

B.M.

BULLETIN DU MILITANT

DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFTD

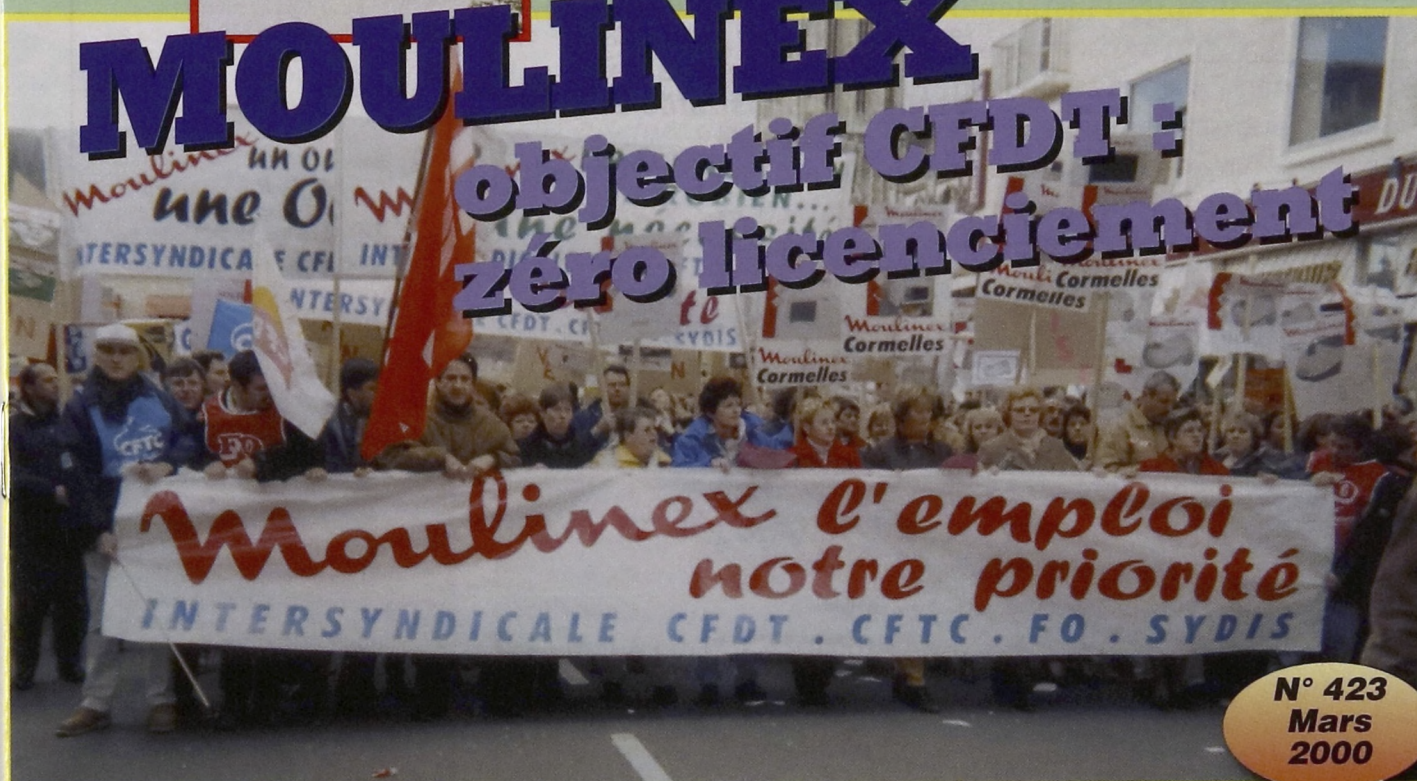
Accord UIMM

la FGMM consulte ses syndicats
avant décision
par le bureau
fédéral



MOULINEX

objectif CFTD :
zéro licenciement



N° 423
Mars
2000



De la retraite à l'épargne salariale, une approche globale de la rémunération différée

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Régime ARRCO

- CRI
- CRIP
- CRISA
- CRIA
- CRI-UNIRS
- IPSIE

Régime AGIRC

- CARVAL
- IPCASMO

FONDS DE PENSION ET D'EPARGNE RETRAITE

- IREX
- IPRICAS
- CASUVAL

Retraite par capitalisation
surcomplémentaire pour les salariés
et les cadres

PREVOYANCE

- CRI PREVOYANCE
- CRIA PREVOYANCE
- CAPREVAL
- CARCEL

Toutes les garanties standard ou
sur mesure pour les entreprises et
les salariés

*Le GROUPE CRI, créé en
1956 à l'initiative de
grands groupes
industriels français, est
devenu l'un des plus
grands groupes de
retraite et de prévoyance
au plan national. Il
s'appuie sur la
diversification et la
complémentarité des
organismes qui le
composent pour
développer une gamme
complète de prestations
répondant aux attentes
des entreprises et des
salariés dans les
domaines de la protection
sociale et de la
rémunération différée.*

*Totalement indépendant,
le GROUPE CRI possède
ses propres moyens de
gestion administratifs et
financiers.*

EPARGNE SALARIALE

- INTER EXPANSION
- Participation
- Intéressement
- Plan d'Epargne d'Entreprise
- Plan d'Epargne Long Terme

ACTIVITES FINANCIERES ET D'ASSURANCE

Gestion de fonds de retraite,
d'épargne d'entreprise et
d'épargne individuelle.
Produits financiers, assurance-vie,
assurance-dommages.

REPERES

Le GROUPE CRI en chiffres :

- 120 000 ENTREPRISES CLIENTES
- 33 MILLIARDS DE F. EN GESTION
- 1 400 000 DE SALARIES
- 19 IMPLANTATIONS REGIONALES
- 700 000 RETRAITES

GROUPE CRI
SIEGE SOCIAL : 50, ROUTE DE LA REINE - B.P. 85
92105 BOULOGNE-BILLANCOURT Cedex
Tél. 01 46 84 36 36

A la veille du congrès

Dans moins d'un mois, nous serons à la veille de l'ouverture du congrès de la Fédération qui se tiendra à Toulouse du 11 au 14 avril. On peut penser qu'après vingt cinq ans de situation économique au cours desquels les effectifs de la métallurgie ont pratiquement été divisés par deux, ce congrès se situe au début d'une nouvelle période avec des défis qui n'en seront pas moins importants à relever. Tout d'abord la croissance retrouvée ne peut faire oublier les dégâts accumulés ces dernières années en matière de chômage, de précarité et d'augmentation des inégalités. Il y a là un beau challenge pour un syndicalisme qui veut concilier défense des salariés et transformation sociale. L'évolution de l'organisation industrielle qui se traduit schématiquement par un double mouvement de fusion-concentration et d'externalisation constitue un phénomène majeur. Si devant de telles mutations la recherche des garanties collectives est plus que jamais d'actualité, il convient de se fixer des objectifs, certes ambitieux, mais également réalistes pour être en capacité de capitaliser des résultats dans le contexte particulier des relations sociales dans la métallurgie. Il convient surtout de se fixer des objectifs qui correspondent à ce qu'attendent les salariés. Dans ce sens nous devons encore progresser dans l'articulation entre garanties collectives et réponse aux attentes des salariés. Cela suppose que nous ayons une connaissance fine de la réalité de ces attentes et de leur diversité. C'est ce qui a conduit le Bureau Fédéral à consacrer une partie des débats du congrès sur les questions de pratiques syndicales en faisant même de la relation entre pratique syndicale de proximité et syndicalisme fédéré un des enjeux principaux du congrès.

Après avoir reprécisé la fonction de l'organisation syndicale et le type de syndicalisme que nous entendons promouvoir, il ne s'agit pas simplement d'écrire une nouvelle page sur la question des pratiques syndicales. Il ne s'agit pas simplement d'écrire une nouvelle page sur la question des pratiques syndicales. Il s'agit de nous donner les moyens de mettre en œuvre ce type de syndicalisme à grande échelle et de conduire à ce qu'il devienne et reste majoritaire. C'est à notre portée.

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.A.P. N° 636 D73
2/1 163

La renégociation de l'accord UIMM du 28 juillet 1998

En décembre, l'UIMM commençait à laisser entendre qu'elle ne serait pas opposée à retoucher un peu l'accord du 28 juillet 1998. Finalement en 2 séances le 24, puis le 28 janvier, l'accord a été profondément modifié. Le 29, au petit matin FO et CFTC signaient, la CGC donnait un avis favorable mais consultait ses instances et signait finalement le 14 février. La CGT donnait un avis négatif. Le 18 février paraissait au J.O. la demande d'extension déposée par les signataires.

La FGMM, comme elle s'y était engagée à la réunion des secrétaires de syndicat le 20 janvier, prend le temps du débat dans les syndicats avant de prendre position sur un accord qui va servir de référence pour des années, qui bouleverse avec la grille unique ce qui était la base des classifications et du statut cadre. Un prochain B.M. reprendra l'intégralité de l'accord et en fera une analyse détaillée.



Quoi qu'il en soit l'accord du 28 juillet 1998 que l'UIMM a voulu rendre applicable au 1^{er} janvier 2000 n'aura jamais eu d'existence réelle. Il n'aura pas servi de référence à la plupart des négociations d'entreprise qui se sont conclues avant fin 1999. Des dispositifs qu'ils prévoyaient, parmi les plus contestables n'auront, heureusement, pas été appliqués.

Les principales évolutions par rapport à juillet 1998 concernent :

- le statut des jours fériés qui demeurent non récupérables ce qui fait passer la durée annuelle de 1645 h (28 juillet 98) à 1600 heures.
- les heures supplémentaires : le contingent supplémentaire de 25 heures est supprimé. L'UIMM a voulu conserver l'affichage d'un contingent à 180 heures, inopérant du fait du repos compensateur de

100 % au-delà de 130 heures supplémentaires.

- la réintégration de la formation dans le temps de travail effectif.
- l'application des 35 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Des évolutions réelles, mais aussi des insuffisances que ce soit sur le volume d'heures supplémentaires, le co-investissement formation, etc.

C'est sur les forfaits que l'accord du 29 janvier 2000 apporte les modifications les plus importantes. En effet, sur la question des forfaits que la loi limite désormais aux seuls cadres, l'UIMM vise à conserver un large champ d'application (forfaits à partir du niveau IV.1-255) en modifiant le statut des salariés forfaités. Désormais, quel que soit son niveau hiérarchique, un forfaité va bénéficier de la convention collective Ingénieurs et Cadres. L'accord temps de travail du 29 janvier

2000 définit le contenu des forfaits. Un accord annexe modifiant l'accord classifications de 1975 et la convention collective des Ingénieurs et Cadres crée une grille de raccordement pour inclure les forfaités non cadres dans le champ d'application de la convention collective Ingénieurs et Cadres. A cette modification provisoire est associé l'engagement d'une ouverture rapide d'une négociation pour aboutir à une grille unique de classifications.

Concrètement, les forfaits possibles sont :

- Un forfait annuel en heures d'une durée comprise entre 1.600 et 1.920 heures (1.920 heures correspondant à une moyenne hebdomadaire de 42 heures), avec une garantie de salaire minimum de + 15 % ou + 30 % selon que le forfait est inférieur ou supérieur à 1.760 heures. Il est applicable à partir de K 255. Le temps doit être décompté.
- Un forfait annuel en jours, d'une durée maximale de 217 jours, sans autre règle que le respect du repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 24 heures. C'est dans le cadre d'un entretien annuel que doit être appréciée l'amplitude des journées de travail. Y est associée une garantie de salaire minimum + 30 %. Il est applicable à partir de K 305.
- Un forfait sans référence horaire, applicable à partir de K 305 avec une garantie de salaire minimum + 30 % et qui ne peut être inférieure au mini IIIA.

Ils posent du fait de leur contenu et des salariés concernés de nombreux problèmes.

Dans un premier temps, l'UIMM envisageait aussi de revoir à la baisse ou de supprimer plusieurs garanties de la convention collective Ingénieurs et Cadres. Elle entendait de la même manière supprimer les jours d'ancienneté et supprimer aussi la référence à ces derniers dans l'accord national de 1982 (suppression de l'alinéa 3 art. 1). Elle y a finalement renoncé en toute fin de négociation. Cependant l'UIMM a clairement indiqué que cette question serait de nouveau abordée prochainement.

Le graphique joint page 5 permet de comprendre comment l'UIMM a construit la nouvelle grille.

Tableau classification Accord UIMM

Ancienne situation

Référence : Classification de la
Convention Collective Nationale
des Ingénieurs et Cadres de 1972

240	IIIC
180	IIIB
135	IIIA
130	II
125	II
120	II
114	II
108	II
100	II

Référence : Classification de
l'Accord National du 21 juillet 1975

395			
365		V3	V3
335		V2	V2
305		V1	V1
285	IV3	IV3	IV3
270	IV2	IV2	
255	IV1	IV1	IV1
240	III3	III3	III3
225		III2	
215	III1	III1	III1
190	II3	II3	
180		II2	
170	II1	II1	
155	I3	I3	
145	I2	I2	
140	I1	I1	
	Ouv.	A.T.	A.M.

Classification actuelle
Grille de transposition

240		IIIC			24
180		IIIB			23
135		IIIA			22
130		II			21
125		II			20
120		II			19
114		II			18
108		II			17
100	395	II			16
92	365		V3	V3	15
86	335		V2	V2	14
80	305		V1	V1	13
76	285	IV3	IV3	IV3	12
68	270	IV2	IV2		11
60	255	IV1	IV1	IV1	10
	240	III3	III3	III3	9
	225		III2		8
	215	III1	III1	III1	7
	190	II3	II3		6
	180		II2		5
	170	II1	II1		4
	155	I3	I3		3
	145	I2	I2		2
	140	I1	I1		1

Coefficients
de raccordement
à la grille salaire
mini I.C.

les 24 nouveaux
niveaux

Nouvelle grille

Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles.
Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classification aux nouveaux.

Régime des heures supplémentaires : tableau récapitulatif

Loi du 20 janvier 2000

	RÉGIME TRANSITOIRE (1)				RÉGIME DÉFINITIF	
Heures supplémentaires de la 36ème à la 39ème heure incluse.	Bonification de 10 %. (2)				Bonification de 25 %. (2)	
Heures supplémentaires de la 40ème à la 43ème heure incluse.	Majoration de salaire de 25 % ou repos compensateur de remplacement équivalent ou une combinaison des 2. (3)				Majoration de salaire de 25 % ou repos compensateur de remplacement équivalent ou une combinaison des 2. (3)	
Heures supplémentaires effectuées à partir de la 44ème heure.	Majoration de salaire de 50 % ou repos compensateur de remplacement équivalent ou une combinaison des 2. (3)				Majoration de salaire de 50 % ou repos compensateur de remplacement équivalent ou une combinaison des 2. (3)	
Imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.	Entreprises de plus de 20 salariés		Entreprises entre 1 et 20 salariés		Entreprises de plus de 20 salariés	Entreprises entre 1 et 20 salariés
	Au-delà de 37 heures en 2000	Au-delà de 36 heures en 2001	Au-delà de 37 heures en 2002	Au-delà de 36 heures en 2003	Au-delà de 35 heures au 1 ^{er} janvier 2002	Au-delà de 35 heures au 1 ^{er} janvier 2004
En cas d'accord collectif de modulation	Au-delà de 1690 heures en 2000	Au-delà de 1645 heures en 2001	Au-delà de 1690 heures en 2002.	Au-delà de 1645 heures en 2003	Au-delà de 1600 heures au 1 ^{er} janvier 2002	Au-delà de 1600 heures au 1 ^{er} janvier 2004

(1) Du 1^{er} février au 31 décembre 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier au 31 décembre 2002 pour les entreprises entre 1 et 20 salariés.

(2) Bonification attribuée obligatoirement sous forme de repos sauf accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement qui peut prévoir des modalités de compensation différentes.

(3) Ces nouveaux taux s'appliquent au 1^{er} février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises entre 1 et 20 salariés. Jusqu'à cette date, les anciens taux s'appliquent à ces entreprises. (soit 25 % de majoration de salaire de la 40ème à la 47ème heure incluse et 50 % à partir de la 48ème heure).

Repos compensateur légal obligatoire

Entreprises de plus de 10 salariés

Repos compensateur égal à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà de la 41^e heure à l'intérieur du contingent légal de 130 heures.
Repos compensateur égal à 100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent légal de 130 heures pour toutes les heures effectuées à partir de 35 heures.

Entreprises de 10 salariés et moins

Repos compensateur égal à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent légal de 130 heures pour toutes les heures effectuées à partir de 35 heures.

MOULINEX objectif CFDT : 0 licenciement

Avec le plan de restructuration proposé par Pierre BLAYAU, c'est une part importante du devenir industriel, économique et social de la région basse Normandie qui se joue. Ce sont des centaines de famille qui voient remettre en cause leurs projets d'avenir alors que les salariés avaient déjà consenti de nombreux efforts pour préserver l'emploi et l'avenir de l'entreprise.

La CFDT propose et agit sur :

- le plan industriel en exigeant le maintien du développement et des investissements sur les produits moyen et haut de gamme,
- une conception du partenariat équitable qui préserve les sites,
- la poursuite des produits visibles et rentables,
- la sauvegarde de l'emploi afin de préserver l'aménagement du territoire.

La CFDT propose et agit pour :

- la mise en œuvre d'une réelle plate-forme sociale qui conduise à la reconduction de la convention de Robien,
- l'application des 35 h pour tout le personnel,
- la cessation anticipée pour les salariés âgés,
- le renouvellement de la pyramide des âges par des embauches de jeunes.

Au fil des plans industriels la FGMM-CFDT constate que si l'avenir de l'entreprise n'a jamais été assuré ceux-ci ont



abouti à son rétrécissement ce qui renforce les inquiétudes des salariés quant à leur avenir.

La manifestation proposée par l'intersyndicale Moulinex du 19 février à CAEN a réuni plus de 2500 salariés de MOULINEX qui ont manifesté contre le plan de restructuration, elle fut une étape de plus pour faire aboutir les revendications légitimes.

L'Intersyndicale s'est mobilisée sur le volet social et industriel autour d'une plate-forme, avec des objectifs clairement affichés pour l'EMPLOI. La plateforme de l'intersyndicale reprend l'ensemble des revendications de la CFDT soutenues par la FGMM CFDT

La Fédération qui a déjà sollicité les pouvoirs publics va renouveler la démarche auprès du Ministère de l'Emploi afin d'organiser la branche « petit électroménager » au niveau national, européen, mondial en imposant « un droit humain minimum » dans l'industrie de l'électroménager.

CEA (Commissariat à l'Energie Atomique)

LA CFDT, APRES CONSULTATION DE SES ADHERENTS, SIGNE LA RTT POUR LES 16000 SALARIES

L'essentiel des points positifs de l'accord

500 emplois dans la partie civile du CEA, 150 préservés à la Division Militaire. Abandon par la direction du projet de forfait jour pour les cadres. La possibilité pour tous de récupérer les dépassements d'horaires. 24 jours de RTT dont 12 au moins à la disposition des salariés (17 si négociation locale) sur la base du travail 40 h par semaine. 12 jours de RTT pour les postés en service continu. Un ensemble de formules de temps partiel dont :

- mi-temps avec 12 JRTT ; - 3/5 avec 15 JRTT ; - 4/5 avec 19 JRTT ; - travail sur 4 jours sans JRTT payés à 91 % (32 h) ; - temps partiel scolaire à la carte,

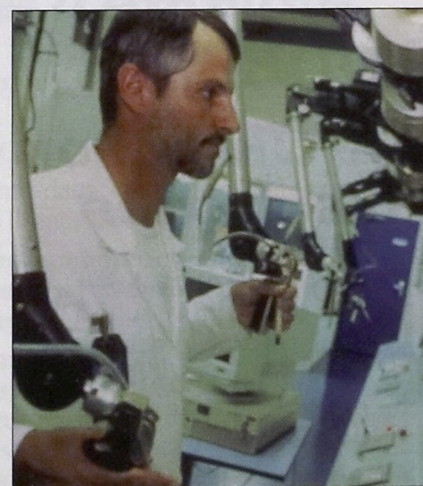
- heures supplémentaires : exceptionnelles et mieux réglementées.

