.N.A.S.*

*Par ailleurs, le C.N.C. a élu la commission des résolutions pour le Congrès confédéral de Strasbourg. Robert BONNAND présenté par la F.G.M.M. dans le collège des fédérations a été élu avec 95 %.*

## Situation générale action revendicative

L'intervention de M.-A. GARAUD au nom de la F.G.M.M. est reproduite ci-dessous :

Depuis quelques mois dans notre fédération se développent des conflits de salaires (et contrairement à ce qu'il dit dans la note), ils démontrent que nos secteurs ne sont pas en panne revendicative. La preuve, trois exemples :

- grève de 10 jours aux Houillères de Lorraine. Cette grève a porté sur une demande de revalorisation des bas salaires. Avec des résultats positifs entre 300 F et 500 F par mois, et avec des garanties de progression de carrière ;
- Chausson : 5 semaines de grève. Face à une politique salariale individualisée et basée sur l'intéressement au détriment

des augmentations générales, le conflit s'est terminé sur 115 F d'augmentation uniforme au 1<sup>er</sup> mars, 0,5 % au 1.10 et 1 000 F de prime d'intéressement en avril ;

- Snecma : le conflit est en cours. Les salariés sont en grève depuis la mi-mars. La revendication est de 1 500 F d'augmentation pour tous.

Des conflits, mais également des accords signés par la C.F.D.T.

Al'aérospatiale : il semble que la Direction a tiré les enseignements des conflits en cours et de ce fait, a suivi les propositions C.F.D.T. L'accord s'est conclu : prime de 800 F pour le rattrapage 87,1 % en avril et en octobre pour les non-cadres, 0,80 % en avril et en octobre pour les cadres.

Il y a également une garantie de maintien du pouvoir d'achat en 1988. Donc possible renégociation fin 1988.

Aux Charbonnages : l'U.F. Mines consulte actuellement ses syndicats, mais les mesures salariales proposées pour 1988

ne tiennent pas compte G.V.T. (c'est la première fois depuis 1982). Il est proposé 2,3 % d'augmentation et 2 jours de repos supplémentaires.

Ces conflits et les revendications des équipes C.F.D.T. prouvent que les salaires redeviennent un thème mobilisateur dans les entreprises, et une notion apparaît, qu'il ne faut sans doute pas généraliser, c'est que la situation économique de l'entreprise ne constitue plus un frein aux revendications salariales, notamment dans les grandes entreprises.

Ces conflits et les revendications C.F.D.T. démontrent :

- qu'il y a refus systématique du salaire au mérite, et toute forme d'individualisation,
- que la revendication sous forme de prime ou d'augmentation uniforme est largement approuvée par nos adhérents et par les salariés,
- également la revalorisation des bas salaires. Cependant, bas salaires ne veut pas dire seulement les salaires des plus bas coefficients, mais aussi salaires des professionnels,
- de même une revendication C.F.D.T. qui n'aboutit pas forcément. Mais le souci est là, c'est-à-dire le refus que les primes et toutes formules d'intéressement échappent aux cotisations sociales.

Toutefois, l'action revendicative ne se limite pas aux seules négociations salariales. Notre priorité sur l'emploi est traduite dans les faits. A signaler l'accord signé par la C.F.D.T. au C.N.E.S. : 191 contrats de solidarité préretraite mi-temps avec embauches correspondantes et engagement de maintien de l'effectif jusqu'en 1990.

Autre exemple dans la sidérurgie, il apparaît que nos équipes ne sont plus sur la défensive face au problème emploi. Une nouvelle dynamique se crée, et la C.F.D.T. fait des propositions notamment sur la R.T.T., la formation professionnelle, et la demande d'application de l'accord de février 1982.

Avant de passer aux négociations dans les branches, un mot sur les formes d'actions. La grève reste l'élément principal. Cependant, dans la conduite de l'action, nos organisations rencontrent



des difficultés, identiques à celles rencontrées lors de la grève des cheminots : c'est-à-dire la place prépondérante des non-syndiqués. Leurs représentants mettent en place des comités de grève et cela amène souvent que la conduite de l'action échappe aux organisations syndicales.

### NÉGOCIATIONS BRANCHES

- a) Dans le froid et la B.J.O., des négociations vont s'ouvrir sur les salaires.
- b) Dans les R.M.A.T.P. à noter un accord que toutes les organisations syndicales ont signé sur la prévoyance complémentaire,
- c) dans la branche jeux-jouets, nous avons refusé de signer la nouvelle convention collective.

