

S

sommaire

● La FGMM a choisi :
l'action ! II-III
Moderniser, oui...
mais pas aux frais
des salariés.

● Temps de travail :
Pleins feux
sur un accord IV
Négociations,
résultats.



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

Aux adhérents de la FGMM

Paris, le 24 mai 1989

Cher(e) Camarade,

Tu le sais notre politique fédérale a pour ambition de réduire la première des inégalités qu'est le chômage. Nous voulons améliorer l'emploi tant en quantité qu'en qualité et contenu, en permettant à chaque salarié de jouer un rôle prépondérant dans la modernisation des entreprises. Cet objectif est sous-tendu par les valeurs de solidarité et d'émancipation qui nous sont communes.

Afin d'être plus efficace en unifiant nos efforts, notre Fédération a élaboré une plate-forme revendicative.

Celle-ci est, tant dans la démarche qu'elle propose que dans les revendications qu'elle comporte, la pierre angulaire de notre identité fédérale.

Elle est le moyen pour conduire une action positive pour l'emploi en associant les salariés et en te donnant un rôle déterminant. Elle vise à rompre le cercle vicieux entre ceux qui refusent tout changement et ceux qui les imposent sans trop se préoccuper de l'emploi.

Démarche audacieuse, certes. Mais c'est la seule perspective d'avenir pour le syndicalisme et c'est heureusement celle que nous avons choisie.

Chacun d'entre nous doit se sentir concerné et mobilisé.

Concerné, car c'est bien de notre sort dont il s'agit et de celui de près de trois millions de chômeurs.

Mobilisé, car la modernisation se fait trop souvent n'importe comment et dans ce cas elle est impitoyable pour l'emploi et les conditions de cet emploi.

C'est à ce niveau qu'il faut imposer des changements par le débat avec les salariés, par l'action et les négociations.

Ce concept et la prise en charge de notre plate-forme, impliquent que les adhérents se situent au centre de l'action de la section CFDT. Au centre comme relais irremplaçable entre les élus CFDT et les salariés.

Ce n'est qu'à cette condition que notre syndicalisme obtiendra des résultats et se développera.

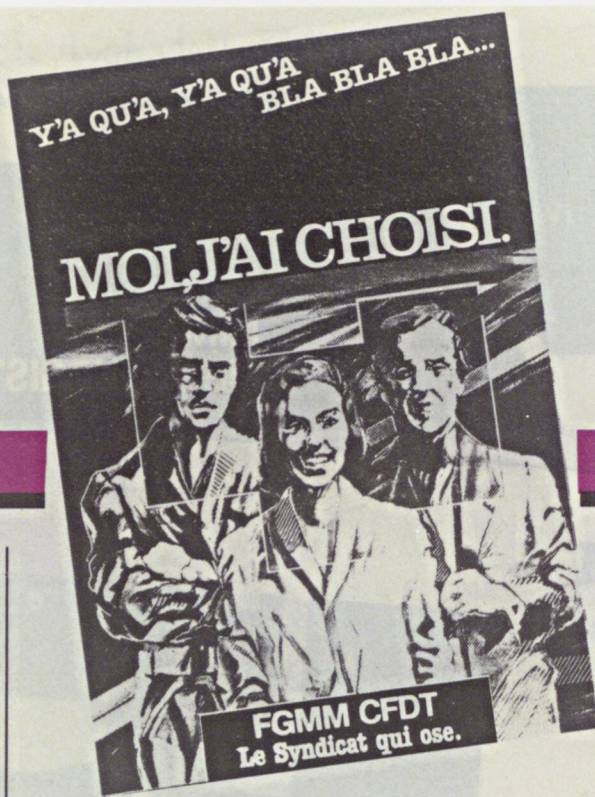
Le rôle que tu as à jouer est central.

*Pour notre FGMM, pour l'emploi, je sais que je
peux compter sur toi.
Bien cordialement.*

Gérard DANTIN

Gérard DANTIN
Secrétaire Général





LA FGMM A CHOISI: L'ACTION!

Les discours abstraits, vous connaissez. Les différentes formes de dogmatisme aussi. Le refus de regarder la réalité en face est généralement le fait de ceux qui se sentent impuissants à changer les choses.