Possibilité de négocier site par site un horaire variable. Possibilité d'ouvrir un compte épargne temps jusqu'à 22 jours par an. Missions : récupération de 50 % des temps de transport collectifs ou VL.

Astreintes : prise en compte de 45 min du trajet dans le temps de travail effectif.

La CFDT reste mobilisée pour négocier localement les RTT pour les postés 2 x 8 et 3 x 8 discontinus. Les accords locaux détermineront les aménagements du temps de travail sur le site, les horaires variables, les temps partiels pour répondre aux souhaits des salariés. Nous voulons que les emplois promis soient effectifs ; les intérim et les CDD soient prioritaires dans les recrutements ; les salariés d'entreprises extérieures ne perdent pas leurs congés à cause des fermetures de sites

et des ponts ; les manques d'effectifs soient comblés et n'entraînent pas de suppression ou de glissement de programmes ; les salariés, et particulièrement les plus bas salaires, ne soient pas les seuls à payer les emplois nouveaux.



NANTES ET SAINT - NAZAIRE : départs en ARPE

Les sections CFDT d'AIRBUS ont beaucoup travaillé sur la validation des trimestres d'apprentissage pour le nombre d'annuités nécessaires aux départs en ARPE. Cela a permis 80 départs et autant d'embauches.

Dans un précédent BM (n°4) nous expliquions la possibilité de valider les trimestres d'apprentissage quand les cotisations n'étaient pas obligatoires, c'est-à-dire avant 197. Mais n'avions pas souligné

que cela coûtait quand même des sommes certaines que l'on peut chiffrer entre 12.000 et 36.000 F.

La CFDT a demandé et obtenu la prise en charge de 2/3 des sommes en jeu pour toutes les personnes concer-

nées, et pas seulement pour celles formées dans le centre d'apprentissage de l'entreprise. La direction y a sans doute intérêt car ce dispositif lui coûte moins cher que les négociations de gré à gré. Pour la CFDT le principe est d'avoir donné satisfaction à deux types de demandes : celles de ceux qui voulaient partir et ceux qui souhaitent rentrer.

RADIALL en grève

3 usines du groupe de M GATTAZ ont fait grève pendant 3 semaines pour changer les modalités de la RTT prévues à la sauce MEDEF. Les salariés n'ont pas encore satisfaction mais beaucoup de femmes et d'hommes ont découvert l'action solidaire et la nécessité de s'organiser syndicalement.



CMDM (Saint-Étienne) 54 salariés

Suite à des problèmes de baisse du chiffre d'affaires, la société CMDM a annoncé la suppression de 8 emplois. Le patron en a rajouté en annonçant la suppression du 13ème mois ainsi que la négociation des 35 heures payées 35 heures. Suite à ces différentes annonces, les salariés se sont mis en grève et ont demandé

le soutien de la CFDT (certains salariés étaient adhérents isolés). Après 3 jours de grève et plusieurs entrevues avec la direction, celui-ci a accepté de suspendre sur le plan de restructuration et de se revoir pour discuter des différents problèmes qui ont amené la grève. Plus de 10 salariés ont adhéré à la CFDT pendant le conflit.

SODEC

(Le Chambon Feugerolles) 30 salariés

Les salariés de la SODEC se sont mis en grève suite à l'annonce provocante de la direction du groupe FINANCY sur le refus de la direction de respecter les accords existants :

- fourniture et lavage des bleus

- pause casse croûte de 30 minutes ramenée à 20 minutes

Les salariés revendiquent :

- le paiement des chaussures de sécurité à 100 % par le patron (actuellement 50 %)

- l'augmentation des salaires depuis 5 ans il n'y a eu aucune augmentation des salaires en dehors du SMIC).

L'intransigence de la direction du groupe FINANCY est seule responsable de ce blocage. Le syndicat de la métallurgie de la Loire a organisé la médiatisation du conflit et l'information des autres entreprises du groupe.

LOIRE INDUSTRIE (Saint Chamond) 105 salariés

Dans cette entreprise fabriquant des brides de tuyauterie pour la pétrochimie et la chimie, les salariés se sont également mis en grève suite à l'annonce de la suppression de 9 postes de production. Des articles de presse, des reportages de France 3 ont permis de populariser rapidement le conflit. Là aussi, les salariés inorganisés ont fait appel à la CFDT. Le conflit a

duré environ 15 jours et a permis l'amélioration du plan social :

- 3 mois de salaires payés en plus pour les salariés licenciés ;
- 4 jours de grève payés ;
- ouverture de discussions sur l'avenir de Loire Industrie.

A suivre

BIOMET MERCK (Valence) 190 salariés : accord signé

L'accord a été signé par la CFDT (salariée mandatée) mais également la CGT et la CGC, dans le cadre de la "loi Aubry 1" :

- le temps de travail serait de 35 heures hebdo ou 1600 heures par an maximum ;
- l'organisation du travail : possibilité de modulation avec les limites de 43 heures en période haute et de 27 heures en période basse. Le travail du samedi est possible avec un maximum de 4 samedis ;

• la rémunération : le salaire est maintenu, le 13ème mois est intégré dans le salaire de base soit 1/12 par mois ;

• l'emploi : le minimum des embauches est supérieur à 10 % soit 20 embauches en CDI dont la moitié pour les ouvriers.

Suite au mandatement d'une salariée par la CFDT, la création d'une section syndicale s'avère possible.

DIMMAG (Allex dans la Drôme) 40 salariés : accord signé

Le temps de travail : l'horaire collectif est de 33 heures par semaine soit 1496 heures par an soit une baisse de 15 % pour les ouvriers, 35 heures pour les autres salariés soit 1587 heures par an

- l'organisation du travail : pour les ouvriers le travail s'effectue en 2 équipes de 6 heures par jour :

1 semaine 5 jours, 1 semaine 6 jours. Les autres salariés ont 22 jours de repos par an à prendre un vendredi sur 2

- la rémunération : garantie du maintien de la rémunération de base à 169 heures ;
- l'emploi : embauche de 3,4 salariés en priorité à la production.

Le syndicat de la métallurgie de Valence a désigné un délégué syndical.

Malgré quelques réserves quant à l'écriture de l'accord, le syndicat de la métallurgie a donné son accord au DS CFDT de CMAI pour signer l'accord.

CIS BIO INTERNATIONAL (filiale CEA) Vendu avec 200 suppressions d'emplois

Comme prévu et après plusieurs mois très difficiles pour les salariés, le CEA et Schering ont signé le contrat de vente de 60 % du capital du groupe ORIS, avec pour conséquence dramatique la suppression de 125 emplois sur Marcoule (Gard) et 75 sur Saclay (région parisienne).

Le plan social qui a été négocié d'arrache pied par les organisations syndicales va permettre des départs dans de bonnes conditions notamment par le biais des pré-retraites à 53 ans. Pour les autres les reclassements seront possibles. Pour 50 d'entre eux grâce à la création de deux laboratoires de recherche du CEA appartenant à la Direction des Sciences du Vivant sur le site de Marcoule. Un labo sur la radio-toxicologie, l'autre sur le génome (influence des produits toxiques nucléaires et chimiques sur les cellules). Pour les autres le CEA

et le groupe CEA se sont engagés à proposer des offres valables d'emplois.

Les objectifs de la CFDT seront d'obtenir :

- ces reclassements dans de bonnes conditions, avec comme priorité zéro licenciement ;
- de construire dans le cadre de Schering des projets industriels consistants pour Saclay et Marcoule dont l'avenir à court terme n'est pas assuré.

Les résultats obtenus, les modalités du plan social, la création de deux labos sur Marcoule, les garanties sur l'accord d'entreprise pour ceux qui restent à Schering sont dus à un travail intersyndical sans faille entre la CFDT, la CGT, FO et la CFTC et à la mobilisation très forte du personnel.

Assemblée générale de l'Union Mine Métaux Champagne Ardenne

Consolider, structurer, renouveler, former, faire émerger !

Plus de quatre vingt délégués des cinq syndicats de l'UMM Champagne Ardenne (Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Vitry) étaient réunis à Châlons en Champagne le 15 février 2000 pour l'Assemblée Générale statutaire de l'UMM. Consolider, structurer, renouveler, former, faire émerger, était le thème générique du rapport d'orientation soumis aux syndicats. Un thème qui marque une étape importante dans la vie de la métallurgie champardenaise.

Le bilan présenté par Michel HUART, trésorier de l'UMM est édifiant. En dix ans, l'UMM a globalement multiplié par deux et demi le nombre des adhérents CFDT. Tous les syndicats ont progressé et continus de progresser, parfois à un rythme fulgurant, telle la Haute-Marne qui en 1999 augmente son nombre d'adhérents de plus du tiers.

Cette situation n'est pas sans nécessiter de saluaires décisions quant à la consolidation des résultats de la syndicalisation en termes de structuration des syndicats et de renouvellement des militants et des responsables. L'UMM et ses syndicats décident que celle-ci sera un point d'appui important dans ce projet d'action. La FGMM, l'URI et la confédération y apportent leur concours avec une aide dans le cadre du Fonds Confédéral Organisation-Structuration et pour trois ans.

Jean-Luc COLLIN, secrétaire général de l'UMM, a donc devant lui, avec toute l'équipe de l'UMM renouvelée à cette AG, un plan de travail bien chargé, dans lequel les syndicats se sont engagés à prendre leur part. Outre Jean-Luc et Michel, le nouveau Bureau est composé de Michel ADAM, Lysian FAGIS, Eric GUILLAUME, Raphaël HIJOSA, Pascal MAUROY, Maurice PRIMAULT et Francis VARIN. Autre signe de renouvellement, le nouveau Conseil compte pour la première fois



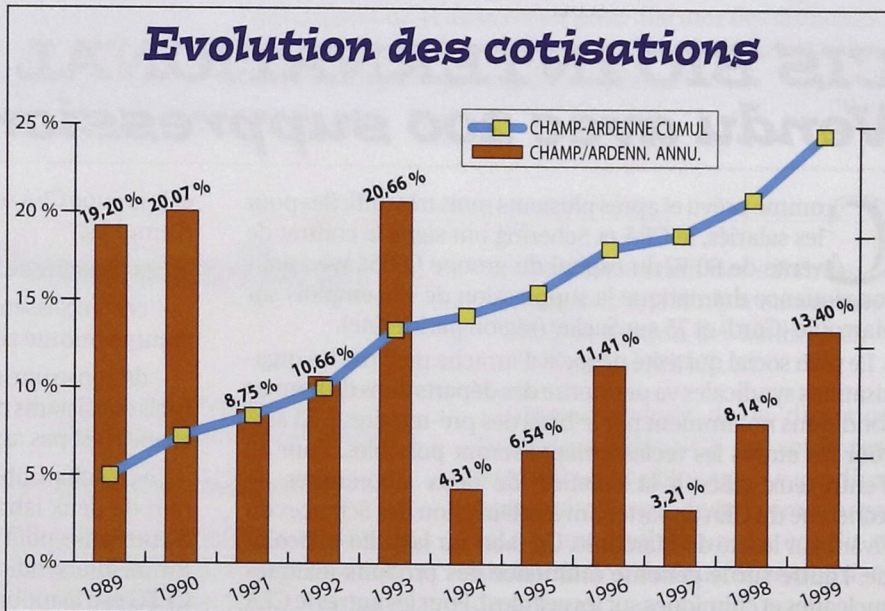
une femme dans ses rangs et les présences féminines à l'AG augurent d'une mixité plus conséquente encore dans l'avenir.

Un renouvellement aussi au niveau des syndicats. Quatre d'entre eux ont un nouveau secrétaire. Jakcy NOHAT, secrétaire du cinquième, était à juste titre très fier d'annoncer qu'il quitterait lui aussi sa responsabilité (pour un horizon moins actif et autrement ensoleillé) avec le bonheur d'un syndicat de la Marne bien parti dans la

direction du progrès, avec tous les atouts pour atteindre la maturité.

Cette AG se situant à quelques semaines des Congrès de l'URI et de la FGMM, les représentant de ses deux structures, Francis COUDRAY (ancien secrétaire général de l'UMM) et Dominique GILLIER, ont présenté les orientations en débat. L'après-midi était consacré à une présentation-débat des enjeux et du contenu des loi Aubry 2 et accord du 29 janvier sur la RTT.

Evolution des cotisations



Liberté Égalité Mixité



Plus de cinquante militantes de la Fédération ont échangé durant la matinée du 9 mars 2000. Ces débats et ces témoignages sont porteurs d'espoirs pour la construction d'une organisation plus mixte à travers les revendications mais aussi dans la prise de responsabilité à tous les niveaux.

C'est dans la salle comble du Bureau National Confédéral (organe politique de la CFDT) que des dizaines de militants et militantes de la Fédération ont pris la parole durant cette matinée du 9 mars.

"Actuelles 2000 c'est le moment où les choses sont dites. Et pour notre syndicalisme penser et agir pour construire des revendications dans une organisation plus mixte, c'est une question de démocratie et de représentativité" a déclaré Bernadette YOU, Secrétaire Nationale en introduisant les débats.

Les salariés de notre secteur représentent 20 % du total, seulement 15 % de nos adhérents, on dénombre 9 femmes secrétaires de syndicat.

Malgré la poursuite du développement de l'activité féminine, elles restent souvent cantonnées sur des emplois non qualifiés, précaires ou à temps partiel non choisi.

En présentant les 3 thèmes mis au débat, la Secrétaire Nationale insiste à propos de la Mixité sur la nécessité d'impliquer l'ensemble des responsables dans le débat et de mener une politique forte en direction des syndicats. "Notre espoir est que le débat politique actuel sur la parité ne soit qu'un levier provisoire pour faire avancer la mixité".

Sur la discrimination et l'égalité, c'est par un souci renforcé au moment de la négociation qu'il faut s'interroger sur les modes de recrutement, la participation à la formation professionnelle continue, l'évolution de carrière.

Le rapport annuel de la situation comparée Hommes et Femmes doit être le tremplin pour définir les objectifs revendicatifs.

C'est aussi à partir des témoignages sur leurs difficultés à s'exprimer dans l'organisation sur la mixité, la discrimination et l'égalité que Régine du syndicat de Bordeaux, Marie-Hélène



CH. AVRIL



CH. AVRIL

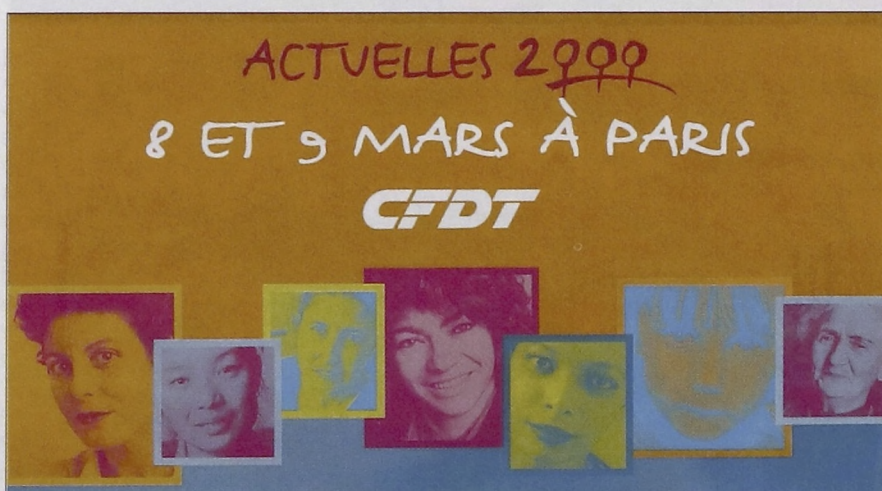
de Sextant Valence et Françoise de la Sidérurgie, que le débat s'est engagé.

Un débat riche et diversifié à l'image des différentes réalités des branches de notre Fédération.

Il a été constaté les difficultés de rentrer dans les conseils de syndicats où il faut s'imposer. Il est nécessaire d'enquêter auprès des femmes sur le temps partiel, la RTT, la rémunération, le travail de nuit, les changements dans le travail.

Le débat a montré également la nécessité de poursuivre l'action contre les tentatives patronales de réduire l'embauche des femmes et leur éviction du monde du travail à travers les plans de restructuration.

Il nous reste maintenant tous et toutes à construire la mixité, l'égalité du prochain millénaire par l'action des syndicats et dans la Fédération.



GUILLOT INDUSTRIE à Pont de Vaux (Ain)



**Négo 35 h + salaire bas
+ inquiétude emploi
+ dialogue social nul
= grève**

Plusieurs causes sont à l'origine du conflit qui oppose une grande majorité des salariés et la Direction locale, à savoir :

- Problèmes de dialogue social et de communication dans l'entreprise et dans le groupe ATLANTIC.
- Politique salariale et de l'emploi déphasé par rapport aux résultats de l'entreprise (augmentation générale des salaires de 0,4 % en 99 et 40 intérimaires en permanence).
- Propositions insuffisantes en ce qui concerne la réduction du temps de travail (la Direction voulant négocier sur la base de 37 h hebdomadaire avec annualisation du temps de travail).

Ce conflit qui a débuté le 17 novembre, couvait depuis très longtemps. Il a éclaté spontanément suite au refus de dialogue du PDG du Groupe ATLANTIC dont fait partie GUILLOT ATLANTIC. En effet, la Direction

Générale a annoncé, lors d'une réunion au siège de la Roche Sur Yon, la possibilité de délocaliser les produits à forte main-d'œuvre fabriqués à Pont de Vaux.

La CFDT, inquiète par les conséquences sur l'emploi local, (les grosses chaudières représentant 2/3 des produits fabriqués) a envoyé un courrier à la Direction Générale en lui demandant de s'exprimer sur plusieurs points. Malheureusement, cette dernière a eu la maladresse de refuser le dialogue.

Les revendications étaient :

- 3 % d'augmentation générale des salaires et prime exceptionnelle de 1000 francs
- Avenir du site de Pont de Vaux
- Reprise des négociations sur la réduction du temps de travail sur la base de 35 h

Les salariés très déterminés ont voté à une grosse majorité la poursuite du mouvement à raison de 3 h de grève par jour.

Pour apaiser le conflit au bout de 15 jours face à un durcissement de la grève (blocage des expéditions) et suite à la médiation de l'inspection du travail, la Direction a lâché du lest sur les salaires + 1,5 % en décembre qui viennent s'ajouter à 0,4 % en octobre.

Suite au recul de la Direction, les syndicats ont appelé à la reprise du travail, car d'autres négociations difficiles se pointent notamment dans l'application des 35 h. Il était important pour le syndicat de ne pas épuiser le rapport de force sur les seuls salaires.



Assemblée Générale Ain 2 Savoie : de 13 syndicats à 4 en 3 ans



C'est l'un des premiers constats de l'activité des dernières années même si le mouvement a pris plus de temps. Il a fallu convaincre, rassembler pour passer de syndicats qui vivotaient à des syndicats qui peuvent remplir leurs rôles revendicatifs, de développement et de structuration. Le développement c'est l'affaire de tous avec moins d'isolés sur la défense juridique et plus d'adhérents dans les sections anciennes ou nouvelles. La Savoie aura les meilleurs résultats 99 avec plus de 30 % de progression.

Avec + 5000 salariés dans la métallurgie, sans les intérimaires et les retraités le travail ne manquera pas pour nos syndicats.