Refus motivé par des raisons de droit syndical (non reconnaissance exclusive des organisations syndicales) et de contenu de la convention : notamment à cause de la disparition à terme de la prime d'ancienneté sans contrepartie, et la réduction des indemnités de licenciement.

d) Dans les garages, deux séances de négociations ont déjà eu lieu. Le projet de la délégation patronale comporte plusieurs aspects :

- maintien de la prime d'ancienneté mais son évolution est freinée,
- suppression de la P.A. pour les jeunes embauchés,
- création d'une prime qualification formation.

Nos contre-propositions reposent sur deux points essentiels :

— L'obtention d'une véritable grille de minima qui permet de répondre à la hiérarchie des classifications et d'avoir un niveau qui ne soit pas perturbé par l'évolution du S.M.I.C.

Donc, pour ce faire, le barème doit être bâti en fonction d'une cohérence avec le dernier S.M.I.C. connu et nous allons proposer d'utiliser la technique du salaire en deux éléments.

— Une formation professionnelle ouverte à tous les salariés des garages (330 000 salariés répartis en 60 000 entreprises) et que cette formation permette une reconnaissance d'un progrès dans la qualification, pas seulement sous forme de prime, mais plus une évolution dans la classification.

Avant d'envisager le transfert de l'évolution de la P.A. en une prime qualification-formation, nous proposerons qu'il y ait une exploration plus importante de cette possibilité.

Démarche qui rejoint le processus engagé par notre Fédération face à la remise en cause de la P.A. (démarche exposée au dernier C.N.C.).

### ACCORD D'ORIENTATION AVEC LE C.N.P.F.

Nous devons à la vérité indiquer que, pour ce qui nous concerne, nous sommes dans le brouillard le plus complet. Ou bien, il nous manque des éléments, auquel cas il faut vite nous les donner pour nous rassurer, ou bien alors, et c'est ce qu'il nous semble, il s'agit bien de brouillard, d'incertitudes, d'à peu près et là, la situation et les décisions prises nous semblent hasardeuses.

Lors de la réunion avec les fédérations du privé, toutes ont mis des freins au démarrage de telles négociations, et des bémols sur les répercussions que ces négociations pouvaient avoir dans les branches.

Néanmoins, on y va le 3 mai. Bien, mais il nous semble que nous privilégions ici la stratégie de négociation, pour être présent, pour montrer notre rôle social, et notre indépendance par rapport au politique. Cela il faut le faire, mais ce ne peut être déconnecté de la certitude d'aboutir, et surtout la certitude de la possibilité et la capacité des fédérations du privé à transformer l'essai.

Or, si nous avons bien compris, et si pour notre part, nous sommes d'accord avec les thèmes retenus, il faut encore trouver des convergences avec nos partenaires syndicaux et comme l'indique Nouvelles C.F.D.T., « trouver les objectifs sur lesquels il y a un minimum de chance d'aboutir ».

Cela fait un peu froid dans le dos, car négocier pour négocier, nous disons non.

Ce type de négociations, à ce niveau, aurait pu se concevoir à condition que le menu soit accepté paritairement, et que les thèmes retenus puissent être gérés par les fédérations concernées. Car, que cela soit évident pour tous, la mobilité est un thème aujourd'hui ingérable par notre fédération, et surtout nous sommes inquiets quand nous lisons que sur la mobilité, « il faut d'abord y voir clair sur ce que le C.N.P.F. y met derrière ». Enfin pour conclure, nous demandons que ce soient bien les fédérations du privé, traductrices et maître d'œuvre d'un éventuel accord d'orientation dans les branches, qui prennent une place prépondérante dans la conduite de ces négociations, leurs contenus, et la décision finale.

### MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD UNEDIC

Nous sommes tout à fait d'accord pour donner plus de responsabilités aux régions sur la mise en œuvre des possibilités de formation pour les demandeurs d'emploi. Par contre, nous nous étonnons de ne pas voir apparaître dans le texte : le renforcement du service public de l'emploi. En effet, ce service est composé de l'A.N.P.E., de l'A.F.P.A., sous l'autorité du ministère.

Vouloir donner à la C.F.D.T. et à ses organisations un rôle dynamique est souhaitable. Par contre, lier l'emploi et la formation en n'incluant pas le rôle de l'A.F.P.A., outil privilégié de la F.P. du service public, apparaît pour le moins difficile à comprendre.

