

ISSN 0395 4323

B.M.

BULLETIN DU MILITANT

DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFDT

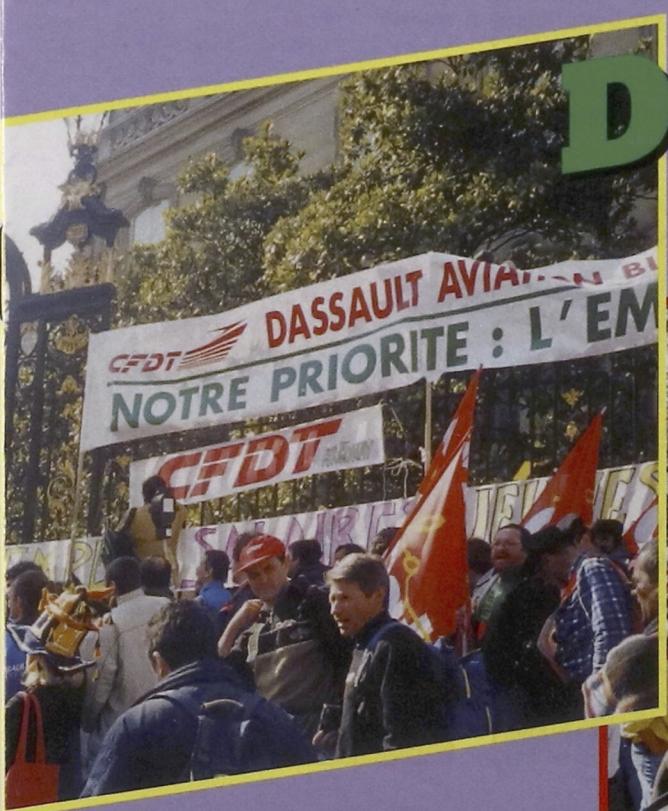
un congrès
riche
en débats
et en
décisions

Toulouse



Dassault

une grève
sans précédent





RETRAITE, EPARGNE, PRÉVOYANCE, SANTÉ

Groupe Magdebourg : à l'écoute des entreprises et de leurs salariés

Retraite, Epargne, Prévoyance, Santé... chaque prestation proposée par le Groupe Magdebourg aux entreprises adhérentes n'a qu'un but : aider ceux qui en bénéficient à mieux profiter de la vie, de leur vie.

C'est avec cette vision qu'il accompagne depuis plus de 50 ans, les salariés et leurs familles à chaque étape de leur existence.

Le Groupe Magdebourg avant tout partenaire de la vie, c'est la meilleure des garanties.

Vous souhaitez en savoir plus, contactez-nous.

Tél. : **01 44 05 77 21** - Fax : **01 44 05 77 96**

E-mail : missions.developpement@magdebourg.asso.fr



C'est la vie, c'est garanti.

CAPRICEL - IRPELEC - APRICE

SIÈGE SOCIAL : 7, RUE DE MAGDEBOURG - 75116 PARIS - TÉL. : 01 44 05 77 77 - FAX : 01 44 05 77 40

CENTRE ADMINISTRATIF : 303, RUE GABRIEL DEBACQ - 45770 SARAN - TÉL. : 02 38 74 50 20 - FAX : 02 38 74 50 40

DÉLÉGATIONS RÉGIONALES : BORDEAUX - LILLE - LYON - MARSEILLE - MONTPELLIER - NANTES - SOPHIA ANTIPOLIS - STRASBOURG - TOULOUSE

Congrès fédéral à Toulouse

Il y a quelques semaines à peine, se concluait à Toulouse notre congrès fédéral.

Nous y avons entre autre adopté une résolution qui réaffirme notre vision du rôle et de la fonction de l'organisation syndicale, qui fixe des repères pour notre action dans la perspective d'apporter aux salariés de nouvelles garanties collectives.

La branche demeure pour nous le lieu pivot de la négociation de celles-ci, l'analyse des évolutions des entreprises de notre champ fédéral confirme ce choix et c'est notre capacité à obtenir des résultats qui en validera la justesse.

Une pratique syndicale de proximité dans un syndicalisme fédéré, thème central de notre congrès, vise à renouveler la relation entre l'organisation syndicale et les salariés nous mettant ainsi mieux à même de percevoir ce qu'ils sont et ce que sont leurs aspirations. Ces réalités confrontées à notre projet syndical le font vivre en permanence à tous les niveaux de la fédération. Mais c'est aussi une pratique qui favorise une syndicalisation plus massive pour franchir une étape significative après les bons résultats de 1999. C'est enfin un moyen de renforcer notre légitimité et notre capacité de mobilisation.

Si politique contractuelle de branche et pratique syndicale sont des orientations qui appellent un important et long travail de mise en œuvre, ce sont aussi des orientations qui nous placent directement dans l'actualité.

Les négociations engagées avec le MEDEF sur les « voies et moyens de la négociation collective » sont en effet en prise directe avec nos analyses et nos orientations. Quelle place des différents niveaux de la négociation ? Quel rôle à la branche, à l'entreprise, au territoire ? Quelle légitimité des acteurs ? Autant de questions que nous avons pointées dès le début de cette année à l'occasion de la dernière négociation sur le temps de travail à l'UIMM.

Si aujourd'hui personne ne peut prédire ce que sera l'issue des négociations engagées avec le MEDEF, nous mesurons combien un débouché validant au moins pour une part notre conception du contractuel, de la légitimité et de la représentativité des acteurs de la négociation serait porteur d'une nouvelle dynamique.

BULLETIN DU MILITANT FGMM - CFDT

Rédaction, maquette, 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
ZA Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement :
370 F par an (11 numéros)

C.P.P.A.P. N° 636 D73
2/1 163

La réduction du temps de travail dans les faits pour deux entreprises alsaciennes :

HYMER FRANCE ET GENERAL MOTORS

L'Union Mines Métaux Alsace réunissait le 4 avril, plus de 140 militants sur le thème de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans le contexte de la loi Aubry 2 et de l'accord UIMM. Apports théoriques et pratiques ont constitué une partie de cette journée. Occasion aussi pour plusieurs sections syndicales de témoigner de leur expérience de négociation et d'application d'un accord d'entreprise en la matière. Le BM revient avec Mohamed BRAHIMI et Antoine DUGO, respectivement Délégués Syndicaux CFDT chez Général Motors et Hymer France, sur leurs propres expériences.

Le BM : Dans quel contexte la négociation s'est-elle déroulée chez GM ?

MB : L'établissement compte 2100 salariés et fabrique des transmissions automatiques pour véhicule. Pour le groupe américain, la perspective des 35 H était vécue comme une catastrophe. Pour y faire face, la direction a immédiatement affiché son intention de porter la durée d'utilisation des outils de travail à 24H sur 24. Elle propose donc une organisation du travail en 4x8 en continu, donc y compris samedi et dimanche. L'objectif est d'économiser 300 millions de francs sur les investissements nécessaires pour honorer un doublement des commandes dans les trois années à venir.

Le BM : Comment réagissez-vous à ces propositions ?

MB : Pour notre section CFDT, la RTT c'est pour l'emploi et pour donner plus de temps libre aux salariés, pour le consacrer à leur famille, à leurs loisirs et à la vie associative. Les propositions de la direction de travailler le samedi et dimanche sont pour nous une agression sociale ! Pour les salariés aussi. A l'occasion d'un référendum organisé par la direction sur le travail du week-end, ils se sont opposés à 72 % au travail en 4x8. Il faudra donc deux ans pour parvenir à un accord.

Le BM : Qu'est-ce qui fait que vous parvenez à dépasser cette divergence et à débloquer la situation ?

MB : Dès février 99, la direction restant sur ces positions, nous organisons un débrayage avec la CGT, auquel participent 1000 personnes environ. La Direction persiste malgré tout, mais ce mouvement nous encourage fortement. De réunion en réunion, la tension monte. Nous avançons des contre propositions avec notamment le travail du week-end aux seuls volontaires, puisque des salariés sont intéressés. Nous finissons par lancer un ultimatum à la direction : si elle ne prend pas en compte nos propositions, nous appellerons les salariés à la grève générale illimitée. La CGT, quant à elle, n'attend pas et appelle un débrayage le jour de la négociation. Seulement 186 personnes y participent. Mais face aux refus persistants

de la direction, nous quittons la réunion et appelons à notre tour à la grève. 95 % du personnel s'engage dans le mouvement avec nous et la CGT. L'usine est alors paralysée.

Le BM : Est-ce que cela débloque la situation ?

MB : Très vite, après deux jours de grève totale, la direction reprend les discussions dans un autre esprit. Nous parvenons alors à un accord que nous signerons et qui prévoit :

- 35 H hebdomadaire du lundi au vendredi sans perte de salaire, avec un taux horaire recalculé base 35H,

- l'embauche en CDI de 70 salariés en CDD, l'embauche de l'équivalent de 6 % de l'effectif,

- une augmentation de 0,6 % de la masse salariale partagée équitablement et une garantie d'évolution des rémunérations sur 3 ans, d'alignement sur l'évolution du coût de la vie plus 0,5 %,

- une participation de la direction au financement des mutuelles de 166 F/ an/ salarié jusqu'au coefficient 255,

- le remplacement des gratifications semestrielles par un 13ème mois sans conditions,

- une prime de vacances de 450 F,

- des aménagements du temps de travail avec RTT sous forme de congés, un vendredi libre toutes les trois semaines pour le personnel en 3x8, un vendredi libre toutes les quatre semaines pour le personnel en 2x8, un vendredi libre toutes les six semaines pour le personnel travaillant en journée.

Le BM : Quelles conclusions tire la section syndicale de cette période ?

MB : Il y a eu un grand investissement de toute la section. Nous n'avions pas connu une telle mobilisation des salariés depuis de nombreuses années. C'est particulièrement les jeunes qui ont été moteur dans l'action. Tout cela nous a beaucoup encouragés. Depuis, nous avons enregistré une cinquantaine de nouveaux adhérents.

Le BM : Et chez Hymer France, quel était le contexte ?

AD : Avant la mise en place de l'accord de RTT, les salariés effectuaient en moyenne 1759 h/an pour le personnel ouvrier et 1786 H/an pour les administratifs et la maîtrise, desquelles il faut déduire les jours fériés. La section CFDT voulait appliquer la loi Aubry 2 sans attendre la fin des négociations avec l'UIMM.

Le BM : Qu'avez-vous obtenu dans la négociation ?

AD : Avec l'accord conclu, la durée annuelle du travail passe à 1580 H/an pour les ouvriers et 1607 H/an pour les administratifs et la maîtrise, dont il faut toujours déduire les jours fériés et les jours de congés locaux. Avec l'accord :

- la RTT est de 10 %,

- 14 embauches en CDI sont réalisées, soit 9 % de l'effectif actuel,

- 7 samedis seront travaillés dans l'année au maximum,

- les salaires seront normalement négociés et augmentés au 1er janvier chaque année, les nouveaux embauchés rémunérés comme les anciens,

- un calendrier annuel programme les modulations d'horaires qui vont de 44H semaine à 20 H sur trois jours, car notre entreprise à des marchés très saisonniers (production de caravanes).

Le BM : A quoi attribuez-vous ces résultats de la négociation ?

AD : La CFDT a pris beaucoup de temps pour prendre l'avis de tous les salariés. A plusieurs reprises, nous avons rompu les discussions avec la direction. A chaque réunion nous avons informé les salariés et c'est à 80 % qu'ils ont approuvé le protocole d'accord.

Le BM : Quels enseignements en tirez-vous ?

AD : Si l'accord est satisfaisant pour la plupart des salariés, il reste des points à améliorer, particulièrement pour la plage horaire des administratifs. Les commissions de suivi prévues par l'accord ont lieu périodiquement et devraient nous permettre de résoudre les problèmes qui demeurent ou apparaissent. Il est certain que la signature d'un accord modifiant en partie les habitudes des salariés nous faisait peur, surtout que les élections DP/CE approchaient. Elles ont eu lieu en février 2000 et la CFDT a remporté 14 sièges pour 2 à FO. Alors pour nous le message c'est : n'ayons pas peur de négocier des accords d'entreprise s'ils sont en phase avec les aspirations de nos collègues de travail !

ABB Alstom Power menace 10 000 emplois dans le monde

Le nouveau groupe, né en juillet 1999 de la fusion des activités de construction de centrales électriques clefs en main d'ABB et d'ALSTOM, vise une rationalisation de ses outils de production et une réduction de ses coûts de 30 % en 3 ans. Il choisit pour cela de s'attaquer immédiatement au volume des effectifs qui sont déjà passés en quelques mois de 58000 à 54000 dans le monde.

Le PDG, Mr DARNON, a annoncé un programme de restructuration à grande échelle :

- 10 sites seront fermés, 14 profondément restructurés,

- 10 000 emplois seront supprimés, dont 5 431 en Europe et 1 500 en France.

En France, 796 emplois sont menacés à Belfort (sur 2400 environ), 125 à La Courneuve (sur 175), et le site de Lys Lez Lannois serait fermé (330 salariés).

Les réactions syndicales se sont immédiatement organisées en France et en Europe sous l'égide de la FEM. Une importante manifestation a notamment eu lieu à Bruxelles, siège de ABBAP, le 10 avril avec plus de 6000 participants venus de toute l'Europe dont un millier de français. Plusieurs manifestations ont également eu lieu à Belfort, à Lys lez Lannais et en région parisienne.

Il s'agit pour la CFDT, avec la plus large unité d'action possible, d'exercer une pression maximale sur les dirigeants de ABBAP, dans ce secteur de l'énergie qui dépend largement des commandes publiques. De nombreuses rencontres ont eu lieu avec les représentants des pouvoirs publics français, dont Christian PIERRET secrétaire d'Etat à l'industrie, et européens.

Les choix stratégiques industriels de la direction sont contestables en plusieurs points :

- les sites français sont réduits essentiellement aux activités de production avec l'abandon d'une grande partie des études et de la recherche, ce qui les fragilise à long terme,

- la technologie Alstom est abandonnée au profit de celle d'ABB, ce qui peut aussi avoir des conséquences négatives à terme, y compris sur l'indépendance énergétique française.

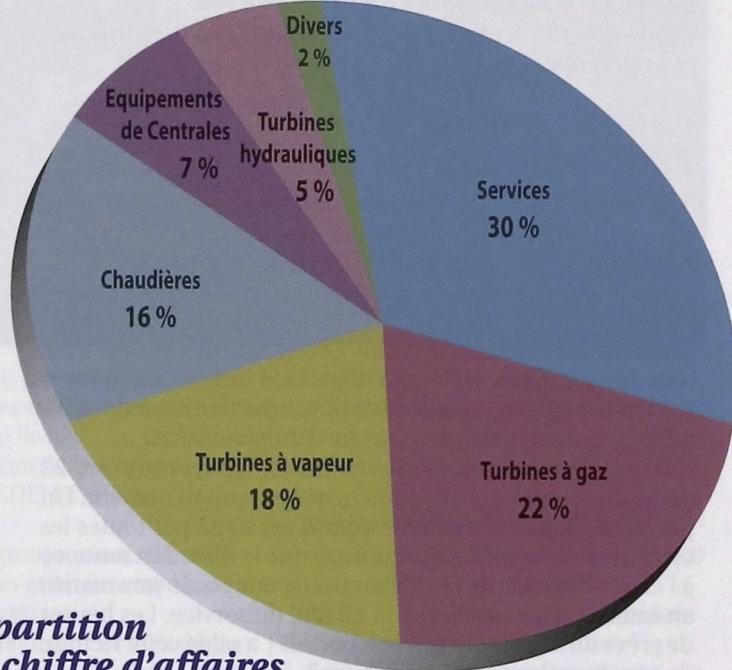
Pour la CFDT, il faut donc modifier cette politique :

- maintenir le savoir-faire et les compétences de la technologie française en matière de conception et de réalisation de centrales,

- adapter les moyens de production aux marchés en forte progression (cycles combinés) des centrales de moyenne puissance,

- rénover les turbines et alternateurs des centrales nucléaires existantes pour répondre dans l'immédiat à l'accroissement des besoins en énergie.

En ce sens, la CFDT poursuit les contacts avec la direction comme avec les pouvoirs publics, en tenant les salariés informés de l'évolution du dossier.



Repartition du chiffre d'affaires de ABB Alsthom Power Turbines Hydrauliques

Les emplois menacés

Pays	Nombre	% des effectifs
Belgique	227	47 %
Tchéquie	273	14 %
France	1 500	19 %
Allemagne	1 361	23 %
Italie	230	24 %
Norvège	104	32 %
Pologne	385	14 %
Portugal	84	24 %
Espagne	20	3 %
Suède	479	15 %
Suisse	219	6 %
Total Europe	5 431	16 %
Chine	650	51 %
Inde	1 655	36 %
Autres	2 044	
Total Monde	10 000	

2 conflits en 3 mois chez SEXTANT : 2 victoires

En 96 Sextant (groupe Thomson) s'est mobilisé sur l'emploi. Cela avait permis à la CFDT (1^{er} syndicat) de signer l'accord SOCLE avec 10 % de RTT et 10 % d'embauches. Plus récemment 2 conflits viennent de montrer la mobilisation des salariés et en particulier de la CFDT. En décembre c'était contre une externalisation, en février mars c'était pour les salaires et la prévoyance.

Contre l'externalisation de l'informatique

La direction des services informatiques (D.S.I.) de Sextant compte plus de 200 salariés répartis entre les sites de Valence, Vélizy et Bordeaux. C'est en novembre et décembre 99 que la direction reconnaît étudier l'externalisation vers une filiale de Thomson C.S.F qui a elle-même des problèmes d'emploi. La réaction des salariés avec tous les syndicats est immédiate face aux conséquences envisagées : passage à la convention collective Syntec, mobilité permanente, plus de garantie d'emploi stable.

Les 3 centres sont bloqués du 21 après-midi au 22 décembre matin. La direction négocie immédiatement. Un protocole d'accord de fin de conflit est signé par toutes les organisations syndicales. Il prévoit que la direction renonce à l'externalisation de D.S.I. Par contre, une étude sera menée en interne pour améliorer la qualité du service. Les heures de grève du 21/12 sont payées. La CFDT a salué cette victoire de tous les salariés de Sextant.



Les salaires et la prévoyance

La CFDT avait bien préparé cette négociation annuelle, informé et mobilisé les salariés pour avoir un meilleur rapport de forces. 2 axes forts ressortent des revendications CFDT : des augmentations générales pour tous avec un plancher. Une somme fixe sur la mutuelle pour compenser la différence de traitement des non-cadres par rapport aux cadres.

La mobilisation s'est établie du 10 février à début mars sur les 7 sites. Commencée par des assemblées de personnel, elle s'est transformée en débrayages puis fermetures partielles et totales. Le site de Bordeaux a cumulé jusqu'à 7 jours de fermeture totale avec piquet de grève et animation syndicale très conviviale.

La satisfaction n'est pas totale mais la CFDT a signé le protocole qui, grâce aux actions et aux négociations, a évolué. L'augmentation générale est de 350 F jusqu'au niveau V1, 300 F pour les V2 – V3. Il n'y a pas d'augmentation générale pour les cadres. Les augmentations individuelles vont de 1 % à 3 %. Pour la prévoyance : prise en charge de 161,70 F jusqu'au niveau V1 qui n'en bénéficiait pas. La prime d'équipe passe à 1 100 F. Pour les plus bas salaires cela représente donc au moins 511 F d'augmentation du revenu mensuel.

Décidément : RTT, emploi, externalisation, salaire, mutuelle, la CFDT agit et gagne.

Plusieurs adhérents sont venus renforcer la CFDT. Ce mouvement d'adhésion peut et doit encore s'amplifier sur les différents sites.



ALCATEL : 4 500 personnes en grève le 14 avril

UN FORMIDABLE POINT D'APPUI POUR CONQUERIR LA RTT

Malgré les vacances scolaires dans certaines régions, malgré les départs en vacances dans d'autres, 4 500 salariés d'Alcatel Cit, Alcatel Space Industrie, ABS et ATA (Dont 1 900 à Alcatel Cit, 300 à Orvault) ont fait grève sous des formes diverses le 14 avril.

