

FEDERATION  
GENERALE  
DES MINES ET  
DE LA METALLURGIE

# bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FGMM-CFDT  
47-49, av. Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. 01 44 52 20 20

## CARTE DE FRANCE de la R.T.T.

N° 412 OCTOBRE-NOVEMBRE 1998

DOCUMENTATION  
F.G.M.M.

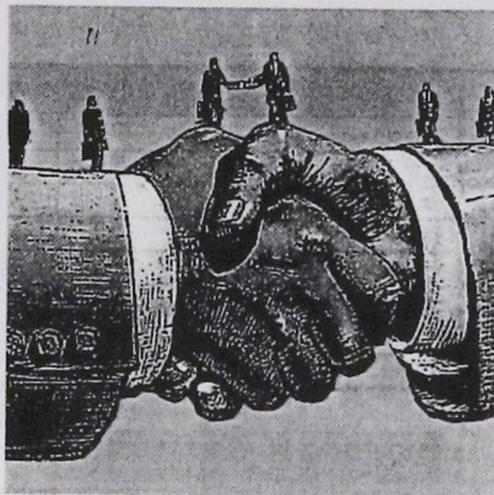
CONFEDERATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

**CFDT**

A / NOMBRE D'ACCORDS  
E / EFFET EMPLOI



**publicité**



*Acteur de la négociation collective dans l'entreprise, vous recherchez un partenaire à qui confier la gestion de votre protection sociale complémentaire,*

- *un partenaire solide par sa dimension et son histoire.*
- *un partenaire indépendant privilégiant le dialogue à travers le paritarisme.*

**Vivez  
solidaire**

*Le GROUPE MALAKOFF répond à vos attentes. La retraite, la prévoyance, l'épargne constituent son métier exclusif. Il s'attache, en s'appuyant sur les représentants des salariés et des employeurs, à être proche de vous et attentif à vos besoins. Avec le GROUPE MALAKOFF, l'avenir est plus sûr. Vivez l'esprit libre.*

*Pour tout renseignement, appelez **Jean-Pierre CALVET** au 01.30.44.45.01*



***L'esprit est plus libre  
quand l'avenir est plus sûr.***

## 44<sup>ème</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL

C'est sur fond d'une CFDT en parfaite santé que se tiendra le prochain congrès confédéral du 7 au 11 décembre à Lille. Une progression du nombre d'adhérents de l'ordre de 5 % par an, des résultats électoraux en forte hausse qu'il s'agisse des dernières élections prud'homales ou des comités d'entreprises, une place incontournable sur les grandes questions d'actualité que sont l'emploi et la protection sociale.

Si le rapport d'activité soumis à l'appréciation des syndicats se fait largement l'écho de cette bonne situation, les trois rapports d'orientation qui ouvrent sur trois résolutions devraient permettre de débattre des vraies questions qui sont posées à la CFDT dans les années qui viennent. Le rapport relatif à la démocratie actualise la conception CFDT du fonctionnement de la société et de son fonctionnement interne. Les évolutions de la société et de l'organisation rendaient nécessaire ce travail de conceptualisation pour une organisation qui se situe résolument sur le terrain de la transformation sociale.

Le grand mérite du rapport sur la mondialisation consiste à faire de ce thème un sujet sur lequel c'est sans doute l'intervention syndicale qui est susceptible d'être la plus performante et en tout cas décisive. Ni horreur économique ni angélisme planétaire, une réalité qui ouvre des opportunités de développement sous réserve de la mise en place de véritables outils de régulation et de réels instruments d'intervention au niveau mondial et au niveau européen.

Exercice difficile que celui qui consiste dans le même rapport et la même résolution à définir les missions et fonctions du syndicalisme confédéré et à fixer les objectifs et la stratégie de l'organisation pour les trois années à venir. Plus que les objectifs, c'est peut-être la stratégie qui suscitera le plus de débats au regard justement de la fonction que la CFDT entend assumer et des missions qu'elle se donne.

Un congrès confédéral est rarement un événement fade. Même si une clarification sur le type de syndicalisme s'impose, souhaitons que ce ne soit pas la caricature qui fasse l'essentiel du piment de ce 44<sup>ème</sup> congrès. ■

### BULLETIN DU MILITANT FGMM - CFDT

Rédaction, diffusion, administration :  
47 - 49 av. Simon Bolivar  
75950 Paris CEDEX 19  
Tél. 01 44 52 20 20

Directeur de la  
publication :  
Bernard ROUSSELET

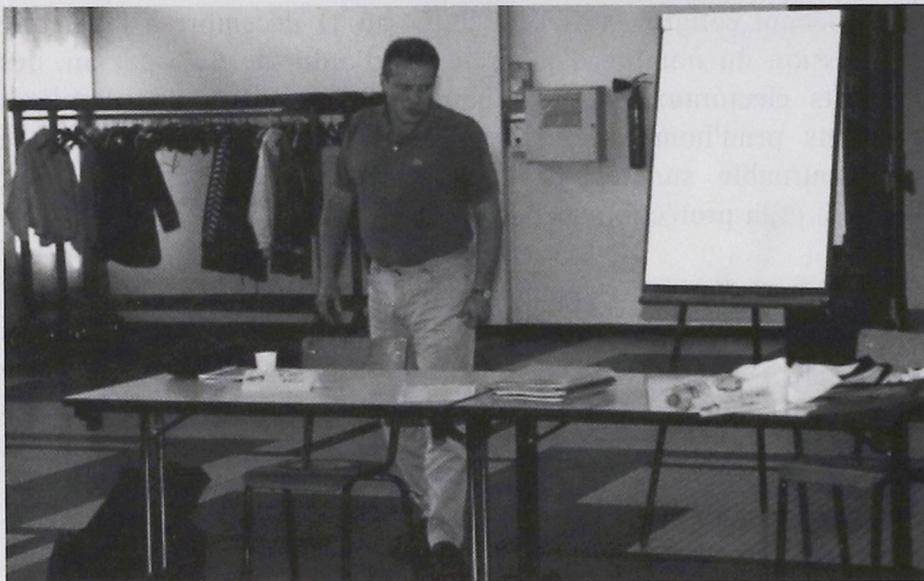
Impression:  
EST-IMPRIMERIE  
ZAC Tournebride  
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement :  
285 F par an

C.P.P.A.P. N° 636 D73  
2/1 163

# ENQUÊTE SALAIRES 1998 : RÉSULTATS ET ANALYSE.

**Hervé WIART** secrétaire National chargé de la politique fédérale en matière de rémunération répond aux questions du B.M.



*Hervé WIART lors d'une rencontre avec des militants*

le B.M. :

*Hervé WIART, pouvez vous nous faire l'historique de cette enquête et l'objectif poursuivi par la fédération par le biais de cette consultation?*

H. W. :

C'est en 1995, que la Fédération a décidé de lancer cette initiative d'enquête fédérale sur les salaires. L'objectif recherché par la Fédération à travers cette enquête est :

- de disposer d'une meilleure connaissance des résultats des négociations salariales annuelles dans les entreprises
- de déterminer les tendances fortes des pratiques patronales et leurs évolutions en matière de politique salariale
- de diffuser à nos militants responsables le résultat et l'analyse de cette enquête annuelle, afin de les aider dans les négociations salariales futures

■ de compléter au niveau de la Fédération notre information, par rapport aux résultats des négociations annuelles des salaires minima dans les Chambres Patronales. Ce qui permet à la Fédération d'avoir chaque année une vision globale des évolutions des salaires.

le B.M. :

*quels sont les résultats quantitatifs pour le cru 1998 ?*

H. W. :

L'année 1998 ne sera pas un bon cru puisque seulement 52 questionnaires ont été renvoyés à la Fédération. Comparativement aux autres années, et depuis l'année de lancement de cette initiative, c'est le plus mauvais résultat. Pour mémoire, en 1995 (année du lancement), nous avons recensé 165 questionnaires, 76 en 1996 et 117 l'année dernière.

le B.M. :

*y-a-t-il une remarque particulière à faire sur les retours du questionnaire ?*

H. W. :

On peut trouver une explication à ce mauvais score pour cette année 1998. Rappelons-nous que le débat de la loi sur les 35 heures s'est éternisé pour n'aboutir finalement qu'à la fin du

premier semestre 1998. L'UIMM a mis à profit cette situation, et a donné des consignes strictes aux Chambres Patronales et aux Chefs d'Entreprises de ne pas s'engager dans des négociations salariales sans connaître les textes définitifs de la loi sur les 35 heures. Ceci explique peut-être cela ?

le B.M. :

*Que peut-on dire de la politique salariale des entreprises qui ont répondu à votre sondage et des accords qu'elles ont signés?*

H. W. :

En ce qui concerne les " augmentations générales " pour une inflation annuelle estimée à +1,4%, globalement les taux de pourcentage accordés à ce titre ne couvrent pas l'inflation supposée.