### Le financement du C.F.D.T. Magazine

La F.G.M.M. est intervenue dans le débat du C.N.C. sur le financement du C.F.D.T. Magazine dans le cadre de la résolution qui était soumise à adoption en vue d'application au 1.1.90.



La résolution adoptée tient compte de plusieurs interventions dont celle de G. BRAUD pour notre fédération : « Nous indiquons que si l'objectif visé est de ne pas accentuer la pression financière sur l'échelon le plus bas (syndicat), ce que nous partageons. Il convenait de faire attention à la charge supplémentaire que le dispositif prévoit (60 % du 12<sup>e</sup> timbre des adhérents au P.A.C.) à la charge des structures intermédiaires Fédé et Union régionale.

La création de cette obligation financière nouvelle (60 % du 12<sup>e</sup> timbre) dans notre cas est supportée pleinement par la fédération étant au maxi de la fourchette fédérale. Dans une période assez difficile pour la fédération au niveau budgétaire, cette nouvelle charge que nous avons chiffrée viendra augmenter nos difficultés financières.

Nous posions également la question de savoir si ce dispositif n'allait pas « handicaper » le développement du P.A.C. ».

## LE TEXTE ADOPTÉ PAR LE C.N.C.

A compter de 1990, le financement du Magazine (les six numéros annuels à tous les adhérents C.F.D.T. à jour de leurs cotisations, ainsi que cinq numéros annuels supplémentaires aux adhérents ayant opté pour le paiement automatisé de leurs cotisations ou pour un moyen jugé équivalent par le Bureau National) est alimenté :

**1-1)** Par une part de la cotisation évoluant comme les autres parts et constituée :

- par le système majoration-minoration décidé au C.N. d'octobre 1986,

- par 60 % de la part du timbre consacré au fonds immobilier.

**1-2)** Par un prélèvement effectué sur toutes les parts payées au S.C.P.V.C. à l'exception de la part « Fonds de péréquation » égale à 60 % d'un timbre par adhérent P.A.C. ou assimilé calculé au mini des fourchettes.

Ce prélèvement sera établi chaque année sur la base du niveau moyen d'implantation du P.A.C. acquis au plan confédéral.

**1-3)** Par une participation de la C.N.A.S. dont la valeur est déterminée d'un commun accord entre le Bureau National et le Comité de Gestion de la C.N.A.S.

Pour la seule année 1990, le C.N.C. demande au Comité de Gestion de la C.N.A.S. de prolonger son intervention des années précédentes afin que la part du timbre prélevée soit ramenée à 30 %.

Cette péréquation est aujourd'hui égale soit à la valeur de 1,5 numéro, soit à 60 % des charges de structure du Magazine.

Enfin, le C.N.C. a décidé d'un bilan chiffré fin 1988 des envois groupés des six numéros annuels à tous les adhérents. A partir de ce bilan sera étudié pour ceux qui le souhaitent, l'envoi à domicile de tous les numéros du Magazine.

La F.G.M.M. a voté pour la résolution suite à ces diverses modifications.

## Réforme de la C.N.A.S.

Le 40<sup>e</sup> Congrès de Bordeaux donnait mandat au comité de gestion de la C.N.A.S. pour engager une étude sur une réforme éventuelle de celle-ci, en fonction de l'évolution récente des formes d'actions et de la réflexion à poursuivre sur les services aux adhérents.

### UN BREF RAPPEL DES INTERVENTIONS C.N.A.S.

La cotisation C.N.A.S. est répartie pour 84 % sur la branche grève et 16 % sur la branche juridique et victime.

#### ● Dossiers grèves :

la durée moyenne des grèves est de 6,5 jours. Mais par contre, 65 % des jours indemnisés concernent des conflits supérieurs à 10 jours et 53 % des conflits supérieurs à 15 jours.

#### ● Dossiers juridiques :

- en 1974 : 294 dossiers,
- en 1978 : 483 dossiers,
- en 1980 : 491 dossiers,
- en 1983 : 501 dossiers,
- en 1987 : 365 dossiers.

Ces dossiers concernent le plus souvent le droit syndical entre 70 % et 80 %.

#### ● Dossiers victimes de la répression patronale :

La C.N.A.S. indemnise les pertes de salaires dues à un licenciement ou une mise à pied de militants sanctionnés pour activités syndicales :

- en 1974 : 80,
- en 1980 : 90,
- en 1987 : 54.

Depuis le début 1988, un suivi des victimes répression est assuré par le Centre Y. BODIGUEL.