Après la SAFT, les autres filiales du groupe Alcatel refusent elles aussi la RTT "sauce Alcatel" !

La direction du groupe qui pilote l'ensemble des négociations dans les filiales serait bien inspirée d'entendre le message que lui ont adressé des milliers de salariés car il n'est pas acceptable que le passage aux 35 heures se traduise par des horaires de travail supérieurs à ceux d'aujourd'hui.

DASSAULT AVIATION une grève sans précédent

Voilà ce que nous aurions pu aussi lire ou entendre dans les médias le 4 avril, à l'occasion des 75 "printemps" de Serge DASSAULT, qui lui font céder la place à son fidèle Charles EDELSTENNE. Que d'articles, que d'interviews, pour un non-événement ! En effet, et Serge DASSAULT le dit lui-même, la seule chose qui va changer, c'est qu'il ne sera plus mandataire social de Dassault-Aviation. Mais il en restera actionnaire principal, et il indique qu'à ce titre tout ce qui s'y fera l'interessera.

L'événement, le vrai, c'est 8 semaines de conflit sans précédent sur la quasi-totalité des sites.

Depuis le 3 mars, par des arrêts de travail quotidiens d'environ 2 heures, les salariés ont exprimé les incompréhensions, les frustrations, les colères accumulées au cours des 15 dernières années avec des fermetures de sites, des transferts d'activités se traduisant par des licenciements et beaucoup d'injustices.

La politique d'austérité salariale des années passées est, elle aussi remise en cause, tout comme un accord ramenant la durée du travail de 37 à 36 heures au lieu des 35 heures prévues par la loi.

Au-delà de son ampleur et de la motivation qu'il dégage, ce conflit exprime aussi quelque chose de très profond. A regarder et à écouter les salariés dans l'action nous avons le sentiment qu'ils ont recouvré une manière d'être, un espace, un pouvoir.

C'est à la fois la faillite d'un système et l'échec d'une méthode qui tendaient à isoler les salariés entre eux et dépersonnaliser leur place dans l'organisation du travail.

Demain, quelle que soit l'issue du conflit, les relations seront obligatoirement différentes et c'est déjà une grande victoire.

Ce conflit a affecté plus particulièrement les sites de productions d'Annecy, d'Argenteuil, de Biarritz, de Martignac, de Mérignac, de Poitiers, de Seclin. Des opérations spécifiques se sont déroulées aussi à Saint-Cloud (bureaux d'études) et à Vélizy. De grands rassemblements inter-sites et des manifestations ont été organisés à Saint-Cloud, à Paris, à Mérignac.

Chaque jour, pendant 8 semaines, à l'appel de la CFDT et de la CGT, des salariés se sont mobilisés pour faire valoir leurs revendications qui portent notamment sur :

La Réduction du Temps de Travail, l'emploi, les salaires, les jeunes, la préretraite, la prévoyance.



Après quelques propositions, jugées insuffisantes par les salariés au regard des possibilités de la Société, la Direction Générale de Dassault Aviation, en la personne de Charles EDELSTENNE, se refuse à aller au-delà.

Les salariés du groupe, réunis dans différentes assemblées générales ont décidé

Dassault c'est aussi

- un chiffre d'affaire de 15.1 milliard de francs,
- un bénéfice de plus de 1 milliard de francs après impôts ;
- un carnet de commande de 48 milliards de francs ;

Un constat de fin de conflit a été signé le 12 mai par CGT, CFDT et la direction. Les salariés ont voté majoritairement et à bulletin secret pour la reprise du travail.

Le contenu du protocole :

Salaires : 1 % d'augmentation générale pour les non cadres. Le 13ème mois est fixé au minimum à 10.500 Francs.

Augmentation de salaire de 100 F à 150 F. 100 Francs d'indemnité mensuelle sur la prévoyance pour les non cadres. (- 30 ans et - 5 ans d'ancienneté et coefficient inférieur à 215).

Jeunes : Attribution de 1 ou 2 coefficients d'ici au 31/12/2001 avec 500 à 800 Francs mensuels dès maintenant.

ARTT : 3 jours de RTT supplémentaires.

Emploi : Une commission emploi est créée dans l'optique de préservation de l'emploi. Une centaine de personnes partiront en ARPE en 2000 avec 75 % du salaire net. Un dossier est déposé pour des préretraites type CASA.

Lien social : Paiement des heures de grève du 3 avril au 11 mai. Le droit d'expression des salariés est relancé.

Le travail syndical ne va pas manquer. La CFDT y prendra toute sa place sur l'emploi, la grille des salaires, la prévoyance des non-cadres, la préretraite.



Conseil national du 25-26 et 27 avril 2000

Intervention de Marcel Grignard - FGMM



Je vais aborder le débat d'actualité revendicative en faisant le lien entre les thèmes abordés par le rapporteur et l'actualité fédérale marquée, entre autres par la conclusion de l'accord UIMM, les questions de retraite et bien évidemment notre congrès fédéral qui s'est tenu il y a tout juste 2 semaines.

Mais ce qui est particulièrement visible dans la période, c'est la série de conflits qui touchent aussi bien des PME que des grands groupes, qui débouchent rapidement sur des solutions positives ou qui se prolongent avec des difficultés à trouver une issue favorable. Des conflits qui trouvent leur origine dans les enjeux liés à la négociation ou à l'application de la RTT, les questions salariales, les problèmes d'emplois liés à des réorganisations industrielles de grands groupes.

Autant de faits qui confirment la poursuite des évolutions en profondeur de l'organisation de l'activité industrielle et de l'organisation du travail dans une dimension de plus en plus européenne des problèmes et de l'action syndicale. ABB Alstom Power en est la parfaite illustration.

Un début d'année marqué aussi par l'intensité du débat interne enclenché avec les syndicats de la fédération à l'issue de la négociation avec l'UIMM sur la durée du travail. Un débat qui a

porté sur le contenu de l'accord et sur la stratégie fédérale.

Sans surprise, il a très largement mis en évidence les risques que faisaient peser sur les salariés des dispositifs de l'accord qui réduisent du même coup les avancées que l'on pourrait mettre à l'actif de notre action.

C'est en particulier le cas du forfait en jours dont l'instauration généralisée et d'application quasi directe ne s'accompagne d'aucune garantie quant aux durées et à la charge de travail et permet aux entreprises d'y contraindre une grande partie de salariés initialement non cadres.

De la même manière, la nouvelle définition du co-investissement en matière de formation professionnelle permet aux employeurs d'en élargir le champ au-delà des formations qualifiantes et de faire effectuer 90 % de cette formation en dehors du temps de travail n'est pas acceptable. C'est un passage en force de l'UIMM qui remet en cause l'accord interprofessionnel de 1991.

A partir de cette analyse nous avons décidé de ne pas signer l'accord et avons demandé à la Confédération de s'opposer à l'extension des dispositifs les plus contestables sur le forfait et la formation continue. C'est ce qu'a fait la Confédération, sans succès parce qu'elle s'est retrouvée seule, la CGT ayant choisi la voie de l'opposition globale et aussi parce que la circulaire d'application donne une interprétation de la loi Aubry 2 cautionnant la lecture que l'UIMM fait des possibilités ouvertes par cette loi.

Quant aux questions de stratégie, de contenu du contractuel, de la place des négociations de branche, le débat a largement rebondi dans les travaux de notre congrès. A l'heure où les évolutions industrielles de notre secteur conduisent à un éclatement des sta-

tuts, où les entreprises de notre champ fédéral sont de plus en plus en prise avec les paramètres de la mondialisation, où la double identité salariés du secteur privé/dimension européenne s'affirme, les syndicats de la fédération confirment le choix de la branche comme lieu pivot de la construction des garanties collectives.

Ce choix politique qui découle du type de syndicalisme qui est le nôtre et de son rôle dans la société ne sera validé que par les résultats qu'il produira. Or, nous devons bien constater que depuis plusieurs années, et qui plus est sur le temps de travail et l'emploi, le type de relations entretenues entre l'UIMM et certaines organisations syndicales dénaturent le rôle du contractuel. Nous sommes donc dans l'obligation de trouver les moyens d'une plus grande implication des salariés pour infléchir le contenu des négociations comme nous devons modifier les rapports intersyndicaux existants pour entraver les pratiques d'instrumentalisation qui sont à l'œuvre.

De ce point de vue nous considérons que les enjeux des négociations engagées avec le MEDEF sont extrêmement importants tant pour notre Fédération que pour la Confédération toute entière. Il est pour nous impératif que notre vision du contractuel, la place de la négociation de branche dans celui-ci en sortent renforcées. Rien de ce qui permet de renforcer la crédibilité et l'efficacité de nos choix ne peut être négligé. C'est vrai des questions de représentativité, de la durée de validité des accords, du rôle spécifique et de l'articulation des différents niveaux de négociation.

Concernant les retraites, l'avantage d'avoir un congrès se situant entre la déclaration du 1er Ministre et la tenue du CNC nous permet une expression très actuelle. Il en ressort sans la moindre ambiguïté la réaffirmation de voir s'engager des réformes pérennisant le système par répartition, aboutissant à une revalorisation conséquente des retraites versées, allant vers une plus grande équité entre salariés du public et du privé avec la volonté de ne pas opposer les salariés des différents régimes. Le débat a aussi mis en évidence le refus d'une nouvelle



dégradation de la situation des salariés du privé et, dans l'attente d'une véritable réforme, nous revendiquons le gel à la situation actuelle des mesures Balladur sur les durées de cotisation et les périodes de référence de calcul des retraites.

C'est dire que ne pas inclure les salariés du régime général dans ceux qui connaissent des conditions de travail pénibles auraient la possibilité d'un départ anticipé, comme l'absence totale de mesures concrètes face au constat de la dégradation du taux de remplacement rendent peu convaincants les propos du Premier Ministre. Il nous semble urgent que la Confédération renforce les exigences qu'elle a posées d'un départ possible de tout salarié après 40 années de cotisations sans condition d'âge, d'un taux de remplacement de 50 % dans le cadre du régime général, d'une indexation des pensions sur les salaires, d'un retour aux 10 meilleures années.

Nous avons donc tenu notre congrès du 11 au 14 avril ce qui, comme pour toute organisation, constitue un point fort. Celui-ci a été particulièrement riche en débats et en décisions.

Nous avons adopté de nouveaux statuts immédiatement opérationnels ce qui a conduit à l'élection d'un Bureau Fédéral où la place des syndicats est renforcée, la couverture territoriale mieux assurée et où la présence de 8 femmes nous fait faire un bon en avant

en matière de mixité alors que nous piétinions depuis plusieurs années.

Un congrès qui en matière d'Action Revendicative a fait de l'organisation du travail le moyen de se saisir de toute la réalité du travail et de donner de la cohérence aux thèmes Temps de Travail, Rémunérations, Qualification, Conditions de Travail. Orientations ayant pour toile de fond le thème de notre congrès : « Une pratique syndicale de proximité dans un syndicalisme fédéré ».

Il s'agit en fait de développer un type de relation avec les salariés qui nous met mieux à même de percevoir ce qu'ils sont, en meilleure capacité de saisir et comprendre les évolutions du

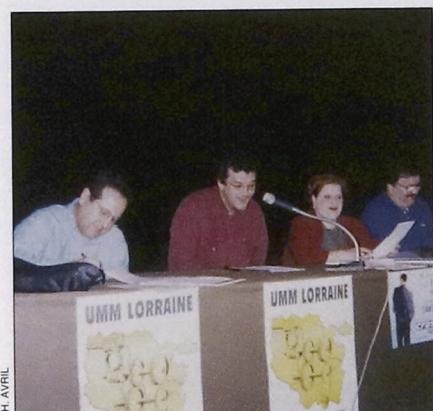
monde qui nous entoure. De confronter cette connaissance à notre projet syndical pour le faire vivre en permanence à tous les niveaux de la Fédération. Nous ouvrons ainsi un chantier qui prend appui sur notre conception du syndicalisme d'adhérents et le prolonge. En considérant que le travail de reconceptualisation sur la fonction de l'organisation syndicale a abouti à un socle commun largement partagé et que le travail de développement confirmé par une progression de 9,43 % en 1999, nous permet de franchir de nouvelles étapes et nous met résolument en situation d'affronter les défis d'un monde en forte évolution.

C'est enfin un congrès qui a affirmé dans ses votes une cohésion forte.. Nous pouvons, sans risque, affirmer que le travail effectué avec les syndicats au cours de ces dernières années, la formation des collectifs de syndicats sur les valeurs et les fondements de notre organisation y participent. On peut aussi penser que le travail fait dans la dernière période sur le terrain de la RTT conduit les syndicats à une plus grande exigence de résultats sans rien lâcher de nos ambitions transformatrices.

Robert BONNAND et Marie-Annick GARAUD, qui sont souvent intervenus à cette tribune et qui ont mis fin à leur mandat, ont largement pris part à tout ce travail. Qu'ils en soient ici remerciés.



Assemblée générale de l'Union Mines Métaux Lorraine - à Epinal le 25 février 2000



Cette Assemblée Générale de l'UMM Lorraine avait un caractère un peu particulier, puisqu'elle se situait à quelques semaines près, au moment du changement de Secrétaire Général de l'UMM.

Jean-Claude GEHIN a été salué dans chacune des interventions des syndicats comme un permanent de proximité, disponible et compétent. La Fédération a souligné le rôle qu'il avait joué dans la constitution de l'UMM Lorraine, dans sa viabilité malgré les

diversités professionnelles qui sont les siennes.

Avec Maryline QUAGLIA, c'est une femme qui succède à la plus haute responsabilité de l'UMM la plus nombreuse en adhérents de la FGMM. Ce n'est malheureusement pas encore banal. Dans cette nouvelle répartition des tâches, Guy DOLVECK, Trésorier de l'UMM doit prendre aussi une place plus importante.

L'Assemblée Générale qui a adopté le rapport d'activité présenté par Vito CAPOZZA pour 94,5 % des mandats, s'est dotée d'orientations avec des priorités :

- emploi et RTT avec des moyens d'appui à la négociation,
- euroguichet pour les salariés frontaliers,
- conditions de travail avec les permanences spécifiques pour la reconnaissance des maladies professionnelles, les formations CHSCT et l'animation d'un réseau de militants ressources,
- conventions collectives territoriales,

- avenir des retraites.

L'Assemblée Générale s'est aussi donnée des objectifs de poursuite et de consolidation de la syndicalisation qui a progressé de 50 % en 10 ans, malgré la forte perte d'effectifs salariés des secteurs miniers et sidérurgiques. Y compris la sidérurgie progresse en syndicalisation et les mineurs résistent bien.

Tous les syndicats mosellans dans leurs interventions se sont exprimés sur l'organisation de la FGMM en Moselle et Meurthe et Moselle. Les mineurs se sont aussi interrogés sur leur avenir dans l'organisation quand l'arrêt de leur activité sera total.

Le débat sur l'organisation s'est aussi porté sur les débats en cours dans la Fédération et la Confédération : accord UIMM, moyens pour le syndicalisme, actionnariat des salariés, avenir des retraites. Autant de questions où l'on sent bien que les syndicats Lorrains de la FGMM prendront toute leur place.

Un livre sur : Marcel GUIHENNEUF : le "p'tit pape" de la navale

Marcel GUIHENNEUF, militant syndicaliste CFTC puis CFDT du pays nantais aux Chantiers Navals Dubigeon, et plus largement de toute la Loire Atlantique est aujourd'hui Secrétaire Général de l'Union Fédérale des Retraités Métaux de la FGMM.

Engagé très tôt, à la jeunesse ouvrière chrétienne d'abord, puis tout naturellement dans le syndicalisme, il fait partie de ces jeunes militants d'après-guerre qui construiront la CFDT.

C'est au niveau de la Branche Navale de la FGM (devenue FGMM), qu'il prendra très vite des responsabilités, pour en devenir un des principaux animateurs puis le responsable, dès les années 50 et jusqu'en 1989. Il siégera au Conseil Fédéral à ce titre.

Le CENTRE D'HISTOIRE DU TRAVAIL DE NANTES, lui consacre dans le cadre d'une série d'ouvrages, un livre de 140 pages, issues d'entretiens nombreux avec lui. Marcel remémore ses souvenirs d'enfance, sa jeu-

nesse et ses premiers engagements, d'ouvrier chaudronnier, natif de Couëron. C'est avec lui près d'un demi-siècle de lutte ouvrière nantaise qui est évoquée. A travers ce livre, Marcel livre également ses réflexions, sur la construction navale qu'il connaît si bien, mais aussi sur sa conception du syndicalisme, sur l'unité d'action, sur les Comités d'Entreprise...



L'Union Mines Métaux CFDT de Basse-Normandie a tenu son 6ème congrès les 30 et 31 mars derniers à la Chapelle aux Moines près de Flers dans l'Orne.

Ce congrès a rassemblé une centaine de militants et militantes, et fût l'occasion de faire un bilan sur l'activité des quatre dernières années et de définir les orientations pour les quatre prochaines. Les syndicats à cette occasion ont donné un large "quitus" à l'équipe sortante (plus de 90 %) et ont voté dans les mêmes proportions le rapport d'orientation.

Parmi les objectifs que l'Union Mines Métaux s'est fixé :

Généraliser la réduction du temps de travail par sa mise en œuvre dans toutes les entreprises de la profession.

Continuer le travail engagé par les équipes syndicales sur la prise en charge des conditions de vie et de travail des salariés comme par exemple l'amiante, les TMS, l'organisation du travail...

Étendre l'application de l'accord UIMM de juillet 1999 (CASA) concernant les métiers pénibles pour les entreprises métallurgie de la région.



Consolider la progression du nombre des adhérents et la présence CFDT dans les entreprises métallurgiques de la région.

Les syndicats ont élu un nouveau secrétaire général en la personne de Jean-Pierre Brunet du fait du départ de l'ancien secrétaire général Claude Marguerie.

Rassemblement des Responsables Développement Structuration de l'union mines métaux 44

Le 14 mars dernier, l'UMM de Loire Atlantique réunissait 45 responsables développement structuration de 24 sections syndicales. Après avoir mis en place une commission syndicalisation au niveau de l'UMM et au niveau de chaque syndicat, l'objectif commun est maintenant d'avoir un RDS dans chaque section.

Les sections de l'APAVE, BOUHYER, ATELIERS DE MONTOIR, NGK (une nouvelle section), SAMBRON ont exposé leurs pratiques, comment ils s'y prennent pour faire des adhérents, comment ils proposent l'adhésion et quelles difficultés ils rencontrent.

Après un échange sur les pratiques, un travail par groupe s'est tenu sur :

Comment faire des adhérents ?

Comment garder les adhérents ?

Le rôle du RDS,

Se développer dans le 2ème et 3ème Collège.

Un débat sur ces 4 thèmes a suivi les travaux de groupe. Les idées ont fusé.

La journée s'est terminée par les travaux pratiques d'un plan de développement, en se définissant des objectifs précis par section et les moyens concrets à mettre en place. La volonté et la nécessité de mener le développement collectivement dans la section sont affirmées. La pratique semble acquise en ciblant les sympathisants pour les contacter, leur donner de l'information et leur proposer l'adhésion. Des objectifs précis à la fin juin et fin décembre ont été définis, les commissions développement sont sollicitées et ne manqueront pas de suivre les échéances.

SAFT : la détermination des salariés a payé

Un peu plus d'un mois avant la date fatidique du 31 décembre, la Direction Générale de la SAFT (entreprise qui fabrique des batteries) décide de convoquer les partenaires sociaux pour engager des négociations sur la Réduction du Temps de Travail le 25 novembre.