Au niveau des " augmentations individuelles ", après avoir constaté un certain recul de cette pratique l'an passé, 1998 marque le retour d'une forte progression des entreprises, à réserver dans leurs accords une part plus importante aux augmentations individuelles qu'aux augmentations générales.

Par contre, on peut constater qu'un certain nombre d'accords signés favorisent les augmentations générales sous la forme de sommes uniformes plutôt qu'en pourcentage. On reconnaît bien là " la patte CFTD ".

le B.M. :

*Outre les rémunérations, quels autres éléments de salaires apparaissent dans votre analyse ?*

H. W. :

Comme on peut le constater, les entreprises à travers les négociations salariales, recherchent avant tout à maîtriser l'évolution des salaires sous prétexte de préserver la compétitivité des entreprises.

Mais il leur faut également enrayer les risques de mécontentement des salariés, qui peuvent naître de cette stratégie de rigueur salariale.

Alors on assiste au développement et

à la création de primes diverses qui obéissent à des critères particuliers selon le type de " récompense " que l'entreprise veut promouvoir (Intéressement / Qualité / Assiduité ...). Notre secteur d'activité n'échappe pas à cette tendance et chaque année on dénombre une quantité de plus en plus importante d'accords, " d'intéressement " par exemple, signés dans les entreprises.

**le B.M. :** *La prime d'ancienneté est aussi un élément du salaire, comment est-elle calculée ?*

**H. W. :**

Effectivement la prime d'ancienneté est aussi un élément du salaire. Elle peut être calculée soit sur la base du salaire réel, soit sur la base du salaire minimum conventionnel. A la lecture des questionnaires, 70 % des entreprises calculent la prime d'ancienneté sur la base du salaire minimum conventionnel.

**le B.M. :**

*La grille de salaire est-elle de rigueur dans toute les entreprises ?*

**H. W. :**

Cela peut paraître surprenant, mais 23 ans après la signature de l'accord national métallurgie sur les " classifications ", il y a encore à la date d'aujourd'hui beaucoup d'entreprises qui n'ont pas mis en œuvre complètement voire pas du tout cet accord national qui prévoit entre autre une grille unique des classifications (Ouvriers / Employés / Techniciens et Agents de Maîtrise) du 140 au 395 points.

**le B.M. :**

*Hervé WIART, quelle sera votre conclusion ?*

**H. W. :**

En guise de conclusion, je pense qu'il faut que les équipes CFDT de la métallurgie restent vigilantes et mobilisées sur les pratiques salariales menées dans les entreprises. Il est vrai

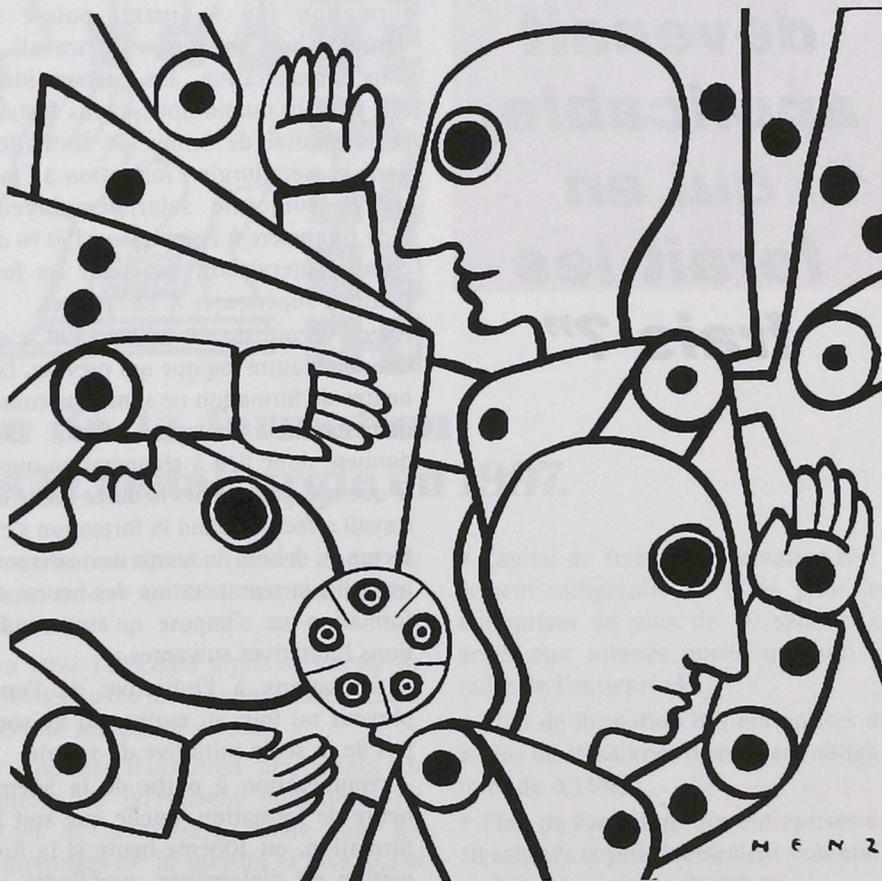
que dans la période, nous avons à mener une bagarre importante sur la Réduction du Temps de Travail pour créer des emplois. Mais à la lecture des résultats de cette enquête, on peut constater une dérive permanente de la part des directions d'entreprises qui conduit à un effritement des augmentations générales des salaires, avec comme conséquence un non maintien du pouvoir d'achat. Par contre on assiste au développement des pratiques individuelles de gestion des salaires, ainsi qu'au développement de primes diverses liées aux résultats de l'entreprise. Ces différentes pratiques aboutissent à une perte de contrôle et de maîtrise de la part des organisations syndicales des pratiques salariales et à renforcer les comportements individuels des salariés. Il faut, face à cette stratégie patronale, réagir et reprendre la main syndicalement. Notre plate-forme revendicative fédérale adoptée par les syndicats les 5 et 6 juin 1997 dans la partie " salaires " propose des débuts de réformes à

mettre en œuvre dans les entreprises telles que :

- mise en œuvre du salaire en deux éléments
- reconnaissance des compétences, de l'expérience professionnelle des salariés sur des critères reconnus contractuellement
- affectation équilibrée des résultats de l'entreprise entre Salaires / Emplois / Investissements.

Certes, ce n'est pas suffisant. Pour cela, dans le cadre de son plan de travail, la Fédération a initié une réflexion plus approfondie sur les salaires et leurs évolutions.

Pour ce faire, elle a organisé avec l'ISST de Sceaux une session de réflexion en mai dernier et propose une nouvelle session en octobre prochain. L'objectif pour la Fédération étant de se doter d'une doctrine actualisée pour les années à venir. ■



M E N Z

### L'accord du 28 juillet 1998 est aussi un mauvais coup pour la formation professionnelle.

**Dans sa volonté frénétique de flexibilités, avec l'accord du 28 juillet 1998 (titre IV), l'UIMM dévoie les acquis de la négociation nationale interprofessionnelle et de branche sur la formation, et tente là aussi de contraindre le législateur. Nous agissons pour empêcher cela et faire gagner l'emploi et les garanties collectives.**

Avec le co-investissement instauré par l'accord interpro de 1991, nous avons voulu favoriser les formations lourdes (supérieures à 300 h, diplômantes ou qualifiantes) rénovant, élargissant ou construisant les compétences du salarié qui constituent sa meilleure garantie d'emploi. En ce sens, sous réserve de l'accord du salarié qui ainsi s'implique dans son projet de formation, nous avons admis qu'une partie de la formation (25 % maxi) puisse se dérouler hors du temps de travail et sans rémunération. Les mêmes idées ont prévalu quand nous avons instauré le capital de temps de formation dans la métallurgie : formation à l'initiative conjointe salarié/employeur, aide financière à l'employeur (50 % du coût) n'intervenant que pour les formations supérieures à 120 heures.