La RTT amène du travail pour les syndicats : c'est en particulier dans les PME avec des délégués syndicaux ou des mandats que se signent des accords. Et ce mouvement n'est pas fini. Mais l'UMM a prévu dès maintenant, avec les syndicats, de faire des efforts de structuration en direction des PME. Pour s'adapter aux besoins et aux moyens de ces nouveaux militants une formation leur est proposée sur 4 jours à raison d'un jour par mois.

Cela commence par un secteur de Haute Savoie la vallée de Cluses et du décolletage avant de s'adapter ailleurs.

Sur toute l'Union Mines Métaux se met en place une implication des délégués syndicaux en leur proposant de la formation mais en leur demandant aussi plus de présence aux réunions et un travail de syndicalisation.

Un thème de travail commun aux 4 syndicats sera la lutte contre la précarité. L'UMM prépare un recueil des droits des intérimaires et des CDD qui servira de support.

Pour le contact avec ces salariés très nombreux dans beaucoup d'entreprises ; par exemple 500 chez RVI à Bourg 100 chez Staubli à Faverges... L'objet est de stopper les abus, obtenir des embauches et syndiquer.

Le bureau élu représente les 4 syndicats autour du secrétaire général Jean-Pierre PETIT. Une équipe prête à affronter une lourde tâche. Mais l'entraînement à la marche dans les montagnes qui dominent les vallées industrielles, devrait y contribuer.

Conseil national des 1-2 et 3 février 2000

Intervention de Robert Bonnard - FGMM

18 mois après la situation (d'affrontement) dans laquelle nous étions avec l'UIMM suite à la négociation et la conclusion de l'accord du 28 juillet 98, nous nous sommes retrouvés à la table des négociations.

Une fois à cette table, généralement, le plus dur reste à faire. C'était le cas mais j'avoue que, même si nous avons su la contenir, ce n'est pas sans une certaine satisfaction que nous nous y sommes rendus.

- Satisfaction de voir valider les positions et l'attitude que nous avons eues à l'époque.

- Satisfaction d'avoir pu démontrer que l'UIMM et les autres signataires avaient bien mis en place une machine de guerre destinée à torpiller le processus d'incitation à la RTT, alors que quelques observateurs, certes peu nombreux, mais influents, avaient semé le doute ici ou là à l'époque.

- Satisfaction d'avoir su rebondir et d'avoir été en capacité d'élaborer et de conduire une stratégie qui visait à obtenir des résultats prenant le contre-pied de l'accord UIMM dans les entreprises.

- Satisfaction enfin d'avoir vu le législateur s'appuyer au moins partiellement sur ces résultats pour élaborer la deuxième loi. Car ce que l'UIMM cherchait avant tout c'était à imposer l'écriture de la deuxième loi sur les bases de son accord.

- elle voulait la récupération des jours fériés, elle ne l'a pas obtenu,

- elle voulait que le repos compensateur ne se déclenche qu'à partir de 180 heures supplémentaires, elle ne l'a pas obtenu,

- elle voulait mettre tous les cadres et techniciens au forfait sans référence horaire, elle ne l'a pas obtenu,

- elle voulait que toute la formation ne soit pas considérée comme du temps de travail effectif, elle ne l'a pas obtenu,

- elle refusait idéologiquement le principe même de l'incitation, elle accepte aujourd'hui les dispositions relatives à l'accès direct sous la pression de sa base.

Qu'on le veuille ou non, tout cela constitue déjà un premier résultat. Le nouveau texte acte la plupart de ces évolutions et dans certains cas va même au-delà. Il doit permettre en effet l'accès direct à la RTT aux plus de 500 000 salariés des entreprises de moins de 50 avec des garanties qui nous mettent en position d'avoir de réelles exigences. Des exigences vis-à-vis de notre priorité emploi car c'est là que se trouve le plus gros potentiel de création d'emploi en lien avec la RTT et que l'engagement de création d'emploi est clairement affirmé. Des

exigences en matière de maintien du pouvoir d'achat qui dans ce type d'entreprise n'est pas la moindre des garanties. Autant de points d'appui qui se combinent avec les possibilités d'implantations nouvelles et de développement. A noter également l'innovation que représente l'ouverture de la formation pour les contrats à durée déterminée avec un financement prélevé sur une partie de la collecte du plan de formation et mutualisé au niveau de la branche.

Sur la formation en dehors du temps de travail, l'accord réussit néanmoins à donner une définition extrêmement large à cette nouvelle notion légale de développement des compétences que la loi introduit dangereusement faute de précision.

Le point qui pose le plus de problème est incontestablement celui qui concerne les forfaits avec d'une part le nombre de salariés potentiellement concernés suite à la possible extension du statut cadre aux populations agents de maîtrise et techniciens du niveau IV et V (potentiellement 400 000 salariés). La garantie légale du forfait réservé aux Cadres n'aura tenu que dix jours. Mais le point le plus critique concernant le forfait c'est la mise en place du forfait en jours qui, telle qu'est la loi, représente une véritable catastrophe sans durée maximale et sans obligation d'accord d'entreprise suite à un accord de branche qui n'en fixe pas. Notre connaissance des réalités et de la diversité des situations des forfaits nous avait conduit à demander que le forfait en jours soit assorti de durées maximales. Dans la métallurgie aujourd'hui et ailleurs demain, la seule limite du forfait en jours c'est le repos obligatoire de 11 H. Avec 217 jours par an, on ne voit pas très bien quel équilibre a été préservé.

Derrière cette renégociation qui a mis en place un dispositif transitoire en matière de classifications va s'ouvrir une période de négociation qui touchera aux dispositions essentielles du statut des différentes catégories de salariés et notamment des cadres. La perspective d'une grille unique de classification qui répond à une de nos plus anciennes revendications ne doit pas se traduire par une remise en cause des garanties de la convention collective des Ingénieurs et Cadres ni des conventions collectives territoriales. La partie qui va s'ouvrir risque d'être redoutable.

Sur la base du texte renégocié qui améliore sensiblement l'accord du 28 juillet 98 au regard de notre priorité emploi et au regard de ce que nous avons conclu dans de nombreuses entreprises, nous

allons maintenant prendre le temps d'avoir un débat au fond avec les syndicats sur le contenu du texte mais aussi sur les enjeux de la période en matière de conception des relations sociales et de politique contractuelle.

Pour la FGMM qui, depuis la fin des années 80, se prononce contre une évolution des relations professionnelles à l'anglo-saxonne qui réduit la négociation au seul niveau de l'entreprise, ces enjeux sont considérables. Dans la situation particulière des relations entre certaines organisations avec l'UIMM on pourrait même dire qu'ils sont cruciaux. Nous avons stratégiquement fait le choix d'un rééquilibrage des lieux de négociation devant l'accroissement des inégalités et l'éclatement social que produit la négociation au niveau exclusif de l'entreprise. C'est le choix du refus d'une régulation au gré des rapport de forces locaux sans principe de cohérence. C'est aujourd'hui mot pour mot la conception des relations sociales et de la démocratie développée par la Confédération suite aux initiatives du MEDEF. C'est dire l'importance que nous attachons à ce qui va se passer dans les jours qui viennent au niveau interprofessionnel qui doit déboucher sur des clarifications sur les questions de légitimité et de représentativité notamment avec un patronat qui se comporte plus en lobbyiste qu'en acteur social. En effet la FGMM avec ses syndicats est aujourd'hui dans cette situation complexe où d'un côté nous mesurons que les pratiques du dialogue social telles qu'elles se déroulent aujourd'hui dans notre secteur nous empêchent de capitaliser pleinement les résultats de notre action du fait d'organisations qui n'existent que par leurs signatures et réduisent ainsi la portée réelle de la négociation. D'un autre côté nous ne pouvons les laisser tirer les bénéfices de la négociation par leur seule signature alors que nous sommes les principaux acteurs des avancées et que lorsqu'il s'agit de l'application c'est nous qui sommes sur le terrain. On en est à évaluer moins le contenu de l'accord mais la portée d'un engagement contractuel au niveau de la branche alors même qu'il s'agit là du fondement de notre stratégie fédérale.

Nous nous sentons donc totalement concernés par la perspective d'une négociation qui vise à la rénovation du dialogue social et à la redéfinition de ses règles. Après un premier débat au Bureau Fédéral il apparaît nécessaire que soient pris les moyens pour que le débat traverse l'ensemble de l'organisation.

Débat sur l'épargne salariale

Quels enjeux pour le syndicalisme, quelle attitude adopter dans le débat relatif à l'épargne salariale, à l'actionnariat des salariés ? C'est par un colloque que la Confédération a ouvert le débat qui s'est poursuivi, lors du CNC de février, avec comme point central les fonds salariaux.

Dans la FGMM, le débat n'en est qu'à ses débuts. Nous sommes intervenus au CNC en partant des réalités connues dans le champ fédéral, en essayant de poser quelques principes de base permettant d'aller de l'avant tout en évitant quelques impasses.

Aborder la question spécifique des fonds salariaux nécessite le rappel de quelques constats sur les autres aspects environnant la question d'actionnariat. Le développement des fonds communs de placement, l'actionnariat des salariés sont aujourd'hui très avancés dans les entreprises qui les ont mis en place depuis plusieurs années. Il s'agit notamment des entreprises qui ont été en totalité ou partiellement privatisées.

Dans leurs formes actuelles, ces placements financiers creusent les inégalités entre les salariés selon qu'ils sont ou non dans une entreprise concernée. Mais, à l'intérieur de l'entreprise qui les a mis en place, ils aboutissent à accentuer les écarts de revenus en lien avec les niveaux de rémunération existants. Ces contacts généraux rejoignent l'analyse confédérale sur le sujet.

La présence de syndicalistes dans les Conseils d'Administration

La loi de démocratisation du secteur public a permis l'élection de représentants de salariés dans les Conseils d'Administration. Les sociétés privatisées ont, la plupart du temps conservé, même si elles les ont réduit, cette place des élus des salariés. Mais sont aussi arrivés dans les C.A. des salariés représentant les salariés actionnaires ; ces représentants étant selon les cas des syndicalistes ou des

représentants d'associations de salariés actionnaires.

D'un point de vue général, on peut considérer que la présence d'élus CFDT dans un Conseil d'Administration constitue une bonne vigie et aide à l'analyse collective sur les stratégies de l'entreprise, les enjeux qui y sont liés. Par contre, il est assez illusoire d'imaginer que cette présence à elle seule serait de nature à infléchir les décisions qui sont du ressort du C.A.

On peut aussi souligner la vraie difficulté pour les équipes syndicales d'avoir une analyse autonome sur les stratégies d'entreprises, de mesurer les conséquences probables pour les salariés. La présence dans les Conseils d'Administration peut participer à résoudre cette difficulté.

Les salariés actionnaires

L'ouverture du capital de l'entreprise aux salariés rencontre un accueil favorable compte tenu en particulier des conditions financières proposées. S'il n'y a pas de doute sur l'intérêt pécunier que représente le fait de posséder quelques actions et sur l'espoir d'une évolution favorable du cours de l'action, le fait d'être actionnaire n'entraîne pas forcément les salariés à vouloir utiliser cette qualité pour peser sur les décisions des directions des entreprises, sauf, et ce n'est pas négligeable, dans le cas de situations particulières : OPA plus ou moins amicales, fusion, avenir de l'entreprise...

Autre élément important de l'actionnariat : sa place dans la distribution des richesses de l'entreprise d'autant que les politiques des entreprises privilégient souvent la distribution des dividendes à la revalorisation des salaires. Les masses redistribuées en dividendes peuvent être très importantes et résulter d'une démarche volontariste : maintenir un bon rendement, même si les résultats sont mauvais, pour s'attacher la fidélité des actionnaires. Si les négociations salariales ou les accords d'intéressement répondent à des critères plus ou moins acceptables, mais ayant un certain rapport avec l'activité de l'entreprise, l'actionnariat répond à des critères d'une toute autre nature.



Les fonds salariaux

Les politiques de rémunération, les pratiques d'intéressement, de participation nous ont souvent écartelés entre des positions de principe débouchant souvent sur un refus et un pragmatisme nous conduisant à ne pas laisser faire sans nous.

Au moment où les questions de fonds salariaux est d'actualité, il s'agit de tenter de peser sur le cours des événements, de ne pas prendre le risque de voir les salariés s'organiser en dehors des organisations syndicales sur des éléments directement liés à ce qui fait le travail de l'entreprise.

Il s'agit donc de donner du sens à notre démarche, en particulier pour ce qui est de la relation salarié / entreprise ; fonds salariaux et rôle de l'organisation syndicale. Dans ce sens, il faut parvenir à déconnecter le fait qu'un salarié soit concerné par un fonds d'épargne et que ce fonds d'épargne soit actionnaire de référence dans son entreprise ce qui conduit à trouver une forme de mutualisation. Une mutualisation qui pourrait aussi prendre une dimension de branche en faisant un lien avec un développement industriel sectoriel structuré (incluant par exemple les sous-traitants...) assurant aussi une cohérence sociale.

Ces fonds salariaux n'ont de toute façon pas vocation à remplacer le rôle de l'action syndicale sur les questions d'organisation du travail, d'organisation de l'entreprise. Il convient d'y entrer dans une démarche expérimentale dont il faudra mesurer les conséquences.

Parallèlement à notre démarche concernant les fonds salariaux, nous devons rapidement avancer sur les autres thèmes qui de près ou de loin se rapprochent de ces questions : actionnariat salarié, fonds commun de placement, etc...

Formation syndicale 2000

*Nous poursuivons nos priorités jusqu'au congrès de Toulouse.
Nous préparons le développement du dispositif de formation syndicale.*

Poursuivre sur nos priorités

La formation identitaire

C'est un axe essentiel depuis plusieurs mois. L'effort engagé ne doit pas faiblir d'abord jusqu'au congrès et durant toute l'année 2000.

D'ici le congrès, près de 100 exécutifs de syndicats auront participé à ce module. Ces syndicats représentent 80 % de nos adhérents. Plus de 120 syndicats seront concernés d'ici la fin de l'année (cf planning).

La syndicalisation et le développement

La mobilisation et les moyens pour la syndicalisation vont s'intensifier notamment par la poursuite de l'animation et

de la formation du réseau de responsable développement structuration (RDS) et une réelle prise en charge dans les grands établissements (cf planning).

Les conditions de travail : une prise en charge syndicale à intensifier

La mise en œuvre de la RTT, le chantier travail en questions a bien démontré l'importance de ce thème dans l'activité quotidienne des sections syndicales et des syndicats, les élus CHS - CT deviennent une pièce maîtresse dans l'échiquier syndical. Le développement de ces formations dans les UMM avec la Fédération le démontre (cf planning).



Formations identitaires

Planning

Lens	3 et 4 février
Lorient	7 et 8 février
Rhône	17 et 18 février
Lille	24 et 25 février
Rouen	9 et 10 mars
Auvergne	16 et 17 mars
Bordeaux	28 et 29 mars
Caen	4 et 5 avril
Aix	4 et 5 mai
Ain	15 et 16 mai
Roubaix	25 et 26 mai
Douai	22 et 23 juin

D'autres stages auront lieu dans le courant du dernier trimestre (Centre, Franche-Comté, Bretagne, Haute-Normandie ...)

Agir sur les conditions de travail

Planning

Loire - Atlantique	6 au 8 février et 9 et 10 mai
Picardie	20 au 22 février et 2 et 3 mai
Loire	17 au 19 mai et 25 et 26 sept.
Haute - Normandie	24 au 26 mai et 15 et 16 juin
Languedoc	29 au 31 mai et 19 et 20 sept.
Aquitaine	14 au 16 juin et 28 et 29 sept.
Savoie	6 au 8 sept. et 16 et 17 avril
Franche - Comté	8 au 10 novembre
Ardèche	13 au 15 nov. et 14 au 15 déc.

Autres stages

Planning

Administrateurs salariés	du 31 janv. au 3 fév. et du 6 au 9 mars
Syndicalisation	
Grands Établissements et inters	8 au 10 mars
RDS Nord Pas de Calais	15 au 17 mars
Négociation Franche Comté	16 et 17 mars
RDS Centre	17 au 19 mai
RDS des syndicats	24 au 26 mai
Négociation Bordeaux	2 et 3 octobre

D'autres stages resteront à programmer en lien avec les UMM (retraite, prévoyance collective juridique, Formation Professionnelle Continue, Comité d'Entreprise Européen ...)



*Développer la prise en charge de la formation dans les UMM, un exemple de plan annuel en Franche-Comté.
(Faites nous remonter vos initiatives)*

Préparer le développement du dispositif de formation

Augmenter le réseau animateurs

Une première formation d'animateurs a eu lieu en décembre 1999 et a réuni près de 20 futurs animateurs qui rentrent dans le réseau fédéral, un autre stage sera programmé dans le courant du dernier trimestre.

Un plan de formation septembre 2000 - décembre 2001

Suite au prochain congrès fédéral, un plan sur 18 mois sera élaboré en ayant comme fil conducteur le développement de notre pratique syndicale de proximité dans le cadre d'un syndicalisme fédéré.

L'accent sera plus dirigé sur la meilleure implication de nos adhérents, la prise en charge spécifique des militants de PME.

L'ensemble des formations syndicales fédérales intégrera cette dimension de pratique syndicale ainsi que les notions d'identité et valeurs de la CFDT.

La syndicalisation, il faut y croire !

Nous avons rencontré Philippe, Gilles, Ralph ... et les autres. Eux, ils y croient ! Chez Valéo, équipementier automobile d'environ 550 salariés (dont 31 apprentis) à Abbeville, la section ronronnait depuis plusieurs années.... Et puis quelques jeunes sont arrivés, bien décidés à ne pas en rester là. Au Congrès du Syndicat, au mois de mai 1999, le Délégué Syndical a parlé de la syndicalisation, et depuis nous en avons reparlé avec lui.

BM: Parle nous de votre travail sur l'adhésion.

Philippe : Nous avons été longs à démarrer. Dans la section il y a 3 ans il n'y avait quasiment que des élus. Nous avons décidé de créer un groupe de travail sur l'adhésion. C'est un travail d'ensemble de la section. Nous nous y sentons tous plus ou moins impliqués.

BM: Comment vous y prenez-vous avec les salariés pour les convaincre ? Avez-vous un public ciblé ?

Philippe : Nous avons créé un journal "l'informateur CFDT" que nous distribuons à l'ensemble du personnel. Nous y donnons des informations sur la convention collective, sur les réunions du comité de groupe auxquelles nous participons. Nous valorisons nos actions dans l'entreprise. Nous parlons des différents services aux adhérents (la CNAS, l'Asseco, ...)

La première chose, c'est de proposer l'adhésion. Avant on ne le faisait pas. Quand on l'a fait, des gens ont dit "pourquoi pas...".

Pourtant on croyait que c'était impossible. On a commencé à aller en formation. A chaque fois on en parle, on entend une idée par ci, par là.

Nous misons particulièrement sur les jeunes, hommes ou femmes. Il y a un an, nous n'avions que 2 adhérentes. Aujourd'hui 15 nouvelles adhérentes nous ont rejoint. Nous ciblons aussi les nouveaux embauchés. Nous préparons l'avenir en nous occupant des apprentis. Ils commencent à adhérer.

BM: Ensuite, comment entretenez-vous le contact avec les adhérents ? Comment les faites-vous participer, y compris au développement ?

Philippe : Nous nous réunissons avec nos adhérents 2 fois par an. En dehors des réunions prévues, nous les informons des décisions prises, et nous leur donnons les renseignements concernant l'entreprise.

Nous assurons la pérennité de ces adhésions par le travail effectué par nos élus, en assurant la discrétion de nos adhésions, et en leur donnant la primeur de nos informations.

Nous les faisons participer en restant sensibles et à l'écoute des informations que nos adhérents pourraient nous transmettre, ainsi que disponibles pour d'éventuels renseignements et nouvelles adhésions.