Pour la CFDT, l'application des 35 heures doit se faire sur la base des revendications suivantes :

- la Réduction du Temps de Travail doit générer des créations d'emplois. Elle doit profiter à tous les salariés quels que soient leur catégorie professionnelle ou leur statut. La Réduction du Temps de Travail doit se faire sans baisse de salaire et doit se faire sans remise en cause des acquis des salariés. Enfin, la Réduction du Temps de Travail doit être réelle pour libérer du temps pour les salariés et créer effectivement des emplois. L'application de la Réduction du Temps de Travail doit s'accompagner d'une mesure et d'un contrôle de la durée du travail. La Direction de la SAFT annonce ses intentions : temps de travail forfaitisable pour les Cadres et Techniciens assimilés. Pour les autres salariés, la Réduction du Temps de Travail sera journalière, voire hebdomadaire dans le cadre des organisations du travail en place. En matière d'emplois, la Direction Générale n'envisage que la sauvegarde des emplois. Plusieurs réunions de négociations auront lieu début 2000. La Direction de SAFT continue à faire des propositions qui rentrent dans le cadre légal. Face à ce blocage de la Direction, les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC) organisent la mobilisation des salariés avec des débrayages de 2 heures minimum organisés par site pour la

réunion de la Commission Sociale du 1^{er} mars. Sur tous les sites (Bordeaux, Nersac, Poitiers, Tours et Romainville) la mobilisation est forte. Face à cette action, la Direction modifie quelque peu ses propositions. Elle annonce :

- deux catégories de salariés : Ouvriers/ETAM et Cadres : RTT de 9 jours pour tous
- transformation des 3,66 jours d'assiduité en 3 jours de congés sans référence au présentisme
- emploi : 82 embauches en Contrat à Durée Indéterminée.

Entre le 2 et le 11 mars, des Assemblées Générales sur tous les sites ont lieu et une mobilisation générale s'organise pour le 29 MARS, sur les mêmes bases que le 1^{er} MARS. La Direction ne fait pas de propositions nouvelles. Les délégations syndicales sont déçues, la grogne s'amplifie et dès le 30 MARS, les différents sites déclinent en Assemblée Générale d'occuper les points stratégiques de chaque établissement et d'interdire l'entrée et la sortie de tout véhicule et de matière.

Une intervention des Représentants salariés auprès du Patron d'Alcatel Câbles Composant est faite lors du Conseil d'Administration de SAFT, le 30 mars, qui débouche sur un engagement de rouvrir les négociations le 4 avril si les piquets de grève sont levés. Pendant ce temps, la résistance s'organise, la mobilisation est très forte. Diverses démarches ont lieu pour avancer la date des négociations prévue au 10 avril, sans succès.

Face à la forte mobilisation, la Direction avance de nouvelles propositions.

La négociation aboutit aux propositions suivantes :

- Sur les jours de congés pour assiduité : on passe de 3 jours à 4 jours
- Sur l'emploi : on passe de 82 emplois à 100 CDI + 40 contrats de qualification et 25 CDI en 2001
- Sur les salaires : de 0,7 % (soit 0,4 % en augmentation générale et 0,3 % en augmentation individuelle) à 150 F uniforme + 0,8 % en augmentation générale.

La Direction Générale s'engage à reprendre les négociations dès janvier 2001 sur l'écart entre la demande des salariés (20 jours de RTT) et sa proposition (11 jours de RTT). Les 25 Contrats à Durée Indéterminée pour 2001 étant à valoir à l'issue de la négociation. Concernant les Cadres, la proposition reste sur un forfait annuel de 217 jours travaillés auxquels viendront se retrancher les jours d'ancienneté conventionnels et contractuels (2 et 4 jours).

La consultation des salariés opérée sur les différents sites dès le 11 avril fait apparaître une très large acceptation des propositions. Les Délégués Syndicaux Centraux signent un protocole de fin de conflit.

Au-delà de la mobilisation sur la négociation des 35 heures, c'est un profond malaise social qui s'est exprimé. Une réunion pour traiter de ce sujet entre les Délégués Syndicaux Centraux et la Direction a eu lieu le 20 avril. Il faut maintenant poursuivre les échanges afin de trouver des solutions à ce malaise social. La CFDT de SAFT s'y emploiera. Cette action est gagnante pour les salariés en place et pour ceux qui seront embauchés. Par cette action, nous créerons plus de 100 emplois. Il reste maintenant sur chacun des sites à proposer l'adhésion à la CFDT à chaque salarié présent ou futur pour renforcer nettement les équipes syndicales qui devront continuer à négocier l'emploi et les conditions de travail.

April/May 2000 Issue twelve

A LONDRES pour rencontrer MSF

MSFworks

The union magazine for skilled and professional people

New union the questions

Check out
the debate

Dans le cadre de nos relations internationales, une rencontre bilatérale s'est déroulée les 9 et 10 mars 2000 à Londres, entre la FGMM-CFDT et la Fédération de la métallurgie MSF... La délégation FGMM était conduite par le Secrétaire Général Robert BONNAND, accompagné de Marcel GRIGNARD, d'Hervé WIART et de Blandine LANDAS.

Cette rencontre fut l'occasion de débattre et d'échanger sur la situation générale de nos pays respectifs, et surtout d'aborder les grands projets sociaux comme par exemple la réduction du temps de travail en France et la reconnaissance des organisations syndicales dans les entreprises en Angleterre.

MSF – Organisation britannique est une fédération d'industries présente également dans les services (santé, assurances, en particulier) et qui organise les cadres. 55 % des 400 000 adhérents sont des salariés de la métallurgie.

Un grand projet occupe actuellement MSF, celui de fusionner avec une autre grande organisation britannique affiliée à la FEM, l'AEEU pour constituer une organisation forte de 1 200 000 membres.

A noter un particularisme bien britannique 80 membres de MSF sont des parlementaires travaillistes, MSF est affiliée au Parti travailliste.



Une discussion s'est également engagée sur des dossiers industriels tels que l'automobile, l'aéronautique,

l'informatique électronique et la construction navale. Chaque organisation a pu faire le point sur la situation économique et sociale dans chaque secteur d'activité et de confronter leur point de vue sur les difficultés rencontrées face aux stratégies des entreprises, des conséquences

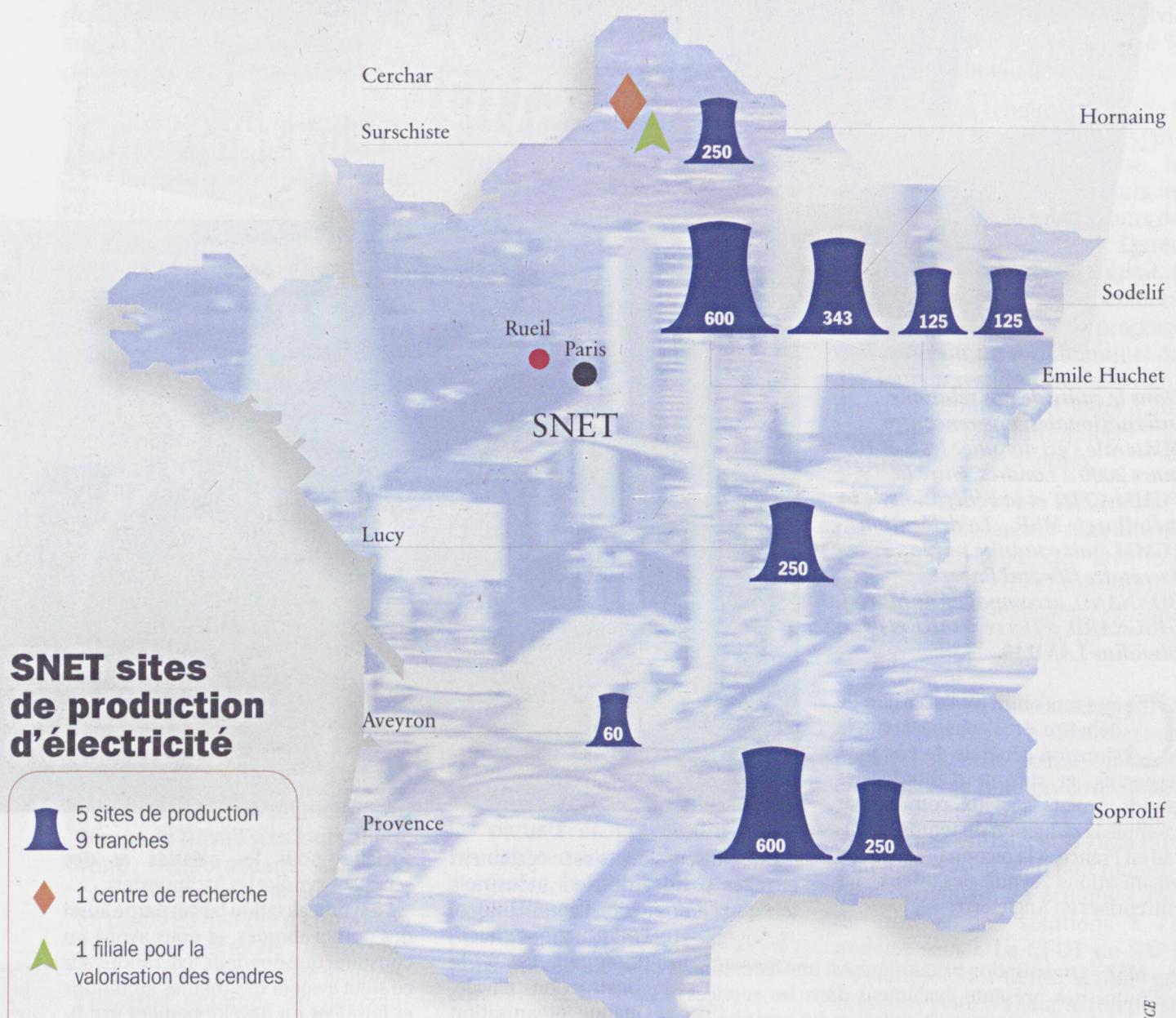
sociales pour les salariés et des réponses syndicales à y apporter.

La syndicalisation faisait partie aussi des points abordés, et nous avons pu constater que nos deux fédérations sur ce sujet avaient des mêmes ambitions et faisaient du développement syndical un enjeu majeur et permanent pour l'avenir des organisations syndicales.

Cette rencontre bilatérale entre nos deux organisations s'est conclue par une charte qui propose et affirme le désir de développer dans l'avenir des relations de travail plus étroites afin de poursuivre le travail engagé pendant ces deux jours.

La SNET:

1^{er} producteur indépendant d'électricité



SOCIÉTÉ NATIONALE D'ÉLECTRICITÉ ET DE THERMIQUE
85, avenue Victor Hugo - F-92563 Rueil-Malmaison
Tél. : 01 47 52 39 98 - Fax : 01 47 52 39 99

35 heures et bulletin de paie

La question de la présentation des bulletins de paie à partir de février 2000 préoccupe les équipes C.F.D.T.

Avec les dispositions du code du travail, l'accord national dans la métallurgie, sur la mensualisation du 10 juillet 1970 et son avenant du 29 janvier 1974, et la circulaire d'application de la loi Aubry II, nous sommes face à des dispositions qui parfois se contredisent.

Nous avons donc les moyens de nous opposer à la modification unilatérale de la présentation des bulletins de paie, qui semble résulter des directives de l'U.I.M.M., elles-mêmes relayées par les chambres patronales territoriales.

Que disent les textes ?

1°) Un employeur ne peut pas diminuer le montant du salaire de base d'un salarié, sans recueillir son accord, car il touche aux dispositions du contrat de travail.

2°) L'accord national sur la mensualisation stipule que « le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail » (article 8).

3°) La circulaire d'application de la loi Aubry II valide, pour les entreprises qui n'ont pas encore négocié les 35 heures, la présentation des bulletins de paie de la façon suivante :

L'horaire collectif de travail reste inchangé (166.83 ou 169 heures selon les cas).

Le salaire de base mensuel est proratisé sur une base de 35 heures hebdomadaires (soit 151.56 heures). Le taux horaire reste donc inchangé mais le montant du salaire de base diminue.

Un complément de salaire apparaît correspondant aux heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39 heures bonifiées, ou donnant lieu à récupération.

Selon les cas de figure, le montant de la prime d'ancienneté est lui-même proratisé et recalculé sur une base de 35 heures hebdomadaire.

4°) Concernant la durée du travail effectif, si d'un point de vue strictement légal l'entreprise peut modifier le décompte du temps de travail, en sortant notamment les temps de pause du temps de travail effectif (à condition évidemment de respecter la définition légale de la loi Aubry II), il n'est pas admissible que ceci résulte d'une décision unilatérale.

L'entreprise doit avoir au préalable dénoncé la pratique antérieure, dans le respect des formalités légales (information préalable des I.R.P et des salariés et respect d'un délai de préavis suffisant).

Quelles conséquences pour les salariés ?

La nouvelle rédaction des bulletins de paie, si l'on n'y prend pas garde, peut avoir des incidences négatives :

D'une part pour les salariés des entreprises qui n'ont pas négocié le passage aux 35 heures :

1°) La directive de l'U.I.M.M. incite les entreprises à modifier, avant le passage aux 35 heures, le décompte du temps travaillé, en sortant les pauses du temps de travail effectif.

Cette opération a pour conséquence de diminuer artificiellement le volume de la réduction du temps de travail, celui des heures supplémentaires et donc du complément de salaire.

2°) Proratiser la prime d'ancienneté (lorsqu'elle est calculée sur le salaire réel) sur la base de 35 heures, consiste à exclure le complément de salaire du calcul de la prime d'ancienneté. Pour une entreprise dont l'horaire de travail est de 38 heures 30, cela peut représenter une perte de 8.9 % sur la prime d'ancienneté.

D'autre part pour les nouveaux embauchés

Lors de l'embauche, le salaire de base constitue généralement l'élément de référence pour la rémunération. En écartant du salaire de base le complément de salaire, il y a de forts risques pour que les nouveaux embauchés se retrouvent avec des salaires inférieurs à ceux pratiqués dans l'entreprise mettant ainsi à mal notre slogan « à travail égal salaire égal ».

Agir pour préserver les salariés

Si l'entreprise modifie la présentation du salaire avec une base 35 heures, la prime d'ancienneté, et le



complément de salaire équivalent à la partie 35/39 heures, il faut exiger de l'entreprise qu'elle s'engage à considérer le salaire comme étant l'ensemble des éléments.

A l'heure où les entreprises saisissent toutes les opportunités pour réduire les coûts, freinant entre autres l'évolution de la masse salariale, la fédération a décidé de faire de la question des rémunérations un axe de son action sur le contrat de travail. Les conflits récents sur les salaires sont révélateurs de l'attente des salariés, d'une meilleure répartition des richesses. Sans plus attendre, toutes les équipes de la F.G.M.M. sont invitées à agir :

Pour obtenir à l'occasion de la négociation de la réduction du temps de travail l'intégration de compléments de salaire dans le salaire de base.

Pour négocier les évolutions salariales dans les entreprises permettant une répartition plus juste des richesses produites.

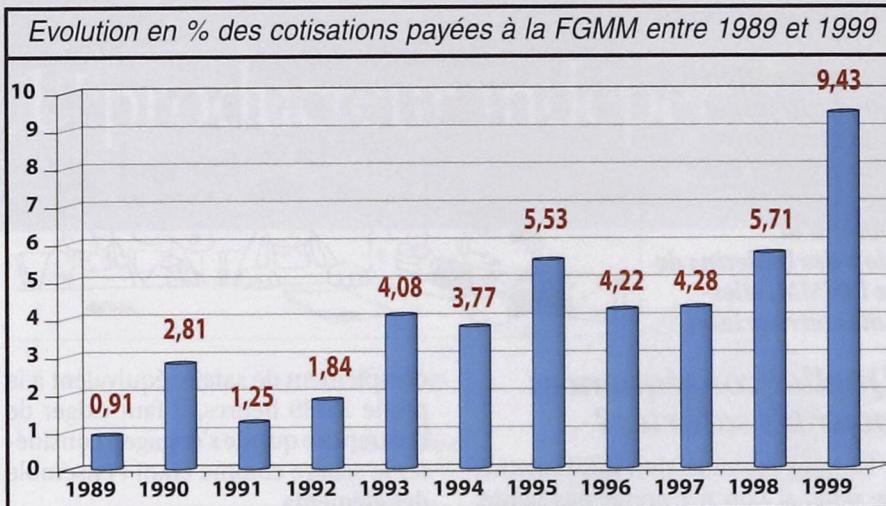
Pour vérifier dans le cadre des commissions de suivi des accords R.T.T., le niveau de salaire des nouveaux embauchés.

Associer les salariés à notre démarche

Les résultats obtenus, par les équipes CFDT dans les entreprises et certaines branches sur le temps de travail, l'emploi et les salaires, font la démonstration qu'en développant le rapport de force, un syndicalisme de proximité et de nombreux adhérents, des résultats sont possibles.

Ces résultats ne peuvent qu'inciter toutes les équipes à garder le cap sur une R.T.T., créatrice d'emplois et qui préserve le statut des salariés.

9,43 % : la meilleure progression de cotisations payées PAR NOS ADHÉRENTS DEPUIS LES ANNÉES 70



Pour la 1ère fois toutes les Régions sont en positif. Cela traduit un développement homogène malgré la diversité des

situations et en particulier le poids de la fermeture des mines.

Nous retrouvons là les nombreuses sections créées avec les

négociations pour la réduction du temps de travail. Depuis la fin 99 la mise en place de la RTT prend un tour plus conflictuel mais c'est toujours l'occasion de proposer l'adhésion.

Pour la première fois depuis très longtemps nous dépassons, et de 2 points, la progression confédérale. Nous contribuons à rééquilibrer l'adhésion CFDT vers les salariés du privé qui sont désormais 54 %. La FGMM reste la 2^e fédération après la Santé.

A notre congrès nous venons d'adopter l'objectif de 10 % de progression de nos adhérents. Pour cela il est nécessaire de poursuivre notre structuration et la mise en place des RDS, dans les Unions Mines Métaux, les syndicats, les inters, voire les sections. Nous devons, dans chacune de nos structures, nous fixer de nouveaux objectifs tout en mettant en place les moyens de la structuration : information, formations syndicales, réunions de suivi...



SOMMAIRE

- 3** ÉDITORIAL
- 4** R.T.T pour deux entreprises alsaciennes
- 5** ABB Alstom Power menace 10 000 emplois
- 6 - 7** Actions
- 8 - 9** C.N.C. Intervention de Marcel Grignard
- 10** Assemblée U.M.M. de Lorraine
- 11** U.M.M. CFDT Basse-Normandie
- 12** SAFT : la détermination des salariés a payé
- 13** International
A Londres pour rencontrer MSF
- 15** 35 heures et bulletin de paie

RESOLUTIONS ADOPTÉES



RESOLUTIONS ADOPTÉES

Supplément au Bulletin du Militant N°424 / mai 2000





Introduction

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

Adoptée par le 5^e Congrès FGMM du 11 au 14 avril 2000

V - NOTRE STRATÉGIE

IV - POUR UNE PRATIQUE SYNDICALE DE PROXIMITÉ

Sommaire

I - INTRODUCTION

II - LE CONTEXTE

III - LA FONCTION

IV - NOS ORIENTATIONS REVENDICATIVES

4.1. Notre action sur l'organisation du travail

4.11 Organisation du travail	10
4.12 Temps de travail	10
4.13 Conditions de travail	11
4.14 Qualifications	12

4.2. Notre action sur le contrat de travail et le statut des salariés

4.21 Contrat de travail	14
4.22 Rémunérations	15
4.23 Protection sociale	16
4.24 Egalité professionnelle	17

4.3. Notre action dans le domaine industriel

4.31 Politique industrielle	17
4.32 Energie	18
4.33 Environnement	18
4.34 Capital des entreprises	19

V- NOTRE STRATEGIE

VI - POUR UNE PRATIQUE SYNDICALE DE PROXIMITE

6.1. La pratique syndicale

6.11 Les raisons d'une pratique syndicale de proximité	22
6.12 Le sens de cette pratique	22
6.13 Une pratique dans un syndicalisme fédéré	23

6.2. Développement

6.21 Le sens du syndicalisme d'adhérents	23
6.22 Une mobilisation et des moyens pour la syndicalisation	24
6.23 Des cibles particulières pour la syndicalisation	24

6.3. Des moyens pour renouveler nos pratiques syndicales

6.31 Fonctionnement	26
6.32 Formation syndicale	26
6.33 Communication	27
6.34 Droit syndical	27

1 Introduction

- 1.1** Nous faisons d'une pratique syndicale de proximité dans un syndicalisme fédéré un des enjeux pour l'ensemble des structures de la Fédération. En renforçant notre relation avec les salariés, nous nous donnons ainsi les moyens d'une meilleure efficacité. Dans le cadre d'une conception consolidée de la fonction de l'organisation syndicale, d'une politique contractuelle prenant appui sur la branche, notre action vise à obtenir des garanties collectives pour tous les salariés.
- 1.2** Nous sommes dans un contexte marqué par de fortes évolutions de l'organisation de la production industrielle à l'échelle mondiale, par des évolutions des organisations du travail percutant les statuts et l'ensemble des conditions du travail. En agissant à tous les niveaux, nous entendons infléchir les évolutions dans un sens favorable aux salariés en lien avec les valeurs qui sont les nôtres. Dans ce sens notre résolution formule des repères permettant des démarches cohérentes dépassant la diversité des situations.