Avec l'accord du 28 juillet 1998, c'est une toute autre logique qui prévaut. Les heures de formation ne sont plus considérées comme du travail effectif. Elles donnent donc lieu à récupération quelle que soit par ailleurs la durée réelle du travail effectif. Quand la formation s'effectue en dehors du temps normalement travaillé, la rémunération des heures de formation ne s'impose qu'aux conditions limitatives suivantes :

- formations à l'initiative de l'employeur ou tout au moins qui ne sont pas de la seule initiative du salarié
- rémunération à partir de la 50ème heure de formation, quelle que soit la formation, ou 100ème heure si la formation est diplômante, qualifiante ou promotionnelle.

Autrement dit, l'accord du 28 juillet favorise les formations inférieures à 50 h qui sont la grande majorité (la durée moyenne actuelle des formations est de 35 h environ) et constituent des adaptations au poste de travail plutôt qu'une véritable qualification. En outre l'initiative du salarié est dévalorisée puisque défavorisée.

#### QUI VA SUBIR ?

D'abord avec l'accord du 28 juillet 1998, l'UIMM tente donc non seulement de peser sur la 2ème loi sur le temps de travail, mais également sur le projet de loi sur la formation professionnelle annoncé par le Gouvernement pour 1999 (voir BM N° 410 page 7).

Ensuite, si l'accord du 28 juillet 1998 devenait applicable, qui en ferait les frais ? On peut compter que dans les grandes entreprises où les syndicats sont forts ceux-ci limiteraient la casse en négociant leur propres accords. Mais dans la masse des plus petites, notamment sans syndicat, les salariés subiraient totalement les effets néfastes de l'accord

#### ASSOCIER VÉRITABLEMENT FORMATION ET RTT POUR L'EMPLOI.

La réduction du temps de travail est une opportunité pour développer la formation professionnelle qualifiante et permanente, c'est à dire accessible à tous et à toutes, et tout au long de la vie. Dans les négociations, des dispositions doivent être retenues dans ce sens, comme par exemple :

■ Sous condition d'une formation de qualité, validée, reconnue et voulue par le salarié, repenser le co-investissement en articulation avec la RTT (à 35 heures et moins) et avec les dispositifs du Capital de Temps de Formation et du Compte Epargne Temps.

■ Adaptation des durées de formation, en personnalisant les cursus pour tenir compte des acquis des individus, et développement de la validation des acquis professionnels.

**"...si l'accord du 28 juillet 1998 devenait applicable, qui en ferait les frais ?"**

■ Adaptation de nos grilles de classifications pour qu'elles reconnaissent les compétences des salariés acquises, soit par l'expérience, soit par la formation, adaptation liée au développement des validations actuelles (diplômes, Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie, titres homologués) et à la construction de validations intermédiaires.

■ Négociation des orientations d'un plan pluriannuel de formation professionnelle. ■

### Adhésion de la FTM-CGT à l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle dans la métallurgie.

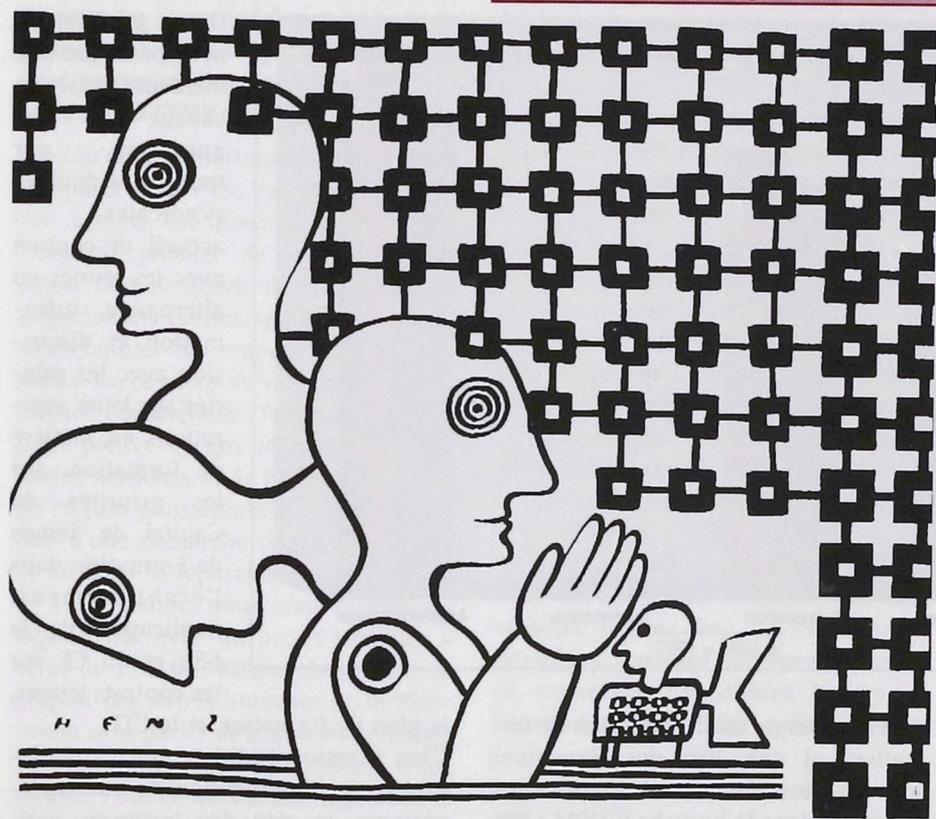
La FTM-CGT (Fédération CGT de la Métallurgie) vient de nous notifier son adhésion à l'Accord National de la Métallurgie du 8 novembre 1994, relatif à la formation professionnelle,

initialement signé par CFDT, CGC, CFTC, FO.

Pour mémoire, cet accord prévoit :- la création de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la Métallurgie (OPCAIM) chargé du financement et de la définition des conditions de financement des formations en alternance pour les jeunes, des formations des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, de celles de plus de 10 salariés qui mutualisent leur fonds, des formations effectuées dans le cadre du capital de temps de formation (CTF).- la création de ce CTF pour les salariés de la métallurgie.

- des dispositions favorisant l'apprentissage, le tutorat, le paritarisme.

La FTM-CGT ne nous indique pas ses motivations d'adhésion, elle n'est pas légalement tenue de le faire. Sauf à ce que cette adhésion ne soit pas sincère mais motivée par des considérations tactiques, voire "alimentaires" (accès à la gestion paritaire dont les frais sont indemnisés), nous nous félicitons que la seule organisation qui n'a pas signé l'accord en 1994, adhère désormais aux dispositions de ce dernier; le contexte étant resté le même, nous pouvons croire que cette décision traduit une évolution des positions de la FTM-CGT, peut être liée aux bons résultats obtenus pour les salariés avec cet accord.



## La gestion paritaire de la formation professionnelle dans la métallurgie en 1997.

### Une consolidation des activités de l'OPCAIM :

■ plus de 25000 jeunes entrés en alternance dans les entreprises de la métallurgie

■ plus de 10000 salariés en formation au titre du capital de temps de formation

Créé par l'accord national métallurgie du 8 novembre 1994, l'OPCAIM gère paritairement les fonds collectés auprès de plus de 41000 établissements de la

branche métallurgie dans le cadre du financement de la formation professionnelle.

En 1997 l'OPCAIM a pris sa vitesse de croisière avec un fonctionnement complet de ses quatre sections :

- Contrats d'insertion des jeunes en alternance (versement obligatoire de 0,4% de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus, 0,1% pour les entreprises de moins de 10 salariés),

• Capital de Temps de Formation (versement obligatoire de 0,1% pour les entreprises de plus de 10 salariés et accès aux salariés quelle que soit la taille de l'entreprise),

• Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés (versement obligatoire de 0,15%),

• Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus (versement volontaire de tout ou partie de 0,9 %).