BM: Quel intérêt voyez-vous à faire adhérer les salariés ?

Philippe : L'intérêt est de voir grandir le rapport de force. Cela permet aussi de renouveler notre section et nos élus. Nous avons un pourcentage élevé de jeunes élus qui ont suivi, pour ainsi dire tous, une formation de base.

BM: Mais vous rencontrez sûrement aussi des difficultés ...

Philippe : C'est parfois difficile d'aborder le sujet des cotisations. C'est également un problème d'aller à la rencontre du personnel du deuxième et troisième collège. Comme il est difficile de rencontrer toutes les personnes qui ont des horaires différents nous venons de mettre en place une permanence 2 fois 2 heures par mois ouverte à tous les salariés. Dès la première nous avons eu 2 visiteurs dont 1 a accepté d'adhérer. Puis un autre à la deuxième.

Malgré les difficultés, l'équipe de Valéo Abbeville y croit. Et pour encore mieux se motiver, ils se sont fixés des objectifs. Ils s'étaient décidés pour atteindre 100 adhérents en juillet 2002. Mais comme ils sont déjà 84, l'échéance a été ramenée en juillet 2000.

Après quelques années de stabilité, le syndicat Abbeville-Vimeu met le turbo.

Plusieurs facteurs favorables sont intervenus:

- volonté de l'équipe de travailler avec de vraies sections syndicales,
- un congrès apermis de faire le point mais aussi de tracer le chemin,
- une équipe (celle de la plus grosse boîte du secteur) qui prend la syndicalisation à bras le corps,
- le dynamisme des uns qui se transmet aux autres,
- une structuration du syndicat et surtout une trésorerie bien stabilisée.

Tous ces ingrédients ne peuvent que faire prendre la sauce

Bien qu'un maximum d'adhérents soient résidents autour d'Abbeville, le nombre d'implantations syndicales y est encore trop faible. Donc le syndicat a demandé à nouveau à la section Valéo d'utiliser son influence, plus que démontrée, à développer la CFDT dans les PME situées à proximité de l'entreprise.

NB: la section VALEO a contribué à la création d'une section dans la santé avec plus de 80 adhérents.

SOMMAIRE

- 3 EDITORIAL
- 4 - 5 Renégociation de l'accord UIMM
- 6 Régime des heures supplémentaires
- 7 Moulinex : R.T.T. C.E.A.
- 8 - 9 Actions
- 10 Assemblée générale de l'Union Mine Métaux Champagne Ardenne
- 11 Actuels
- 12 Guillot Industrie Assemblée générale Ain 2 Savoie
- 13 Conseil National des 1-2- et 3 février 2000
- 14 Débat sur l'épargne salariale
- 15 Formation syndicale 2000

Supplément au Bulletin du Militant N°423 / février 2000

TOULOUSE
11-14 / 04 / 2000



5^e congrès

FGMM

CFDT

1 D'un à l'autre

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Présenté
par le Bureau Fédéral

Sommaire

I – D'UN CONGRÈS À L'AUTRE

II – LA PLATE-FORME AU CŒUR DE L'ACTIVITÉ FÉDÉRALE

Réduction du temps de travail	12
Salaires	15
Protection Sociale	17
Développement industriel.....	20
Conditions de travail	22
Formation professionnelle – classifications	25
Précarité	28
Droit syndical	29
Égalité professionnelle	30

III – UNE STRATÉGIE D'ACTION DYNAMIQUE

IV – UN PLAN DE TRAVAIL AU SERVICE DES OBJECTIFS ET DE LA STRATÉGIE DE LA FÉDÉRATION

Syndicalisation	34
Formation syndicale.....	37
Information - Communication.....	38
Travail en questions	39
Pratique syndicale dans le cadre des plans sociaux	40
International	41
Service Juridique.....	45

V – DES PRISES EN CHARGE PARTICULIÈRES

Les PME.....	46
Les adhérents isolés	47
Les Jeunes	47
Égalité Professionnelle – Mixité	48
Les Ingénieurs et Cadres	49
Les Retraités – Préretraités	51

1 D'un congrès à l'autre

Après les difficultés rencontrées lors du dernier congrès fédéral en avril 1996 qui s'étaient notamment traduites par l'absence de Résolution Générale et par un Secrétariat National incomplet, la première décision du Bureau Fédéral a été d'organiser une rencontre de chacun des syndicats de la Fédération.

Cette initiative qui constituait une première dans l'histoire de la Fédération avait pour objet de faire l'analyse des difficultés rencontrées au congrès et de dégager des axes de dépassement. Elle avait également pour objectif de recueillir l'expression des syndicats pour élaborer une plate-forme revendicative fédérale et un plan de travail permettant de conduire la Fédération pour la durée du mandat.

Au-delà de la réalisation de ces deux objectifs, il convient de souligner la richesse de ces rencontres et l'appréciation unanime des syndicats et des militants sur le bien fondé de cette initiative.

Les éléments recueillis à l'occasion de cette tournée ont fait l'objet de nombreux travaux. Il s'est en particulier agi pour le Bureau Fédéral de leur donner une cohérence pour qu'il en résulte des objectifs et des axes de travail conformes à la fonction de la Fédération. Chaque syndicat s'est ensuite vu restituer la synthèse de ces travaux qui allait constituer le projet de plate-forme revendicative et le projet de plan de travail. Il est important de souligner que la réflexion sur la modification des statuts proposée à ce congrès s'est largement inspirée de l'apport des syndicats à l'occasion de cette tournée.

Au total, si pour la plupart des militants les difficultés rencontrées au dernier congrès fédéral ont été vécues comme un traumatisme, la gestion qui en a été faite jusqu'à l'Assemblée Générale de Dourdan aura eu de nombreux aspects positifs. Pour beaucoup de militants cette période aura per-

mis une meilleure compréhension du fonctionnement de l'organisation. Elle aura également été l'occasion d'un plus grand investissement et d'une implication plus importante dans la vie et la réflexion de la Fédération. Elle aura également permis de mieux en appréhender la dimension et la diversité avec les exigences qui en découlent.

Si la gestion des suites du congrès fédéral de Metz a constitué un temps fort pour la Fédération et lui a permis un redémarrage, de nombreux événements ont jalonné ces quatre années et de multiples caractéristiques de cette période peuvent être relevées. Il ne s'agit donc pas d'en faire un historique exhaustif mais de souligner quelques grandes données essentiellement sociales et économiques qui ont pour une part conditionné l'activité de la Fédération.

Tout juste un an après l'élection présidentielle de 1995, sur fond de morosité ambiante, le chômage atteignait ses plus hauts niveaux. C'est dans ce contexte que se dérouleront les négociations sur le temps de travail dans la métallurgie suite à l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 qui après avoir admis la relation entre la réduction du temps de travail et la création d'emploi définissait un cadre de négociation au niveau des branches. Bien connue pour ses prises de position hostiles à la réduction du temps de travail, l'UIMM engageait une négociation dans le seul but de torpiller l'accord interprofessionnel. Elle parvenait à ses fins avec la complicité de FO et de la CGC par la conclusion le 7 mai 1996 d'un accord d'annualisation en bonne et due forme, qui en contrepartie d'une réduction du temps de travail à dose homéopathique ouvrait la voie à une flexibilité maximum sans effet sur l'emploi. Cet accord pourrait par ailleurs figurer dans le livre des records si celui-ci comportait une rubrique de non-utilisation par les entreprises.



Congrès de Metz - Avril 96

Dans cette période où la CFDT principalement a fait progresser le débat d'idées sur la relation entre la RTT et l'emploi, l'Assemblée Nationale adoptait la loi de Robien qui prévoyait un financement public de la RTT conditionné à un volume de RTT et à un volume d'emplois créés. L'immense mérite de cette loi a été de faire la démonstration que la réduction du temps de travail pour l'emploi ça marchait. La FGMM comme l'ensemble de la CFDT s'est engagée résolument dans les perspectives apportées par la loi. Il convient de souligner les réserves exprimées à l'époque par la FGMM sur une loi qui misait sur le bon vouloir patronal, avec la question de l'effet d'aubaine, et qui renvoyait directement à la négociation dans les entreprises avec le risque d'éclatement des garanties conventionnelles. Dans la foulée du congrès confédéral de Montpellier qui avait réaffirmé clairement le rôle pivot de la branche dans la structuration contractuelle, ce fut le début d'un débat au niveau confédéral, quelquefois difficile et souvent mal compris. On retiendra de cette période, l'activité intense développée à tous les niveaux de la Fédération pour engager des négociations, faire des propositions et obtenir les meilleurs résultats possibles sur l'emploi et l'amélioration des conditions de travail et de vie.

Début 1997, l'impopularité du Premier Ministre qui rejaillissait sur le Président de la République atteignait des niveaux records. Devant les risques d'une défaite aux élections législatives prévues en 1998, compte tenu de l'accumulation des difficultés à affronter (chômage, budgets, affaires, querelles internes...), le Président de la République prenait l'initiative de dis-

soudre l'Assemblée Nationale en avril 1997. Devant l'incapacité de son auteur et de la majorité d'alors de justifier cette dissolution, cette initiative est apparue pour ce qu'elle était : un calcul politique pour ne pas dire politicien visant à prendre de court l'opposition encore mal remise de sa débâcle de 93. Ce qui devait être une formalité est devenue un véritable fiasco.

Pour la nouvelle majorité dont les promesses électorales étaient avant tout destinées à cacher son impréparation et ses divisions mais pas franchement à être mises en œuvre, commençait un exercice d'équilibre reposant sur les deux contrepoids improvisés et pourtant toujours d'actualité : méthode et majorité plurielle.

Conformément au discours de politique générale du Premier Ministre les premières mesures sont prises ou annoncées pendant l'été (revalorisation du SMIC, emplois jeunes, suspension des processus de privatisation en cours, etc.). Mais c'est l'annonce d'une conférence sur l'emploi, les salaires et la RTT à l'automne qui retient toutes les attentions. Cette conférence se transformera vite en bras de fer entre le gouvernement et le patronat sur la question de la mise en place ou non d'une date butoir à l'application des 35 heures. C'est d'ailleurs cette question qui entraînera la démission du président du CNPF qui à la sortie de la conférence estime « avoir été berné ». La préparation de cette conférence a donné lieu à une véritable effervescence et à de multiples débats. Alors que la CFDT cherchait à maintenir les grands principes de la loi de Robien, la FGMM insistait pour que la loi instaure une contrainte au niveau de la branche pour obliger l'ensemble des entreprises à réduire le temps de travail, permettant ainsi à l'ensemble des salariés de bénéficier de la réduction du temps de travail avec une réelle efficacité sur l'emploi. Pour la FGMM, il s'agissait également du meilleur moyen pour encadrer les négociations dans les entreprises permettant

d'éviter la création de nouvelles disparités entre entreprises et entre salariés en matière de conditions de travail et de vie. Dans le contexte particulier des relations sociales dans la métallurgie, c'était enfin, comme pour la mise en place des OPCA, la seule façon de contraindre l'UIMM, fer de lance du patronat, à ne pas passer à travers les mailles du filet. Force nous est de constater que nous n'avons pas été en capacité d'en faire une exigence confédérale ; ce dont nous n'avons pas fini de mesurer les effets bien au-delà de la Fédération.

Parmi les faits marquants de la fin 97 et du début 98 on retiendra le retour à un niveau de croissance qui n'avait pas été connu depuis bien longtemps. Croissance qui s'accompagne d'une diminution du chômage qui si elle reste très faible est néanmoins constante et commence à avoir une influence sur le comportement des ménages ainsi que sur les courbes des indices de confiance. La morosité fait progressivement place à une ambiance moins fataliste dans laquelle même le chômage n'est plus tout à fait perçu de la même façon par une partie de l'opinion publique. C'est également la période où en dépit des promesses électorales, une nouvelle approche des privatisations se fait jour par un savant dosage d'ouverture du capital, de réalisme industriel et de participation dominante de l'État. Ainsi en va-t-il de Thomson, en prenant le juste contre-pied du gouvernement précédent, puis de l'Aérospatiale en réponse aux initiatives d'autres groupes européens. Ainsi en va-t-il d'entreprises en dehors du champ de la métallurgie. Il convient de souligner que c'est également dans cette période que la nouvelle majorité, après avoir copieusement critiqué la réforme du financement de l'assurance maladie pendant qu'elle était dans l'opposition, accélère et amplifie le transfert des cotisations sur la CSG. Initiative qui au passage apporte près d'un point de pouvoir d'achat aux salariés, ce qui ne nuit vraisemblablement pas à un

niveau de consommation déjà bien orienté. Tout aussi fondamentale, la mise sur pied de la Couverture Maladie Universelle restera sans doute comme une réelle avancée sociale de cette législature.

L'adoption de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail et le débat parlementaire qui la précède focalisera l'activité sociale du premier semestre 1998. Dans le cadre d'un rassemblement confédéral mémorable le 12 mai, la FGMM rassemble 5 000 métallos et mineurs devant une UIMM devenue le symbole du combat patronal contre la réduction du temps de travail. Avant même l'adoption de la loi, l'UIMM demandait aux organisations syndicales de contractualiser sur des dispositions vidant la loi de son contenu et applicable au 1^{er} janvier 2000 avec menace de dénonciation des conventions collectives à la clef. Existe-t-il un accord autre que celui du 28 juillet 98 qui ait fait couler autant d'encre, donné lieu à tant de commentaires, déclenché tant de polémiques mais aussi bafoué à ce point la politique contractuelle ? Dommage qu'il ait fallu passer par cette sinistre péripétie pour mesurer la justesse de notre revendication d'une contrainte législative au niveau de la branche. Dramatique qu'on puisse encore assimiler la recrudescence de la négociation dans les entreprises à la bonne santé du contractuel. L'avenir nous dira si finalement cette période n'aura pas été à l'origine du terrible paradoxe du développement de la négociation et de la mise en lambeau de la politique contractuelle.

L'accord du 28 juillet 98 étant pour l'UIMM destiné à servir de modèle aux autres branches et aux entreprises afin de peser sur le contenu de la deuxième loi, la majeure partie de l'activité de la Fédération dès la rentrée 1998 a consisté à faire en sorte qu'il y ait un maximum d'accords qui justement prennent le contre-pied de l'accord UIMM.



Manifestation pour l'emploi
10 juin 97.

Ainsi a-t-il fallu réaliser un certain nombre de repères sur les différents domaines qu'abordait la négociation en matière de réduction du temps de travail. Repères qui ont été largement utilisés par les équipes de la Fédération pour développer une réduction du temps de travail efficace pour l'emploi en privilégiant les conditions de travail et de vie des salariés.

En effet, dans la plupart des cas, la CFDT a marqué les négociations de son empreinte. On peut parler d'une mobilisation sans précédent qui a conduit à ce que la masse de ces accords serve de référence dans l'élaboration de la deuxième loi.

C'est justement dans ce contexte et pratiquement sans transition qu'a commencé le débat sur la deuxième loi dont on retiendra dans un premier temps que la polémique sur la place de la réduction du temps de travail dans la baisse du chômage a occulté les vrais problèmes d'équilibre entre ce qui doit relever du législatif et ce qui doit relever du conventionnel.

C'est également dans ce contexte que s'est déroulé le 44^e congrès de la CFDT en décembre 1998. Après les difficultés rencontrées à Montpellier, ce congrès a fait la démonstration de la maturité de l'organisation appuyée sur un bilan qui l'a placé au centre des grandes préoccupations de la période que sont le chômage, la protection sociale ainsi que des grands problèmes de société. Ce congrès a également été un congrès de clarification sur un type de syndicalisme qui fait des salariés les acteurs de la transformation sociale et qui refuse la coexistence de deux CFDT. A travers

l'adoption des trois résolutions sur la mondialisation, l'enjeu de la démocratie et la fonction de l'organisation, la CFDT s'est donnée les moyens d'être un acteur clairement identifié et a ouvert des espoirs qu'il lui revient de ne pas décevoir. Cela dépendra en grande partie de la capacité de ses organisations à obtenir des résultats et à s'imposer comme acteurs incontournables.

Parmi les événements marquants de cette période, il faut souligner l'entrée en vigueur de l'Euro au début de l'année 1999. Au-delà même de ses premiers effets en matière de stabilité dans les turbulences boursières, il s'agit d'une étape décisive dans la construction européenne. C'est vrai à l'interne de l'Union économique et monétaire qui par ce moyen a, d'une certaine façon, réglé les problèmes de dumping par les taux de change. C'est vrai à l'extérieur par la constitution d'une véritable référence monétaire susceptible de jouer un rôle face aux deux autres monnaies dominantes au niveau mondial avec un réel pouvoir d'attraction. Le syndicalisme dans son ensemble a souvent, et depuis longtemps, déploré que l'Europe sociale ne se construise pas aussi rapidement et aussi efficacement que l'Europe économique et monétaire. Outre qu'il a un certain nombre de responsabilités dans cet état de fait, on peut noter que la mise en place de l'Euro a accéléré le phénomène de comparaison notamment sur les questions de coût du travail. A quand une négociation dans la métallurgie au niveau européen ? Ce n'est sans doute pas pour demain mais déjà la recherche d'une harmonisation des revendications dans certaines régions transfrontalières en vue de négociations tarifaires, démontre que les choses iront plus vite que ce que beaucoup pouvaient le penser. Il en est de même lorsqu'on adopte une charte sur le temps de travail qui fixe des seuils maximums pour l'ensemble des organisations affiliées à la FEM. Progressivement en effet l'organisation européenne de la métallurgie que la FGMM appelle de ses vœux depuis plu-

sieurs années, parvient à se structurer et à devenir une véritable Fédération. La Résolution Générale et le programme de travail qui ont été adoptés lors de son dernier congrès en juin 1999 témoignent de la volonté d'obtenir des résultats qui tendent à améliorer les conditions de travail et de vie des métallurgistes européens tout en réduisant les inégalités.

L'Europe devient donc progressivement notre nouvel espace et il ne se passe pas un jour sans qu'il soit question de fusions, de rapprochements, d'alliances, de concentrations. La plupart des grands groupes de la métallurgie sont aujourd'hui de dimension européenne, voire mondiale, avec une accélération dans la dernière période notamment du fait d'entreprises françaises qui le plus souvent prennent des participations dans le capital d'entreprises européennes, voire américaines ou asiatiques... et réciproquement. On ne peut certes que se féliciter du dynamisme de nombreuses entreprises de la métallurgie mais on mesure aussi les insuffisances de moyens permettant aux salariés et à leurs représentants d'être informés des projets et de leurs conséquences suffisamment en amont, d'analyser dans quelle stratégie industrielle ces opérations s'inscrivent, d'intervenir pour faire valoir le point de vue des salariés et plus largement des populations. Ceci est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit d'industries qui touchent à la défense, à la sécurité, à l'énergie, à la sûreté ou à l'indépendance nationale.

Dans le même ordre d'idées, l'accélération des évolutions technologiques, la place prise par les services dans nos secteurs industriels, la poursuite du développement des PME résultant le plus souvent des processus d'externalisation des grands groupes, l'accroissement de la précarité malgré la confirmation de la croissance et d'une certaine stabilité due au retour de la confiance, la poursuite de l'évolution de la structure des emplois, tout cela constitue

des caractéristiques lourdes de la période sur lesquelles la FGMM et plus largement la CFDT doivent approfondir leur réflexion pour être à même d'apporter des réponses toujours plus adaptées.

L'adoption de la deuxième loi sur les 35 H a évidemment tenu une place de choix dans l'actualité sociale de ces derniers mois. Suite à cette adoption, il est important de relever le caractère illégal de plusieurs points de l'accord du 28 juillet 1998. Pour la FGMM, il s'agit d'un premier résultat qui conforte les positions que nous avons prises à l'époque et qui valide la stratégie et l'action de la Fédération et de ses équipes.