#### ● Assurances risques physiques

- 2 à 3 dossiers par an.

#### ● Prêts aux organisations

Un bilan professionnel est réalisé pour chaque militant en faisant la demande.

Les modifications du règlement intérieur de la C.N.A.S. votées par le Conseil National sont les suivantes :

Art. 4 : l'intervention s'exerce maintenant à partir du deuxième jour de grève, sauf pour les grèves inférieures à quatre jours qui n'ouvrent droit à aucune prestation. Toutefois, si depuis la fin du précédent conflit indemnisé ou non s'est écoulée une période inférieure à trois mois de date à date, les prestations sont versées dès le premier jour pour la nouvelle grève, à condition que la durée totale des deux conflits soit supérieure à trois jours.

Art. 5 : à cet article, il est rajouté la notion suivante :

A partir du 15<sup>e</sup> jour, la prestation journalière est majorée d'une prestation complémentaire égale à une fois la prestation de base au taux 1.

A partir du 30<sup>e</sup> jour, la prestation journalière est majorée d'une prestation complémentaire égale à trois fois la prestation de base au taux 1. Il en est de même pour les taux 2 et 3.



# L'EUROPE AU CŒUR

La Fédération Européenne de la Métallurgie a tenu le 17 mars son Comité Exécutif.

Mis à part quelques points de fonctionnement et d'organisation habituels, comme dans toutes instances statutaires, l'Europe s'est située au centre des débats de ce Comité Exécutif, où bien entendu, la F.G.M.M. était présente.

Dans ce cadre, deux points essentiels ont été débattus :

- la préparation du congrès de la Confédération Européenne des Syndicats,
- l'avenir de l'automobile en Europe,
- mais aussi une discussion concernant les structures d'information au niveau européen pour les représentants des travailleurs de certaines entreprises multinationales à dominante européenne : Thomson Grand Public, Continental Can of Europe, Bull, Airbus Industrie.

Concernant l'avenir de l'automobile en Europe, la F.E.M., autour de six thèses, a établi sa position qui en substance, est la suivante :

## ● Thèse 1 : Critique du fordisme et du taylorisme

Jusque dans les années 70, les structures de l'organisation du travail dans l'industrie automobile européenne ont été profondément marquées par le fordisme et le taylorisme :

- elles ont massivement changé les structures de l'emploi,

- elles ont entraîné une dégradation des conditions de travail,

- elles ont servi de base au système hiérarchique dans les entreprises.

## ● Thèse 2 : Evolution vers des structures décentralisées

Depuis quelques années, ce système de division extrême des tâches tend à disparaître pour faire place à des structures plus décentralisées.

C'est le travail en groupes qui est au cœur de cette évolution de l'organisation du travail. Ces groupes ont des formes diverses telles que, par exemple, les groupes de production semi-autonomes et les cercles de qualité.

Deux éléments ont surtout joué un rôle déterminant dans cette évolution progressive vers le travail en groupes dans l'industrie automobile en Europe Occidentale :

- L'influence japonaise : les cercles de qualité sont une forme de travail en groupes introduite par les employeurs japonais au début des années 50 et repris de façon croissante par le patronat de l'industrie automobile européenne, surtout à partir des années 80.

**Ces cercles de qualité sont un des éléments du vaste catalogue de techniques sociales du management.**

**Ces techniques sociales, y compris cette forme de travail en groupes, se sont généralisées** indépendamment des nouvelles technologies.

- L'influence des nouvelles technologies : les nouvelles

technologies permettent une flexibilité extraordinairement grande. Dans la pratique, elles sont compatibles avec n'importe quel système de production ou d'organisation du travail, tant avec le fordisme ou le taylorisme qu'avec une décentralisation accentuée du système de production ou d'organisation du travail. En conséquence, les nouvelles technologies sont une condition essentielle préalable à la mise en place de structures décentralisées. **Et le travail en groupes est une condition préalable pour mieux maîtriser les nouvelles technologies.**

## ● Thèse 3 : Les employeurs dans l'offensive

Jusqu'à présent, les employeurs ont encouragé le développement de ces nouvelles structures, **principalement** pour des raisons d'ordre économique. Les exigences de la technologie, des marchés et de l'ensemble du contexte sont devenues tellement complexes et sophistiquées, que des formes rigides cessent progressivement d'être économiquement rentables. Des structures décentralisées, par contre, s'avèrent de plus en plus être la forme de production supérieure du point de vue économique. Le travail en groupes :

- permet d'assurer un meilleur service des marchés (variété des produits, niveau de qualité élevé),

- facilite la maîtrise de la technologie (possibilité d'assumer des fonctions dirigeantes, élimination des risques de pannes),



— permet de mieux tirer parti des potentiels de créativité du travailleur (l'employeur ne cherche plus à utiliser le travailleur « uniquement à partir de ses épaules, il inclut également la tête »).