2 Le contexte

- 2.1** La fin des années 90 est caractérisée par un niveau de croissance plus soutenue que dans les périodes précédentes. La richesse mondiale s'accroît avec la mondialisation. Celle-ci s'avère être un moteur de croissance, mais la répartition de ses fruits n'est pas équitable. Les inégalités se creusent entre pays et au sein de la plupart d'entre eux. Si les clivages restent encore largement des clivages Nord-Sud, ils se complexifient à l'intérieur de grandes zones géographiques. En Europe, on constate notamment la persistance d'un niveau élevé de chômage et plus particulièrement en France, bien que des résultats positifs soient enregistrés pour lesquels l'action de la CFDT est déterminante.
- Cela étant, le développement des technologies de l'information, le faible niveau des taux d'intérêt, l'existence de grandes zones monétaires stables se conjuguent pour conforter la croissance dans la durée.
- 2.2** Même si le chômage reste extrêmement élevé, cette amélioration de la situation économique aura des incidences sur le comportement des salariés, avec en premier lieu le risque de faire diminuer leurs préoccupations et celles de l'ensemble de la société vis-à-vis du chômage. Elle pose d'autre part dans de nouveaux termes la question de la répartition des fruits de la croissance et celle du rapport entre croissance et emploi. La FGMM devra tenir compte de l'ensemble de ces éléments dans l'ordonnancement de ses revendications et particulièrement vis à vis de notre priorité Emploi.
- 2.3** Si d'aucuns considèrent qu'il s'agit d'un nouveau cycle du développement du capitalisme, la loi du marché ne s'en trouve pour autant pas fondamentalement modifiée et se traduit par une poursuite effrénée de recherche de compétitivité. Au niveau macroéconomique cela se manifeste à la fois par des mouvements de fusion/concentration et des phénomènes d'externalisation, de filialisation, de sous-traitance dont il résulte généralement une augmentation de la précarité. Cela se manifeste par ailleurs par des évolutions de l'organisation du travail qui ont des incidences directes sur les conditions de travail et de vie des salariés.
- 2.4** Dans ce contexte, et sous la pression des milieux financiers accentuée par les exigences de rendement des fonds de pension anglo-saxons de plus en plus présents dans le capital des entreprises, nos secteurs d'activité sont plus particulièrement percutés par les nouveaux modes de fonctionnement et de gestion des activités industrielles ainsi que par les changements dans la nature et la structure des entreprises. Derrière ces phénomènes, il s'agit de véritables stratégies qui visent la rentabilité maximum par la réduction des coûts et l'augmentation de la flexibilité en s'affranchissant du contenu des conventions collectives dont le corollaire devient la précarisation croissante. Ces phénomènes prennent un relief particulier avec la réduction de la taille des entreprises qui conduit à ce qu'un salarié sur deux soit employé dans des établissements de moins de 50, pour la majeure partie d'entre eux sans présence syndicale. Cette situation est d'autant plus préoccupante que dans le même temps les organisations patronales se font le relais des thèses les plus libérales et cherchent à imposer une logique de flexibilité et de déréglementation en vidant de son sens la politique contractuelle comme ce fut le cas dans la période d'élaboration et de mise en œuvre de la loi sur les 35 heures.

L'évolution

- 2.5** Les organisations du travail, les qualifications ont tendance à s'homogénéiser, les logiques d'emploi centrées sur la mission, le forfait se développent et tendent à se généraliser. Le rapport de l'individu à son travail se trouve redéfini sur fond de mobilité, de précarité, de segmentation de l'emploi. Au total, ce sont l'ensemble des conditions d'emploi qui bougent : conditions de travail, salaires, protection sociale ... Il est de la responsabilité d'un syndicalisme fédéré d'être au cœur des processus de changement de la réalité économique et sociale et d'être avant tout vigilant, pour agir sur les mutations et ne pas les subir.

Il s'agit aussi de prendre en compte les situations générées par les entreprises qui s'organisent en groupements d'employeurs qui développent le prêt de personnel à but non lucratif.

3 La fonction

- 3.1** A travers les deux terrains que sont l'organisation de l'activité industrielle et l'organisation du travail dans un contexte d'évolution de l'environnement économique et social, la FGMM entend agir sur deux des facteurs les plus importants de la condition des salariés et assumer dans une même démarche l'ensemble des fonctions du syndicalisme.

C'est en prenant appui sur les valeurs historiques du mouvement syndical que sont la justice sociale, la démocratie, la solidarité, l'émancipation et la liberté, que la FGMM entend conduire de front les fonctions de critique sociale et d'expression de l'indignation, de contestation et de proposition, de mobilisation et de négociation en allant au bout de ses choix. Cela passe par la construction de compromis comme moyen de produire des résultats pour donner un contenu à notre ambition de transformation sociale.

- 3.2** Au regard de cette conception du syndicalisme, la FGMM s'inscrit pleinement dans l'action de la FIOM qui vise à répondre d'une façon efficace et solidaire aux attentes des salariés de la métallurgie. Avec la FIOM, la FGMM agira en faveur d'une nouvelle architecture des institutions internationales permettant une meilleure maîtrise de la mondialisation.

Priorité doit être donnée au renforcement du rôle normatif de l'OIT pour assurer le respect de la dimension sociale du développement. Cela passe par l'intégration de cette problématique au sein de l'OMC et du FMI.

La FGMM est d'autre part convaincue du rôle irremplaçable du dialogue social comme élément constitutif de la démocratie et de la transformation sociale. Ainsi elle estime qu'il est de la responsabilité de la FIOM en tant qu'acteur syndical de favoriser l'émergence d'interlocuteurs capables de générer une régulation par des solutions négociées.

- 3.3** L'Europe devient progressivement un espace de référence au quotidien et en particulier pour le syndicalisme. La FGMM considère que le seul moyen pour que le volet social progresse de pair avec le volet économique c'est le développement d'un syndicalisme européen intégré, à l'instar du processus d'intégration européenne. C'est ce qui guide ses exigences vis-à-vis des orientations et du rôle de la FEM. Ainsi la FGMM s'inscrit pleinement dans la stratégie de la FEM de coopération et de coordination avec la volonté d'obtenir des garanties collectives au niveau européen. Dès maintenant les orientations revendicatives de la FGMM doivent s'inscrire dans la définition de normes européennes communes en prémisses à la négociation de garanties collectives européennes pour les salariés de l'ensemble des branches couvertes par la Fédération.

- 3.4** D'ores et déjà, devant les phénomènes d'éclatement, de précarisation et d'accroissement des inégalités, la conception FGMM d'un contrat collectif renouvelé prend tout son sens et doit s'affirmer. L'élaboration de compromis efficaces et solidaires nécessite le rééquilibrage des relations professionnelles au profit de la branche. Au-delà de la fonction de socle conventionnel, à travers les accords nationaux étendus qui forment un ensemble de garanties collectives nationales et

Nos revendications

les conventions collectives nationales existantes, le contrat collectif renouvelé doit ouvrir des espaces de responsabilités et de choix individuels en offrant aux salariés les moyens de concrétiser leurs aspirations. Dès lors, il s'agira de formuler des revendications qui permettent d'inscrire des garanties individuelles dans un statut collectif.

- 3.5** Pour apporter des réponses aux problèmes des inégalités, du chômage, de la précarité, de l'évolution professionnelle, notre fonction syndicale nous conduit à mettre la question du travail au centre de notre intervention au regard de l'évolution de l'organisation du travail. C'est donc sur le contenu du travail, la durée du travail, les conditions du travail, les salaires et la reconnaissance de la qualification, et le contrat de travail que s'organisera notre activité syndicale. Sur ces différents aspects, la participation des salariés et la prise en compte de leurs attentes sont indispensables pour la formulation de nos propositions et dans les changements à opérer. Cela appelle le développement de pratiques syndicales de proximité participant au renforcement d'un syndicalisme d'adhérents porteur d'une conception revivifiée de la démocratie et condition de la réussite de notre option contractuelle.

4 Nos orientations revendicatives

4.1 Notre action sur l'Organisation du travail

4.11 Organisation du travail

- 4.111** En lien avec leurs fonctions de production et de vente de biens et/ou de services dans une économie de marché à l'échelle mondiale, les entreprises développent des stratégies au service de leurs objectifs. Pour y parvenir et tenant compte de l'environnement dans lequel elles agissent, de ses opportunités et de ses contraintes, elles mettent en place des organisations du travail qui tout en reposant sur les salariés pèsent largement sur leurs situations. L'organisation du travail décidée détermine en effet le contenu réel de l'activité de chaque salarié et les conditions de sa réalisation. Elle a aussi un impact important sur les conditions de travail et l'organisation du temps, sur son niveau d'autonomie, sur le choix et l'évolution des compétences, sur le recrutement et les perspectives de carrière, sur le niveau de l'emploi et son statut ...
- 4.112** Agir sur l'organisation du travail pour infléchir ses conséquences dans un sens favorable aux salariés est un moyen d'anticiper et d'agir plus en amont, c'est accroître le domaine de l'action syndicale et réduire de fait l'assujettissement des salariés à l'entreprise. C'est pourquoi, la FGMM en fait un axe revendicatif essentiel. C'est aussi le moyen d'investir la question du travail dans toute sa dimension en donnant de la cohérence à notre action en matière de temps de travail, d'organisation de ce temps, de conditions de travail, de qualifications.

4.12 Temps de travail

- 4.121** La réduction du temps de travail est un levier efficace sur le terrain de l'emploi. Elle doit aussi assurer de meilleures conditions de vie aux salariés. Les résultats obtenus au cours des derniers mois, même s'ils ne sont pas toujours à la hauteur des espérances, en font la démonstration. Le constat qu'une part importante des salariés vivent des durées de travail élevées, ont des charges de travail importantes, conduit à poursuivre notre action pour une autre répartition du travail agissant sur l'emploi. C'est le sens de notre objectif d'une durée du travail à 32 heures vers lequel converge l'ensemble de notre action sur le temps de travail.

La réduction du temps de travail doit s'accompagner du maintien des rémunérations en lien avec une autre répartition des richesses. Elle doit aussi s'accompagner de la garantie d'un niveau de salaires équivalent pour les nouveaux embauchés. Elle doit être mise en œuvre en préservant les conditions de travail, les équilibres entre temps travaillé et temps hors travail.

- 4.122** Notre priorité Emploi conduit à poursuivre l'action sur le temps de travail au niveau des branches et des entreprises pour généraliser, améliorer, conforter la mise en place des 35 heures pour tous les salariés. Notre action s'inscrit dans le contexte du nouveau cadre légal dont nous avons souligné les insuffisances, en particulier sur le lien aides publiques/creations d'emplis. de l'accord UIMM du 29 janvier 2000 qui vise à s'adapter à ce cadre légal en limitant au maximum la portée. En nous appuyant sur les résultats obtenus aux différents niveaux et sur la mobilisation des salariés, il s'agit de parvenir à une véritable application de la

réduction du temps de travail et à une harmonisation des garanties obtenues allant dans le sens de nos objectifs.

- 4.123** Le travail déjà accompli et à poursuivre a mis en évidence les véritables enjeux liés à la réduction du temps de travail et en particulier :
- La maîtrise du temps travaillé que ce soit :
 - par la limitation des heures supplémentaires et par les modalités de leur récupération,
 - en privilégiant des organisations du temps de travail permettant un décompte des horaires pratiqués,
 - par un cadrage des forfaits. L'utilisation des forfaits en jours doit être strictement limitée, donner lieu à une véritable RTT, et être accompagnée de garanties limitant les amplitudes journalières et hebdomadaires,
 - en agissant sur l'ensemble des éléments liés au temps de travail effectif, notamment les pauses, en veillant à préserver les usages existants,
 - en limitant les astreintes qui doivent donner lieu à des contreparties compensant correctement les contraintes
 - Les conditions de travail, l'intensité du travail, l'adéquation entre temps de travail, objectifs à réaliser et moyens pour y parvenir.
 - Les organisations du temps de travail, le cadrage des diverses formes de variation des horaires et leurs contreparties.

C'est en prenant appui sur nos repères et en utilisant toutes les possibilités à notre disposition que notre action dans ces domaines produit des résultats. C'est en particulier du volume réel de la RTT que dépend l'impact de celle-ci sur l'emploi, la précarité, les conditions de travail et de vie. Notre action s'appuie sur une connaissance précise des situations, la définition d'objectifs liés à celles-ci, une implication des salariés. Une action qui ne se limite pas à la période de négociation tant les enjeux nécessitent un suivi continu de ce qui se produit autour du temps de travail.

- 4.124** Des formes diverses de temps réduit (temps partiel choisi, PRP, ...) reposant sur les choix de salariés souhaitant disposer de davantage de temps libre sont partie intégrante de nos objectifs en matière de réduction du temps de travail. Ces temps réduits doivent être accompagnés d'un véritable statut (protection sociale, garantie salariale, évolution de carrière,...) et de dispositifs garantissant le libre choix des salariés, entre autres la possibilité de retour à temps plein.

La réduction du temps travaillé en fin de carrière sous forme de réduction totale ou partielle d'activité en particulier en lien avec les pénibilités du travail ou les handicaps constitue un autre axe qui a vu un début de résultat avec l'accord métallurgie du 26 juillet 1999, relatif à la cessation anticipée d'activité. Nous agirons pour en élargir l'application. De la même manière, nous nous mobilisons pour la reconduction de l'ARPE.

4.13 Conditions de travail

- 4.131** L'intensification du travail, la flexibilité des horaires, la précarité de l'emploi, le travail répétitif... souvent liés aux nouvelles formes d'organisation du travail,

génèrent de nouveaux risques comme le stress, la violence au travail, le harcèlement sous toutes ses formes, la recrudescence des maladies professionnelles. Les nuisances plus classiques comme le bruit, l'exposition aux produits toxiques... demeurent. Face à un tel constat nous devons améliorer la qualité de la vie au travail. Cela passe par le renforcement du dialogue social, la reconnaissance de l'interlocuteur syndical (DS, DP, CE, CHSCT) et l'obligation de négocier les conditions de travail.

- 4.132** L'action pour l'amélioration des conditions de travail constitue un axe revendicatif stratégique, permettant de développer un syndicalisme de proximité.

L'explosion des maladies professionnelles, la reprise des accidents du travail, la méconnaissance des nouveaux risques concourent à une nécessaire évolution de la prévention. Dans le souci d'une meilleure utilisation des moyens mis à la disposition des équipes syndicales, la FGMM contribuera en lien avec la Confédération à faire évoluer les outils de prévention, afin d'aller vers plus de synergie et de complémentarité.

Pour la Fédération, l'efficacité passe par une prise en charge bien identifiée et spécifique de chaque dossier, à l'image de celui de l'amiante avec des départs en cessation anticipée d'activité. Nous devons agir pour l'élargissement de l'accord de branche permettant des départs anticipés en lien avec la pénibilité du travail.

- 4.133** Notre démarche concernant les conditions de travail et la sécurité repose sur la prévention, la maîtrise des risques, la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail, ainsi que sur nos relations avec la médecine du travail. La Fédération intensifiera son investissement, par la démultiplication des formations CHSCT en prenant en compte la dimension environnementale. L'augmentation du nombre d'animateurs et la coordination du réseau des mandatés renforcent le lien et la capacité des équipes syndicales à prendre en charge les dossiers, par le biais d'une formation plus orientée sur la pratique syndicale, tout en maintenant un bon niveau de connaissances techniques. Pour la FGMM, les conditions de travail sont un des volets essentiels de notre action. Cela nécessitera une prise en charge des dossiers spécifiques en créant des groupes de travail ponctuels à l'image de celui de l'amiante en lien avec les CHCT.

- 4.134** L'efficacité passe aussi par l'information et la mobilisation des militants et du CHSCT, afin que les travailleurs handicapés accèdent et soient maintenus dans l'entreprise, qu'ils bénéficient de mesures d'adaptation et d'intégration dans le monde du travail. Cette démarche doit mettre en avant le souci de la FGMM d'agir pour l'amélioration des équipements et les conditions de travail.

4.14 Qualifications

- 4.141** Le "marché du travail" est au croisement de la logique de marché des entreprises et des projets professionnels des hommes et des femmes. Dans cette confrontation, notre mission syndicale est de valoriser et de faire reconnaître les compétences, à travers l'organisation du travail (y compris la polyvalence) et la formation, le recrutement et la mobilité, les classifications et le déroulement de carrière.

4.142 C'est dans le cadre d'une analyse syndicale des activités et des situations de travail que nous pourrons identifier les compétences, les repérer, les définir, les nommer. La FGMM développera la formation syndicale nécessaire pour mettre les équipes syndicales en capacité d'expertise sur ce terrain.

4.143 L'acquisition des compétences relève de l'expérience professionnelle et de la formation initiale et continue (professionnelle mais aussi générale). L'organisation du travail doit favoriser cette acquisition. L'orientation, le conseil au salarié et l'accès à la formation doivent être développés, particulièrement pour ceux qui en ont le plus besoin, et garantis collectivement. L'alternance, en tant que pédagogie et en tant que modalité d'organisation qualifiante du travail, doit être favorisée. Pour cela nous revendiquons :

- un droit à la formation pour tous,
- la négociation des orientations d'un plan pluriannuel, avec une organisation du travail qualifiante, avec l'accueil des jeunes en entreprise pour leur orientation ou leur qualification, notamment par un tutorat de qualité et reconnu,
- une réelle politique d'aide et d'intégration vers l'emploi.

La FGMM poursuivra son action en ce sens.

4.144 La validation des compétences doit se faire dans le cadre cohérent d'un système connu de certifications reconnues et pour cela diversifiées, impliquant les professionnels (branche au sens salariés et entreprises). Diplômes, titres homologués et Certificats de Qualification Professionnels doivent s'articuler harmonieusement pour permettre cette lisibilité du système qui constitue un langage commun pour la fluidité du marché du travail. La Validation des Acquis Professionnels (VAP) est une modalité de validation des compétences (dispensant d'épreuves) qu'il faut développer. La FGMM structurera et intensifiera son action dans les instances paritaires ou de consultation dédiées à la construction des certifications.

4.145 La reconnaissance des compétences dans le déroulement de carrière et les classifications reste notre objectif. Les systèmes de classification de branche doivent évoluer en ce sens et intégrer une dimension de mise en œuvre concertée avec les organisations syndicales dans l'entreprise. Des outils de gestion des compétences doivent contribuer à cette reconnaissance, comme l'entretien professionnel, le bilan de compétences (propriété du salarié), le portefeuille de compétences... a condition que leur définition soit négociée et que leur application soit sous contrôle des Institutions Représentatives du Personnel.

La renégociation de l'accord national de classification de 1975 qui se profile est une opportunité à saisir. Pour autant, la façon dont l'UIMM aborde la question est préoccupante, en effet, la perspective d'une grille unique de classification, ancienne revendication de la FGMM, ne saurait se cantonner à être une " mécanique de mise au forfait " des techniciens et agents de maîtrise.

La FGMM va préparer cette négociation en construisant des propositions pour que les classifications dans la métallurgie permettent à tous les salariés d'avoir des déroulements de carrière ouverts et attractifs. Sur la base de la réalité des entreprises, des métiers et des compétences, une grille unique de classification doit être pensée comme un outil d'équité et de progrès.