La question de l'avenir des retraites a elle aussi donné lieu à de belles empoignades avec l'amorce d'un véritable débat public au moment de la publication du rapport Charpin. Sujet explosif s'il en est. Novembre - Décembre 1995 est encore présent dans tous les esprits. Mais s'il est explosif pour tout gouvernement, il l'est aussi pour les organisations syndicales regroupant les salariés du privé et du public. Pour ce qui concerne la CFDT, les orientations générales du congrès confédéral de Lille ont permis de décrire un peu les positions et de dégager des grands axes relativement consensuels, au moins en théorie. C'est le cas de la réaffirmation du maintien d'un système de retraite par répartition. C'est le cas du passage de la notion d'âge de la retraite à celle de durée de cotisation. C'est également le cas de la réduction des inégalités. Dans la pratique, les choses sont un peu plus complexes surtout pour une organisation qui se prononce pour une véritable réforme ; ce qui signifie qu'à partir du diagnostic largement partagé concernant le choc démographique des années 2005 - 2020, tout le monde ne peut pas sortir gagnant. Hélas donc de nombreux arguments plaident pour le report des décisions ou pour des décisions en demi-teinte. Le débat inattendu sur la répartition des fruits de la croissance n'est

paradoxalement pas de nature à pousser à des prises de risques inconsidérées. Là encore, dans le débat interne sur l'avenir des retraites, la Fédération s'est largement inspirée des options fondamentales de l'organisation et de la réalité de nos secteurs en concluant plusieurs de ses interventions par l'affirmation que les salariés du privé n'accepteront pas de nouveaux efforts si des actes forts visant à réduire les inégalités entre les régimes ne sont pas posés.

Au total, depuis le congrès de Metz la période a été riche en événements au niveau économique et social et nous aurons largement l'occasion d'y revenir lorsque nous aborderons la partie relative aux tendances qui se dessinent pour les années qui viennent, notamment dans le domaine de l'avenir de nos différents secteurs d'activité. Mais à la sortie de cette période qu'en est-il des relations professionnelles dans la métallurgie et les mines ? Qu'en est-il des relations syndicales ? Dans ces deux domaines, la période aura laissé des traces et dans certains cas des traces profondes. L'accord du 7 mai 1996 et celui du 28 juillet 1998 témoignent en fait d'une conception toute particulière des relations de l'UIMM avec les organisations syndicales dans un contexte de faiblesses et de divisions qui lui permet de jouer sur plusieurs tableaux. Difficile de qualifier d'un mot et d'une façon globale cette conception sans tomber dans le simplisme ou la caricature mais pour certaines organisations c'est leur survie qui était en jeu. Pour d'autres, il s'agissait du point d'équilibre entre leur conservatisme voire leur clientélisme et la vision libérale de l'UIMM avec des procédés qui s'orientaient davantage à une amicale de maquignons qu'au dialogue social. La question des heures supplémentaires en est le meilleur exemple. Une organisation comme la FGMM qui a fait du contrat collectif le socle de la politique contractuelle pour combattre la balkanisation sociale et accroître la capacité d'intervention de l'ensemble des salariés de nos

secteurs pour en faire les acteurs de la transformation sociale, ne peut se satisfaire d'une telle situation. Pour autant nous n'y avons pas trouvé de réponse au cours de ces quatre dernières années. Cette situation est d'autant plus préjudiciable qu'elle hypothèque pour une large part le rôle de la FGMM dans le débat confédéral sur la conception du contractuel.

C'est sans doute du côté des relations syndicales que les choses peuvent évoluer le plus sensiblement. Néanmoins ces quatre dernières années ont vu la situation se dégrader jusqu'à devenir exécrable au niveau national, mais également à d'autres niveaux notamment avec FO et à un degré moindre la CGC. Avec la FTM - CGT, les rencontres sont devenues assez régulières. Il s'agit la plupart du temps d'un échange de vues sur la situation de nos secteurs. Il a généralement été difficile d'aller plus loin compte tenu des différences d'appréciation sur la réalité et sur le rôle de l'organisation syndicale. La situation est plus contrastée aux différents niveaux mais les changements promis relèvent plus de l'effet d'annonce qu'ils ne s'inscrivent réellement dans les faits. Il est bien hasardeux de prévoir dans quel sens va influencer l'adhésion de la CGT à la CES suivie des adhésions des organisations de la CGT aux Fédérations européennes.

La division syndicale est une des principales sources de faiblesse du syndicalisme en général et dans la métallurgie en particulier. Elle conditionne toute stratégie d'action à quelque niveau que ce soit mais plus encore une politique syndicale qui a pour ambition d'obtenir des résultats pour l'ensemble des salariés d'une profession et qui fait du contrat collectif l'élément central de la régulation sociale. La FGMM doit apporter une attention particulière à cette question car il y va de sa crédibilité et de son efficacité.

De ce point de vue, il convient de souligner l'aspect positif que représente la progres-

sion de près de vingt pour cent de notre nombre d'adhérents depuis le congrès de Metz. Après une période de progression relativement lente au début des années 90, nous pouvons dire qu'une sorte de déclic s'est produit qui peut nous permettre raisonnablement d'envisager un taux de progression à deux chiffres pour les prochaines années.

Comme on peut le mesurer à la lecture de ce rappel des grandes caractéristiques qui ont jalonné ces quatre dernières années, la situation est très évolutive, même si quelquefois hélas les évolutions sont moins perceptibles dans certains domaines. Globalement cette période a été particulièrement riche en événements importants et parfois inattendus. Souvenons-nous par exemple que nous avons adopté notre plate-forme revendicative au cours d'une Assemblée Générale qui se tenait le jour où a été annoncée la composition du nouveau gouvernement issu d'un changement de majorité parlementaire. La précision de nos objectifs était liée au contexte économique et social de l'époque mais aussi

au contexte politique. Il n'est pas certain que six mois plus tard nous ayons trouvé la même pertinence à tous les détails de ces objectifs. Il a même pu se produire que très rapidement certains d'entre eux ne soient plus opérationnels dans un nouveau contexte et nous enferment dans une sorte de carcan. Nous le verrons lorsque ce rapport mettra en regard nos objectifs et notre activité, au moins pour certains thèmes.

Il n'est pas question de remettre en cause la nécessité pour toute structure ou organisation de se fixer des objectifs. Cela dit les objectifs d'une Fédération doivent-ils et peuvent-ils avoir la précision de ceux d'un syndicat, a fortiori d'une section syndicale ? Ne s'agit-il pas plutôt de donner un sens, de fixer un cap ou un cadre, au total de fédérer y compris dans la phase d'élaboration ? A travers ces questions, c'est avant tout celle de l'efficacité de la Fédération qui est posée. Gageons que de ce point de vue nous saurons nous donner les moyens pour que le bilan qui sera fait en 2004 soit encore plus satisfaisant.

2 La plate-forme au cœur de l'activité fédérale

Entre octobre 1996 et décembre 1996, près de 2000 militants ont pu débattre avec les responsables de la Fédération et des membres du Bureau Fédéral. Les expressions et les souhaits des syndicats ont constitué une base pour l'élaboration de la plate-forme revendicative et du plan de travail. Bien entendu, le travail du bureau fédéral ne s'est pas limité à faire l'addition des différents souhaits, des expressions diverses, variées et parfois contradictoires entre elles ; mais à réaliser un projet cohérent s'appuyant certes sur la synthèse de la tournée des syndicats mais aussi sur nos acquis collectifs, sur notre identité et nos valeurs afin de tracer des perspectives et donner du sens à notre action.

Notre ambition est bien de construire un syndicalisme de transformation sociale où notre action quotidienne et notre action collective améliorent les conditions de travail, de statut des salariés et apportent des solutions aux problèmes de l'emploi, des inégalités et de l'exclusion et participent ainsi à la construction d'une société plus juste, plus solidaire et plus égalitaire.

La plate-forme s'inscrit dans cette perspective et elle a été au cœur de l'activité fédérale depuis l'Assemblée Générale des syndicats à Dourdan le 5 et le 6 juin 1997.

Réduction du temps de travail

Une réduction du temps de travail créatrice d'emplois

Une activité fédérale intense

La RTT et l'objectif des 32 heures tiennent une place centrale dans notre plate-forme de juin 1997. La conférence emploi du 10 octobre 1997, les négociations de branche qui ont suivi la loi du 13 juin 1998, les négociations d'entreprise, le débat sur la 2ème loi "35 heures"... ont donné à l'activité liée à la RTT une place extrêmement importante dans toute la Fédération. Il s'est agi de se doter de repères concrets, de mobiliser les salariés, d'acter des résultats par des accords.

Les objectifs généraux "temps de travail" ont été déclinés en 11 fiches opérationnelles à l'écriture desquelles les secrétaires de syndicat et les délégués syndicaux centraux ont été associés. La complexité des problèmes liés au forfait a conduit le Bureau Fédéral à reprendre le travail sur cette question et à construire un outil spécifique (enquête) pour une

approche impliquant davantage les salariés concernés.

La Fédération a réalisé et assuré la diffusion :

- de matériel d'information (BM, affiches, tracts ...)
- de journées de formation liées au contenu de la plate-forme, des fiches fédérales, des pratiques syndicales.

Elle a également assuré une aide à la négociation (contenu des accords, propositions syndicales, aspects juridiques...) et un suivi, une analyse, une compilation des accords conclus.

L'ensemble de la démarche fédérale a été très largement relayé par les UMM, UF, syndicats, inters ; ces structures ont en particulier développé une grande activité de mobilisation des équipes ; les UMM et les syndicats ont consacré une énergie importante aux mandatements dans les PME.



Beaucoup d'équipes ont développé une importante activité contractuelle sur le temps de travail.

Des limites législatives

Nous avons affirmé la nécessité de contraintes légales pour enclencher une véritable dynamique contractuelle sur le

temps de travail et assurer un financement de celle-ci en faisant le lien avec l'impact sur l'emploi. Cependant, nous avons déjà souligné les insuffisances du cadre législatif adopté par le Parlement qui s'est traduit par une ampleur trop modeste de la négociation, un éclatement des résultats et des situations des salariés.

Au niveau confédéral, la conclusion des débats sur l'articulation "branche - entreprise" ; l'absence d'analyse consolidée de ce qu'ont produit les négociations "Robien", puis les négociations "Aubry", la stratégie et les propositions sur le contenu de la 2ème loi ... n'ont pas permis à ce niveau de tenter de peser dans le débat pour obtenir que les rôles spécifiques du législatif et du contractuel soient en définitive plus en phase avec la vision que nous en avons.

Au niveau des branches

En choisissant clairement de se mettre sur le terrain de l'opposition politique au Gouvernement, l'UIMM a fait de l'accord de branche un outil de blocage des négociations. Dans les autres branches couvertes par des conventions collectives nationales, la démarche a été tout autre puisqu'il s'est agi de décliner l'ensemble

de la loi Aubry et en particulier l'application des 35 heures par anticipation en ayant recours aux aides financières. La FGMM est de ce fait signataire de trois accords (RMATP, Récupération, Jeux et Jouets) ; elle a décidé de ne pas signer les trois autres (Froid, Services de l'Automobile, B.J.O) en particulier du fait du traitement des heures supplémentaires et du forfait. Ces accords qui donnent la possibilité d'une application des 35 heures dans toutes les entreprises des branches concernées sur la base d'un cadre conventionnel produit des résultats ; c'est particulièrement visible dans les services de l'automobile.

Au niveau des entreprises

D'une manière pratiquement unanime les entreprises affirment leur opposition de principe à la réduction du temps de travail et elles abordent les négociations dans l'objectif d'une mise en conformité avec la législation, au moindre coût, voire à coût nul.

Les accords conclus avec le bénéfice des aides financières aboutissent à 10 % voire, plus rarement, à 15 % de RTT. Ils sont les plus nombreux concernant surtout des entreprises petites ou moyennes et font souvent appel au mandatement. Par contre, pour la grande majorité des salariés du champ fédéral couverts par un accord RTT, il s'agit d'accords ne bénéficiant pas des aides et instaurant souvent une RTT voisine de 5 %.

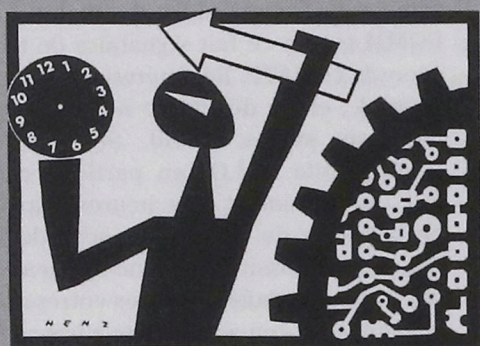
L'UIMM entendait empêcher toute application réelle de la réduction du temps de travail. Notre volonté de battre en brèche cette stratégie en négociant un maximum d'accords se concrétise par des centaines de milliers de salariés de la métallurgie aujourd'hui bénéficiaires de la RTT.

Allant dans le sens des objectifs de la plate-forme, tenant compte des situa-

FEDERATION GENERALE DES MINES ET DE LA METALLURGIE



Réduire le temps de travail, consolider l'emploi, supprimer la précarité



Affiche FGMM.

tions réelles, des contraintes, du rapport de force, les accords conclus, font la démonstration de l'impact de la RTT sur l'emploi. Ils actent des résultats très nets en matière d'emploi et de précarité, marquent l'efficacité de notre action. Ils sont le résultat de mobilisations importantes de salariés, souvent réalisées avec la CGT, parfois avec toutes les organisations bien que la CFDT se retrouve souvent seule sur la priorité emploi, plus encore sur le recul de la précarité.

D'une manière générale, la RTT est mise en place avec maintien du salaire ou avec un faible impact sur la rémunération sauf dans les cas où elle est négociée sur fond de plans sociaux. Par contre, en dehors des accords bénéficiant des aides publiques, elle donne souvent lieu à une redéfinition du temps de travail effectif en remettant en cause des usages sur les temps de pause, certains temps de trajet, des congés particuliers, le traitement de la formation professionnelle.

Si les salariés craignent que la RTT s'accompagne d'un accroissement des contraintes, entraîne des difficultés dans l'organisation de la vie sociale et familiale, de fait les questions de flexibilité sont souvent au rendez-vous. L'allongement des plages travaillées, le travail du samedi et surtout du samedi après-midi, les variations d'horaire comme les remises en cause des pratiques sur les heures supplémentaires et les conséquences sur les rémunérations : tout cela est souvent vécu difficilement. Cependant, il n'est pas toujours possible de faire la part entre ce qui est cadrage ou

formalisation de situations existantes et qui peut au travers de la négociation RTT s'accompagner d'une réelle amélioration avec un recul de l'intérim ou de contrats en CDD et ce qui correspond à la mise en place de nouveaux horaires avec des contraintes fortes.

Ainsi, bien que la RTT soit un moyen de réduire la précarité, en faire la démonstration n'est pas toujours aisée, surtout si la précarité des uns s'est réduite par de nouvelles contraintes pour d'autres.

Si les résultats sont évidents, du chemin reste à parcourir que ce soit sur les volumes de RTT, la maîtrise du temps et de son organisation, les heures supplémentaires, le forfait, ... et dans beaucoup d'entreprises les négociations sont encore à venir.

Le déroulement des négociations, le contenu des accords montrent aussi quelques limites nous interrogeant sur nos pratiques.

Bâtir une stratégie de négociation impliquant les salariés, être en situation de mesurer les effets de la RTT pour les salariés et, s'il le faut agir pour infléchir les situations n'est pas chose facile.

- Pendant les négociations, nous avons souvent quelques difficultés à mettre en avant des propositions autonomes construites en impliquant les salariés, nous trouvant ainsi davantage en situation de réaction aux projets patronaux. La seule consultation en fin de négociation sur un projet dont les enjeux ne sont pas forcément évidents et qui souvent dépassent l'environnement direct du salarié ne peut constituer une réelle implication des salariés, des adhérents. L'absence ou l'insuffisance d'explication et de vérification en particulier sur les modalités des nouvelles organisations du travail, risquent de provoquer des réactions des salariés concernés qui nous rendent responsables des éventuels

FEDERATION GENERALE DES MINES ET DE LA METALLURGIE



Réduire le temps de travail et maintenir le pouvoir d'achat



Affiche FGMM.

problèmes ou difficultés.

- Dans les accords, les moyens et dispositifs de suivi sont faibles ; les questions d'organisation du travail, de conditions de travail sont quasiment absentes.

- La mise en œuvre de la RTT et les évolutions de l'organisation du travail, les conséquences en termes de conditions de travail, l'intensification de celui-ci, ce que deviennent les rythmes de travail et leurs articulations avec la vie familiale et sociale sont autant d'enjeux prioritaires de notre action syndicale. Ce sont des domaines où les situations ne sont jamais définitives, les problèmes ressurgissent en permanence. La connaissance précise du point de vue des salariés et de leurs évolutions est indissociable d'une action efficace et sur le long terme.

Salaires

Une politique salariale offensive, solidaire

Les objectifs affichés dans la plateforme revendicative votée en juin 1997, engageaient toutes les équipes de la Fédération à être à l'offensive sur le terrain des politiques salariales. Cette offensive se déclinait à la fois dans les entreprises, mais également dans les différentes Chambres Patronales Nationales et Territoriales. Notre action syndicale devait être ciblée sur l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés, en priorisant les bas salaires, en réduisant les écarts hiérarchiques par la mise en œuvre du salaire en deux éléments, et en s'opposant au développement de l'individualisation des salaires.

Il est à noter que sur cette priorité revendicative, nous sommes l'une des rares organisations à intervenir sur ce sujet lors des débats d'action revendicative au CNC (Conseil National Confédéral).

Au niveau des entreprises

Pour aider les équipes à mieux appréhender ces négociations salariales, la

Fédération depuis 1995 organise une enquête fédérale nationale sur le contenu des accords de salaires. Cette enquête fédérale, permet de disposer d'informations sur le contenu des négociations salariales annuelles dans les entreprises, et permet de déterminer les tendances fortes des pratiques patronales et leurs évolutions en matière de politique salariale, d'autant plus que celles-ci ont fortement été influencées par :

- La désinflation compétitive : Accélérée et confirmée ces dernières années, la baisse régulière de l'inflation (+ 0,3 % en 1998) modifie la portée des négociations salariales, réduisant la part des augmentations générales quand elle ne l'annule pas.
- L'individualisation : Certes, cette pratique n'est pas nouvelle et elle a connu selon les périodes plus ou moins d'intérêt. Il n'empêche qu'aujourd'hui dans un contexte "d'inflation zéro", cela ne

peut que renforcer cette pratique, avec toutes les conséquences que cela suppose :

- développement des inégalités
- perte de maîtrise et de contrôle par les organisations syndicales des politiques salariales dans les entreprises.
- L'intéressement et la participation des salariés, souvent substitués aux politiques salariales, occupent une place de plus en plus importante dans les rémunérations.

1997 : 5,5 millions de salariés étaient couverts par l'un des deux systèmes de partage des bénéfices que sont la participation et l'intéressement.

1998 : Année de reprise économique, a permis aux entreprises de distribuer des primes en moyenne supérieures à celles de l'année précédente (6100 F pour la participation et 5600 F pour l'intéressement).

Au total, les deux systèmes ont représenté près de 35 milliards de francs versés en 1998.

- L'actionnariat des salariés : Dans une période économique favorable, qui est confirmée par une hausse du CAC 40 de + 132 % en 5 ans, l'actionnariat des salariés porté par les grandes privatisations est en train de gagner du terrain dans les entreprises. Pour le moment, ce sont plutôt les cadres qui souscrivent à ces offres, mais le reste des salariés est loin de rester insensible à ces nouvelles sources de revenus. Ces questions d'actionnariat des salariés. percutent nos équipes syndicales, quand celles-ci sont amenées à se positionner syndicalement lorsqu'il y a ouverture du capital de l'entreprise aux salariés.