Des structures décentralisées et le développement du travail en groupes sont synonymes de productivité et de rentabilité. C'est pourquoi, les employeurs encouragent cette évolution.

**Simultanément, le management voit dans ces formes d'organisation le moyen d'affaiblir les syndicats.**

#### ● Thèse 4 : Les dangers de cette évolution

Une action incontrôlée des employeurs comporte, pour les travailleurs et leurs organisations syndicales, des dangers extrêmes :

— Dangers qualitatifs : Lorsque l'employeur développe de nouvelles structures dans l'entreprise, celles-ci remettent en question les structures syndicales déjà existantes (système des délégués syndicaux et des comités d'entreprises). Les employeurs disent vouloir des relations plus directes entre les travailleurs et la direction. Ils cherchent à attribuer un nouveau rôle aux syndicats. S'ils réussissaient à affaiblir les syndicats, ceux-ci ne seraient plus en mesure de représenter efficacement les intérêts des travailleurs.

— Dangers quantitatifs : Si cette évolution signifie une productivité accrue (**au-delà des rationalisations techniques, qui de toute façon ont lieu**) et si elle est généralisée, il y a un danger d'accélération de la course à la productivité à l'échelle mondiale. Si elle va de pair avec des marchés saturés, l'on peut prévoir que de nombreux travailleurs à travers le monde seront victimes de cette collision. Une absence de contrôle de la politique menée par le patronat entraîne des risques supplémentaires pour l'emploi de chaque travailleur. **Sans contrôle, la politique des employeurs risque de faire en sorte que les salariés rationalisent leur propre poste de travail.**

#### ● Thèse 5 : Les chances de cette évolution

Le fordisme et le taylorisme se sont toujours heurtés à une critique très dure de la part des syndicats. Des structures décentralisées offrent, par contre, la possibilité de réaliser de très anciennes revendications syndicales sur :

- l'organisation du travail (moins d'aliénation),
- le processus de production (plus d'humanisation du travail),
- le produit (qualité, diversification),
- les qualifications, la formation.

Dans la conception que défend la F.E.M., la créativité, la qualification et l'emploi sont des objectifs reliés entre eux et qui doivent prendre appui l'un sur l'autre.

#### ● Thèse 6 : Contrôle social de la productivité

Etant donné que, dans les conditions actuelles, la décentralisation est la voie de développement supérieure du point de vue économique, **un NON défensif de la part des syndicats ne serait pas une réponse.** Dans ce cas, les employeurs feraient ce chemin sans eux. En outre, les dangers inhérents à cette évolution ne pourront être contrôlés que si les syndicats utilisent résolument les chances qu'elle contient aussi.

La revendication déjà ancienne des syndicats pour un « contrôle social de la productivité » doit maintenant être concrétisée. Les différentes dimensions de la productivité doivent être équilibrées : la productivité doit continuer à bénéficier aux travailleurs, en consacrant du temps de travail pour développer la créativité et les qualifications, on établit en même temps les bases pour une productivité à long terme.

**L'objectif ne peut pas être de réaliser la production avec de moins en moins de salariés. L'objectif doit plutôt être d'améliorer la qualité des produits existants,**

**de diversifier la gamme de production et de créer de nouveaux produits et cela avec l'ensemble des travailleurs. Davantage de participation au sein du groupe et sur le lieu de travail implique une organisation du travail intelligente. Celle-ci est nécessaire pour maîtriser l'avenir.**

Le « contrôle social de la productivité » figure à côté des deux autres revendications centrales des syndicats : la politique de plein emploi (**programme d'investissements publics et pouvoir d'achat**) et la politique de réduction du temps de travail. La F.E.M. parie aussi sur « l'épanouissement dans le travail ».

### 92 : L'EUROPE Sixième congrès de la C.E.S.

La Confédération Européenne des Syndicats, à laquelle adhère la C.F.D.T., tiendra son 6<sup>e</sup> congrès du 9 au 13 mai à Stockholm.

Cette Confédération Européenne est l'outil collectif que se sont forgés les syndicats européens. Outil d'autant plus nécessaire aujourd'hui dans le cadre de la perspective du grand marché européen, de l'Europe de 92.