4.146 La FGMM poursuivra en outre son travail d'outillage des équipes syndicales : dosiers spécifiques, guide fédéral Formation/Qualification, formation des mandatés

dans les différentes instances de représentation touchant à ces domaines, etc. Un Groupe de Travail fédéral Qualifications et l'animation d'un réseau de militants ressource sur ces questions (coordination des mandatés CPTE et formation) sont d'importants leviers pour la mise en œuvre de cette politique fédérale. La Fédération engagera une réflexion sur les droits et les moyens syndicaux (formation, information, crédit d'heures, financement des frais de transport, etc.) nécessaires aux mandatés CPTE et formation dans les différentes instances pour qu'ils puissent exercer convenablement leur mandat.

4.2 Notre action sur le contrat de travail et le statut des salariés

4.21 Contrat de travail

- 4.211** La dernière période aura été marquée par le retour et la consolidation de la reprise économique et par une baisse quasi continue du nombre de demandeurs d'emploi, même si le taux de chômage en France reste à un niveau élevé (11 % de la population active en 99). Cependant une grande partie des emplois nouvellement créés s'est traduite par des emplois précaires (intérim / CDD, recours de plus en plus important à la sous-traitance sur site en dehors des règles imposées par la réglementation), du temps partiel imposé et par l'émergence de contrats de travail atypiques (par exemple, contrats de chantier ...). Autre tendance forte de ces dernières années dans nos secteurs d'activité c'est la poursuite de projets de restructurations, sous toutes les formes, des entreprises avec les conséquences économiques et sociales que cela entraîne pour les salariés concernés (licenciements économiques, remise en cause du statut des salariés, détournement de l'Allocation Chômeurs Agés par le biais de départs transactionnels...).
- 4.212** Si pour la FGMM le contrat à durée indéterminée reste une référence, on assiste globalement à une fragilisation croissante du statut dans lequel se trouve le salarié, notamment par l'utilisation abusive des intérimaires et des CDD mais aussi de la sous-traitance sur site dans des conditions illicites, assimilables très souvent à du prêt de main d'œuvre à but lucratif en dehors du travail temporaire ou à du délit de marchandise ou à du travail dissimulé. Il est systématiquement la première victime des ajustements économiques et structurels. Face à cette situation, nous devons faire respecter la réglementation en vigueur et apporter des réponses en termes de nouveaux droits pour les salariés, droits qui prennent en compte ces différentes évolutions. Il s'agit là de consolider un concept de droit social attaché au salarié, à l'instar de l'UNEDIC, plutôt qu'un droit social exclusivement dépendant de l'entreprise. Cela doit se concrétiser par l'obtention de nouvelles garanties collectives au niveau des branches, des conventions collectives et au niveau interprofessionnel.

- 4.213** A partir de cette réflexion, la Fédération se fixe deux axes de travail :

- La définition de nouvelles garanties collectives attachées aux salariés, qui permettent de maintenir un niveau de statut autour des revenus, de la protection sociale, de la formation professionnelle, par exemple.

- L'obligation pour l'entreprise d'assurer un statut social aux salariés, en cas de projets d'externalisation, de sous-traitance, d'utilisation d'emplois précaires, par l'élaboration d'une charte partenariale à dimensions économiques et sociales.

C'est sur ces bases que la Fédération interviendra dans le débat confédéral, dans la perspective de l'évolution de la législation.

- 4.214** En outre le combat contre toutes les formes d'exclusion et de discrimination (racisme, xénophobie, sexism,...) fait partie intégrante de notre action syndicale. L'entreprise, reflet de la société, doit être capable d'intégrer en son sein des femmes et des hommes de toute origine ou confession. Le droit au travail, l'évolution professionnelle doivent également s'appliquer aux salariés quelques que soient leur âge ou leurs handicaps.

4.22 Rémunérations

- 4.221** Dans un contexte de désinflation et où les entreprises cherchent en permanence la réduction des coûts, en maîtrisant entre autres l'évolution de la masse salariale, on assiste à l'intensification des politiques salariales axées sur l'individualisation des salaires et le développement de primes à caractère aléatoire, le plus souvent liées aux résultats d'entreprises et qui ont tendance à se substituer aux augmentations collectives. Ces différentes stratégies ont pour conséquence le développement des inégalités et du chacun pour soi.

- 4.222** Pour la FGMM, les négociations salariales doivent permettre une autre répartition des richesses créées par l'entreprise, de corriger les inégalités constatées et d'imposer une autre logique d'évolution des salaires, prenant en compte le niveau de vie et les compétences des salariés et garantissant l'évolution du pouvoir d'achat. Ces différentes évolutions doivent se réaliser dans la transparence, dans le cadre et le respect des grilles de classifications des branches. La refonte des grilles de classifications proposée par l'UIMM, si elle rejoint sur la forme notre objectif d'une grille unique pour les salariés de la métallurgie ne doit pas se traduire par des reculs en terme de rémunération liés au passage d'une grille à l'autre. La Fédération, dans ce mandat, engagera une réflexion avec les syndicats sur l'ensemble de la structure des rémunérations, pour déterminer la place et le rôle des primes à caractère aléatoire (intéressement, primes de résultat...), ainsi qu'une réflexion sur l'actionnariat des salariés ; cela nécessite également la réalisation d'un état des lieux sur la réalité des politiques salariales et sur la pertinence des outils, dont le salaire en deux éléments.

- 4.223** En ce qui concerne les salaires minimums la Fédération poursuivra le travail engagé avec comme objectif de réduire le décalage entre le niveau des salaires minimums et le niveau des salaires réels de l'entreprise et de situer le premier coefficient de la grille au-dessus du SMIC. La Fédération s'oppose également à toute tentative de dévalorisation des salaires minimums lors du passage à la nouvelle durée du travail, ainsi qu'au blocage des négociations des salaires minimums et des rémunérations minimales hiérarchiques par l'UIMM. Le SMIC, dans le cadre de son évolution, doit bénéficier de la croissance. La Fédération sera vigilante sur

la mise en œuvre du système transitoire qui doit garantir à tous les salariés le maintien du SMIC lors du passage à la nouvelle durée légale de 35 heures.

4.23 Protection sociale

- 4.231** La protection sociale, élément fondamental du statut des salariés, a connu ces dernières années des évolutions importantes. La création d'une couverture maladie universelle (CMU), la réforme du financement de l'assurance maladie et plus particulièrement le transfert des cotisations salariales sur la CSG sont des acquis importants concrétisant les objectifs défendus par la CFDT. Si certaines de nos revendications ont aujourd'hui abouti, d'autres restent à obtenir, en particulier la prise en compte de la valeur ajoutée dans l'assiette des cotisations patronales et une meilleure maîtrise des dépenses de santé.
- 4.232** Au niveau des retraites, au regard du choc démographique à venir, la CFDT défend la nécessité d'une réforme. Dans ce cadre, les options fondamentales de la CFDT sont le maintien et la refondation du système par répartition, la réduction des inégalités entre les régimes et la préservation des droits acquis par les actifs et des retraites liquidées. Les fonds de pension du type anglo-saxon au regard de ces options ne sont une réponse adaptée. Le système par capitalisation aggrave les inégalités entre salariés et ne repose pas sur la solidarité entre générations. Sur la base de ces orientations, la Fédération continuera à exprimer la situation des salariés du champ fédéral et réunira les conditions pour qu'il y ait une meilleure prise en compte par la CFDT des problèmes posés aux actifs et retraités relevant du régime général et du régime minier dont la revalorisation des pensions les plus basses et le niveau des pensions de réversion.
- 4.233** Dans ce cadre, il est primordial de réduire les inégalités entre les régimes sur le contributif et sur le niveau des retraites. Inégalités au niveau du taux de cotisations salariales (10,45% pour le régime général et minier, 7,85 % pour les régimes particuliers) et sur les trois paramètres servant de base de calcul pour le montant des retraites et pour l'évolution des pensions des retraités issues de ces régimes : durée de cotisations, nombre d'années et l'indexation des comptes individuels et des pensions. Ainsi la FGMM revendique le retour aux 10 meilleures années, l'indexation des comptes individuels et des pensions liquidées sur les salaires et un droit à la retraite pleine et entière dès 40 années de cotisations. De plus la durée de cotisations doit viser à l'équité public/privé et intégrer dans les périodes de validation la pénibilité liée à certaines professions, les contrats précaires, les contrats de qualification, d'apprentissage, les temps partiels qui doivent en outre être pris en compte pour le calcul de la retraite.
- 4.234** L'amélioration du montant des retraites complémentaires constitue l'objectif principal à atteindre pour la Fédération. Elle doit particulièrement passer par la révision du prix d'achat du point (pour un nombre supérieur de points attribués chaque année aux salariés du privé) et une revalorisation de la valeur du point (pour un meilleur niveau de retraite complémentaire).
- 4.235** Au niveau de la prévoyance collective complémentaire, l'action principale de la Fédération vise l'obtention d'un régime collectif de branche définissant des garan-

ties conventionnelles pour tous les salariés actifs et en cessation anticipée d'activité. Garanties de maintien du salaire en cas de maladie et en cas d'invalidité ainsi que sur le versement d'indemnités complémentaires en cas de décès et de frais de santé. Un régime collectif de branche consolide également la couverture complémentaire déjà obtenue par des accords d'entreprise. Néanmoins et dans l'immédiat, les garanties actuelles dans les contrats de groupe, d'entreprise ou de branche ne devront pas se situer en dessous des garanties offertes par la CMU.

4.24 Egalité professionnelle

- 4.241** Les femmes sont de plus en plus présentes dans la vie professionnelle. Chacun se doit de prendre conscience de la nécessité de porter leur combat pour l'égalité sur le lieu de travail. Pour cela, nous devons favoriser le débat avant toute décision importante pouvant avoir un impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes.
- 4.242** Les atteintes à l'égalité professionnelle sont incontestables aussi bien en termes de fonction occupée, de rémunération, d'accès à la formation continue, de promotion.... Pour combattre ces inégalités, la priorité actuelle est d'intégrer la préoccupation de l'égalité professionnelle dans toutes les négociations en cours sur la réduction du temps de travail, l'aménagement du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail, le recrutement, la formation continue... Le rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise et la branche et les axes d'action que nous devons proposer doivent être des points d'appui pour intervenir en faveur du respect de la législation voire dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle. Dans ce sens, chaque structure de la Fédération doit définir des objectifs revendicatifs pour réduire les discriminations qui subsistent dans l'entreprise et la branche.

4.3 Notre action dans le domaine industriel

4.31 Politique industrielle

- 4.311** L'État a des outils de politique industrielle qui ne tiennent plus pour l'essentiel à la propriété. L'Etat continue par ailleurs à jouer un rôle en tant que client dans certaines branches.

Le marché ne peut constituer à lui seul le modèle de régulation. Une nouvelle régulation se met en place au niveau national comme au niveau européen. Les outils principaux sont devenus les normes (environnementales, sociales, de sécurité) mais aussi la fiscalité, les subventions, les garanties.

- 4.312** L'État a également des moyens dans des domaines qui nous intéressent comme l'aménagement du territoire : primes différencierées, infrastructures, équipements, structures de formation... Tous ces éléments contribuent à attirer des entreprises, mais ne constituent pas à nos yeux une politique industrielle. Il reste d'autre part beaucoup à faire dans le domaine de l'harmonisation sociale et fiscale en Europe afin d'éviter les délocalisations ou le nomadisme industriel.

4.313 Nous devons globalement renforcer nos analyses et nos interventions sur ces terrains, en nous appuyant sur les capacités d'analyse et d'expertise acquises par nos équipes syndicales dans un grand nombre de secteurs industriels et d'entreprises. Nos interventions doivent prendre en charge les questions de recherche et de développement, de processus industriels, de choix des produits dans le but de développer les sites et les emplois. Ces interventions pourront se faire auprès des entreprises, des CESR ou de l'Etat.

4.32 Energie

4.321 Pour la FGMM, c'est à l'issue d'un débat démocratique, public et contradictoire, que doit être décidée la politique d'énergie et d'environnement de la France au sein de l'Europe. La FGMM participera dans ce cadre au débat confédéral sur l'énergie et l'environnement. La FGMM est favorable à une diversification des sources d'énergie. Il est donc prioritaire de mettre des moyens importants, dont la recherche, pour le développement d'énergies renouvelables. Ce type d'énergie ne peut exister et se développer sans une politique volontariste des Etats. Le potentiel de recherche du Commissariat à l'Energie Atomique doit être réorienté dans ce sens. Cette politique doit être durable pour permettre la mise en place d'une filière industrielle : des emplois seront là demain pour la métallurgie.

La maîtrise de la consommation est une source importante d'économies et de non-pollution. C'est par les progrès de l'appareil productif, des équipements, des matériels de transport que passent les résultats. Le charbon est l'énergie la plus abondante dans le monde. Il faut favoriser les progrès technologiques pour rendre cette énergie plus propre. La distribution du gaz est en cours d'augmentation en Europe et en France. Il ne faut pas que nous arrivions à un tout gaz, après un tout pétrole et un tout nucléaire.

4.322 Pour la FGMM, il faut maintenir ouverte l'option nucléaire. Le nucléaire présente l'avantage de ne pas émettre de gaz à effet de serre, et les réserves d'uranium sont importantes. Il n'en pose pas moins des problèmes qui à ce jour n'ont pas trouver de réponses satisfaisantes. Il faut se mettre en état de préparer le renouvellement des centrales qui doit intervenir autour de 2015. Il y aura une moindre proportion de nucléaire dans l'électricité, mais le nucléaire doit couvrir les besoins constants (la base). Il faut également continuer sur la voie d'un haut niveau de sûreté. Ainsi, le futur réacteur nucléaire devra être plus sûr et produire moins de déchets. La FGMM soutiendra toute réforme permettant de renforcer la crédibilité et l'efficacité du système de contrôle de la sûreté et de la protection contre les radiations.

4.33 Environnement

4.331 Les exigences de l'environnement vont accélérer des mutations : les normes vont être de plus en plus contraignantes. Cela peut poser des problèmes par l'ampleur des investissements à réaliser ou les risques d'arrêt des installations. Néanmoins les transformations profondes que cela peut engendrer dans nos modes de consommation peuvent être un gisement de nouveaux emplois. Quand des équipements nuisent à la population, plomb, amiante mais aussi bruit, poussière, ce sont les salariés qui subissent aussi les effets pervers pour leur santé. En plus

demain ils peuvent voir leurs emplois menacés. Les questions de traitement et de stockage des déchets, d'arrêt et de démantèlement des installations deviennent des éléments majeurs de nos exigences environnementales.

C'est pourquoi la dimension Environnement doit être intégrée dans l'action des Comités d'Entreprises, des Délégués du Personnel, mais aussi des CHSCT dont la mission doit évoluer pour y intégrer l'environnement.

Les équipes CFDT doivent faire des propositions qui concernent les installations, les méthodes de fabrication, mais aussi les produits et se tourner aussi vers l'extérieur en s'adressant à d'autres acteurs.

4.34 Capital des entreprises

4.341 Les salariés, par leur épargne, accumulent des capitaux qui sont en partie investis en actions. Mais ils n'exercent aucun contrôle sur leur utilisation.

L'actionnariat des salariés dans leur propre entreprise est un phénomène en augmentation dans la foulée des privatisations, sans que les salariés influencent la gestion de l'entreprise. Conjugué à l'intéressement et à la participation, l'actionnariat des salariés ne fera qu'accroître l'insécurité liée aux résultats financiers de l'entreprise.

La généralisation de la distribution d'actions sous forme de stocks-options n'a pas de sens économique et constitue une injustice.

On peut craindre que ces systèmes ne touchent que les grandes entreprises. Rien pour les autres, les PME. Ces derniers salariés paieraient en partie, par leurs impôts, les avantages fiscaux donnés aux autres.

4.342 Nos exigences de garanties collectives pour tous les salariés s'appliquent à ces domaines. La FGMM engagera un débat sur ces différents systèmes qui visent à intégrer davantage les salariés à leur entreprise. Il est nécessaire que nous débattions le plus largement possible pour trouver des solutions afin de mieux maîtriser les évolutions de la structure du capital des entreprises ainsi que la mise en place du futur statut de la Société européenne, notamment du point de vue des droits de participation des salariés. Une réflexion est également nécessaire sur le pouvoir potentiel des salariés actionnaires à infléchir les conditions de gestion des entreprises. Les organisations syndicales pourraient définir des critères de rendement à long terme prenant en compte des choix sociaux et environnementaux.

5 Notre stratégie

- 5.1** Pour faire aboutir l'ensemble des objectifs revendicatifs ainsi fixés, la Fédération développe une stratégie d'action afin de mobiliser l'ensemble des salariés pour créer un rapport de force en faveur de ses objectifs et développe une politique contractuelle dont l'ambition est d'obtenir des garanties collectives pour tous les salariés du champ fédéral.
- 5.2** La stratégie d'action fédérale repose en premier lieu sur toutes les structures, équipes et militants de la Fédération mobilisés et porteurs du projet fédéral. Elle s'inscrit dans une démarche de défense individuelle et collective des salariés du champ de la Fédération et plus largement celle des salariés du secteur privé. Dans ce sens, elle s'appuie sur les actions menées dans les entreprises, les réactions vis-à-vis des positions du patronat de la métallurgie, les expressions des attentes, des réactions, des situations vécues par les salariés du champ de la Fédération. De même et afin de prolonger son action et de lui donner une dimension plus importante la Fédération recherche des convergences et est à l'initiative d'actions avec les autres Fédérations de la métallurgie. Elle s'inscrit également dans la dimension interprofessionnelle.
- 5.3** La FGMM s'inscrit pleinement dans la définition des missions et fonctions du syndicalisme confédéré réaffirmées lors du dernier congrès confédéral. Pour les assumer la Confédération doit s'appuyer sur les organisations qui la composent et intervenir aux différents niveaux et lieux qui relèvent de sa compétence. Par ailleurs, il faut poursuivre le débat dans la Confédération sur la question de la branche comme pivot de la politique conventionnelle, sa signification en termes de construction du contractuel et d'articulation avec les autres niveaux ainsi que sur la conception et la nature de la stratégie d'action. Devant ces différentes questions et devant la nature des défis à relever pour la CFDT, il conviendra de progresser sur la coexistence et la complémentarité au sein de la Confédération entre le secteur privé et le secteur public et entre le professionnel et l'interprofessionnel. La Fédération et les syndicats de la Fédération s'engagent à s'impliquer dans ces différents débats et par là à exprimer notre analyse de la réalité et de la situation des salariés du champ fédéral.
- 5.4** Le contractuel pour la Fédération se bâtit dans la confrontation et l'expression du rapport de force. La négociation est un moyen de lui donner un débouché positif. L'accord est le résultat d'un compromis à un moment donné et permet de concrétiser et d'avancer sur nos revendications. En privilégiant le niveau branche, la démarche de la Fédération n'a pas pour but de viser à l'affaiblissement des autres niveaux. Au contraire chaque niveau a sa pertinence et sa raison d'être.

La loi qui garantit des droits pour tous les salariés doit définir les principes fondamentaux du droit du travail et encadrer, ouvrir des espaces de négociation pour que les partenaires sociaux au niveau des branches et puis des entreprises construisent un statut, des garanties collectives adaptées et effectives.

Un accord de branche a un rôle d'encadrement, d'impulsion, de définition de normes. Il doit améliorer et compléter le cadre légal et être un point d'appui déterminant pour la négociation d'entreprise.

5.2.2 Pour une branche syndicale à l'horizontal

- Un accord d'entreprise a un rôle d'application, de concrétisation, de mise en œuvre et d'amélioration des dispositions de la branche pour les salariés de l'entreprise. Il a également un rôle d'anticipation. La négociation d'entreprise, ce peut être aussi le développement d'accords avec en perspective l'élargissement à la branche.
- 5.5** Le chantier de rénovation des relations sociales qui s'ouvre est d'une réelle utilité tant celles-ci se dégradent. Pour autant, comme le MEDEF et l'UIMM l'ont démontré dans la dernière période par le chantage au paritarisme et par la prise en otage du contractuel dans la branche métallurgie, les actes sont plus fondateurs que les intentions.
La FGMM agira à tous les niveaux pour donner au contractuel la place indispensable qui est la sienne y compris les questions de représentativité des organisations syndicales dans la branche.