Ce n'est pas le cas de la Fédération CFDT des Mines et de la Métallurgie (FGMM). Elle a résolument choisi le camp de l'efficacité

Un exemple: le chômage? Qui peut croire qu'il sera vaincu à coups de mots, d'affirmations péremptives, d'illusions entretenues. De deux choses l'une: ou on fait réellement une priorité et on s'astreint à une analyse concrète de la situation, ou on se réfugie dans le verbalisme, les slogans creux et... la suite vous est malheureusement familière!

Moderniser: oui... mais pas aux frais des salariés!

Qu'ils soient dans les usines, la métallurgie ou le nucléaire, qu'ils dirigent une PME ou une société d'envergure nationale, les patrons ont en commun un souci: renforcer la productivité. Question de concurrence et de gains, certainement. Parfois aussi de la vie des entreprises!

Pour les patrons, le plus facile, c'est évidemment de grignoter sur les salaires, de jouer avec les heures supplémentaires, de refuser de reconnaître les qualifications, de s'asseoir sur le contenu des conventions collectives, d'augmenter les cadences, de bloquer les investissements, de brader la formation... Bref, de jouer le court terme et de faire payer la facture aux salariés.

Nous sommes tous concernés

Car, et c'est là où tout syndicaliste est concerné, du plus impliqué des militants au dernier venu des adhérents, il n'est pas question de laisser détériorer les conditions

de vie des salariés. Cela arriverait sans aucun doute sans la vigilance syndicale. L'outil de travail est souvent inadapté, le chômage menace, les mutations technologiques sont mal contrôlées.

Le problème posé est celui de notre place d'acteur syndical dans le gisement potentiel (d'emplois et d'amélioration de salaires et de conditions de vie) que représentent les gains de productivité.

C'est aux syndicalistes qu'il appartient de permettre la conciliation gain de productivité et progrès industriel et social.

Et pour cela, notre pratique syndicale doit changer. L'adhérent et le relais indispensable entre les élus CFDT et les meilleurs experts en organisation connus à ce jour: les salariés.

Notre pratique syndicale suppose de nombreux adhérents, informés, consultés, constituant la véritable base de notre rapport de forces.

Pour la FGMM, les priorités d'aujourd'hui sont:

● Intervention dans les choix industriels et économiques de l'entreprise

Il s'agit essentiellement de lier le volet social (emploi en nombre, durée du travail, conditions de travail, formation, qualification) au volet économique (nouvelles technologies, investissements, définition des produits).

● Réduire et aménager le temps de travail

L'un des buts est l'Europe des 35 heures, ce qui implique pour nous une réduction de 2 % (en moyenne) du temps de travail annuel. Les accords doivent être adaptés à chaque entreprise. Un contact continu avec les adhérents est la condition de notre réussite. D'où cette devise toujours d'actualité: «Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux».

● Maîtrise de l'utilisation des heures supplémentaires

Le volume actuel des heures supplémentaires «habituelles» est passé de 1,1 milliard en mars 86 à 1,3 milliard en mars 88, soit 18 % d'augmentation. Le recours au travail intérimaire connaît un réel emballement ainsi que celui aux «contrats à durée déterminée». Une connaissance fine des situations, venue de notre base syndicale, atelier par atelier, secteur par secteur doit nous permettre d'assainir la situation, l'action des CE et des CPTÉ doivent permettre un meilleur contrôle, la création de postes de travail et la récupération en temps majoré.

● Utilisation négociée du temps partiel

Il doit s'agir d'un temps choisi et non imposé. La plupart du temps, le temps partiel est un mode de gestion de la main-d'œuvre. La FGMM estime qu'il doit être l'occasion pour les salariés de réduire leur propre temps de travail et de mieux maîtriser leur temps hors entreprise. Les conditions d'application du travail à temps partiel doivent figurer dans les conventions collectives territoriales, faire l'objet d'un accord dans l'entreprise.

● Financement du développement local par une partie des gains de productivité

Dans les bassins d'emploi, il faut intervenir en faveur du développement local dans les CPTÉ, et mettre en œuvre des projets financés partiellement par les gains de productivité. Notre implication dans les structures interprofessionnelles sur l'aménagement du territoire et la planification régionale nous y aidera.