(suite page 8)

## FORMATION PROFESSIONNELLE

Toutes les sections ont vu leur activité se développer en 1997, résultats encourageants, notamment pour deux de nos priorités : l'insertion des jeunes et l'accès des salariés à une formation de qualité par le Capital de Temps de Formation.

### L'insertion des jeunes.

Le graphique montre l'évolution des entrées de jeunes sous contrats de travail en alternance dans les entreprises de la métallurgie, soit les trois contrats d'insertion (Qualification, Adaptation, Orientation) gérés par l'OPCAIM et le contrat d'apprentissage dont le financement est en partie géré paritairement par un transfert de 0,35% des fonds de l'alternance de l'OPCAIM vers les Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie (CFAI). Fin 1997, 35800 jeunes étaient en

alternance dans des entreprises de la métallurgie, soit 2% des effectifs.

44% des contrats d'adaptation étaient des CDI et 80% des contrats d'adaptation terminés en 1997 ont abouti à une embauche, dont 63% en CDI.

Les contrats de qualification, d'une durée moyenne de 18 mois avec 826 heures de formation, ont été sanctionnés à 90% par une certification reconnue dans la branche (CQPM : 52%, diplôme : 27%, titre homologué : 11%). Le nombre de contrats d'orientation reste faible mais progresse de 50%. Rappelons que ce contrat doit permettre notamment l'accueil de jeunes en difficulté.

Le taux de rupture moyen de ces contrats (8%) est bien plus faible que celui constaté au niveau interprofessionnel (13%). L'OPCAIM finance éga-

lement la formation de tuteurs selon un barème forfaitaire.

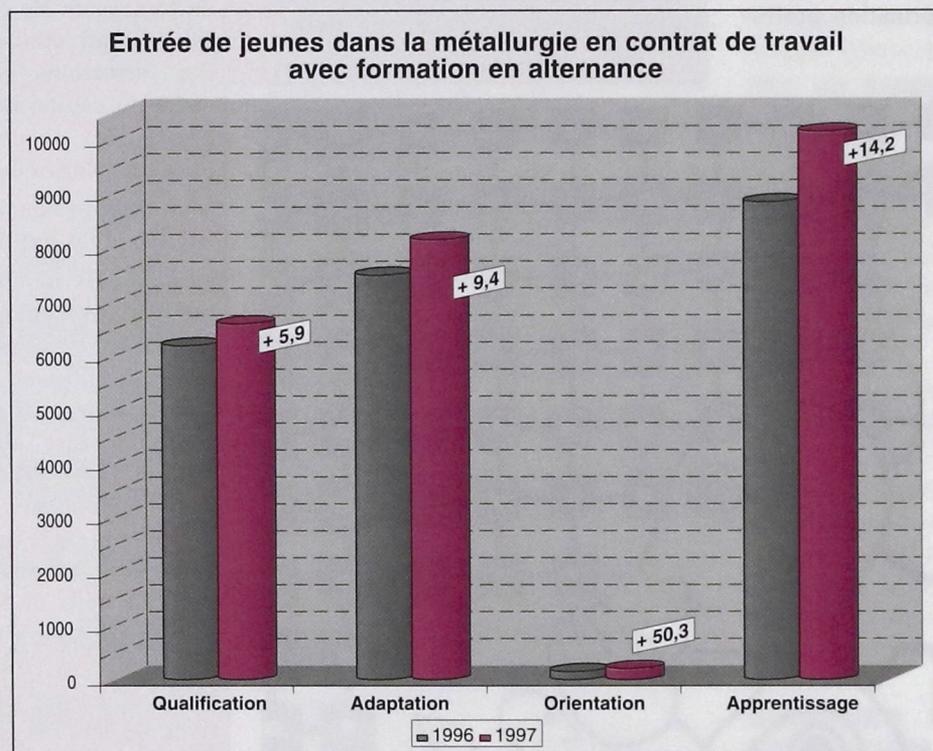
### Le Capital de Temps de Formation (CTF).

1997 a été la première année complète de fonctionnement de cette section qui n'a pu démarrer qu'en octobre 1996. Parmi les points positifs, il faut souligner la durée moyenne des formations de 337 heures (soit près de 10 fois la

tion des salariés des très petites entreprises (moins de 10) et a permis la prise en charge de plus de 7500 de leurs salariés pour une durée moyenne de formation de 37 heures.

### Améliorer la prise en charge de la formation professionnelle dans les entreprises.

En conclusion, si l'activité de l'OPCAIM est satisfaisante, une meilleure prise en compte de nos objectifs et priorités sur la formation professionnelle passe par une meilleure prise en charge de ces questions par toutes nos équipes syndicales : accueil et contact avec les jeunes en alternance, information et discussion avec les salariés sur leurs aspirations en matière de formation, sur les priorités du Capital de Temps de Formation dans l'établissement, implication de la SSE et du CE sur les contrats jeunes,



durée moyenne au titre du plan de formation) et que 20% des formations sont sanctionnées par une certification reconnue dans la branche (CQPM : 8%, diplôme : 9%, titre homologué : 3%), soit là aussi une multiplication par plus de 10 de la moyenne des formations au titre du plan.

Par contre, la mise en œuvre des priorités définies par l'accord de branche pour l'accès au CTF (ouvriers non qualifiés, préparation d'un CQPM après une première qualification) reste insuffisante même si la proportion de bénéficiaires parmi les ouvriers (51%) est plus forte que dans le cadre du plan de formation. A noter également que ce sont les salariés de 25 à 40 ans et des grandes entreprises qui bénéficient le plus du CTF.

L'OPCAIM finance également la forma-

le plan de formation et le CTF.

C'est à cette condition que l'articulation entre l'intervention de nos représentants au sein des instances paritaires dont l'OPCAIM et celle de nos mandatés et élus dans les entreprises prendra toute son efficacité.

Rappelons que la Fédération met à disposition de ses mandatés et élus des outils sur la formation professionnelle et notamment un " Guide Formation Professionnelle - Qualification " régulièrement mis à jour auquel les équipes peuvent s'abonner (formulaire dans les BM n°401 et n°405 ou auprès des Unions Mines Métaux et Syndicats). ■

## ACTION REVENDICATIVE

### TEXTE DE L'INTERVENTION DE LA FGMM AU Conseil National Confédéral (29 ET 30 SEPTEMBRE 1998)

Le dernier Bureau Fédéral de la FGMM a procédé à l'analyse de la situation dans nos secteurs d'activité. Cette situation est évidemment dominée par la négociation et la signature de l'accord relatif au temps de travail par l'UIMM et trois organisations le 28 juillet. Je ne vais pas me livrer ici à l'analyse détaillée de cet accord et de cette négociation. Je voudrais faire part aux membres du Conseil National des quelques réflexions que nous pouvons mettre en perspective à partir des éléments d'analyse issus de ce Bureau Fédéral et qui je le crois peuvent intéresser l'ensemble des responsables de la CFDT.

Quoiqu'en dise Martine AUBRY, ce n'est pas parce qu'il n'est pas applicable que cet accord est pour autant virtuel. L'objectif premier de cet accord est avant tout de servir de référence aux négociations futures, qu'elles soient des négociations de branche ou d'entreprises. De ce point de vue, l'accord a un impact considérable. Nous en voulons pour preuve ce qui se passe dans les autres branches de la Fédération. Alors qu'en juin nous étions dans la perspective d'une démarche d'optimisation de la loi dans la réparation et les services de l'automobile, nous nous retrouvons aujourd'hui avec un projet similaire à celui de l'UIMM. Même chose dans la plupart des autres branches de la fédération sans parler de nombreux champs conventionnels relevant d'autres fédérations. Pour ce qui est des négociations d'entreprises, le Bureau Fédéral note un net ralentissement des négociations pour ne pas dire un coup de frein. A tel point que plusieurs équipes CFDT qui ne voyaient pas en quoi elles étaient concernées par ce qui se négociait à l'UIMM réagissent aujourd'hui devant la radicalisation de leur direction. Il n'y a paradoxalement guère que PSA qui, au moins dans l'affichage, fait apparaître un coin de ciel bleu pour reprendre une expression célèbre, il y a tout juste un an. Mais quelle évolution depuis un an ! Alors que les débats confédéraux avaient conduit à l'époque à considérer que le passage obligé de la branche casserait la dynamique des négociations dans les entreprises, nous

faisons aujourd'hui le constat que dans toutes les branches s'ouvrent ou vont s'ouvrir des négociations. Dans la quasi totalité des cas ce ne sont pas les organisations syndicales qui sont à l'initiative. Il s'agit donc bien d'une stratégie patronale animée par deux types de motivation.