Exceptionnellement en 1999, la Fédération n'a pas réalisé d'enquête nationale sur les salaires. En effet, comme nous l'avons déjà constaté en 1998, les directions d'entreprises ont souvent suivi les consignes de l'UIMM de bloquer les négociations annuelles sur les salaires, en attendant d'avoir plus d'informations sur le contenu de la deuxième loi sur les 35 heures. Ce n'est pas pour autant qu'il ne s'est rien passé dans les entreprises, mais généralement la politique salariale était abordée dans le cadre des négociations sur la réduction du temps de travail. Dans ce type de négociation, cela se traduisait par un gel des augmentations générales des salaires pour une durée déterminée. Ce contexte peu favorable n'a pas empêché l'existence de conflits dans des entreprises sur l'évolution des salaires. Des résultats ont été obtenus grâce à ces mobilisations.

Au niveau des Conventions Collectives Territoriales et Nationales

Ce mandat aura été l'occasion de franchir une étape supplémentaire par la fixation au niveau de la Fédération d'objectifs communs sur les salaires minima. L'objectif recherché est d'avoir une certaine cohérence, et une visibilité CFDT dans tous les lieux de négociation.

Cette stratégie, est renforcée par un investissement de plus en plus important des Unions Mines Métaux pour animer, coordonner et fixer des revendications communes au niveau régional. Cette stratégie combinée nationale et régionale, permet d'identifier notre Fédération dans son action et sa lutte contre les inégalités salariales et la revalorisation des bas salaires.

L'UIMM farouchement opposée au projet de loi sur les 35 heures a pris en otage l'ensemble des salariés de la métallurgie en bloquant toute évolution des barèmes de salaires conventionnels nationaux et territoriaux, ce qui a justifié à plusieurs reprises des actions fédérales décentralisées en direction des chambres patronales pour dénoncer l'attitude de l'UIMM et demander que des négociations s'ouvrent sur la RTT et les salaires minis.

Protection sociale

Une protection sociale garante d'une société équitable et sans exclusion

Sur le champ de la protection sociale, la CFDT a conduit une action résolue pour convaincre de l'urgence d'une réforme de l'assurance maladie. Convaincue qu'il fallait mettre un coup d'arrêt aux plans successifs instaurant baisse de remboursements et hausse régulière de cotisations et aux velléités de privatisations de certains assureurs, la CFDT s'est engagée dans une bataille dont l'enjeu était de faire progresser et faire partager l'idée d'un financement du régime d'assurance maladie par l'ensemble des revenus pour prendre en charge toute la population française.

Même si l'intégration de la valeur ajoutée dans l'assiette des cotisations patronales et le renforcement du dispositif de maîtrise des dépenses de santé tardent à se concrétiser, il est indéniable que le principe de l'assurance maladie universelle et le type de financement que nous défendons ont été mis en œuvre.

La création d'une couverture maladie universelle (la CMU) garantissant ainsi une protection sociale à tous et en particulier aux plus démunis et le transfert des cotisations salariales en CSG sont là pour concrétiser les choix effectués par la CFDT.

Au cours de notre session de recherche fédérale sur les politiques salariales qui a eu lieu en juin 1998, nous avons déjà pointé toutes ces évolutions et transformations des pratiques salariales dans les entreprises, et leurs conséquences pour les salariés et les relations sociales. Réflexion qu'il faudra poursuivre dans le prochain mandat.

Concernant les retraites, les orientations de la CFDT sont le fruit de nombreux débats dans l'organisation. Différents congrès confédéraux ont abordé cette question. Après les événements de novembre - décembre 1995 la Confédération s'est donnée les moyens de provoquer et de lancer à nouveau le débat dans toutes les structures de l'organisation. La Fédération et toutes ses structures ont participé activement à ce large débat.

La position de la CFDT se résume en trois lignes force :

- L'urgence et la nécessité d'une réforme impliquant un véritable choix de société.
- Le maintien et la refondation du système par répartition, système qui a fait ses preuves. C'est le plus solidaire, c'est un contrat entre les générations : les actifs d'aujourd'hui acceptent de payer les pensions des actuels retraités, en échange nous attendons que les actifs de demain tiennent le même engagement. Maintenir et refonder le système par répartition sur des bases équitables et solidaires traduisent bien les principes et les valeurs de notre organisation.

vestissement de l'Union Fédérale des Mines dans le régime minier, des administrateurs dans les différentes caisses, la Fédération a conduit une action et une réflexion autour de :

- La protection sociale complémentaire, sur le rôle de la négociation collective et la responsabilité des partenaires sociaux dans ce domaine.
- L'aide aux négociateurs d'entreprises, sur l'étude des projets d'accord et sur la mise en relation des équipes CFDT avec les organismes paritaires et l'établissement de listes de candidats pour les élections d'administrateurs dans les caisses de retraite.
- La prévoyance collective complémentaire dans les branches et dans les entreprises. Devant l'inégalité de couverture constatée entre les salariés de la métallurgie et fonction de notre orientation sur le contrat collectif de branche, nous avons déposé des demandes de négociation auprès de toutes les chambres patronales. Un projet d'accord a été élaboré et sert de texte de référence pour toutes les négociations d'entreprises. A ce stade, le bilan de cette stratégie et de cette démarche est positif dans les conventions collectives nationales. Par contre, dans la métallurgie c'est un échec malgré les interventions répétées de nombreux syndicats, d'UMM et de négociateurs CFDT. Cet échec est dû exclusivement au barrage de l'UIMM refusant toute initiative de ses chambres patronales dans ce domaine. A partir du texte sur la CMU la Fédération continuera et amplifiera son action pour obtenir des accords collectifs garantissant une prévoyance collective complémentaire pour tous les salariés de la métallurgie.
- L'action de la Fédération pour le respect des accords nationaux dans la métallurgie garantissant le maintien de salaire en cas de maladie. En effet depuis que les indemnités journalières sont soumises aux cotisations CSG et CRDS, des entre-

prises de la métallurgie ont modifié, selon les directives de l'UIMM, le mode de calcul pour déterminer le complément de salaire dû aux salariés. Pour faire cesser cette situation la FGMM - CFDT signataire des accords nationaux a assigné l'UIMM devant le TGI de Paris. Le patronat de la métallurgie a été condamné : un salarié en maladie doit percevoir le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. S'appuyant sur ce jugement, des équipes CFDT ont obtenu des résultats pour les salariés de certaines entreprises. Reste à obtenir une généralisation de l'application dans la métallurgie.

- Le regroupement ou la coopération entre les organismes de la protection sociale et sur le rôle et la place des administrateurs dans les différentes caisses. Dans les secteurs des mines et des services de l'automobile les institutions paritaires de gestion de la prévoyance et des retraites sont professionnelles et donc de la responsabilité de la Fédération. Par contre la métallurgie n'ayant pas d'accord professionnel sur la prévoyance et les retraites complémentaires laisse la gestion à une multitude d'organismes interprofessionnels ou à des caisses de groupes ou d'entreprises. Cette situation amène une difficulté de relation, de suivi et de connaissance de l'action conduite par nos administrateurs. Certains se retranchent derrière leur désignation et responsabilité interprofessionnelles.

Pour y remédier la Fédération a provoqué et organisé des réunions entre responsables de syndicats, délégués syndicaux centraux et administrateurs de caisse pour coordonner et décider des interventions et positions CFDT. Ce fut le cas pour différents dossiers de regroupements : APC, VEZELAY, EURALYS. ... Ces regroupements se situent dans le cadre de la mise en œuvre de la décision de l'ARRCO et de l'AGIRC de procéder à des fusions ou des regroupements pour

consolider les caisses paritaires et diminuer leurs coûts de gestion. La démarche fédérale sur ces dossiers est de privilégier un regroupement autour d'identités professionnelles. En d'autres termes viser à des regroupements de caisses se situant dans le même secteur d'activité.

- Le régime minier : sa spécificité et son avenir

Concernant la branche maladie, avec l'Union Fédérale des Mines, nous nous sommes positionnés pour l'intégration des œuvres médico-sociales du régime minier, dans un réseau de soins ouvert à l'ensemble de la population des différents bassins miniers. L'action que nous menons tient compte à la fois de la mise

en place de la réforme de l'assurance maladie (médecins référents, ordonnances sur les réseaux de soins ...) et de la spécificité du régime minier (gestion des œuvres, action sanitaire et sociale, prévention et soins de proximité...).

Concernant la branche retraite, avec l'Union Fédérale des Mines nous maintenons notre action qui consiste à expliquer et argumenter la spécificité du régime minier (régime fort, encore plus contributif que le régime général) ainsi qu'à dénoncer la baisse du revenu de remplacement (retraite de base + complémentaire) par rapport au salaire moyen en activité qui s'accumule depuis plus de 10 ans.

Développement industriel

Une industrie forte au service de l'emploi et du progrès social, respectueuse de l'environnement et des équilibres régionaux et nationaux au niveau européen

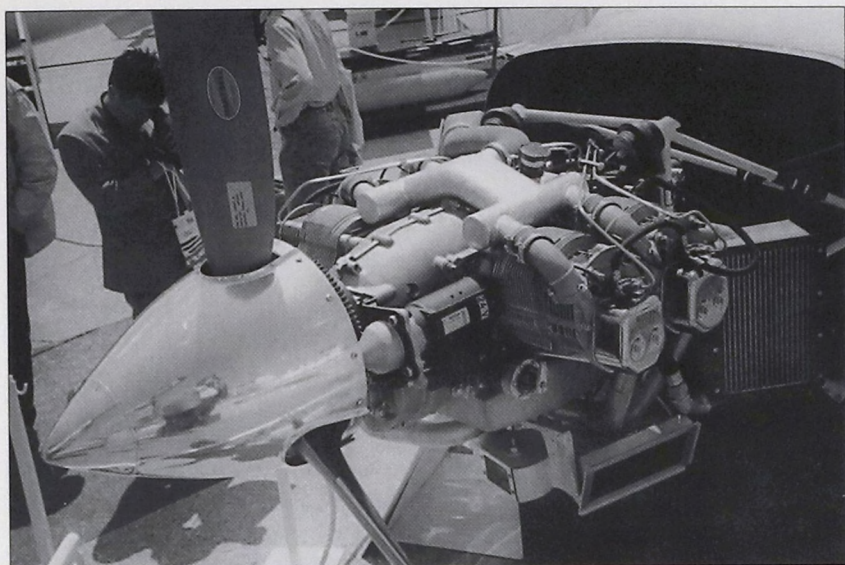
L'action de la FGMM, dans ce domaine, a été marquée par une actualité forte de restructuration de l'actionnariat des entreprises, de privatisations et d'évolution de la politique énergétique.

Des réorganisations se renforcent, des fusions sèment au minimum le doute sur les motivations et surtout les conséquences qu'elles peuvent engendrer. La course à la taille, les économies d'échelles, la rentabilité maximale pour les actionnaires, les suppressions d'emplois sont le lot commun. Les délocalisations continuent dans les secteurs traditionnels de la métallurgie, cela concerne aussi l'informatique ...

- La FGMM aide les équipes à formuler des exigences en matière sociale et économique lors des restructurations et privatisations : maintien du statut social, besoin d'un projet industriel,

RTT et volumes d'emplois, représentation du personnel ...

- La FGMM est intervenue auprès des pouvoirs publics et en particulier du Ministère de l'Industrie sur de nombreux dossiers de restructuration pour faire connaître notre point de vue et peser avant les décisions. Ce fut le cas lors de privatisations pour s'assurer que nos exigences sociales et économiques étaient entendues. Dans d'autres cas nous demandons des informations sur des entreprises étrangères ...
- La FGMM a participé avec les deux Unions Fédérales Industrielles (UFSN, UFM) en interne et en externe à des débats et rencontres sur la politique énergétique en soutenant par nos interventions la nécessité d'une prise en charge confédérale. Cela se traduit par le chantier du plan de travail confédéral sur le thème : "les nouveaux enjeux de la politique éner-



Nouveau moteur Renault mis au point avec SOCATA.

gétique" et d'autre part sur le thème "syndicalisme et développement durable". Dans ces débats nous représentons des branches qui fabriquent d'une part tout le matériel énergétique mais aussi des combustibles – nucléaire et charbon –, d'autre part tous les matériels de transports. Mais nous représentons aussi des secteurs gros consommateurs d'énergie comme la sidérurgie, la fonderie ... Les politiques d'énergie et d'environnement concernent donc toute la FGMM car bien des emplois seront conditionnés par les décisions prises sur ces sujets.

- Les travaux de prospective n'ont pas manqué, par exemple les rapports du Commissariat au plan. C'est en particulier le secteur du nucléaire qui a été mobilisé sur l'avenir, mais aussi sur le présent de la filière, avec les restructurations chez Framatome et par exemple le besoin de ré-industrialisation en Bourgogne ; la production de Mox à Marcoule ; l'avenir de l'EPR, de la Hague ...
- Avec les équipes concernées la FGMM est intervenue sur le changement de financement des centres techniques industriels qui touchent des secteurs importants de notre branche (construction métallique, mécanique, fonderie, décolletage ...) afin de maintenir les budgets des centres et marquer notre volonté d'une concertation forte sur l'organisation de ce secteur. Au-delà des centres techniques c'est l'importance de ces secteurs qu'il faut maintenir en les modernisant en permanence.
- La presse fédérale a fait état des prises en charge de ces dossiers non seule-

ment sur la situation de groupes ou d'entreprises de secteurs : automobile, machinisme, électroménager, sidérurgie, aéronautique... mais aussi sur la ré-industrialisation, sur l'énergie, le nucléaire, l'environnement.

- L'environnement est une dimension qui s'affirme plus. D'une part il y a un lien très fort avec les conditions de vie et de travail. Cela nous a amené à développer des actions sur l'amiante, le plomb, la sûreté dans le nucléaire, le bruit ... D'autre part l'exigence d'un environnement sain doit être perçue aussi sous l'angle des conséquences industrielles. Dans certains cas il y aura arrêt d'installations polluantes. Mais cela peut être aussi l'occasion de rechercher et mettre en œuvre de nouvelles technologies (lutter contre les poussières, le bruit, développer des moyens de production en électricité, des moteurs automobiles, aéronautiques... plus performants et respectant mieux l'environnement). Dans toutes ces évolutions il y a des emplois.

Concernant certains secteurs nous pouvons souligner quelques caractéristiques particulières.

L'extraction de charbon est marquée par une forte réduction de la production conduisant à l'arrêt définitif, cependant la production d'énergie à partir du charbon se poursuit avec des performances améliorées. L'épuisement du gisement de la potasse conduit là aussi à la baisse d'activité et à la fin programmée de l'exploitation. C'est aussi la situation des mines d'uranium. L'ardoise connaît aussi une forte réduction d'activité interrogeant sur la pérennité de l'exploitation du fait de la concurrence européenne.

La branche Navale de la FGMM poursuit son travail d'analyse et d'intervention, en lien avec la FEM, dans un contexte où

l'Union européenne met fin aux aides nationales directes à la construction navale, pour leur substituer une aide européenne centrée sur la recherche d'une meilleure compétitivité des chantiers européens. Si cette évolution peut se comprendre du point de vue des finances publiques, il faut, selon la FGMM, tenir compte de la concurrence déloyale, sans commune mesure, que pratiquent les chantiers japonais et surtout coréens et développer une politique européenne de réciprocité à leur égard.

Le dossier Airbus a mobilisé des militants à un rythme mensuel pour rencontrer nos homologues allemands, anglais, espagnols... dans le cadre de la FEM pour mieux connaître les différents points de vue, les rapprocher et préparer de futures négociations sociales dans le cadre d'une entreprise européenne toujours en devenir.

En quatre ans, le paysage sidérurgique a fortement évolué. Alors que l'essentiel de l'activité dépendait d'un seul groupe (Usinor), ce dernier s'est fortement développé à l'international alors que dans le même temps il cédait une partie de ses activités à des sociétés concurrentes. Ainsi, ce

secteur n'échappe pas aux grands courants que connaissent toutes les industries, concentration, spécialisation, internationalisation ...

Le secteur non ferreux a surtout été marqué par l'évolution du groupe Pechiney et son absorption par Alcan au cours de l'été 1999.

Les regroupements se sont poursuivis dans les fonderies avec la consolidation au sein du groupe Valfond des activités liées à l'automobile.

Dans le secteur de l'automobile, l'amplification des phénomènes d'internationalisation, les concentrations, filialisations, externalisations touchent constructeurs et équipementiers dans une situation qui est loin d'être stabilisée. Les évolutions technologiques et en particulier la place croissante de l'électronique, les réglementations liées à la protection de l'environnement, les évolutions dans les gestions de flux ont des conséquences importantes sur l'organisation du travail et les conditions de travail. Le recours au travail précaire, en particulier le travail intérimaire, reste une pratique massive des entreprises du secteur.

Conditions de travail

Des conditions de travail préservant la santé et l'intégrité des salariés

La prise en charge des conditions de travail depuis plusieurs années occupe une place accrue dans notre action, conformément à la volonté exprimée dans la plate-forme revendicative décidée à Dourdan. Celle-ci a confirmé la nécessité d'une prise en charge effective dans les syndicats des conditions de travail dans l'action revendicative.

De multiples axes de travail ont été mis en place autour :

- d'une meilleure coordination du réseau conditions de travail,
- de l'adaptation des modules de formation CHSCT,
- du développement de l'information par la réalisation d'articles dans la presse fédérale
- d'une nouvelle plaquette sur la prévention et la réparation.



Manifestation des salariés de l'amiante.

Par ailleurs la mise en œuvre du chantier Travail en Questions, la mise en place du groupe de travail spécifique "amiante", le renforcement du travail en lien avec la cellule conditions de travail de la Confédération concourent à cette prise en charge.

Améliorer les conditions de travail des salariés

Notre action se situe à un moment clé, où les problèmes de santé au travail sont mis sur le devant de la scène. C'est vrai concernant les victimes de l'amiante, c'est vrai pour la violence et le stress dans le travail qui sont sans aucun doute un phénomène émergent, c'est vrai pour le développement des maladies liées à l'intensification et la répétition du travail (Troubles Musculaires Squelettiques, Lombalgies, accidents cardiaques, cancers professionnels...), qui restent préoccupants.

L'action tenace de la CFDT et plus particulièrement de la Fédération a permis d'obtenir la retraite anticipée pour des salariés les plus exposés à l'amiante. Nous intervenons régulièrement auprès du ministère du travail pour que toutes les entreprises concernées par ce problème de l'amiante soient inscrites dans les listes permettant pour les salariés une cessation anticipée d'activité.

Concernant le dispositif indemnitaire, le meilleur moyen est de l'inclure dans le dispositif la négociation d'entreprise (Accords ALLIED SIGNAL et VALEO). C'est à ce niveau qu'il revient de rechercher un complément d'indemnités au dispositif réglementaire mis en place par les Pouvoirs Publics.

La prise en charge spécifique du dossier AMIANTE, a été efficace dans une action cohérente entre le groupe de travail composé d'équipes syndicales les plus concernées, la Fédération, la Confédération, et une information relayée dans les Unions Mines Métaux et Unions Fédérales.

Cette pratique est à développer sur d'autres dossiers. Entre autres, la question du plomb revêt pour nous une importance énorme, on peut bien évidemment comparer cette démarche avec celle de l'amiante. Il y a des similitudes indiscutables.

Toutes les enquêtes sur le travail l'ont confirmé, le travail a changé

La tertiarisation du travail se poursuit, le travail dans l'industrie se restructure, avec des risques spécifiques qui diminuent et d'autres qui apparaissent.