La réussite de nos démarches dépend de la participation des militants, mais aussi plus largement de celle des adhérents et de tous les salariés. Nos objectifs doivent clairement être exposés à tous.

● Elaboration d'une politique salariale cohérente.

Pour mettre en œuvre une telle politique, il convient: a) de garantir l'évolution des salaires par la définition de mesures collectives en lien avec le pouvoir d'achat; b) de prévoir des évolutions individuelles par la qualification et la formation continue; c) de concevoir une progression collective liée aux résultats de l'entreprise. L'enquête salaire est à ce niveau un élément essentiel de notre démarche, car la clarté doit être faite sur la réalité des salaires et revenus distribués par l'entreprise.

● Actualisation et réelle prise en compte des classifications

Il faut obtenir l'ouverture de négociations pour une actualisation permanente des grilles au niveau des branches.

Un des enjeux majeurs demeure l'incidence de la modernisation sur l'organisation du travail. Les salariés nous aideront à exprimer le contenu précis de leur poste de travail, l'autonomie et la responsabilité de leur emploi.

● Revendiquer un droit effectif à la formation, et corollairement l'attribution de 2 % du temps travaillé à la formation

En 1987: 30 % des salariés ont été concernés par la formation professionnelle. Ils n'étaient que 10 % en 1972. Cela a coûté 27 milliards de francs, soit 2,4 % en moyenne de la masse salariale. Mais l'égalité n'est pas de mise, et en particulier les salariés des PME font les frais d'une politique inefficace.



Un effort devra être fait vers les salariés de bas niveau et les femmes en priorité. Les salariés doivent être mieux informés, car il est nécessaire d'obtenir une motivation personnelle plus forte en ce domaine où ils ont tout à gagner.

● Respect de la santé des travailleurs

La définition du processus de production ou de services doit faire de la machine un outil pour les hommes, et non des hommes les vassaux de la machine. Les CHS-CT, les CE sont les moyens prioritaires d'intervention. Leur action doit intégrer la prise en compte du savoir-faire des salariés, l'analyse des postes de travail.

● Etablissement de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Dans chaque entreprise, branche, bassin d'emploi, il faut négocier des mesures de rattrapage, car nous sommes très loin encore de l'égalité professionnelle.

Il faut faire des bilans par entreprise, élaborer des propositions, imposer au niveau des conventions territoriales que tous les rapports annuels donnent des informations par sexe. La mobilisation est urgente.

La volonté de la CFDT tout entière est depuis longtemps claire et bien exprimée en ce domaine.

● Développer le droit d'expression

Le droit d'expression est un levier de changement social: comme moyen pour les salariés de développer leur responsabilité et leur autonomie; comme élément de changement du travail pour plus de progrès, à la fois social et technique; pour un renouveau dans la pratique syndicale. Pour le syndicalisme que nous préconisons, l'existence même du droit d'expression et son développement est un objectif en soi. C'est pour cela qu'il est une grande exigence de la FGMM.

● Adapter le droit syndical dans les PME

Dans la métallurgie, 1 million de salariés se trouvent dans des entreprises de moins de 100 salariés. C'est un énorme terrain à défricher pour la FGMM. La crédibilité de notre représentation est un jeu. Dans 60 % des établissements entre 11 et 49 salariés, les délégués du personnel n'existent pas. Nous devons obtenir un droit syndical pour les PME au niveau d'un bassin d'emploi ou de la convention collective territoriale; favoriser la mutualisation des droits syndicaux; élaborer des revendications adaptées aux travailleurs des PME en lien avec la politique fédérale.

Chacun est concerné, chacun peut se mobiliser

Aujourd'hui, il y a ceux qui disent non à tout changement dans l'entreprise et ceux qui imposent des changements sans trop se préoccuper des salariés.

La voie que propose la FGMM vise à rompre ce cercle vicieux. C'est bien de notre sort qu'il s'agit, de celui des adhérents, de tous les salariés. Faites, avec nous, le choix de l'efficacité.