La première c'est de torpiller la loi à l'image de l'UIMM. La deuxième c'est l'accès direct aux aides par les entreprises de moins de cinquante salariés. Si il y a un an l'exigence revendiquée par la FGMM d'une contrainte législative au niveau de la branche se justifiait pour des raisons qui restent toujours valables, d'efficacité sur l'emploi et de garde-fou à la flexibilité, elle prend toute sa signification aujourd'hui face aux stratégies patronales actuelles. Il conviendra d'y revenir à l'occasion de l'adoption de la deuxième loi, qui aura finalement bien lieu fin 99. En effet, paradoxalement, ce sont les dispositions conventionnelles visant à contourner les 35 heures applicables dans 18 mois qui en actant les 35 heures au 1er janvier 2000 obligeront à cette adoption fin 99.

Le deuxième objectif de l'accord UIMM c'est de servir de référence par son contenu, qui au-delà de l'absence de retombées positives sur l'emploi, remet en cause des dispositions légales ou conventionnelles dans quatre grands

domaines au moins. Il s'agit du calcul de l'horaire annuel, du contingent d'heures supplémentaires, de la relation temps de travail / temps de formation et du forfait. Tous sont importants mais je tiens à attirer l'attention du Conseil National sur deux éléments essentiels concernant le forfait qui suite à l'accord UIMM toucherait 700 000 salariés sur 1 800 000. Le premier c'est l'instauration d'une relation de gré à gré entre l'employeur et le salarié avec le passage d'un régime collectif de l'horaire de travail à un système individualisé. Le deuxième c'est que par la mise en place d'un forfait sans référence horaire, le temps de travail n'est plus un élément structurant de la relation de travail pour une très large part des salariés de la métallurgie, des cadres et plus largement (400 000 des salariés). Il y a au détour de ces dispositions, des conceptions qui interrogent la CFDT toute entière car il en va du devenir des garanties collectives et du rôle même de l'organisation. Dans le même temps si nous voulons que ce soit notre conception d'une réduction du temps de travail pour l'emploi qui l'emporte nous devons faire la démonstration de notre capacité à conclure des accords sur des bases radicalement différentes. C'est ce que nous entendons réaliser au niveau des autres branches de la fédération.

(suite p.10)



Alain HURÉ

C'est également ce que nous impulsions au niveau des entreprises et plus particulièrement en direction d'une vingtaine de groupes et d'entreprises ciblés en fonction de leur taille, de leur secteur d'activité, de leur poids dans la métallurgie et de leur influence dans l'UIMM. Si la deuxième loi s'inspire de ce qui aura été négocié entre juin 98 et juin 99, le volume d'accords conclus sera sans doute important mais ne nous y trompons pas, ce sera leur contenu et le nombre de salariés concernés qui seront déterminants. Pour la fédération c'est bien l'enjeu de ces prochains mois. La fédération a mis en place les moyens matériels et humains pour y répondre.

Juste un mot sur l'ARPE pour dire que la CFDT doit impérativement reprendre l'initiative sur ce terrain. S'il est clair qu'il y a convergence d'intérêt entre le CNPF et FO pour opérer un rééquilibrage des rapports et que ça ne pouvait passer que par les relations particulières entre l'UIMM et FO métallurgie, ce n'est quand même pas banal que ce soit l'ARPE qui apparaisse en être l'instrument alors que ces organisations avaient tiré à boulets rouges sur l'activation des dépenses de l'assurance chômage.

Avant de conclure je veux souligner que la FGMM sera présente avec plusieurs délégations à la rencontre des PME. Les PME constituent la grande majorité des entreprises de notre secteur. Il nous faut encore progresser et prendre la mesure des changements à conduire dans nos pratiques et nos rapports avec les salariés de ces entreprises.

Je voudrais conclure en disant que la période qui s'ouvre ne sera pas forcément simple pour la CFDT. Nous ne pourrions pas faire comme si les grandes manœuvres entreprises par les autres acteurs qui, qu'on le veuille ou non, impriment une conception de la réduction du temps de travail contraire à la notre et qui concerne des centaines de milliers voire des millions de salariés, n'existaient pas. A défaut d'une prise en compte plus affirmée de cette réalité, à l'heure du bilan, la balance risque de ne pas nous être très favorable y compris quant à la nature que nous voulons donner aux relations sociales. ■

### A TRAVERS SYNDICATS ET SECTIONS

#### FBFC (Romans - Pierrelatte) - 1100 salariés

Suite à l'annonce en 97 d'un plan social se concrétisant par une menace sur 321 emplois, la CFDT avec le personnel se sont mobilisés contre ce projet (manifestations, interventions auprès des élus et des pouvoirs publics, etc.), ce qui permet dans un premier temps, de geler le plan pendant plusieurs mois.

Finalement, la direction présente un plan social en mai 98 et ouvre des négociations sur la RTT sans grande conviction. Le déblocage de cette situation va se faire par un conflit de 10 jours en juillet suivi très largement par l'ensemble des salariés des deux sites.

La CFDT a joué un rôle très important dans ce conflit en revendiquant 0 licenciement et une réduction du temps de travail massive pour sauvegarder le plus d'emplois. Le conflit a permis d'obtenir la mise en œuvre de diverses mesures donnant une solution à tous les salariés par le maintien dans l'emploi, le départ en préretraite, le classement dans la société, le groupe ou dans le bassin d'emploi hors groupe.

Les principales mesures sont :

- une convention d'AS FNE (à 57 ans pur Romans et 56 ans pour Pierrelatte) avec des conditions améliorées par rapport aux conventions type.

- Une convention de préretraite progressive pour 60 salariés

- Un accord de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi Aubry permettant de sauvegarder au minimum 80 emplois. Cet accord prévoit les dispositions suivantes :

- . personnel journée horaire variable : 34,20 h sur 4,5 jours en moyenne par semaine (possibilité d'une modulation de + ou - 1 jour par semaine, soit 3,5 jours à 5,5 jours).

- . personnel en postes décalé : 2 x 8, 3 x 8 adapté : 34 heures sur 4 jours pendant 3 semaines, 5 jours la 4ème semaine - (possibilité de 9 samedis

travaillés par an et par salaire ramené à 6 pour le 3 x 8 adapté

- . personnel en poste 6 x 8 : 32,67 heures

L'accord prévoit également :

- la compensation intégrale du salaire et définit les augmentations pour 1999-2000-2001 avec 0,5 % en augmentation générale et 0,5 % en augmentation individuelle (en totalité individuelle au-delà du coefficient 305)

- toutes les heures effectuées le samedi sont valorisées à 1,22

- un système de compensation dégressive pour tous les salariés qui changent de régime de travail et qui subissent une perte de rémunération.

- Une aide au reclassement, une aide pour le déménagement, des congés spéciaux liés au reclassement.

La CFDT, mais également la CGT, CFE-CGC et le SPAEN, ont signé l'ensemble de ces dispositions.

#### CARRIER (01)

Projet de filiation d'un établissement de 150 salariés sur le site de la Boisse. L'établissement s'appellerait AIRSIDE. Les militants CFDT ont obtenu des garanties concernant les avantages et l'emploi. L'unité économique et sociale a été reconnue, le CE commun sera maintenu.

AIRSIDE fera pour l'instant toujours partie du groupe Carrier qui regroupe actuellement 800 salariés sur le site de Montuel la Boisse.