6 Pour une pratique syndicale de proximité

6.1 La pratique syndicale

6.11 Les raisons d'une pratique syndicale de proximité

6.111 Nous voulons développer un syndicalisme qui apporte des garanties collectives constituant des réponses aux aspirations des salariés et porteuses de transformation sociale. Obtenir des résultats passe par la mobilisation des salariés, mais nous mesurons en permanence la difficulté à la réaliser. Les salariés bien que convaincus de l'utilité du syndicat, restent trop souvent spectateurs de son action, quand ils ne manifestent pas une indifférence à l'égard de celle-ci. En dépit des progrès réalisés, notre nombre d'adhérents et notre audience électorale ne sont pas à la hauteur de nos ambitions.

6.112 La multitude des tâches à accomplir, le niveau du droit syndical, la pratique des entreprises, nous laissent peu de temps pour une relation régulière avec les salariés. Cette relation est trop souvent limitée à la diffusion d'information et de positions en leur direction. Les organisations du travail avec le développement des équipes autonomes, la dispersion des postes de travail, la chasse aux temps morts ont fortement modifié le cadre de nos pratiques syndicales.

6.113 Cependant, proposer aux salariés des réponses adaptées aux situations réelles et dans lesquelles ils trouveront un intérêt est indispensable pour une action efficace. Les organisations du travail engendrent des conséquences mouvantes, contradictoires, difficiles à saisir, liées aux situations de chaque salarié. Le salariat est éclaté, ses aspirations sont multiples et diverses. Saisir toutes ces données doit faire l'objet d'une pratique syndicale de proximité.

6.12 Le sens de cette pratique

6.121 Cette pratique ne se résume pas à une simple présence sur le terrain. C'est un processus construit où chaque étape a un sens. L'écoute et la collecte du point de vue des salariés sur ce que sont leurs situations de travail, leurs attentes sont au point de départ de notre démarche. L'analyse que nous en faisons, la confrontation entre ces réalités et nos objectifs permettent de construire des propositions concrètes. Cette pratique suppose également la vérification auprès des salariés que ces propositions sont de nature à répondre aux situations individuelles et collectives, qu'elles sont atteignables, mobilisatrices.

6.122 Cette pratique syndicale de proximité est conforme au rôle que nous donnons à l'organisation syndicale. Elle est à la hauteur des ambitions affichées dans nos objectifs revendicatifs. La connaissance précise des réalités de travail, l'analyse que nous en faisons renforcent notre connaissance de l'entreprise et de ses stratégies. Elle nous permet de prendre pied sur les questions d'organisation du travail, d'agir sur les mutations en cours, de construire des garanties collectives porteuses de nouvelles solidarités. L'implication des salariés dans toute la démarche, le fait qu'ils puissent s'identifier à nos propositions, créent un terrain favorable à la mobilisation. Les salariés deviennent davantage acteurs de l'action syndicale. Nous créons un terrain favorable à la syndicalisation.

6.123 La relation renouvelée avec les salariés sur ce qui détermine leur vie au travail nous donne aussi le moyen d'investir ou de réinvestir des domaines où nous avons peu réussi à imposer la place de l'organisation syndicale. C'est vrai notamment des relations que l'entreprise développe directement avec les salariés dans les domaines de consultation, d'information, de participation. Il s'agit de limiter l'emprise des mécaniques participatives développées par les entreprises. Ces outils qu'elles maîtrisent et qui visent à obtenir l'adhésion des salariés à leurs objectifs, vont parfois jusqu'à les impliquer dans des domaines allant très au-delà de ce que doit être la relation employeur-salarié.

6.13 Une pratique dans un syndicalisme fédéré

6.131 Nos pratiques s'inscrivent dans un syndicalisme fédéré. Un syndicalisme porteur de projet commun qui n'est ni la juxtaposition de demandes contradictoires ni recherche d'un consensus minimum. C'est par la confrontation aux différents niveaux que nous cherchons à y parvenir dans une synthèse conciliant aspirations individuelles, identité professionnelle, intérêt collectif des salariés.

6.132 Notre rôle ne peut donc se limiter à recueillir des demandes individuelles et tenir de les satisfaire. Les dimensions de l'intérêt collectif ne sont pas spontanément présentes dans des souhaits qui peuvent aussi être l'expression de groupes de pression, qui peuvent être le relais d'objectifs insufflés par les structures de l'entreprise. En rester à ce niveau de demandes conduirait à conforter les corporatismes, enfermerait notre action dans les logiques de l'entreprise.

6.133 Le débat, la confrontation sont les éléments clés de notre pratique syndicale de proximité pour dépasser ces limites et l'inscrire dans un syndicalisme fédéré. Il s'alimente de l'échange avec les salariés, moyen de saisir les réalités. Il se construit aux différents niveaux de nos instances où s'élaborent objectifs et stratégie porteurs de transformation sociale. C'est le mouvement entre ces différents lieux qui crée la dynamique fédérale.

6.2 Développement

6.21 Le sens du syndicalisme d'adhérents

6.211 Des adhérents nombreux, pour peu que nous en prenions les moyens, sont de formidables vecteurs de la pratique de proximité que nous voulons développer. Ils sont en situation d'apporter leur regard en tant que salariés sur leurs situations de travail dans une relation privilégiée avec leur organisation syndicale. Ils ont un rôle clé dans la validation de nos propositions et sont des relais de celles-ci.

6.212 Un syndicalisme d'adhérents, des adhérents nombreux, c'est un rapport de forces permanent au service de notre projet syndical. Nous voulons en faire des acteurs des transformations sociales en lien avec les valeurs qui fondent notre action. C'est leur donner la possibilité, s'ils le veulent, d'intervenir sur la construction et la validation de nos propositions, le choix des moyens d'action, la vérification des résultats obtenus.

Notre nombre d'adhérents est déterminant pour assurer notre indépendance financière et politique, garantir notre représentativité, assurer le renouvellement de nos responsables. Cela implique une augmentation de notre nombre d'adhérents mais aussi le paiement des cotisations à 0,75 % minimum du salaire annuel net divisé par douze actualisé chaque année. C'est pourquoi toutes les structures de la FGMM doivent s'engager sur un objectif de progression de nos adhérents de 10 % par an. Cet objectif est un premier pas vers un syndicalisme majoritaire en adhérents.

6.22 Une mobilisation et des moyens pour la syndicalisation

6.221 La FGMM animera le réseau des Responsables Développement Structuration (RDS). Chaque structure de la FGMM (syndicat, UMM, Inter) doit désigner et fonctionner avec un RDS.

Les UMM et les syndicats seront incités à poursuivre leurs efforts (plan de développement, suivi régulier du nombre d'adhérents, développement du PAC...) et à prendre des initiatives qui seront mises en commun lors des rencontres de RDS ou de secrétaires d'UMM.

" Vouloir le Développement " (informations, documents, initiatives, résultats...) sera diffusé aux RDS environ 3 fois par an.

6.222 Nous intégrerons la notion de développement dès le départ d'une opération. Une négociation, une action doivent s'accompagner de propositions d'adhésion. Toute notre action revendicative doit se comprendre avec comme élément essentiel : la syndicalisation.

Fidéliser nos adhérents pour les garder, cela commence par regarder de plus près les conditions de création des sections syndicales, d'accueil des salariés, des adhérents, l'accès à la formation syndicale. Nous devons aussi veiller à ce que chaque adhérent soit en lien personnel et régulier avec un collecteur d'informations.

La Fédération réalisera un document valorisant l'intérêt et l'importance d'une adhésion à la CFDT, aidera à réaliser des guides d'accueil, élaborera un document en direction des apprentis et des précaires.

6.223 La SOMILOR (Service de prévoyance collective complémentaire) reste un outil à valoriser et à développer car il permet la syndicalisation des salariés des PME-TPE, des chômeurs, des intérimaires, des jeunes, des futurs retraités. Nous souhaitons obtenir la mise en place du tiers payant pour être plus attractif.

6.224 En Europe, malgré de nombreuses disparités, le choix de développer la syndicalisation comme les difficultés pour y parvenir sont partagés avec d'autres organisations. La FGMM propose d'organiser dans le cadre de la FEM des échanges pour préciser les états de lieux, augmenter notre culture commune voire envisager des actions concertées.

6.23 Des cibles particulières pour la syndicalisation

6.231 Plus de la moitié des salariés du champ fédéral étant dans des PME-TPE, leur syndicalisation est prioritaire. En outre, nous considérons que tout salarié a droit à une représentation collective effective quelle que soit la taille de son entreprise.

Afin d'assurer un financement de la représentation collective par toutes les entreprises, la FGMM propose la mutualisation de 0,1 % de la masse salariale. Des évolutions législatives sont nécessaires pour que cette mutualisation soit effective. Ce financement n'est pas à confondre avec l'adhésion et le paiement de la cotisation qui restent indispensables.

- 6.232** Pour les salariés des PME-TPE, les progrès dans leurs conditions de travail et de vie passent par des améliorations des garanties collectives qui leur sont appliquées. Ces progrès sont obtenus à travers les négociations des conventions collectives. Nous devons faire connaître aux salariés ces négociations et les résultats qui les concernent et qui doivent être respectés.
- 6.233** Le syndicat - structure de base - est percuté par l'arrivée des salariés des PME. Cela demande une évolution de son fonctionnement : heures de permanence, formation syndicale, utilisation des finances, modes de décision... Le militantisme des PME-TPE demande une grande polyvalence, la formation syndicale doit en tenir compte.

- 6.234** L'adhésion des jeunes est vitale à plusieurs titres. Elle est déterminante pour le renouvellement de nos militants et pour l'avenir de notre syndicalisme. Pour cela, la FGMM interviendra auprès de la Confédération pour instituer dans le milieu scolaire (école d'apprentis, lycée professionnel) un module pédagogique sur l'organisation syndicale. Il faut adapter nos réponses aux différentes situations vécues par les jeunes rencontrés dans nos entreprises. Nous devons nous faire connaître de chacun d'eux : stagiaire, apprenti ou en contrat de qualification, CDD ou intérimaire, CDI. Les problèmes et donc les réponses ne seront pas les mêmes suivant qu'il s'agira de contrat de travail, de salaire, de logement, de formation professionnelle...

C'est avec eux que nous devons construire les revendications. A nous d'apprendre ou de réapprendre que les intérimaires, les CDD... ont des droits obtenus par la CFDT. A nous de leur proposer l'adhésion à la CFDT, éventuellement de la formation, des responsabilités...

- 6.235** La population des cadres n'est pas homogène entre les fonctions techniques, commerciales ou d'encadrement. La CFDT a une bonne audience électorale dans ces catégories. C'est un point d'appui pour augmenter très rapidement notre nombre d'adhérents et ainsi garantir notre représentativité. La prise en compte des thèmes d'action revendicative qui les touchent le plus est une nécessité pour toutes nos sections syndicales. Cela passe par la proposition de l'adhésion pour s'organiser dans l'entreprise et dans la branche.

- 6.236** Chaque syndicat doit mettre en place ou amplifier son plan de syndicalisation des retraités et préretraités. Une section syndicale des retraités, préretraités dans chaque syndicat demeure une bonne base pour le développement de la CFDT. Comme pour les actifs, dans le cadre d'un syndicalisme d'adhérents, il doit être proposé à chaque préretraité ou retraité issu des mines ou de la métallurgie l'adhésion à la CFDT dans le cadre professionnel. Nous devons doubler le nombre de ces adhérents.

6.3 Des moyens pour renouveler nos pratiques syndicales

6.31 Fonctionnement

- 6.311** Le fonctionnement de la Fédération que nous avons choisi concourt à prendre en compte les pratiques syndicales de proximité et à les développer en leur donnant un cadre fédéré. La réalisation d'outils fédéraux facilite et engage le contact avec les salariés : grilles d'enquête, argumentaires, dossiers techniques...
- 6.312** Le fonctionnement courant du syndicat doit permettre l'impulsion de pratiques renouvelées de proximité en les identifiant et les valorisant, en les transférant à d'autres sections syndicales ou militants. Certaines situations, négociations et conflits par exemple, sont aussi des moments particulièrement favorables pour cela.
- 6.312bis** Dans le cadre du Fonds Fédéral de Développement, les UMM, en lien avec la Fédération examineront la situation des syndicats afin de dresser un bilan pour chacun d'eux sur la logistique humaine et matérielle pour permettre le suivi de chacune des sections syndicales de son territoire et de répondre efficacement et en permanence aux sollicitations d'assistance et de soutien.
- 6.313** La section syndicale est un lieu d'implication des adhérents dans la démultiplication de cette démarche syndicale de proximité. Le maillage syndical de l'entreprise doit s'adapter aux nouvelles formes et organisations du travail. Les ressources de la section (militants, crédits d'heures, adhérents...) doivent être mobilisées en ce sens.
- 6.314** Le syndicat aide ses sections syndicales d'entreprise à tenir chaque année au moins une assemblée d'adhérents afin de permettre à ces derniers une participation active aux objectifs revendicatifs et à la vie de leur section syndicale.

6.32 Formation syndicale

- 6.321** La formation syndicale des militants joue un rôle majeur pour développer une pratique syndicale de proximité, dans le cadre d'un syndicalisme fédéré. Pour les militants, elle peut constituer une valorisation de l'engagement syndical, le consolider et lui donner de l'intérêt.
Le socle du fonctionnement syndical passe par le contenu de la formation identitaire, c'est pourquoi la FGMM intensifiera son axe identitaire et le prolongera par un travail sur la notion de mandat, ce qu'il implique en droits et en devoirs pour les mandatés et les organisations mandataires. Il faudra en outre tenir compte des situations différentes, entre PME-TPE et autres entreprises, dans nos contenus de formation.
- 6.322** La FGMM confirme et maintient son potentiel formateur au niveau central. Il s'agit d'assurer la construction pédagogique de certains modules ayant fait l'objet d'une commande politique de la Fédération, la gestion et l'animation de la formation en lien avec les Unions Mines Métaux, les Unions Fédérales, afin que les formations dans les syndicats touchent une grande masse de militants.

Résolution à l'issue du rapport

Agir pour le syndicalisme fédéral

du fédéralisme

Pour cela il est indispensable de démultiplier nos moyens fédéraux, avec la construction effective d'un réseau d'animateurs, notamment pour la mise en œuvre des modules développés en nombre (CHSCT, identitaire, Agir dans le syndicat avec la Fédération...).

Chaque responsable fédéral a une mission implicite de mise en œuvre de la politique fédérale, il doit s'inscrire dans cette construction, notamment en se positionnant comme animateur afin de développer le dispositif de formation syndicale.

6.33 Communication

6.331 La presse fédérale doit encore s'améliorer dans son contenu, sa forme, sa gestion. Elle doit montrer la mise en œuvre de notre pratique syndicale de proximité dans un cadre fédéré.

Les syndicats doivent abonner au moins 10% de leurs adhérents dont tous les élus et mandatés.

L'information électronique va se développer dans l'activité syndicale. Nous devons en mesurer toutes les conséquences pour les relations entre individus et structures et veiller à ce que les règles démocratiques et le fédéralisme soient respectées.

6.34 Droit syndical

6.341 La Fédération engagera une réflexion sur les pistes suivantes non exhaustives :

- Elargir au syndicat le droit d'expertise des IRP et dans le même temps élargir les domaines d'expertise attachés à ce droit aux domaines où s'exercent les prérogatives des IRP ou du syndicat, telles les conditions de travail ou les qualifications, par exemple.
- Créer un droit d'enquête syndicale ou des IRP avec les moyens assortis.
- Instaurer un temps syndical individuel ou collectif pour les salariés, pour permettre effectivement le mandatement et le compte-rendu de mandat, notamment en cas de négociations ou de consultation importante des représentants du personnel ou du syndicat.
- Renforcer l'accès à la formation syndicale en généralisant la prise en charge du salaire pendant la formation et des coûts pédagogiques, dans un cadre budgétaire à définir, imputable sur l'obligation fiscale de formation de l'entreprise.
- Instaurer une obligation légale de négocier, dans la branche puis dans l'entreprise, les conditions d'exercice du droit syndical, notamment sa reconnaissance dans le déroulement de carrière et sa valorisation en cas de mobilité professionnelle, ainsi que les moyens spécifiques de l'activité syndicale en dehors de l'entreprise.
- Permettre un financement transparent des activités syndicales par l'entreprise, en tenant compte de la représentativité.
- Possibilité de désigner un DS dans les entreprises inférieures à 50 salariés dépourvues de délégués du personnel avec un crédit de 10 heures par mois.

Motion d'actualité sur les retraites

Adoptée par le congrès

Les syndicats de la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT réunis en congrès à Toulouse du 11 au 14 avril 2000 :

- réaffirment leur attachement au système par répartition, à la réduction des inégalités entre les différents régimes, à la revalorisation des retraites,
- prennent acte des orientations générales annoncées le 21 mars par le Premier Ministre allant dans ce sens. Il en est ainsi en particulier de l'objectif du maintien et de la consolidation du régime par répartition à travers l'alimentation du fonds de réserve, la mise en place d'un Conseil d'Orientation des retraites ; de la recherche d'une plus grande équité entre les régimes avec l'objectif d'une durée de cotisations portée à 40 ans pour tous,
- constatent cependant que ces orientations générales en resteront à des intentions si des actes ne viennent pas les concrétiser ce qui appelle une vigilance de toute la CFDT,
- déplorent que les constats du Premier Ministre sur la dégradation du taux de remplacement ne soient accompagnés d'aucune proposition de nature à inverser la tendance,
- s'indignent du fait que soit réservée aux seuls régimes des fonctionnaires la prise en compte des pénibilités pour un passage anticipé en retraite,
- considèrent globalement que du chemin reste à faire et qu'après avoir énoncé des principes, le gouvernement se doit d'apporter des réponses concrètes.

Devant cette situation, les syndicats de la FGMM réaffirment la nécessité :

- de permettre à tout salarié, après 40 années de cotisations de faire valoir ses droits à la retraite pleine et entière sans condition d'âge,
- d'assurer dans le cadre du régime général un taux de remplacement de 50%,
- d'apporter des réponses concrètes aux situations les plus défavorisées, en particulier pour les veuves bénéficiaires de pensions de réversion,
- d'indexer les comptes individuels et la revalorisation des pensions liquidées sur les salaires,
- du retour aux 10 meilleures années pour le calcul du niveau des retraites,
- d'appliquer un taux de réduction proportionnel à la durée de cotisation exigée pour calculer le montant de la retraite du régime général des salariés du privé qui n'auront pas la totalité des trimestres,
- de la cessation anticipée d'activité pour les métiers pénibles,
- de la prise en compte des périodes d'insertion des jeunes en entreprise,
- de revaloriser les retraites complémentaires.

Ces mesures devant stopper la dégradation du niveau des retraites et permettre d'atteindre l'objectif d'un niveau de remplacement représentant 75 % du salaire antérieur.