TEMPS DE TRAVAIL

Pleins feux sur un accord

L'usine Lital, label de Philips Eclairage pour le matériel électrique et luminaire commercial et un peu grand public, s'étale sur une grande surface aux abords de la petite ville de Lamotte-Beuvron dans le Loir-et-Cher. 280 salariés, pour les deux tiers des femmes travaillent d'une façon différente de celles de leurs collègues de la métallurgie. En 1988, les syndicats de l'entreprise, la CFDT en tête, largement majoritaire avec 61 %, ont signé un accord qui a conforté l'emploi de près de 10 % du personnel et satisfait aussi bien le patron que les salariés. Josette Charbonnier, déléguée du personnel est une personnalité dans l'usine; elle sait ce qu'elle veut et ce qu'elle refuse. Un jour de mars 1988, le patron propose une négociation sur le temps de travail. «Il s'agissait alors surtout de flexibilité sans contrepartie. Nous

avons dit non à cette proposition». Côté patronal la «souplesse» comme on dit aujourd'hui est indispensable pour adapter le temps de travail à la demande de production. D'où l'insistance du chef d'entreprise qui reconvoque les syndicats quinze jours après sans plus de succès. Une troisième réunion suit début avril, une quatrième le 21 du même mois mais le patron reste inflexible sur les contreparties. C'est alors que Josette Charbonnier fait parvenir une lettre à la direction dans laquelle elle pose une série de demandes: d'abord l'embauche «des temps partiels» (une vingtaine de femmes qui n'attendaient que ça), ensuite, que l'après-midi de congés ne soit plus obligatoirement le vendredi mais que ce temps de repos soit laissé au libre choix des salariés. D'autre part Josette exige que la direction aban-

donne l'idée de faire travailler le personnel en horaires décalés ou en équipe. Elle souhaite que les salaires augmentent et que le temps de travail total soit réduit. Enfin, elle voudrait qu'un pont soit accordé.

Négociation... résultats

«Sauf les hausses de salaires, le patron a dit oui à toutes nos revendications. Cette attitude a débloqué la négociation». Dorénavant chez Lital on connaît trois horaires hebdomadaires: la semaine basse, quand il n'y a pas beaucoup de contrats à honorer: 34 h 30, la semaine haute de 42 h 30 et la semaine moyenne de 38 h 30. L'accord stipule qu'on ne peut faire travailler le personnel en hypothèse haute ou basse plus de huit semaines d'affilées. A la fin de l'année, l'entreprise calcule le sol-

de. Si les salariés ont travaillé au total plus de 38 h 30 en moyenne, ils touchent la différence en heures supplémentaires. S'ils ont fait moins que l'horaire moyen, ils sont payés sur la base de 38 h 30 ce qui revient à une réduction du temps de travail sans perte de salaire. Le patron doit préciser du temps de travail qui sera effectué, avec deux semaines d'avance.

Le responsable de l'atelier montage et sous-traitance, M. Terronès est satisfait de cet accord gagnant-gagnant. «Nous pouvons gérer les stocks de façon plus rationnelle. L'usine fabrique 18000 produits finis par jour, avec l'accord sur la modulation du temps de travail, on s'adapte mieux au marché et aux commandes».

De son côté, la CFDT par la voix de Josette Charbonnier se déclare satisfaite. «Nous avons insisté pour que le mois de congés payés d'été soit exclu de l'accord. Les femmes enceintes et les malades sont aussi l'objet d'un accord spécial et ne font jamais 42 h 30.

Et puis pour nous, le plus important a été l'embauche à temps plein des vingt filles qui étaient employées à temps partiels».

L'accord a été déposé au greffe du tribunal des Prud'hommes et à l'inspection du travail. Il va être renégocié chaque année.

Est-ce à dire que tout est réglé dans l'entreprise? Sûrement pas. Si le patron met à exécution la menace de moduler à la tête du client la «gratification» que les syndicats veulent continuer à appeler «treizième mois», la CFDT se battra comme elle s'est battue pour l'accord sur le temps de travail.

Il existe dans cette entreprise, par ailleurs moderne, encore bien des archaïsmes comme les notes de fin d'année et les entretiens en tête à tête avec le chef! Mais tout ne se fait pas en un jour.

Henri ISRAEL