La décision finale sera prise en décembre.

#### CIME BOCUZE

##### Effectif : 80

Filiale du GIAT, cette entreprise de St Pierre en Faucigny (74) est prise dans la tourmente des restructurations concernant l'armement (3600 emplois menacés sur 4 ans ainsi que la fermeture de certains sites). Deux alternatives pour le site de Haute-Savoie sont en vue selon les militants CFDT : une entente avec un autre partenaire ou la disparition pure et simple.

C'est l'avenir de 80 salariés qui est en jeu.

(suite p.11)

## ACTION REVENDICATIVE

### A TRAVERS SYNDICATS ET SECTIONS (suite de la p. 10)

#### MARREL (Andrézieux-Bouthéon) - 570 salariés

La nouvelle direction vient d'annoncer la mise en œuvre d'un plan de restructuration avec la suppression de 300 postes sur l'ensemble du groupe dont 126 pour l'établissement d'Andrézieux-Bouthéon.

42 % des employés, techniciens, 38 % des cadres et 4 % des ouvriers d'Andrézieux-Bouthéon sont touchés par ce projet de licenciement.

La CFDT est déterminée à mettre devant leurs responsabilités, aussi bien les pouvoirs publics que les nouvelles actionnaires :

Notre section syndicale est décidée à s'opposer à ce nouveau plan qui ne prépare pas du tout l'avenir de Marrel et risque de condamner l'entreprise au moment où l'activité redémarre

#### MAVILOR (L'Horme) - 650 salariés

Après un premier accord RTT signé au début de l'année pour une ligne seulement qui a permis de créer 27 emplois, la direction propose une nouvelle négociation pour une nouvelle ligne de production (100 salariés sont concernés) mais renvoie la négociation sur l'ensemble de l'entreprise à plus tard.

La CFDT qui avait été largement à l'initiative pour le premier accord exige que la négociation porte sur l'ensemble de l'entreprise en s'appuyant sur le décret relatif aux conditions d'application de la loi Aubry, mais également sur notre volonté de ne pas créer des différences entre les salariés.

La mobilisation est forte. Un mouvement de grève de 2 heures a rassemblé 70% du personnel.

A suivre...

#### VIGNAL ARTRU (Valence) 80 salariés

Suite à un mouvement de grève d'une semaine sur les salaires, la CFDT a obtenu une augmentation de 250 F en augmentation générale pour tout le personnel sauf les cadres.

#### ALCATEL PASS (Valence)

La mobilisation des salariés lors des négociations salariales a permis que la direction renonce au principe d'augmentation sous forme de prime réversible. Ce qui a été obtenu :

Salaires

Pour les non cadres : 1,5 % au 1/04/98 en augmentation générale - 0,5 % en augmentation individuelle.

Pour les cadres : augmentation individuelle 2 %

Emploi

La direction envisage l'embauche de 40 personnes en CDI pour le 2ème semestre 1998. A ces embauches, il faut rajouter celles qui auront lieu par les mesures de PRP et l'ARPE.

### NEGOCIATION: SALAIRES MINIMA 1998 DES INGENIEURS ET CADRES.

La FGMM a signé, le 28 septembre 1998, l'accord sur les minima salariaux des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie qui, de ce fait, progressent de 1,9 % en 1998. Cette évolution, compte tenu du niveau de l'inflation, marque une réelle progression des salaires minima. Elle contredit la politique de blocage des salaires initiée par l'UIMM en décembre 1997 qui en avait fait un argument anti réduction du temps de travail.

Pour autant, l'avancée sur les minima 1998 ne présuppose en rien l'évolution pour les années à venir et en particulier l'attitude patronale lors du passage effectif de la durée du travail aux 35 heures légales.

La question de la durée du travail de l'encadrement reste entière. La volonté de l'UIMM par l'accord du 28 juillet 1998 d'étendre la possibilité du forfait sans référence horaire, à l'ensemble de l'encadrement, ne fait qu'aggraver la situation de celui-ci en supprimant

toute mesure du temps travaillé, toute référence à une durée du travail qu'elle soit quotidienne, hebdomadaire ou annuelle.

Les Ingénieurs et Cadres ne peuvent en effet accepter de voir la base de leur contrat de travail fixé uniquement par une mission et un salaire annuel s'y référant. C'est la raison pour laquelle la FGMM agira dans les entreprises afin de contracter de véritables garanties permettant un équilibre entre vie professionnelle et conditions de vie ; de disposer de véritables contreparties qui soient à la fois favorables aux salariés et à l'emploi. ■

### BARÈME D'APPOINTEMENTS ANNUELS MINIMAUX POUR 1998. (horaire de travail mensuel de 169 h.)

#### POSITION I

Années de début :

21 ans	F :	93 180
22 ans	F :	105 604
23 ans et au-delà	F :	118 028

#### POSITION II

Position de début	F :	155 300
Après trois ans en position II dans l'entreprise	F :	167 724
Après une nouvelle période de 3 ans	F :	177 042
Après une nouvelle période de 3 ans	F :	186 360
Après une nouvelle période de 3 ans	F :	194 125
Après une nouvelle période de 3 ans	F :	201 890
Après une nouvelle période de 3 ans	F :	209 655

#### POSITION III

Position repère III A	F :	209 655
Position repère III B	F :	279 540
Position repère III C	F :	372 720

### LA FORMATION IDENTITAIRE DES EXECUTIFS DE SYNDICATS, C'EST PARTI !

**Après deux expérimentations de ce module, la première formation a eu lieu en Basse-Normandie les 9 et 10 septembre dernier.**

La mise en œuvre de la formation identitaire des exécutifs de syndicat, a été décidée au Bureau Fédéral d'avril 1998. Elle est une réponse à la demande faite suite à la tournée des syndicats et inscrite au plan de travail de l'assemblée générale des syndicats en juin 97.

Cette formation qui vise comme public prioritaire les exécutifs de syndicats, sera sous la responsabilité directe de la fédération et animée par ses soins (Jean Deniaud et Raymond Ansart).

L'objectif fixé par le Bureau Fédéral est de former 50 % d'exécutifs d'ici l'an 2000.

Les secrétaires généraux d'UMM et d'UF sont directement concernés et associés au bon déroulement de cette formation.

Il s'agit de réunir par Union Mines Métaux les exécutifs de syndicat avec un groupe de 12 personnes minimum et 20 personnes au maximum sur 2 jours pleins de préférence en internat. Les Union Mines Métaux vérifient que les participants corespondent bien au public ciblé.

Le choix de l'internat est justifié par la volonté d'une certaine convivialité permettant de mieux souder les équipes et prendre du temps pour échanger avec la fédération. Le secrétaire national de couverture géographique interviendra sur la stratégie fédérale à partir de nos valeurs.

#### Quel est le contenu de cette formation ?

Elle se décompose en quatre phases :

##### 1ère phase :

A partir d'un questionnaire, présentation collective et individuelle des exécutifs de syndicats afin de mieux connaître leur fonctionnement, leurs difficultés, leurs attentes...

Aborder l'histoire de la CFDT. Identifier à travers l'histoire, nos valeurs communes en analysant leur fondement.

Mesurer que le syndicalisme CFDT agit dans la durée et s'inscrit dans la réalité à partir de thèmes revendicatifs.

##### 2è phase :

L'action revendicative et la stratégie, l'objectif étant de repérer et de mieux connaître les positions de l'organisation et mesurer leur évolution liée au contexte, afin d'ancrer notre stratégie fédérale à partir de nos valeurs.

##### 3è phase :

Situer le syndicat comme base du fonctionnement démocratique en montrant la contribution du syndicat à l'élaboration de la politique CFDT en prise avec les évolutions de la société.

##### 4è phase :

Faire vivre le fédéralisme.

Faire vivre la démocratie.

Le syndicat est au cœur de ce processus et l'histoire, les valeurs, les orientations et stratégies forment un tout.