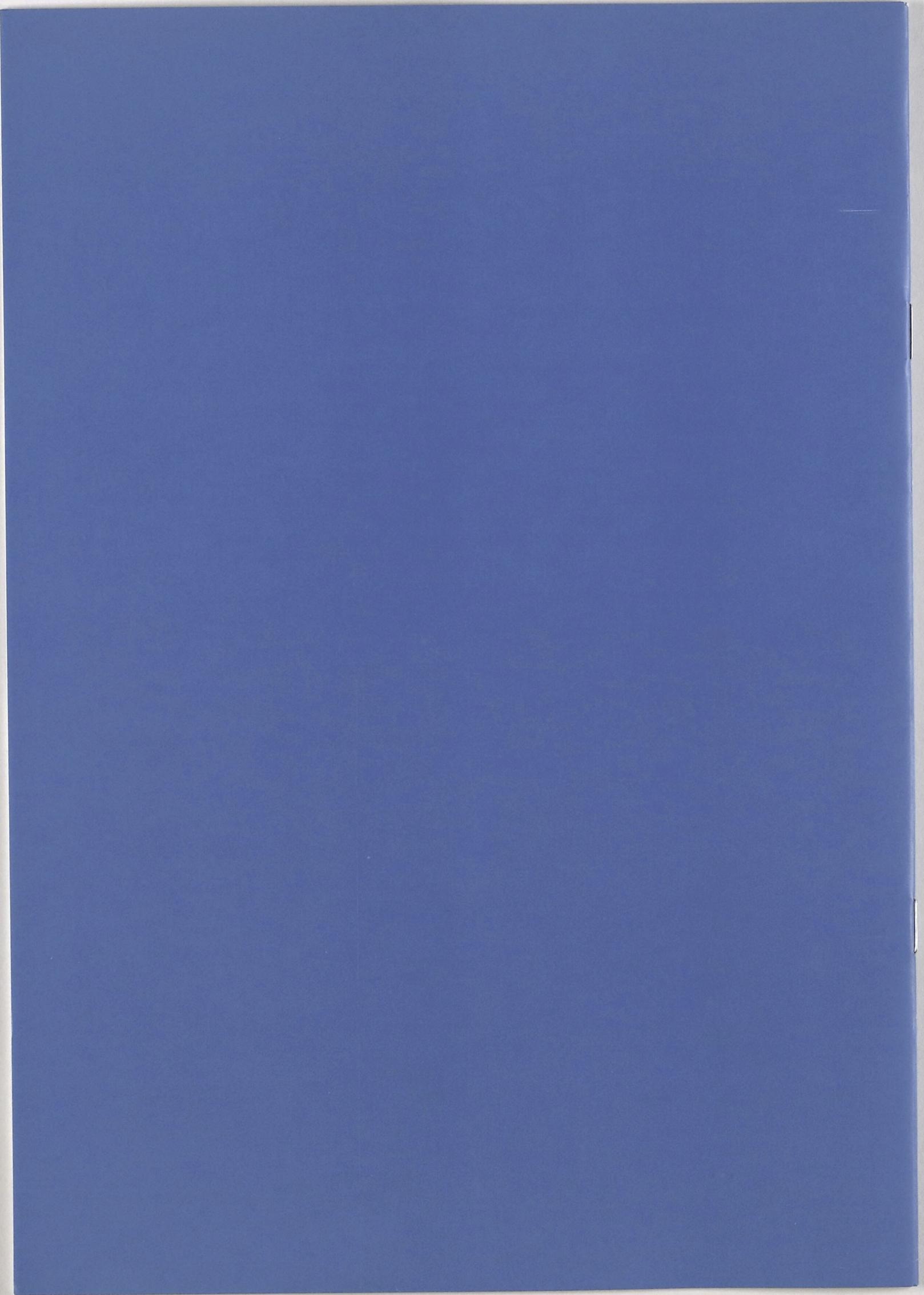
La FGMM-CFDT revendique l'équité Public/Privé avec la volonté de ne pas opposer les deux régimes, et dans l'attente de sa réalisation, elle revendique le gel à la situation actuelle (39 ans) afin de stopper l'accroissement des écarts de situation entre salariés du public et du privé.

Résolution Agir pour le renforcement du fédéralisme et des syndicats

Adoptée par le congrès

- 1 - Le Congrès de la FGMM approuve globalement le présent rapport organisation et mandate le Bureau Fédéral pour mettre en œuvre ses orientations générales et en particulier les actions pour le renforcement des syndicats et du fédéralisme. Il approuve la déclaration conjointe du Bureau Fédéral et du Conseil de l'Union Fédérale des Mines concernant la place de cette dernière dans la FGMM. Il approuve les orientations proposées par le Bureau Fédéral comme base de notre expression dans le débat confédéral concernant l'évolution des champs fédéraux.
- 2 - Nous réaffirmons notre conception du syndicat "**structure politique de base de la FGMM**" et nous voulons lui donner un contenu réel en permettant au syndicat de jouer pleinement son rôle. Face aux difficultés qu'il rencontre pour cela, nous engageons ou intensifions des actions de renforcement du syndicat.
- 3 - La **politique de syndicalisation et de structuration** de la FGMM sera poursuivie et amplifiée car elle participe au renforcement des syndicats, en ce qu'elle leur apporte comme moyens complémentaires à leurs propres efforts en ce sens, avec ce que ces résultats en volume d'adhérents amènent aux syndicats comme rapport de force et ressources humaines et financières supplémentaires.
- 4 - Les **regroupements de syndicats**, quand ils sont nécessaires à la viabilité du syndicat, seront poursuivis en portant attention à ne pas casser ce qui existe de positif, en prenant le temps de marier les cultures et les identités, en adaptant les modes de fonctionnement, en respectant les histoires propres à chaque syndicat.
- 5 - La nouvelle **charte financière confédérale**, dans ce qu'elle permet en moyens financiers supplémentaires au syndicat et en connaissance des adhérents, sera optimisée avec la généralisation des outils informatiques (GESSY notamment), avec la formation politique des trésoriers de syndicats et par l'appui que recherchera à leur apporter la FGMM.
- 6 - Une **charte des mandatés** du syndicat sera élaborée par le Bureau fédéral durant son mandat et proposée aux syndicats comme complément à leur règlement intérieur ; elle définira notamment les relations du syndicat avec ses SSE et avec ses mandatés.
- 7 - La pratique d'**outillage des syndicats et des militants** pour l'action développée par la FGMM sera poursuivie sous forme de guides, argumentaires, dossiers spécifiques, tracts prêts à l'emploi ... en tenant compte des moyens nouveaux de communication et à travers les coordinations fédérales permanentes ou ponctuelles.
- 8 - Un **réseau de communication moderne**, rapide et efficace entre la fédération et les syndicats sera étudié et développé en harmonie avec une augmentation de la diffusion de la **presse fédérale** qui se renouvelle.

- 9 - La **formation syndicale** des collectifs de syndicat et de SSE, à l'instar du développement actuel du module identitaire fédéral, sera poursuivie et renouvelée.
- 10 - Avec les Unions Mines Métaux, la FGMM apporte un appui direct aux syndicats par la mise en place et la pérennisation (à travers le Fonds Fédéral de Développement) de **permanents de proximité**, dont la formation et les supports fédéraux pour cette fonction seront développés, notamment par les échanges et le transfert d'expériences positives.
- 11 - Une **politique des responsables**, fédéraux, d'UMM et de syndicats sera construite et mise en œuvre en repérant et développant les ressources militantes et les compétences syndicales pour anticiper les besoins et préparer, notamment la génération de militants qui doit émerger des efforts de syndicalisation, les prises de nouvelles responsabilités à ces différents niveaux.
- 12 - La **rencontre des militants et des syndicats avec des responsables fédéraux** (secrétaire nationaux et plus largement membres du Bureau Fédéral), au-delà des instances fédérales, sera développée dans le cadre des Unions Mines Métaux et Unions Fédérales (Conseil, AG de militants, sessions des équipes d'animation...) ou dans le cadre des syndicats (Congrès de syndicat, rencontre spécifique motivée) ou encore sur le mode des tournées générales de syndicats qui ne peuvent toutefois qu'être exceptionnelles compte tenu de la mobilisation en temps qu'elles exigent. En outre, avec la création du Conseil Fédéral, les secrétaires de syndicats seront mieux impliqués dans la vie fédérale et valorisés dans leur fonction qui est centrale pour le fonctionnement de l'organisation.



STATUTS FGMM

STATUTS FGMM



Supplément au Bulletin du Militant N°424 / mai 2000



Statuts sommaires de la FGMM-CFDT

STATUTS DE LA FGMM - CFDT

Adoptés au Congrès Fédéral de Toulouse le 12 avril 2000

Sommaire

CHAPITRE I : CONSTITUTION	5	11.c. Un collège des Unions Fédérales
Article 1 : Formation	5	11.d. Sont proclamés (es) élus (es)
1.a. Constitution		11.e. Élection partielle intermédiaire entre deux congrès
1.b. Adhésion confédérale		11.f. Modalités de candidature
1.c. Dénomination		11.g. Conditions d'exercice du mandat
1.d. Domiciliation		Article 12 : Fonctionnement 13
Article 2 : Champ	5	Article 13 : Secrétariat National 13
2.a. Le champ géographique		CHAPITRE V : AUTRES INSTANCES FÉDÉRALES 13
2.b. Le champ professionnel		Article 14 : Conseil Fédéral 13
Article 3 : Objet	6	14.a. Attributions
CHAPITRE II : COMPOSITION	7	14.b. Composition
Article 4 : Admission	7	14.c. Fonctionnement
4.a. Conditions d'admission et démission		Article 15 : Commissions Fédérales 14
4.b. Modalités d'admission		15.a. Commission Fédérale de Contrôle Financier
4.c. Obligations des membres		15.b. Commission Fédérale d'Organisation
Article 5 : Suspension, demande d'exclusion, administration temporaire par la FGMM	8	Article 16 : Groupes de Travail et Coordinations 15
5.a. Motivation		16.a. Groupes de travail
5.b. Procédure		16.b. Coordinations
5.c. Effets		16.c. Groupe Fédéral Cadres
CHAPITRE III : CONGRÈS FÉDÉRAL	9	CHAPITRE VI : STRUCTURES FÉDÉRALES 15
Article 6 : Attributions	9	Article 17 : Unions Mines Métaux 15
Article 7 : Composition	9	Article 18 : Unions Fédérales 16
Article 8 : Fonctionnement	9	Article 19 : Branches et Secteurs d'activité 16
Article 9 : Congrès extraordinaire	10	Article 20 : Inters 17
CHAPITRE IV : BUREAU FÉDÉRAL	10	CHAPITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES 17
Article 10 : Attributions	10	Article 21 : Exercice de la personnalité juridique 17
Article 11 : Composition	11	Article 22 : Ressources 17
11.a. Un collège des syndicats		Article 23 : Modifications statutaires 17
11.b. Un collège du Secrétariat National		Article 24 : Règlement Intérieur Fédéral 18
		Article 25 : Dissolution 18

Statuts de la FGMM-CFDT

Chapitre I : CONSTITUTION

Article 1 : Formation

1.a. Constitution :

Entre les syndicats membres de la CFDT entrant dans le champ défini à l'article 2 ci-après qui acceptent les présents statuts, il est formé pour une durée illimitée une union de syndicats de salariés conformément au titre 1 du livre IV du code du travail.

1.b. Adhésion confédérale :

Elle adhère à la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) dont elle accepte et respecte la déclaration de principes et les statuts ainsi que les orientations définies par le Congrès Confédéral.

1.c. Dénomination :

Elle prend le nom de "FEDERATION GENERALE DES MINES ET DE LA METALLURGIE" ou en initiales "FGMM", dite aussi "FGMM-CFDT" du fait de son adhésion confédérale.

1.d. Domiciliation :

Son siège social est fixé "47-49 avenue Simon Bolivar Paris 19ème", il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du Bureau Fédéral.

Article 2 : Champ

2.a. **Le champ géographique** de la FGMM est celui du territoire national français dans le respect des spécificités syndicales reconnues par la CFDT pour les territoires et départements d'outre mer.

2.b. **Le champ professionnel** de la FGMM est constitué avec l'accord de la Confédération Française Démocratique du Travail, des industries et services y afférents suivants :

- métallurgie ;
- mines ;
- nucléaire ;
- services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs) ;
- commerce, location, réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardin et d'espaces verts ;

- industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes ;
- bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ;
- installation, entretien, réparation et dépannage de matériels aérauliques, thermiques et frigorifiques ;
- industries et commerces de la récupération ;
- organismes de contrôle et de prévention.

Le champ professionnel de la FGMM peut être modifié temporairement par décision du Bureau Fédéral, avec l'accord de la Confédération Française Démocratique du Travail, jusqu'à décision définitive du Congrès Fédéral.

Article 3 : Objet

La FGMM appuie son action sur les valeurs de la CFDT : respect de la dignité de la personne humaine, volonté d'émancipation des salariés, volonté de construction de solidarités, volonté d'être une grande centrale démocratique répondant pleinement aux aspirations des travailleurs. Elle se donne ainsi pour but en regroupant les syndicats membres :

- d'établir entre eux une solidarité effective qui leur permette de se prêter un mutuel appui dans l'étude et la défense de leurs intérêts professionnels économiques et sociaux, matériels et moraux ;
- de coordonner et d'organiser l'action en ce sens pour hâter l'aboutissement des revendications professionnelles auprès des syndicats patronaux, des entreprises publiques et privées, des pouvoirs publics... éventuellement par une entente avec d'autres organisations syndicales de salariés ;
- de développer la solidarité internationale, notamment européenne, et d'organiser la défense des intérêts communs aux salariés européens et du monde en concernant son action avec les organisations européennes et étrangères ;
- de favoriser les réformes de structures dans son champ professionnel afin que s'y réalise la démocratie sociale et économique ;
- de favoriser son développement syndical, notamment l'adhésion des salariés aux syndicats membres et les pratiques d'un syndicalisme d'adhérents ;
- de participer à l'action confédérale et de prendre sa place dans les instances et les débats confédéraux.

Pour cela, la FGMM :

- développe les activités utiles, en particulier dans les domaines des études, de l'information et de la formation syndicales, au besoin crée les services nécessaires à son action ou y participe ;
- représente en tant que de besoin les syndicats membres auprès des syndicats patronaux, des entreprises publiques et privées, des pouvoirs publics, des autorités judiciaires et de toutes autres institutions ;

- conclue les conventions collectives et les accords collectifs de branches ou d'entreprises, de sa compétence ;
- adhère aux organisations syndicales internationales dont les buts correspondent aux siens.

Chapitre II : COMPOSITION

Article 4 : Admission

4.a. Conditions d'admission et démission :

Pour être membre de la FGMM, tout syndicat doit être membre de la Confédération Française Démocratique du Travail et d'aucune autre confédération syndicale, entrer dans le champ de la FGMM tel que défini à l'article 2, accepter et respecter les présents statuts, les règles de fonctionnement interne de la FGMM, ses décisions et orientations ainsi que les principes généraux du fédéralisme qui président au fonctionnement de la FGMM. Dans le respect de ces principes, chaque syndicat conserve en adhérant à la Fédération son autonomie propre.

Conformément à ses statuts, la Confédération Française Démocratique du Travail n'admet l'adhésion d'un syndicat entrant dans le champ de la FGMM qu'après avis de celle-ci.

Toute démission d'un syndicat de la Confédération Française Démocratique du Travail emporte démission de la FGMM.

4.b. Modalités d'admission :

Pour être admis, tout syndicat en fait la demande écrite et motivée adressée au siège de la FGMM et accompagnée des pièces suivantes :

- deux exemplaires de ses statuts, de son règlement intérieur, de la liste des membres de son instance dirigeante, de la copie du récépissé de dépôt de ses statuts en mairie.
- un état précis de ses membres, du montant de leur cotisation, de leur organisation en sections syndicales d'entreprise et de toutes les informations nécessaires au renseignement du fichier national des adhérents de la CFDT et au respect de la Charte Financière et Informatique de la CFDT telles qu'elles lui seront indiquées par la FGMM.

Le Bureau Fédéral formule un avis sur l'admission du syndicat. La décision est du ressort confédéral.

4.c. Obligations des membres :

Tout syndicat membre continue de se conformer aux conditions et modalités d'admission ci-dessus définies. Il s'acquitte régulièrement de ses cotisations conformé-

ment à la Charte Financière Confédérale. En cas de projet de modification de ses statuts, il en informe préalablement la FGMM pour avis. Dans le but de préserver l'unité indispensable de la FGMM, un syndicat membre ne peut adhérer ou participer à une organisation à caractère national ou supranational, la FGMM pouvant seule y représenter ses membres.

Article 5 : Suspension, demande d'exclusion, administration temporaire par la FGMM

5.a. Motivation :

Tout syndicat membre pourra faire l'objet d'une demande d'exclusion ou son adhésion à la FGMM pourra être suspendue :

- en cas de manquement aux présents statuts ou aux siens propres ou aux règles de fonctionnement interne de la FGMM ou aux décisions et orientations de la FGMM ou aux principes généraux du fédéralisme qui président au fonctionnement de la FGMM ou aux autres conditions d'admission ou aux obligations des membres définies aux présents statuts ;
- en cas de retard de plus de six mois dans le versement des cotisations ;
- en cas d'engagement de la FGMM sans l'assentiment du Bureau Fédéral ;
- en cas de mise en œuvre d'une pratique contraire aux valeurs et à la conception du syndicalisme de la CFDT ou cause de préjudice pour la FGMM.

Pour ces mêmes motifs ou en cas de difficultés dans le fonctionnement d'un syndicat, en prévention d'une mesure d'exclusion ou de suspension, par accord entre ce syndicat et la FGMM, celui-ci pourra être temporairement administré par la FGMM, dans les limites de son administration courante et de son animation et de la durée nécessaire pour une solution aux problèmes ayant motivé cette mesure.

5.b. Procédure :

Suspension, demande d'exclusion et administration temporaire sont prononcées par le Bureau Fédéral après concertation avec la Confédération CFDT et l'Union Régionale Interprofessionnelle CFDT compétente et après la procédure suivante :

- notification écrite et motivée par la FGMM au syndicat concerné du projet de suspension ou de demande d'exclusion ou d'administration temporaire, cette notification comporte une proposition de rencontre entre le syndicat et une délégation du Bureau Fédéral ;
- le syndicat dispose alors de quinze jours pour réagir au projet notifié, s'il accepte la proposition de rencontre, il sera entendu par la délégation du Bureau Fédéral.

L'exclusion d'un syndicat ne pouvant être prononcée que par la Confédération CFDT dans le cadre de ses statuts, le Bureau Fédéral lui adresse toute demande d'exclusion d'un syndicat membre.

5.c. Effets :

L'exclusion et la suspension (ainsi que la démission) sont d'effet immédiat, elles emportent la perte pour le syndicat concerné de tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la FGMM notamment quant à l'utilisation de son nom.

La suspension a pour objet d'ouvrir une période déterminée par le Bureau Fédéral de réflexion et de concertation entre le syndicat et la FGMM afin de rechercher une conciliation évitant l'exclusion définitive. A l'issue de cette période, le Bureau Fédéral notifie par écrit au syndicat concerné sa décision motivée de levée de la suspension ou de demande d'exclusion, dans ce dernier cas sans que celle-ci ne donne lieu à une nouvelle rencontre avec une délégation du Bureau Fédéral.

Chapitre III : CONGRÉS FÉDÉRAL

Article 6 : Attributions

Le Congrès Fédéral a tout pouvoir et notamment :

- il entend le rapport d'activité du Bureau Fédéral, en débat et se prononce sur celui-ci ;
- il entend un rapport financier de la commission de contrôle des comptes de la FGMM, prévue à l'article 15.a. des présents statuts, dont il élit les membres, et se prononce sur celui-ci ;
- il détermine les orientations de la FGMM ;
- il définit les statuts de la FGMM ;
- il élit le Bureau fédéral.

Article 7 : Composition

Le Congrès Fédéral est composé des délégués des syndicats en fonction de leur nombre d'adhérents selon les règles établies par le Bureau Fédéral. Les délégués au Congrès doivent être à jour de leurs cotisations.

Les membres du Bureau Fédéral sortant participent de droit au Congrès ainsi qu'un représentant des retraités métaux désigné par l'Union Fédérale des Retraités et un représentant des retraités mineurs désigné par l'Union Fédérale des Mines. Ils ont tous qualité de délégué au Congrès. Le Règlement Intérieur Fédéral détermine d'autres participants possibles en qualité d'invité.

Article 8 : Fonctionnement

Tous les quatre ans sur proposition du Bureau Fédéral, les délégués des syndicats se réunissent en Congrès Fédéral à une date et en un lieu fixés. Le Bureau Fédéral

détermine les modalités d'organisation et de déroulement du Congrès et le calendrier préparatoire dont il informe les syndicats en temps opportun. Un Règlement Intérieur du Congrès proposé par le Bureau Fédéral sortant est soumis au vote du Congrès à son ouverture, il détermine notamment les conditions de vote et d'intervention pendant la durée du Congrès.