Les restructurations conduisent en particulier à une plus grande dispersion et à un éclatement des collectifs de travail traditionnels. On peut ajouter le développement de la sous-traitance, la précarisation, l'évolution de l'emploi féminin, et l'ouverture sur l'extérieur des lieux de travail.

On constate une augmentation des cadences de travail, des évolutions des organisations qui ne sont sans doute pas étrangères aux problèmes de stress rencontrés par près d'1/3 des travailleurs.

Le travail répétitif reste largement une réalité. La flexibilisation des horaires de travail avec la parcellisation des tâches est une des tendances fortes.

Finalement ces "nouveaux" risques ne doivent pas faire oublier les risques "classiques" comme le bruit, l'exposition aux produits toxiques et dangereux.

Avec le vieillissement de la population au travail, le risque est grand, d'exclure du travail les salariés vieillissants et d'empêcher l'intégration des personnes ayant un handicap ou des problèmes de santé.

La nécessité d'une réforme

Le système de prévention des risques professionnels est né dans l'après-guerre. Le bilan est intéressant. Par contre celui-ci n'a pas pris appui sur les évolutions du travail et de l'emploi des dernières années.

Donner une impulsion supplémentaire, en passant par le contractuel plutôt que par le législatif. Nos différentes interventions et publications fédérales s'en sont fait l'écho, la Fédération pèsera sur cette réforme. Car s'il y a bien un domaine qui par excellence doit faire l'objet d'une prise en charge professionnelle, c'est bien celui des conditions de travail avec la spécificité et les particularismes inhérents aux différents secteurs d'activités, et avec des moyens supplémentaires pour notre organisation syndicale.

La Fédération doit former les militants d'entreprise, l'accent sera mis sur les pratiques syndicales et un peu moins sur l'acquisition des savoirs de type techniques. Les règles de sécurité doivent être comprises pour être intégrées. L'objectif est de mettre le dialogue social au centre de la réflexion sur l'amélioration du système de prévention afin que les salariés se les approprient.

L'investissement de la Fédération en matière de formation CHSCT est en progression constante, celle-ci est plus axée vers la pratique syndicale à travers notamment la démarche d'enquête. Les

formations de formateurs doivent permettre d'assurer la démultiplication de modules plus adaptés à ce que vivent les militants du CHSCT.

L'action des mandatés dans les instances de prévention et de réparation a permis d'améliorer les normes face aux risques sur les machines ou sur la mise en conformité des appareils de levage, avec des actions (fin 1999) qui auront été engagées par les services de CRAM sur cette mise en conformité.

La volonté de mettre à jour le dossier des maladies professionnelles n'est pas une mince affaire. Cela impose un sérieux sans faille et un travail de longue haleine qui a en particulier débouché sur la reconnaissance des lombalgies, dossier où l'Union Fédérale Mineurs a pris une part très active.

Les différentes rencontres du groupe de travail fédéral "Conditions de travail", ont permis de mieux coordonner ces actions et de travailler en lien avec le réseau afin de préparer la rencontre nationale des mandatés du 1er juin 1999, de concevoir la plaquette pour l'amélioration de la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que d'adapter de nouveaux modules de formation.

Améliorer les conditions de travail et prévenir les risques nouveaux, c'est l'axe central pour mener à bien nos revendications sur la réduction et l'organisation du travail.

C'est pourquoi la Fédération en lien avec les militants développe l'objectif dans le cadre de la santé au travail, de bonnes conditions de vie au travail des salariés.

Formation professionnelle et classifications

Une valorisation de l'individu tout au long de sa vie, pour lui permettre d'exercer sa citoyenneté, un emploi de qualité et une évolution.

Concernant l'actualité de la formation professionnelle (FP) et des classifications dans la métallurgie et dans les autres branches de la Fédération, le mandat 1996/2000 s'est caractérisé par :

- Une tentative paritaire de négociation d'un nouvel accord de classification pour la branche ;
- La consolidation de la gestion paritaire des fonds de la formation avec un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (l'OPCAIM) stabilisé. Il en est de même dans les Services de l'automobile avec l'ANFA (Association Nationale Formation Automobile) ainsi qu'avec l'OPCIB (Organisme Paritaire Collecteur Interbranche) pour les autres branches ;
- La montée en puissance du Capital Temps de Formation (CTF) nous permettant d'en faire un premier bilan ;
- La poursuite du développement de l'apprentissage et des Certifications de Qualification Professionnelle (CQP) avec une action très présente de la FGMM.

A cela il faut ajouter que plus largement, la période est marquée au niveau national et interprofessionnel, d'un débat sur la notion de compétence, d'un rapport du secrétariat d'État à la FP avec objectif d'une réforme de la formation professionnelle impliquant une nouvelle négociation interprofessionnelle ainsi que par les lois et négociations sur la RTT qui impactent la relation temps de travail / temps de formation. Sur ce sujet, l'environnement des lois Aubry et des négociations de branche et d'entreprises sur la RTT, ont nécessité un débat du Bureau

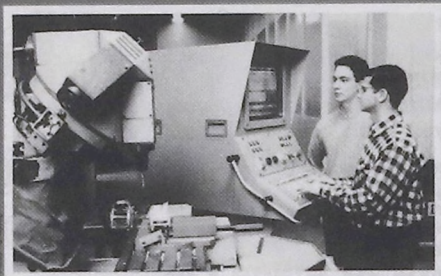
Fédéral et fait l'objet d'un article dans le BM n°412.

C'est dans ce contexte que la Fédération a développé son action sur les objectifs du plan de travail issu de l'AG de Dourdan, en s'appuyant particulièrement sur le groupe de travail et le réseau constitué par les mandats Formation Professionnelle et CPTE (Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi). Avec eux, ont été notamment réalisés et mis en œuvre les outils fédéraux sur la formation professionnelle et les qualifications : le guide pratique FGMM, les modules de formation des militants dans l'entreprise, des mandats dans les Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi (CPTE), dans les Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie (CFAI), dans les Associations de Formation Professionnelle de l'Industrie (AFPI) ainsi que les modules de formation sur le Capital Temps de Formation (CTF) et sur les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM).

Ont également été réalisés un dossier sur le tutorat, un accord type d'entreprise sur la formation Professionnelle, ainsi qu'une mise en valeur, à travers deux exemples de réalisations de Comités d'Entreprise en faveur de l'orientation des jeunes.

Le Capital de Temps de Formation

Après la diffusion du matériel fédéral d'information (dépliants adhérents et salariés et dossiers militants notamment), 1997 et 1998 sont les années de mise en œuvre du module de formation fédéral avec des rencontres organisées dans toutes les UMM.



Un droit nouveau : le capital de temps de formation en 10 questions-réponses

Plaquette FGMM.

En matière de gestion du dispositif, le travail paritaire est très lourd avec une quinzaine de réunions du groupe ad hoc chaque année. Afin de relier ce travail à celui des équipes en entreprise, nous avons mis en place une procédure de contact avec celles concernées par des opérations de formation au titre du Capital Temps de Formation. Nous avons souvent des difficultés à le faire, compte tenu du grand nombre de dossiers à traiter, de ce qu'est l'implication réelle des équipes sur ce terrain, mais un véritable travail en commun se concrétise, permettant cette articulation souhaitée entre action dans les institutions et dans l'entreprise. L'un des mérites du Capital Temps de Formation est d'ailleurs de nous donner une perception des pratiques des entreprises, des salariés, des organismes de formation et des sections syndicales.

Au regard de nos objectifs, un premier bilan de la mise en œuvre du Capital Temps de Formation permet de constater qu'il y a, dans les actions de formation au titre du dispositif, comparées aux actions au titre du plan, des progrès accomplis en matière de développement de formations qualifiantes (durée plus longue, certifications plus nombreuses), d'accès plus favorable pour les populations prioritaires, de renouvellement des pratiques dans l'entreprise (notamment pour aider à l'expression de la demande). Quelques dossiers d'envergure sont exemplaires dans des domaines tels que la qualification de salariés de niveau 1, la remise à niveau, la préparation de CQPM, la reconversion dans l'entreprise. Ces progrès sont le plus souvent associés à un travail des équipes sur la formation professionnelle. Au regard du bilan, on peut même avancer que ce travail et les pratiques syndicales avec les adhérents et salariés sont des conditions essentielles des résultats qualitatifs du CTF dans l'entreprise.

La gestion paritaire

L'OPCAIM (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie), progressivement opérationnel en 1995/1996 sur toutes ses prérogatives, s'est stabilisé dans son fonctionnement à partir de 1997, première année d'activité pleine sur toutes les sections : CTF, alternance, plan. La période de démarrage de l'institution a posé les fondements et les pratiques de son fonctionnement ; de ce point de vue la coprésidence assurée pendant cette période par la FGMM s'est confirmée par la suite fort utile. En taille, l'OPCAIM est le premier OPCA de branche et le deuxième OPCA national derrière l'AGEFOS, mais c'est surtout dans la gestion de l'alternance que se distingue sa politique, avec une prise en charge modulée des coûts qui permet de conduire réellement une politique qui agit sur la formation. Les résultats qualitatifs s'en trouvent indéniablement intéressants (débouché élevé sur qualification et emploi), même s'il reste toujours à faire. Ajoutons qu'il se caractérise par des coûts de fonctionnement modestes grâce à la rigueur de gestion et au développement d'un système d'information spécifique.

L'ANFA, s'étend maintenant sur la quasi-totalité des dispositifs de formation intéressant l'ensemble des entreprises et des salariés des Services de l'automobile. Pour preuve l'accord relatif à la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés portant le taux de contribution des entreprises à 0,50 % des salaires.

De même le très fort développement des relations ANFA. Groupement de concessionnaires et l'actualisation de la politique de branche dans le domaine de l'apprentissage et des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) donnent un rôle majeur à l'ANFA dans le développement et la mise en œuvre de la formation professionnelle de tous les salariés de la branche.

L'apprentissage et les CQPM en plein développement

L'accord de branche de 1994 permet le développement quantitatif d'un apprentissage de qualité dans la métallurgie qui compte aujourd'hui plus de 20 000 apprentis auxquels s'ajoutent plus de 20 000 jeunes en alternance, soit plus de 2 % des effectifs. L'action paritaire et la mutualisation des fonds participent concrètement aux bons taux de réussite aux examens et d'insertion dans l'emploi. Mais le développement est tel, que chaque année le problème du financement est plus grave. Sans une évolution du cadre légal et réglementaire, ce développement est compromis. Les projets gouvernementaux ne vont malheureusement pas suffisamment dans ce sens et privilégient les collecteurs locaux que sont les chambres consulaires (CCI).

Les CQPM (Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie) connaissent un développement progressif eux aussi avec environ 3 000 certificats délivrés chaque année. Nous avons agi pour que nos règles paritaires de branche évoluent en permettant la suppression des CQPM non utilisés et en facilitant la révision des autres. L'articulation des CQPM avec les autres types de certifications (diplômes, titres) reste problématique du fait de notre faible maîtrise de ces dernières malgré les prérogatives qui sont théoriquement les nôtres dans les commissions paritaires consultatives (CPC) prévues à cet effet auprès des ministères concernés (Éducation Nationale pour les diplômes, Ministère du Travail pour les titres préparés par l'AFPA)

Classifications

Un travail d'échange et de réflexion, en vue d'une éventuelle négociation, s'est

réalisé dans le cadre d'un groupe technique paritaire avec l'UIMM, à son initiative qui correspondait à notre volonté de révision de l'accord de la métallurgie de 1975. Un groupe de travail fédéral a donc été spécialement mis en place pour notre propre réflexion. Cela nous a permis de formuler nos analyses et des propositions autour de la reconnaissance des compétences. Malheureusement ces travaux ont été interrompus à partir de 1997 du fait de l'UIMM et sans véritable explication. Mais les divergences constatées entre les approches des différents partenaires sociaux en sont certainement la cause.

La FGMM a néanmoins poursuivi ses travaux avec la réalisation d'une enquête fédérale auprès des adhérents et des sections syndicales sur ce thème. Malgré le faible taux de réponse (56 SSE et 248 adhérents), nous disposons d'indications plus précises sur les situations vécues.

L'ensemble de ces travaux a mis en évidence une déstructuration progressive des classifications dans la branche du fait des pratiques sauvages des entreprises et de l'individualisation des approches sans cadre négocié la plupart du temps. Il révèle aussi les évolutions importantes dans les organisations du travail qui sont cause de cette situation. Il fait apparaître que nos propres pratiques et priorités syndicales ne permettent pas d'assumer pleinement nos responsabilités sur ce sujet, de par sa complexité et de par l'absence de moyens conventionnels suffisants sur lesquels nous appuyer.

Mais c'est aussi le débat actuel interprofessionnel sur la notion de compétence qui exige que nous restions mobilisés dans ce domaine, du fait du lien étroit entre cette notion et les classifications. De par les possibles négociations sur lesquelles il pourrait déboucher mais aussi en ce qu'il influencera les poli-

tiques d'entreprises qui sont toujours très actives sur ce terrain directement lié aux politiques d'organisation du travail, de recrutement, de formation et de rémunération. C'est dans cet esprit que la FGMM s'est d'une part fortement impliquée dans les travaux confédéraux en

1998/1999/2000, d'autre part a tenu une session de recherche début 1999 avec l'institut du travail de Strasbourg, enfin réalise une étude avec le CEREQ sur l'application en entreprise de démarches, notamment négociées, basées sur une logique de compétence.

Précarité

Pour des contrats de travail donnant des garanties aux salariés

La dernière période aura été marquée par le retour et la confirmation de la reprise économique en France. Reprise économique, due principalement à la confiance retrouvée tant des entreprises que des consommateurs. Aidée en cela par une hausse modérée des prix, qui a eu comme conséquence une amélioration du pouvoir d'achat global des salariés.

Cette reprise d'activité accompagnée par différents dispositifs en faveur de l'emploi a permis d'infléchir la courbe du chômage puisque depuis juin 1997, on assiste à une décroissance continue du nombre de demandeurs d'emploi (moins 300 000).

Au niveau de la création d'emplois, c'est le même constat, depuis juin 1997 c'est 620 000 emplois créés. Cependant une grande partie de ces emplois nouveaux se sont traduits par des contrats précaires. Notre secteur d'activité n'a pas échappé à cette règle, bien au contraire, en 1997 pour l'intérim c'est plus de 106 000 salariés en équivalent temps plein, et au niveau des offres d'emplois 20 % se font sous forme de CDD.

La Fédération, face à cette situation, a considéré que l'un des enjeux des négociations sur la réduction du temps de travail, devrait être entre autres la lutte contre la précarisation de l'emploi.

A la date d'aujourd'hui nous avons déjà obtenu des résultats positifs sur cet objectif.

Cet état des lieux, qui met en évidence les comportements des entreprises durant cette dernière période, ne doit pas occulter les autres formes de précarité qu'il nous faut également pointer et condamner.

Actuellement, 90 % des recrutements dans les entreprises se font sous la forme de CDD et d'Intérim. Quant à savoir si ces modes d'entrée dans les entreprises constituent un marche-pied vers l'emploi stable, comme certains le prétendent, les chiffres démontrent qu'il ne s'agit pas d'une réalité. En effet en 1998, 29 % de ceux qui occupaient un emploi précaire l'année précédente ont obtenu un CDI, 42 % sont toujours dans la même situation précaire et 24 % se sont retrouvés au chômage. Les jeunes, sont les principales victimes de ces pratiques et les entreprises au passage s'exonèrent de la contrainte conventionnelle de la période d'essai.

Si des accords collectifs permettent dans notre champ fédéral à de nombreux salariés de bénéficier de RTT à travers différentes formes de temps partiel, nous savons aussi que cette forme de contrat peut être une forme de précarité, pour preuve parmi l'ensemble des salariés, 1 sur 2 souhaite travailler plus longtemps.

La précarité, ce n'est pas uniquement qu'une question de statut juridique du contrat du travail. Le CDI représente pour le salarié une certaine stabilité de l'emploi, un niveau de protection sociale et d'avantages sociaux, pour ceux qui travaillent

dans des entreprises de sous-traitance le CDI ne recouvre pas la même réalité. L'activité de l'entreprise et donc la continuité du contrat de travail, dépendent exclusivement de la décision du donneur d'ordre. On mesure bien là une autre facette de la précarité, qui se traduit par une pression et une angoisse permanente des salariés, quant à leur devenir dans l'entreprise, même s'ils sont titulaires d'un CDI...

Ces différents exemples, s'il en était besoin, montrent bien la difficulté et la complexité de définir le périmètre de la précarité, par conséquent le cadre dans lequel doit s'inscrire notre réflexion et notre action syndicale. Mais d'ores et déjà la stratégie de la Fédération d'obtention de garanties collectives démontre bien toute sa pertinence.

Droit syndical Institutions représentatives du personnel

Pour un dialogue social renforcé, des acteurs syndicaux reconnus et plus nombreux

L'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC s'inscrivait dans une démarche de relance du dialogue social à tous les niveaux.

Pour cela cet accord appelait les branches à aborder conjointement trois thèmes susceptibles de contribuer à la consolidation d'un dialogue social nourri et régulier :

- La reconnaissance réciproque des interlocuteurs syndicaux et patronaux
- Le renforcement de l'efficacité de la représentation du personnel dans les entreprises, notamment dans les PME.
- Le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

La Fédération a répondu favorablement à différentes sollicitations d'UMM, d'Inters, pour participer à des réunions de débat, de réflexion sur la prise en charge syndicale et juridique face aux pratiques abusives des entreprises en matière d'emplois précaires. Ces différentes rencontres ont permis une mise à jour juridique et ensuite de déterminer les différentes pistes d'actions syndicales pour tenter d'enrayer ces pratiques abusives.

Enfin, la Fédération est intervenue auprès de la Confédération pour une réactualisation du "guide précarité" paru en 1992.

Sans nul doute, ces différentes réflexions et actions engagées par la Fédération devront se poursuivre dans l'avenir, si nous voulons mettre un terme dans la métallurgie à ces recours aux emplois précaires.

Pour la Fédération, cet accord répondait pleinement à nos objectifs, de donner à la branche un rôle primordial dans l'amélioration et la consolidation des relations contractuelles.

Des négociations avec l'UIMM se sont engagées au début de l'année 1996. Très vite on a pu mesurer le décalage qui existait entre les intentions affichées par l'UIMM dans cette négociation et les objectifs contenus dans l'accord interprofessionnel du 31.10.1995.

Pour la Fédération, ces négociations furent l'occasion de constater un certain nombre de désaccords qui ne pouvaient pas conduire à un compromis acceptable avec l'UIMM.

Ces désaccords portaient entre autres sur :

- l'absence de référence sur l'amélioration de la représentation collective notamment dans les PME.
- le refus d'une mise en place d'une instance de représentation collective dans chaque CCT pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'Institutions Représentatives du Personnel.
- le refus de donner la possibilité par accord d'entreprise de déroger aux dispositions législatives, conventionnelles ou réglementaires.

Ces nombreux désaccords de fond, partagés par les autres organisations syndicales, ont eu comme conséquence, que cette négociation n'a pu être menée à son terme et s'est soldée par un constat d'échec.

Par ailleurs, cela n'a pas empêché que des négociations se déroulent dans les entreprises, sur l'amélioration du droit syndical et sur la prise en compte de l'évolution de carrière des militants comme ce fût le cas chez DASSAULT, CEA, PSA, AEROSPATIALE...

Dans ces différentes discussions, la Fédération a apporté son soutien et est intervenue pour favoriser l'aboutissement de ces négociations.

Pour autant, la répression syndicale est toujours d'actualité et a même tendance à se développer dans la dernière période.

Pour les entreprises dépourvues d'Institutions Représentatives du Personnel, les lois de Robien et ensuite Aubry, ont donné à ces entreprises, la possibilité de mandatement d'un salarié pour favoriser l'accès à la négociation.