Nous devons collectivement atteindre l'objectif fixé par le Bureau Fédéral. Pour cela, les secrétaires de syndicats doivent s'engager en lien avec les secrétaires des UMM à la planification de formation identitaire d'ici fin 1999. Ainsi nous espérons que la formation syndicale sera mieux articulée avec nos stratégies revendicatives, de développement et de structuration. ■

### Première formation identitaire : c'était en Basse-Normandie !

La présence d'Hervé WIART, Secrétaire National, responsable de cette région, a permis d'éclairer le fonctionnement de la FGMM et sa politique revendicative, notamment sur le thème actuel de la RTT.

Les vingt cinq participants dont sept femmes, avec leur diversité et l'âge moyen (44 ans) ont mis en évidence à la fois la permanence de la CFDT et son renouvellement,

Pour eux, l'identité CFDT se marque particulièrement par l'écoute des salariés, l'action de terrain et le syndicalisme

d'adhérents, d'où quelques interrogations pour les exécutifs de syndicat qu'ils devront acter dans leur plan de travail.

Comment assurer les 3 temps de la vie démocratique "débatte" "décider" et "agir" ?

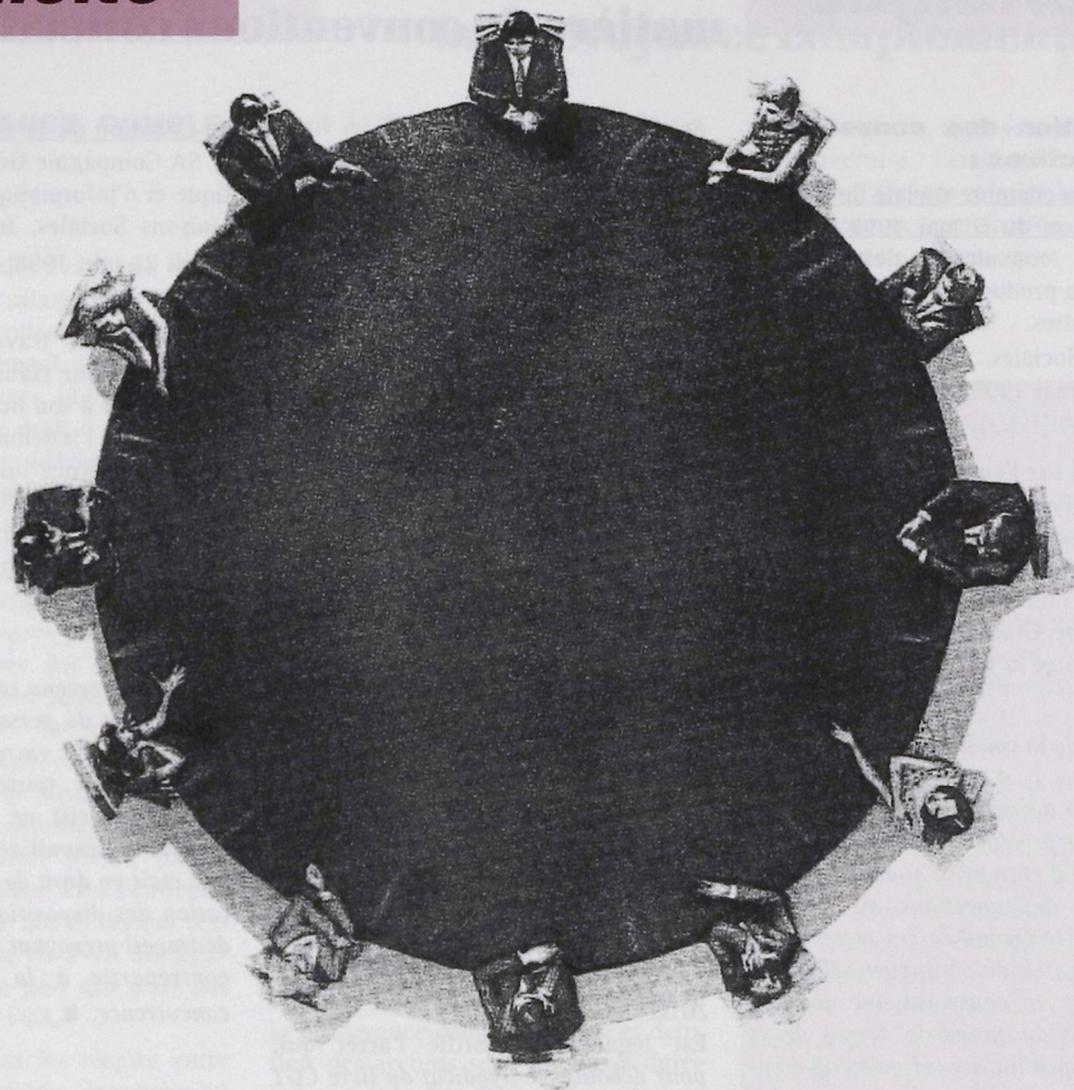
Comment mettre en œuvre la syndicalisation ?

Comment poursuivre cette démarche identitaire jusqu'aux adhérents ?

Au regard des autres organisations, les militants (es) sont partis fiers de l'organisation qu'ils construisent par leur action. ■



Le syndicat de VIRE accueillait celui de FLERS CONDE et de SUD MANCHE.



**PREVOYANCE COLLECTIVE  
COMMENT REpondre AUX ATTENTES DE CHACUN ?**

DIAMANT VERT

Une bonne décision, c'est une décision prise ensemble, en toute clarté.

Le premier objectif de l'INPC, c'est naturellement le consensus au sein de l'entreprise. Le second, la qualité et la transparence de ses services et de sa gestion.

En mettant en place, en amont des outils de formation et d'information et en aval les moyens d'un suivi technique et

financier, l'INPC assure une parfaite harmonie des intérêts de chacun.

Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique. Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

**INPC** L'INPC est là pour vous y aider.

**INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE**

## Panorama récent de jurisprudence en matière de conventions collectives :

### Formation des conventions collectives :

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 1998. Conseil supérieur consultatif des comités mixtes à la production et autres c/ EDF, GDF et autres.

Liaisons Sociales, Jurisprudence, 586. Lundi 18 mai 1998, n° 7861.

#### Faits :

Un accord sur l'emploi a été conclu au sein d'EDF-GDF sans que le Comité d'entreprise n'ait été consulté sur les questions faisant l'objet de la négociation. Le Comité d'entreprise a saisi le Tribunal de Grande Instance afin que soit constatée la nullité de l'accord.

#### Arrêt :

*Il résulte de la combinaison des articles L. 431-5 et L. 432-1 du Code du travail que la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du Comité d'entreprise quand elle porte sur l'une des questions ou mesures visées par le second de ces textes, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la décision en cause est une décision unilatérale ou prend la forme de la négociation d'un accord collectif d'entreprise.*

Cette consultation doit avoir lieu concomitamment à l'ouverture de la négociation et, au plus tard, avant la signature de l'accord.

*Cependant, le défaut de consultation du Comité d'entreprise, qui, par ailleurs, peut être sanctionné selon les règles régissant le fonctionnement des Comités d'entreprise, n'a pas pour effet d'entraîner la nullité ou l'inopposabilité de l'accord collectif d'entreprise conclu au mépris de ces dispositions et dont la validité et la force obligatoire demeurent soumises aux règles qui lui sont propres.*

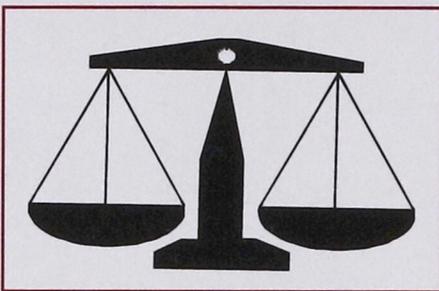
### Application des conventions collectives :

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 3 mars 1998. Syndicat du livre, du papier et de la communication CGT et autres / contre Société SOLLAC.

Jurisprudence sociale UIMM n°98-617, juin 1998, p. 209.

#### Faits :

Sollac absorbe Solvi (activité principale : vernissage et impression sur fer



blanc). Solvi relève de la convention collective nationale dite du livre. Un accord d'adaptation est signé afin que la convention collective de la Sidérurgie de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle s'applique aux salariés de Solvi.