L'ordre du jour du Congrès est arrêté par le Bureau Fédéral. Une proposition d'ordre du jour est adressée aux syndicats au moins seize semaines avant l'ouverture du Congrès. Les syndicats qui désirent porter une question à l'ordre du jour doivent faire parvenir leur demande à la FGMM au moins douze semaines avant l'ouverture du Congrès.

Les rapports et projets de résolution sont établis par le Bureau Fédéral et adressés aux syndicats avec l'ordre du jour définitif au moins dix semaines avant l'ouverture du Congrès.

Les discussions et les votes ne portent que sur les questions inscrites à l'ordre du jour. Des questions d'urgence non inscrites à l'ordre du jour peuvent cependant être discutées et votées, à condition qu'un vote du Congrès à la majorité des deux tiers en décide.

Pour les votes par mandats, chaque syndicat dispose d'un nombre de voix proportionnel au nombre de ses adhérents selon les règles établies par le Bureau Fédéral. Les syndicats n'ayant pas directement de délégué au Congrès peuvent se faire représenter par un délégué d'un autre syndicat appartenant à la même Union Mines Métaux. Les décisions sont prises par vote à la majorité simple des suffrages représentés exprimés (total des voix "pour" comparé au total des voix "contre"). Seuls participent aux votes à main levée les délégués au Congrès avec une voix pour un délégué. Seuls participent aux votes par mandats les délégués des syndicats désignés par ceux-ci à cet effet, cette désignation devant parvenir au siège de la FGMM une semaine au moins avant l'ouverture du Congrès.

Article 9 : Congrès extraordinaire

Un Congrès extraordinaire peut être convoqué par le Bureau Fédéral soit de sa propre initiative, soit à la demande de la moitié au moins des syndicats membres. Les délais prévus à l'article 8 des présents statuts peuvent alors être réduits par le Bureau Fédéral.

Chapitre IV : BUREAU FEDERAL

Article 10 : Attributions

Le Bureau Fédéral (dit aussi BF) assure la direction et l'administration de la FGMM dans le cadre des présents statuts et des décisions du Congrès Fédéral, les membres du Bureau Fédéral sont donc les responsables nationaux de la FGMM. Il établit pour cela un plan de travail pour la période entre deux Congrès.

En particulier le Bureau Fédéral :

- élit le Secrétariat National,
- établit le Règlement Intérieur Fédéral,
- est recours pour tous les problèmes de fonctionnement survenant entre différentes structures de la FGMM,
- vote budgets et bilans financiers de la FGMM et donne un avis sur sa politique de recrutement de personnel,
- constitue les groupes de travail et en désigne les membres ainsi que ceux de la Commission Fédérale d'Organisation,
- détermine les organes de presse de la FGMM dans le cadre du Règlement Intérieur Fédéral.

Article 11 : Composition

Le Bureau Fédéral est élu par le Congrès Fédéral, pour la durée qui court jusqu'au Congrès ordinaire suivant, dans trois collèges distincts de candidatures.

11.a. Un collège des syndicats :

Il comporte autant de sièges à pourvoir qu'il est constitué d'Unions Mines Métaux plus cinq sièges dans le cadre d'une double candidature. Chaque syndicat peut présenter une candidature, deux au plus si ces candidats sont de sexe différent, ceci pour favoriser la mixité du Bureau Fédéral. Si le nombre total des candidatures des syndicats d'une même UMM est supérieur à un, sauf dans le cas où ce nombre est de deux candidats de sexe différent, l'UMM indique sa préférence d'une candidature, ou de deux candidatures au plus mais ces deux candidats sont alors de sexe différent.

Concernant ce collège, pour être valable un bulletin de vote ne doit comporter que des noms de candidats de syndicats d'UMM différentes, ceci afin de donner une base territoriale à la représentativité du Bureau Fédéral. Toutefois, afin de favoriser la mixité du Bureau Fédéral, il peut comporter, au maximum dans cinq cas, deux noms de candidats de syndicats d'une même UMM et de sexe différent.

En outre pour être valable, un bulletin de vote doit comporter au maximum un nombre de noms de candidats ou candidates égal au nombre d'éligibles et au minimum un nombre de noms au moins égal aux trois quarts du nombre d'éligibles.

Le nombre d'éligibles est égal au nombre d'UMM ayant au moins un candidat auquel s'ajoute le nombre des "multi-candidatures mixtes" des syndicats d'une même UMM dans la limite de cinq.

11.b. Un collège du Secrétariat National :

Il comporte un nombre de candidatures arrêté par le Bureau Fédéral sortant avec un maximum de neuf. Le Bureau Fédéral désigne les candidats dans ce collège dont

la composition est mixte. Pour être candidat dans ce collège, il faut avoir exercé durant deux ans au moins des responsabilités au sein d'un Conseil Syndical ou d'une structure fédérale (UMM, UF, Branche ou Secteur, Inter).

11.c. Un collège des Unions Fédérales :

Il comporte deux candidatures, une désignée par l'Union Fédérale des Mines et une désignée par l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire.

11.d. Sont proclamés (es) élus (es), et siègent donc de ce fait au Bureau Fédéral, les candidats (es) ayant obtenu au moins cinquante pour cent des mandats valablement exprimés (hors blancs et nuls) et pour ce qui concerne le collège des syndicats dans la limite d'un seul pour les syndicats d'une même UMM ou de deux s'ils sont de sexe différent mais dans ce dernier cas dans la limite de cinq fois deux élus de sexe différent et issus d'un ou plusieurs syndicats d'une même UMM.

Pour départager, priorité est donnée à ceux ayant obtenu le plus grand nombre de voix puis aux plus âgés. Tous les autres candidats sont déclarés non élus définitivement. Toute situation non prévue aux présents statuts ou au Règlement Intérieur Fédéral est examinée et tranchée par le Bureau Fédéral.

11.e. Election partielle intermédiaire entre deux Congrès :

Tout siège vacant peut être pourvu par le Conseil Fédéral, par élection partielle intermédiaire entre deux Congrès dans les conditions du présent article, une telle élection ne pouvant intervenir moins d'un an après le Congrès. La durée du mandat court alors jusqu'à la prochaine élection du Bureau Fédéral par le Congrès ordinaire.

11.f. Modalités de candidature :

Les candidatures dans le collège des syndicats et celui des Unions Fédérales parviennent à la FGMM cinq semaines au moins avant l'ouverture du Congrès (ou du Conseil Fédéral). Toutes les candidatures sont portées à la connaissance des syndicats deux semaines au moins avant l'ouverture du Congrès (ou du Conseil Fédéral).

11.g. Conditions d'exercice du mandat :

Pour être membre du Bureau Fédéral il faut être adhérent CFDT et à jour de ses cotisations. La perte de la qualité d'adhérent CFDT entraîne simultanément la déchéance du mandat de membre du Bureau Fédéral. Un syndicat engageant une procédure de suspension ou d'exclusion d'un de ses membres ayant qualité de membre du Bureau Fédéral en informe préalablement le Bureau Fédéral et ne prononce sa décision qu'après avis de celui-ci.

Article 12 : Fonctionnement

Le Bureau Fédéral se réunit au moins cinq fois par an et chaque fois qu'il le juge utile. Les frais sont à la charge de la FGMM. Il arrête l'ordre du jour de ses réunions sur la base d'une proposition du Secrétariat National. Ses réunions donnent lieu à un Procès Verbal adopté par le Bureau Fédéral sur la base d'un projet établi par le Secrétariat National.

Chaque fois qu'il le juge utile sur un sujet qu'il détermine, le Bureau Fédéral invite des personnalités qualifiées de son choix.

Le Bureau Fédéral peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs de ses membres qu'il désigne à cet effet.

Les décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées (total des "pour" comparé au total des "contre") sous réserve que la moitié au moins des membres du Bureau Fédéral soient présents.

Article 13 : Secrétariat National

Dès sa première réunion après sa propre élection par le Congrès et en tant que de besoin, et ce pour la durée qui court jusqu'à l'élection d'un nouveau Bureau Fédéral par le prochain Congrès ordinaire, le Bureau Fédéral élit parmi ses membres un Secrétariat National Permanent (dit aussi SN), composé au plus de neuf Secrétaire Nationaux permanents, dont un Secrétaire Général, un ou plusieurs Secrétaire Généraux Adjoints, un Secrétaire National Trésorier. Les autres membres du Secrétariat National ont le titre de Secrétaire National.

Le Secrétariat National est chargé, sous la responsabilité du Secrétaire Général, de l'animation et de la coordination de toutes les activités fédérales dont il se répartit la charge. Il est responsable devant le Bureau Fédéral à qui il rend compte de ses activités. Il désigne les mandataires de la FGMM et les candidats aux différentes élections professionnelles prévues par le droit du travail (délégués syndicaux centraux, représentants syndicaux, membres des comités de groupe, etc.).

Le Secrétariat National se réunit toutes les semaines sauf circonstances exceptionnelles. Pour se faire aider dans ses tâches, le Secrétariat National recrute le personnel de la FGMM et notamment des "Secrétaire Fédéraux".

Chapitre V : AUTRES INSTANCES FÉDÉRALES

Article 14 : Conseil Fédéral

14.a. Attributions :

Le Conseil Fédéral (dit aussi CF) constitue une instance de vérification et de consultation sur toutes les propositions et questions qui lui sont soumises par le Bureau

Fédéral, c'est un lieu d'expression sur l'actualité ou d'éventuels projets de déclarations d'actualité présentées par le Bureau Fédéral. Il procède en tant que de besoin à l'élection partielle intermédiaire des membres du Bureau Fédéral entre deux Congrès pour les sièges non pourvus, selon les modalités de l'article 11 des présents statuts et celles complémentaires arrêtées par le Bureau Fédéral.

14.b. Composition :

Le Conseil Fédéral est composé des membres du Bureau Fédéral, des secrétaires d'Unions Mines Métaux et d'Unions Fédérales Industrielles non membres du BF, d'un représentant des retraités mineurs désigné par l'Union Fédérale des Mines et d'un représentant des retraités métaux désigné par l'Union Fédérale des Retraitées, des secrétaires des quatre vingt syndicats de la FGMM les plus importants en nombre d'adhérents, listés par le Bureau Fédéral sur la base des cotisations du dernier exercice de collectage clos, ainsi que pour chaque UMM d'un des secrétaires des autres syndicats regroupés par UMM. Ils sont tous "Conseiller Fédéral".

14.c. Fonctionnement :

Le CF se réunit au moins une fois par an sur convocation du Bureau Fédéral selon un ordre du jour, en un lieu et à une date établis par ce dernier. Les frais sont à la charge de la FGMM. Les décisions sont prises par vote à la majorité simple des suffrages exprimés (total des "pour" comparé au total des "contre") selon les règles établies par le Bureau Fédéral. Pour les votes par mandats, chaque Conseiller dispose d'un nombre de voix proportionnel au nombre des adhérents de son syndicat (ou de chacun des syndicats de son regroupement de syndicats). Seuls participent aux votes à main levée les Conseillers avec une voix pour un Conseiller. Seuls participent aux votes par mandats les Conseillers " Secrétaire de Syndicat " désignés par ceux-ci (ou par un regroupement de syndicats) à cet effet.

Article 15 : Commissions Fédérales

15.a. Commission Fédérale de Contrôle Financier :

La Commission Fédérale de Contrôle Financier (dite aussi CFCF) est composée de quatre membres, non membres du Bureau Fédéral, élus par le Congrès ou par le Conseil Fédéral pour les cas de vacance en cours de mandat. Elle se réunit une fois par an à la clôture de l'exercice sur convocation du Secrétaire National Trésorier à une date et en un lieu fixés par celui-ci. Elle vérifie l'exactitude et la sincérité des comptes de la FGMM, vérification faisant l'objet d'un rapport annuel au Bureau Fédéral et d'un rapport financier au Congrès.

15.b. Commission Fédérale d'Organisation :

La Commission Fédérale d'Organisation (dite aussi CFO) est composée de dix membres élus par le Bureau Fédéral, après le Congrès et en tant que de besoin pour la durée qui court entre deux Congrès ordinaires, dont cinq membres du Bureau Fédéral, ainsi que d'un Secrétaire National qui l'anime. Elle se réunit autant qu'il est

utile sur convocation de ce dernier. Elle traite pour le compte du BF de toutes les questions d'organisation que celui-ci lui soumet.

Article 16 : Groupes de Travail et Coordinations

16.a. Groupes de Travail :

Pour s'aider dans sa tâche, le Bureau Fédéral met en place, autant que de besoin et sur proposition du Secrétariat National, des Groupes de Travail thématiques et à durée limitée (au maximum pour la période entre deux Congrès) composés de quatre à douze personnalités compétentes dont un Secrétaire National chargé de l'animation.

16.b. Coordinations :

Dans le cadre du Règlement Intérieur Fédéral et s'il le juge utile aux activités de la FGMM, le Bureau Fédéral détermine la constitution de "Coordinations" réunissant des mandatés spécialisés. Il définit notamment attributions, composition et fonctionnement de ces coordinations. Au sein de celles-ci, des comités plus restreints peuvent être constitués par le Bureau Fédéral.

16.c. Groupe Fédéral Cadres :

Dans le cadre du Règlement Intérieur Fédéral, le Bureau Fédéral détermine la constitution d'un Groupe Fédéral Cadres.

Chapitre VI : STRUCTURES FÉDÉRALES

Article 17 : Unions Mines Métaux

Le Bureau Fédéral détermine au Règlement Intérieur Fédéral la liste et le champ géographique des Unions Mines Métaux (dites aussi UMM) qui sont alors obligatoirement constituées pour chacune d'elles par les syndicats membres de la FGMM du secteur géographique correspondant selon les modalités prévues au Règlement Intérieur Fédéral. Concernant les modifications qu'il apporte à cette liste, le Bureau Fédéral recueille préalablement l'avis des syndicats concernés.

Les UMM tiennent leur légitimité de la FGMM et des syndicats qui les constituent. Elles ont, dans le cadre de la politique fédérale :

- une fonction de liaison entre la FGMM et ses syndicats membres dans les deux sens, qu'il s'agisse de la diffusion de la politique fédérale ou du retour à la fédération des perceptions et des problèmes vécus par les adhérents et les salariés et relevés par les syndicats ;
- une fonction de mise en œuvre concrète des décisions de la FGMM ;

- une fonction d'action revendicative dans leur champ de compétence territoriale et par délégation des syndicats ;
- une fonction de développement, d'organisation et de structuration ;
- une fonction de représentation de leurs syndicats dans les Unions Régionales Interprofessionnelles CFDT quand le fonctionnement de celles-ci la prévoit.
- Elles ne peuvent organiser et mobiliser leurs syndicats en dehors de la politique de la FGMM définie en congrès et conformément aux présents statuts.

Article 18 : Unions Fédérales

Les Unions Fédérales (dites aussi UF) sont de deux sortes : industrielle ou catégorielle.

Les Unions Fédérales Industrielles sont :

- l'Union Fédérale des Mines (dite aussi UFM),
- l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (dite aussi UFSN).

Elles sont constituées par les syndicats membres de la FGMM de chacun de ces secteurs professionnels qui forment leur champ de compétence. Elles déterminent leur action et leur fonctionnement en concertation avec la FGMM, dans le respect des présents statuts, des principes fédéralistes et des décisions de la FGMM.

L'Union Fédérale des Retraités est la seule Union Fédérale catégorielle. Le Bureau Fédéral en détermine la constitution et les attributions au Règlement Intérieur Fédéral. Elle dispose d'une représentation au Congrès Fédéral et au Conseil Fédéral avec droit d'intervention. Les retraités mineurs sont organisés dans l'UFM qui en désigne un représentant au Congrès Fédéral et au Conseil Fédéral avec droit d'intervention.

Article 19 : Branches et Secteurs d'activité

Le Bureau Fédéral détermine dans le cadre du Règlement Intérieur Fédéral la liste et la constitution des Branches et des Secteurs d'activité faisant l'objet d'un travail spécifique de la FGMM sous la responsabilité d'un Secrétaire National. Les Branches se distinguent des Secteurs d'activité par la présence d'une convention collective spécifique à leur champ.

Branches et Secteurs regroupent les sections syndicales et Inters d'entreprises appartenant à un secteur d'activité économique et industrielle homogène et identifié. Branches et Secteurs ont en particulier un rôle d'étude et de proposition dans le domaine industriel de leur champ.

Article 20 : Inters

Les Inters d'entreprise rassemblent les sections syndicales des syndicats CFDT présentes dans l'entreprise dès lors qu'elles sont plusieurs. Les Inters de groupe rassemblent les Inters CFDT constituées dans les entreprises du groupe dès lors qu'elles sont plusieurs et éventuellement les sections CFDT présentes dans le groupe mais non constituées en Inter d'entreprise.

Les attributions et les modalités de fonctionnement des Inters sont arrêtées par le Bureau Fédéral. Les Inters appliquent les règles de fonctionnement de la FGMM et respectent ses principes généraux.

Chapitre VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21 : Exercice de la personnalité juridique

Pour l'exercice de sa personnalité juridique, la FGMM est représentée dans tous ses actes par le Secrétaire Général ou le Secrétaire Général Adjoint (ou l'un d'eux notamment désigné par le Secrétaire Général s'ils sont plusieurs) ou par le Secrétaire National Trésorier qui en rendent compte au Bureau Fédéral. Ils pourront en cas de besoin se faire assister ou représenter par un mandataire de justice qu'ils désigneront. Ils sont notamment habilités à engager au nom de la FGMM toute action en justice et accomplir les formalités de dépôt et de publicité consécutives aux modifications des statuts ainsi qu'à la désignation des membres du Bureau Fédéral.

La FGMM peut également être représentée par toute autre personne désignée par le Bureau Fédéral qui précisera alors la durée et l'étendue de son mandat.

Article 22 : Ressources

Les ressources de la FGMM sont constituées :

- des cotisations des syndicats membres dont le montant est fixé annuellement dans le cadre de la Charte Financière Confédérale CFDT ;
- de toute autre ressource non prohibée par la loi et utilisée conformément à l'objet de la FGMM.

Article 23 : Modifications statutaires

Les modifications aux présents statuts, dont l'initiative appartient au Bureau Fédéral et aux syndicats membres, sont de la responsabilité exclusive du Congrès Fédéral sauf pour ce qui concerne la fixation du siège de la FGMM qui peut être modifié par le Bureau Fédéral dans le cadre de l'article 1.d. des présents statuts.

Afin de garantir de bonnes conditions au débat sur les modifications aux présents statuts, toute proposition en ce sens est portée à la connaissance des syndicats au moins 18 semaines avant l'ouverture du Congrès Fédéral avec avis du Bureau

Fédéral. En conséquence, pour en permettre l'étude par le Bureau Fédéral, toute proposition de modification émanant des syndicats membres doit parvenir au siège de la FGMM au moins 24 semaines avant l'ouverture du Congrès Fédéral. Les amendements des syndicats aux propositions de modifications des statuts doivent parvenir au siège de la FGMM au moins quatorze semaines avant l'ouverture du Congrès Fédéral.

Article 24 : Règlement Intérieur Fédéral

Le Bureau Fédéral établit un Règlement Intérieur Fédéral de la FGMM conforme aux présents statuts qu'il précise et complète. Il prévoit notamment des dispositions, nécessaires au bon fonctionnement et à l'indépendance de la FGMM, concernant tout membre des instances fédérales y compris du Bureau Fédéral et du Conseil Fédéral et pouvant aller jusqu'à la déchéance de leur mandat :

- en cas de manque d'assiduité,
- en cas de préjudice causé à la FGMM ou à ses membres,
- et quant à l'incompatibilité de leur mandat syndical avec un mandat politique.

Article 25 : Dissolution

La dissolution de la FGMM pourra être prononcée sur proposition du Bureau Fédéral par le Congrès Fédéral statuant à la majorité des trois quarts des mandats représentés et exprimés à condition que cette majorité représente la moitié au moins du total des mandats établis.

La dissolution provisoire pourra être prononcée par le Bureau Fédéral qui convoquera simultanément un Congrès extraordinaire, celui-ci devant confirmer la dissolution dans les conditions prévues au précédent alinéa pour qu'elle devienne définitive.

En cas de dissolution, le Congrès détermine souverainement l'emploi de l'actif de la FGMM.