La C.E.S. est l'organisation indispensable, interlocuteur des communautés européennes et du syndicat patronal européen, pour poser nos revendications, notamment celle de la création d'un espace social européen.

Ce congrès, mis à part le débat sur le rapport d'activité, sera essentiellement centré sur cinq rapports :

- une politique économique pour le plein emploi,
- investir dans l'emploi, la formation et de meilleures conditions de vie et de travail,
- justice et sécurité sociale,
- l'élargissement des droits des travailleurs,
- perspective de développement de l'Europe dans le monde.

La F.G.M.M. sera présente à ce congrès dans la délégation de la Fédération Européenne de la Métallurgie et dans celle de la Communauté du Charbon et de l'Acier.



STRASBOURG

41<sup>e</sup> CONGRES

cfdt



# CONGRÈS CONFÉDÉRAL

DU 22 AU 26 NOVEMBRE 1988

A STRASBOURG

Le Bureau National a convoqué le 41<sup>e</sup> congrès ordinaire de la confédération les 22 - 23 - 24 - 25 et 26 novembre 1988 à Strasbourg.

Projet d'ordre du jour :

– **MARDI 22 NOVEMBRE :**

Séance plénière - débats - activités - orientations dont le rapporteur sera Edmond MAIRE.

Intervention des syndicats.

– **MERCREDI 23 NOVEMBRE :**

Quatre débats sont prévus :

- le syndicalisme dans une société en mouvement - rapporteur J.-F. TROGLIC ;
- le travail et l'entreprise : J. KASPAR ;
- vie syndicale en entreprise : J.-P. JACQUIER ;
- la politique internationale de la C.F.D.T. : A. MERCIER.

Les trois premiers thèmes adaptation du syndicalisme donneront lieu à l'adoption, en séance plénière, d'un texte de conclusion.

– **JEUDI 24 NOVEMBRE :**

- Réponse aux interventions des syndicats.

Un texte permettra aux syndicats de juger l'activité du B.N. sortant pour la mise en œuvre des orientations décidées par le congrès de Bordeaux.

- Election du Bureau National.

- Carrefour des initiatives et résultats, le contenu n'est pas arrêté, mais le but est de proposer aux délégués un choix d'activités intéressantes.

– **VENDREDI 25 NOVEMBRE :**

Politique d'action et les priorités revendicatives présentées par Nicole NOTAT.

Intervention des syndicats.

Adoption, résolution politique internationale.

Réponse des interventions des syndicats sur la politique d'action et débat de la résolution.

– **SAMEDI 26 NOVEMBRE :**

Suite débat résolution « Politique d'action » et vote.

Fin des travaux à 12 heures.

Les syndicats qui désirent proposer des modifications au projet d'ordre du jour doivent les adresser à la confédération avant le **21 mai 1988**.

**RAPPEL :**

Pour les trésoriers et responsables de syndicats, le calcul des mandats se fera sur la base des timbres payés au titre de l'année 1987, dont l'exercice sera clos définitivement le 30 juin 1988.

## Sommaire

1-2-3

La Formation Syndicale : C'est jouer gagnant pour l'avenir

4-5

Nouveau dispositif de formation des chômeurs indemnisés

6

Négociations avec le C.N.P.F.

7-8

Dossier salaires : S.M.I.C. et individualisation

9-10

11-12-13

Conseil National Confédéral

14-15

Comité Exécutif F.E.M. 6<sup>e</sup> Congrès C.E.S.

16

Congrès Confédéral de Strasbourg

## ECŒUREMENT « ILS » L'ONT TUÉE !

« Ils » ont tué Dulcie SEPTEMBER. L'écœurement est là et ne peut que nous renforcer dans la condamnation d'un tel acte.

Acte inqualifiable qui n'a d'autres objectifs que de tenter de faire taire les voix qui dénoncent un régime inacceptable.

Par sa brutalité, cet acte n'a de comparable que le climat de profonde injustice, de violence et de répression, né du régime d'Apartheid et contre lequel l'A.N.C., les Syndicats des Mineurs et Métallos et une majorité du peuple sud-africain entendent mettre fin. Il ne peut que renforcer notre volonté, déjà exprimée et souvent réalisée, de soutien efficace à la dignité des hommes, à la justice, au travers d'une collaboration étroite avec nos camarades syndicalistes d'Afrique du Sud.

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

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

Le directeur  
de la publication :  
Gérard DANTIN

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

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