Celle-ci étant moins favorable aux salariés que la convention collective nationale du livre, le Syndicat du livre CGT a agi en justice afin d'obtenir le rétablissement de la convention collective nationale du livre ou, à défaut, le maintien des avantages acquis.

#### Arrêt :

*Est légalement justifié l'arrêt qui, pour débouter le Syndicat du livre CGT de sa demande tendant à l'application de la convention collective nationale du livre, a relevé que l'établissement dans lequel travaillaient les salariés de l'ancienne société Solvi n'avait pas une activité nettement différenciée de celle de la société Sollac. Par ailleurs, il résulte de l'article L. 132-8 du Code du travail que la convention collective nationale du livre en raison de l'absorption de Solvi par Sollac cesse de produire effet lorsqu'un accord d'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables est conclu (la convention collective de la Sidérurgie de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle), même si cet accord ne prévoit pas des dispositions plus favorables aux salariés que la convention mise en cause (la convention collective nationale du livre).*

### Modification du contrat de travail et conventions collectives :

Arrêt de la chambre sociale de la Cour

de cassation du 25 février 1998. Qaissi c/ SA Compagnie Générale de bureautique et d'informatique.

Liaisons Sociales, Jurisprudence, 591. Lundi 22 juin 1998, n° 7882.

#### Faits :

Le contrat de travail d'une salariée comportait une clause de non-concurrence. Suite à son licenciement, le versement de l'indemnité mensuelle de non-concurrence lui a été refusée, un accord entre l'employeur et les délégués du personnel étant intervenu pour supprimer cette clause dans les contrats de travail.

#### Arrêt :

*L'accord intervenu entre l'employeur et les délégués du personnel est dépourvu de toute valeur en tant qu'accord collectif et, en toute hypothèse, un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail de sorte que la salariée était en droit de demander l'application des dispositions de son contrat de travail prévoyant le versement d'une contrepartie à la clause de non-concurrence. ■*

### RAPPEL

Suite à l'article paru dans le BM n°409 de juin 98 sur la modification opérée par de nombreux employeurs dans le mode de calcul des allocations complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, la Fédération informe ses militants que la décision a été prise lors de la réunion du Bureau Fédéral de juin dernier d'aller en justice au niveau fédéral afin de faire respecter les accords nationaux et territoriaux applicables dans la métallurgie.

La Fédération remercie, par ailleurs, tous les militants qui lui ont fait remonter les cas qu'ils pouvaient rencontrer.

### LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE.

#### Les principes

Il peut être prévu des avantages et des garanties pour les salariés afin d'assurer la couverture collective de certains risques en complément de prestations relevant des régimes obligatoires de sécurité sociale. Le droit à une prestation de prévoyance (décès, incapacité de travail, invalidité, maladie) est alors lié à la réalisation du risque.

Les régimes de prévoyance complémentaire (RPC) se concrétisent souvent par des contrats passés par la branche ou l'entreprise avec des compagnies d'assurances ou des mutuelles déléguant à celles-ci la gestion des régimes. En entreprise, cette délégation requiert un suivi car lorsque la garantie de l'organisme assureur (OA) s'avère moindre que celle prévue par la garantie mise en place dans l'entreprise, c'est l'entreprise qui en dernier ressort est responsable vis-à-vis des salariés couverts de la part qui n'est pas pris en charge par l'OA.

Les OA mutualisent les risques entre les salariés d'une même entreprise ou d'une branche ou de plusieurs entreprises (PME) ou encore d'assurés individuels. Un accord de branche peut désigner l'OA. Libre ou imposé le choix de l'OA devra être réexaminé tous les 5 ans (art. L912-1 code. séc. soc.)

Selon la volonté des partenaires sociaux ou celle de l'employeur, le cas échéant, les RPC sont instaurés à titre facultatif ou obligatoire. Dans le cas d'une couverture facultative les salariés sont libres d'adhérer ou non au contrat de prévoyance conclu par l'entreprise. La couverture obligatoire peut s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise ou de la branche ou seulement à une ou plusieurs catégories d'entre eux.

#### Les cadres de la négociation

Les RPC sont mis en place soit par accord collectif de branche, soit par accord d'entreprise, soit par proposition de l'employeur ratifié par la majorité des salariés ou par décision unila-

terale de l'employeur (C. Séc. Soc. Art. L911-1). Ces deux derniers moyens sont fréquents dans les PME.

Si le régime est institué par un accord collectif d'entreprise, sa modification se traduira par une révision de l'accord devant recueillir l'approbation des syndicats signataires. Lorsque la révision supprime ou réduit un avantage, les syndicats non-signataires peuvent exercer un droit d'opposition à la révision lorsqu'ils ont recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au CE ou, à défaut, des DP. Si le régime résulte d'un engagement unilatéral de l'employeur, celui-ci devra le dénoncer avant de procéder à toute modification. Un accord de branche n'exclut pas la conclusion d'un accord d'entreprise plus favorable.

#### Les tendances de la négociation d'entreprise

La majeure partie des accords d'entreprise relatifs à la protection sociale analysés par l'Observatoire traitent de la prévoyance complémentaire et deux tiers des accords sont conclus à durée indéterminée. Les dispositions relatives à la couverture santé sont les plus présentes au sein des accords (58 %), les risques décès et invalidité viennent ensuite (53 % et 43 %). Les garanties salariales complémentaires pour maladie sont moins négociées (15 % des accords analysés en 1996).

Des accords d'entreprise vont au-delà des dispositions de la loi Evin du 31.12.89 qui pour accroître les garanties des RPC oblige au maintien individuel dans certains cas (licenciement, départ en retraite, départ lié à une invalidité) des garanties en matière de frais de soins de santé ou de la couverture de prévoyance en cas de fusion absorption ou faillite, au bénéfice des anciens salariés concernés et de leurs ayants droits.

La loi laisse le financement de la couverture maintenue à la charge du salarié qui choisira ensuite suivant son intérêt de rester ou non couvert par l'organisme assureur de son ancienne entreprise ou d'adhérer individuellement à un autre plus avantageux. Dans

certaines accords, en cas de maintien de la couverture, l'employeur s'engage vis-à-vis d'anciens salariés à continuer à maintenir sa participation financière à une certaine hauteur et pour une durée déterminée. ■

#### UN ACCORD SIGNIFICATIF

THOMSON CSF AIRSYS.

Aéronautique. 3336 salariés. Accord du 12.12.96 à durée indéterminée.

Cet accord redéfinit les prestations et les cotisations pour la couverture des risques décès, incapacité, invalidité, maladie-chirurgie-maternité. Le RPC est unique et comprend un régime de base obligatoire avec des options facultatives (garantie à la carte). Les diverses prestations font l'objet de tableaux détaillés. Les salariés peuvent opter, entre une rente conjointe ou une rente éducation. Ils bénéficient d'allocation obsèques. En cas de licenciement pendant une période de maladie, les droits acquis sont maintenus à titre gratuit. Une clause prévoit la possibilité pour les anciens salariés et leurs ayants droit de continuer d'adhérer au RPC à titre individuel et onéreux.

#### D'après :



## IL EST GRAND TEMPS DE PROPOSER L'ADHÉSION AUX SALARIÉS...

Tout ce qui se passe dans la métallurgie, les négociations et les accords (signés ou non), les résultats positifs ou négatifs, concernent les salariés. Nous devons leur proposer l'adhésion pour mieux les informer, leur donner la parole et la possibilité d'agir.



De plus en plus, nous serons jugés sur notre nombre d'adhérents : proposons l'adhésion pour renforcer le poids de la CFDT.



### SOMMAIRE

#### EDITORIAL

3

#### VIE DE L'ORGANISATION

4 - 5 Enquête salaires.

#### FORMATION PROFESSIONNELLE

6 - 8 Les conséquences de l'accord du 28 juillet.

#### ACTION REVENDICATIVE

9 Intervention au C.N.C.  
10 - 11 À travers les sections...

#### FORMATION SYNDICALE

12 La formation identitaire

#### JURIDIQUE

14 Jurisprudence : les conventions collectives.

#### ANALYSE

15 L'Observatoire

#### SYNDICALISATION

16 Il faut syndiquer !