Cette pratique de mandatement, en particulier pour les petites entreprises, peut-elle devenir une solution pour la représentation collective des salariés dans les entreprises de moins de 11 salariés ? Un bilan du mandatement nous aidera à répondre à cette question.

En ce qui concerne les Institutions Représentatives du Personnel, le bilan sur la mise en œuvre de la délégation unique et de ses conséquences en terme de moyens pour les équipes syndicales, n'a pu être réalisé durant ce mandat.

Ce bilan sera donc fait dans le prochain mandat, et devra impliquer tous les niveaux de l'organisation.

L'égalité professionnelle

Une politique revendicative favorisant l'égalité professionnelle et la mixité des emplois

Le développement de l'activité féminine se poursuit. La place des femmes sur le marché du travail et leur indépendance financière constituent un changement social majeur.

Cependant la situation d'infériorisation des femmes sur le marché du travail, se traduit par le fait qu'elles occupent en priorité des

emplois non qualifiés, précaires ou à temps partiel.

80 % d'entre elles sont dans des activités de main-d'œuvre principalement dans l'électroménager, l'électronique, la sous-traitance, avec de faibles niveaux de rémunération.



Auparavant, le travail et la famille étaient appréhendés de façon séparée, par des théories cloisonnées. Des discours ambiants visent à éliminer "la concurrence féminine" et ceux des natalistes veulent les cantonner dans leur rôle de mère. Aujourd'hui, la réalité tant individuelle que sociale et sociétale mêle indissolublement le travail et la famille. Elle nous oblige à dépasser les clivages traditionnels dans le travail et de comprendre le sens des transformations tant dans l'approche de ces emplois que dans la volonté des femmes de gagner par leur travail, indépendance et dignité.

Du point de vue de l'organisation syndicale, l'activité professionnelle des femmes est un facteur de développement économique, grâce aux emplois induits par leur activité et la nécessité d'un partage du travail domestique.

Pourtant les lois de 1945, 1972 et plus récemment 1983 ont instauré puis réaffirmé l'égalité professionnelle et de salaires entre les hommes et les femmes, sans avoir véritablement de poids face à cette réalité de fait qui veut qu'à compétences et postes égaux les femmes soient moins bien payées et moins souvent promues.

L'action de la Fédération vise à faire respecter la réglementation française et européenne en matière de lutte contre la discrimination dans l'accès au travail, le salaire et les conditions de travail ou de formation professionnelle, ces textes restant souvent sous-utilisés.

Cependant, d'importantes inégalités persistent, en matière de chômage, de sous-

emploi, d'accès aux emplois comportant des responsabilités les plus importantes, et surtout en matière de salaire. Dans ce domaine, le rôle des interruptions de carrière, auxquelles les femmes sont davantage exposées, et les stratégies des entreprises en matière de recrutement et d'affectation interne semblent déterminantes. Il faut noter, que les femmes sont plus que les hommes soumises à la précarité (chômage, CDD, intérim...).

La Fédération a toujours considéré que l'égalité devait faire partie intégrante de la politique revendicative avec l'objectif de ne pas en faire une action portée uniquement par les femmes mais par l'ensemble des hommes et des femmes.

Notre politique vis-à-vis des femmes n'est donc pas à isoler de notre action revendicative. Elle doit être transversale et intégrer tous les thèmes revendicatifs.

Dans la perspective d'Actuelles 2000, la Fédération a formé des équipes syndicales sur le rapport d'égalité professionnelle. Elle a participé à deux sessions de recherche et aux travaux de la commission confédérale femmes ciblées sur des inégalités persistantes qui se mesurent au niveau des salaires, de la retraite, de la formation initiale et de la qualification, et enfin, au niveau de la question et du rapport au temps.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle n'est pas seulement une revendication pour faciliter la vie des hommes et des femmes, c'est une responsabilité collective des hommes et des femmes. Il est important qu'à l'occasion de la négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail on préconise une autre répartition du temps, afin de trouver collectivement un nouvel équilibre où le principe de la mixité professionnelle serait reconnu.

3 Une stratégie d'action dynamique

La Fédération a tout au long de ce mandat développé une stratégie d'action reposant sur la mobilisation des militants, des adhérents et des salariés. Une stratégie d'action pour obtenir des résultats allant dans le sens de nos objectifs.

Ainsi, au-delà d'une action et d'une prise en charge spécifiques de chaque thème revendicatif, cela s'est traduit par :

- de nombreuses campagnes d'information sur l'emploi et le temps de travail,
- les différents outils en soutien aux équipes syndicales lors des négociations,
- l'organisation de façon permanente de plusieurs débats dans les UMM, les syndicats, les inters,
- des réunions de la coordination des DSC, des réunions des responsables des 20 plus grands groupes dans la métallurgie et une réunion des secrétaires de syndicats sur la réduction du temps de travail,
- le 10 octobre 1997 à Paris devant l'UIMM, le jour de la conférence gouvernementale sur l'emploi et les salaires où ensemble, nous avons « clamé » notre détermination à obtenir une réduction massive du temps de travail pour l'emploi et à agir contre les orientations et positions du patronat de la métallurgie,
- de nombreuses interventions, dépôts de motions ou manifestations devant les chambres patronales territoriales,
- soutien et participation de la Fédération à des actions, manifestations d'entreprises le plus souvent sur l'emploi. Citons Alcatel, Snecma, Thomson, Usinor, Renault-Vilvoorde, Péchiney, Elfi, Alstom, Moulinex ...,
- des appels à des arrêts de travail et à des manifestations pendant la négociation de juillet 1998 à l'UIMM,
- des informations régulières, des tracts fédéraux et des communiqués lors des négociations avec l'UIMM. Tout ceci afin qu'aucun militant, qu'aucun adhérent n'ignore les positions CFDT défendues devant l'organisation patronale et soit informé de l'évolution de la négociation,
- plusieurs actions intersyndicales dans les groupes, dans les entreprises,
- recherche et développement d'actions communes avec les autres Fédérations de la métallurgie, mais le plus souvent avec la seule FTM - CGT.

Afin de donner une dimension plus importante à notre action et la rendre plus efficace, nous avons recherché une dimension interprofessionnelle et avons été à l'initiative des actions sur l'emploi et le temps de travail engagées par la CFDT.

Les militants et les équipes de la Fédération ont été très présents et ont constitué les gros bastions des rassemblements interprofessionnels :

- le 12 mai 1998, devant l'UIMM le matin et à Charléty l'après-midi,
- le 10 juin 1997 à la journée d'action sur l'Europe à Paris et le 20 novembre 1997 à Luxembourg où lors de ces deux manifestations tous les syndicalistes des pays européens se sont mobilisés pour que l'emploi devienne une priorité européenne.

Toute cette stratégie d'action développée par la Fédération a enregistré des succès. Les plus grands succès ont été les journées d'action nationales devant l'UIMM ou devant certaines chambres patronales territoriales.

De nombreux militants se reconnaissent dans la stratégie. Ils en ont été les arti-



Manifestation contre la fermeture de Renault Vilvorde.

sans. Ils ont été très satisfaits de participer à de telles actions traduisant ainsi notre identité fédérale et démontrant les capacités de mobilisation de militants du privé.

Toutefois, ces succès ne doivent pas masquer nos difficultés de mobilisation et plus particulièrement la participation des salariés à l'action.

Difficultés autour de l'articulation d'une politique d'action offensive dans la branche avec des actions souvent défensives au niveau des entreprises.

Difficultés d'établir un rapport de force, non pas contre quelque chose, mais bien pour.

Le développement d'une pratique syndicale de proximité impliquant un contact direct entre militants, adhérents, salariés ainsi que la conception et la nature de notre rapport de force au service de nos objectifs sont donc les principaux enjeux pour l'avenir.

4 Un plan de travail au service des objectifs et de la stratégie de la fédération

Parallèlement à l'adoption de la plate-forme revendicative, le Bureau Fédéral a reçu mandat de l'Assemblée Générale des syndicats de juin 1997 pour mettre en œuvre le plan de travail de la Fédération. Ce plan de travail avait essentiellement pour objet de favoriser la prise en charge des thèmes revendicatifs de la plate-forme et d'être un support à la mise en œuvre de la stratégie fédérale. Là encore, le plan de travail de la Fédération s'est largement inspiré de l'expression des syndicats au cours de la tournée de 1996. C'est particulièrement vrai pour la partie intitulée « Organisation – Structures » et plus spécialement sur les aspects relatifs aux relations entre les syndicats et la Fédération, à l'évolution des structures et instances fédérales. Le résultat de ces travaux constitue l'es-

sentiel du rapport organisation et fonde la majeure partie de l'évolution statutaire. C'est également vrai pour la syndicalisation, la formation syndicale, la communication ainsi que pour l'essentiel des prises en charges particulières.

Autant il apparaît nécessaire de se laisser quelques souplesses pour ce qui concerne les objectifs revendicatifs d'une Fédération afin de leur permettre de garder une opérationnalité au cœur des évolutions de situation, autant il est souhaitable de se fixer des objectifs précis et mesurables pour la plupart des thèmes d'un plan de travail fédéral. D'une façon générale comme on le verra, plus les objectifs de départ du plan de travail étaient bien cernés, plus la réalisation s'en est trouvée facilitée.

Syndicalisation

Des résultats

La FGMM progresse depuis l'exercice 1989.

Le nombre des cotisations a augmenté de 4,22 % en 1996, 4,28 % en 1997, 5,71 % en 1998. Cela représente une consolidation de nos résultats avec au total 40 %.

Ainsi nous atteignons en 1998 et probablement en 1999 l'objectif de 5 % en nombre de cotisations, objectif fixé à l'Assemblée Générale de Dourdan. Cependant la FGMM est restée en deçà de la progression confédérale sur les 10 dernières années.

La mise en place de la nouvelle charte financière a incité les syndicats à plus de rigueur en développant l'utilisation de Gessy. Les cotisations remontent mieux.

Des écarts très importants subsistent entre Unions Mines Métaux et entre syndicats. Les taux de syndicalisation entre UMM vont de 1 à 5. Seule une action très volontariste permet d'infléchir positivement les situations. Il faut être conscient que les conditions ne sont pas partout les mêmes, mais pas dans une telle proportion.

Environ 30 % des syndicats étaient à la fin de l'exercice 1998 en négatif sur leur nombre de cotisations. Cela traduit des difficultés dans la syndicalisation et dans la gestion. Cela démontre aussi le fort turn over. Le volume moyen de sorties de nos adhérents dépasse les 10 %. Pour progresser il faut donc à la fois diminuer les sorties - cela demande de travailler sur la fidélisation - et avoir un solde positif entre les entrées et les sorties. Ce qui implique un



Le rassemblement des RDS en octobre 1999.

taux de nouveaux adhérents supérieur de 10 % à l'objectif.

Les moyens mis en œuvre

La Fédération soutient et impulse par différentes initiatives :

- L'amélioration de la connaissance de nos adhérents n'en est qu'à ses débuts. La mise en place du logiciel de suivi des adhérents et des militants n'a eu lieu qu'à l'automne 1999. Il faudra une certaine expérience pour en tirer des éléments pertinents et mieux orienter nos actions de développement.
- La mise en place des Responsables – Développement – Structuration (RDS) s'est amplifiée et renouvelée après une baisse d'activité suite au congrès de Metz. Toutes les UMM et les deux tiers des syndicats ont désigné un RDS. Il s'agit pour la Fédération d'un outil important que ce réseau. C'est pourquoi les RDS doivent être identifiés, formés, reconnus dans leur rôle et valorisés dans leur travail.

Un rassemblement des RDS a eu lieu en octobre 1999 après des formations les années précédentes. Ce rassemblement permet de visualiser un réseau en cours de constitution qui partage des expériences et des difficultés. L'enjeu est d'accélérer la prise en charge de la syndicalisation et de la structuration et de la rendre plus homogène.

- Au cours du mandat et particulièrement dans les échanges entre RDS nous avons pu faire le point sur des thèmes tels que

le développement dans les PME, dans les grandes entreprises, les nouvelles sections, les services aux adhérents.

- Les rencontres font apparaître des difficultés soit de syndicalisation, soit de structuration. Dans les PME et TPE, il y a des difficultés de suivi et de maintien d'une structure car souvent elle repose sur une personne. Par contre le taux de syndicalisation y est souvent élevé. Les syndicats ont quelquefois du mal à dégager les moyens nécessaires à un suivi très personnalisé. A l'autre extrémité on a des difficultés à avoir des adhérents dans les sièges sociaux. Dans le public cadre, nous avons beaucoup d'électeurs, mais entre trop peu d'adhérents.
- Plusieurs UMM ont organisé un suivi particulier avec réunion de tous leurs RDS. C'est comme cela que le réseau fonctionne avec le plus d'efficacité. Des sessions "Acteurs du développement" ont eu lieu en Haute-Normandie, Franche-Comté.
- Le bulletin "Vouloir le Développement", mis en place début 1998, est le lien entre les RDS afin qu'ils y puisent des idées, des réflexions venant des autres syndicats, mais aussi de l'interprofessionnel.
- La "pochette nouvelle section" avec un abonnement gratuit mis en place par le Bureau Fédéral a permis de mieux connaître et valoriser les créations de sections avec au moins 10 adhérents. Mais seule une minorité d'UMM utilise ce moyen qui leur permet de mettre en valeur et de débattre syndicalisation lors de la remise de la pochette.
- Un dossier spécial sur les démarrages et suivis de sections syndicales rassemble les informations et les méthodes pour mieux réussir cette phase. Cet outil doit permettre aux syndicats de mieux préparer les démarrages de sections syndi-

cales. Cela va du premier accueil aux démarches de déclaration. Une disquette accompagne le document papier afin de ne pas avoir à saisir des textes. Le document sera amené à évoluer pour rester opérationnel et inclure les remarques des syndicats.

- Des initiatives ont été prises en direction de plusieurs grands établissements où la syndicalisation est très faible. L'objectif est de mettre en place et de réaliser un plan de travail. Les sessions grands établissements au rythme de 2 par an, ont rassemblé jusqu'à 40 participants. L'augmentation du nombre des inscrits fait suite au recensement des établissements de plus de 1 000 salariés. C'est le résultat d'une prise de conscience de la nécessité de construire un rapport de force autrement que par les élections et de renouveler les militants.
- Des sessions ont réuni des militants de groupes ou d'inters (Aérospatiale, Essilor, Schlumberger, Philips, Heuliez).
- Des journées « cabaret » ont eu lieu dans le Nord – Pas – de Calais puis récemment en Moselle. Mais ce type de rassemblement a été moins utilisé que dans le passé alors qu'il a l'intérêt de mobiliser tous les militants sur leur territoire.
- La campagne annuelle pour SOMILOR a eu pour effet d'enrayer la chute des adhérents en donnant aux syndicats un meilleur support pour en faire la promotion.
- Dans les initiatives prises par les syndicats et les sections syndicales il faut noter le renouveau des plaquettes d'accueil destinées aux salariés nouveaux ou anciens. Quand cela s'accompagne d'un réel travail de terrain régulier, cela porte des fruits dès que l'on propose l'adhésion.
- L'action revendicative a apporté beaucoup à la syndicalisation. De nombreuses sections syndicales ont été créées. Dans une partie des cas il s'agit

d'adhésions d'élus non syndiqués auparavant. Très nombreuses sont les sections dans des moyennes entreprises (- 200 salariés) voire petites (- 50) ou très petites (- 20). C'est particulièrement vrai au cours des 2 vagues d'accords sur la RTT (loi Robien, loi Aubry). Dans la première période la CFDT était souvent seule sur ce terrain et ceux qui voulaient faire venaient nous voir comme "le syndicat de la RTT et de l'emploi". Dans le second temps les rôles ont été plus partagés. Mais des syndicats CFDT ont réalisé une valorisation systématique des accords, des actions, des résultats sur la RTT et l'emploi qui leur ont permis de proposer plus facilement l'adhésion et de créer des sections dans les PME.

- Outre le point sur la rentrée des cotisations, le Bureau Fédéral a traité le thème de la syndicalisation notamment lors des bilans annuels en juin de chaque année.
- Le groupe de travail fédéral syndicalisation a été moteur et impliqué dans toutes ces actions. De même pour le groupe PME qui a travaillé sur la syndicalisation.
- La Fédération a travaillé en étroite collaboration avec le GAPS Confédéral (Groupe d'Action Pour la Syndicalisation) dans le cadre des rencontres des responsables régionaux et fédéraux de développement, pour la réalisation de sessions et lors de la rencontre nouvelles sections.
- La presse fédérale (Bulletin du Militant) a réservé au moins une page chaque mois à la syndicalisation.

Ces différentes initiatives montrent que la priorité syndicalisation se met en œuvre, une pratique syndicale renouvelée permet de transformer les salariés en adhérents. Beaucoup de nos structures elles-mêmes deviennent plus actives en ayant leur propre plan de développement.



Formation identitaire en Franche Comté.

Formation syndicale

Parmi les orientations décidées après l'Assemblée Générale de Dourdan, la formation syndicale reste un moyen essentiel au service de notre stratégie et de notre action : s'approprier les valeurs identitaires, les fondements des orientations, le fonctionnement démocratique ainsi qu'armer les militants pour l'action revendicative, la structuration et le développement de l'organisation.

La synthèse de la tournée des syndicats a conduit l'ensemble de la Fédération à se réinterroger sur le sens du fédéralisme, le rôle et la place des syndicats dans la Fédération. En conséquence, elle a permis de déterminer les objectifs de formation et les publics prioritaires. La mise en œuvre de ces objectifs a mobilisé largement les énergies, à travers l'outil formation fédérale qui s'est structuré et renforcé, ce qui a permis de mieux répondre à la demande de sessions décentralisées dans les UMM et de mettre en œuvre les priorités définies par le Bureau Fédéral (formation identitaire, travail en questions, sessions de recherche, formation négociateurs RTT...), avec l'implication de la Commission fédérale formation sur la réalisation du plan fédéral de formation.

L'augmentation des moyens a favorisé un meilleur pilotage de la formation aussi bien dans le domaine de la gestion, de la conception jusqu'à la réalisation et l'évaluation. Dans la période récente, l'intervention de la Fédération en matière de formation a plus que doublé, en 1999 celle-ci aura triplé.

Le dossier RTT a mobilisé l'ensemble des structures et multiplié les demandes de formation à la négociation. Au-delà les interventions ont porté sur l'aide à la structuration des équipes (SSE, syndicat), sur la mise en œuvre de la priorité syndicalisation, sur le développement du Chantier Travail en Questions, mais aussi sur la prise en charge des conditions de travail (formation CHSCT), la protection sociale, l'égalité professionnelle, l'action juridique, les mandats CPTe, la formation qualifications/ classifications, jusqu'à celle des trésoriers dans les équipes syndicales.

A travers la formation syndicale, l'acquisition des connaissances et le développement des compétences militantes se construisent par l'action. Il faut noter qu'en règle générale les outils pédagogiques sont toujours "retravaillés", symbolique d'une maîtrise de formation. En fait, chacun se réapproprie sa formation au regard de sa réalité.

Ces actions de formation qui ont été pour la plupart décentralisées ont permis de renforcer la cohérence et l'efficacité de la Fédération. La complémentarité avec les formations réalisées par les équipes syndicales montre que les actions de formation deviennent une nécessité, avec une réelle prise en charge au niveau des UMM et des UF.

La Formation identitaire

L'objectif de former 50 % des exécutifs de syndicat est d'ores et déjà atteint. En deux ans, soixante quinze exécutifs auront participé à ce module. Au-delà du contenu, de nombreux enseignements peuvent être tirés de la mise en œuvre de ce dossier identitaire.

Tout d'abord, il est révélateur de notre capacité à mettre en œuvre des décisions débat-



tues et votées majoritairement, à grande échelle, dans la durée.

Les objectifs de ce module identitaire ont mis en évidence le besoin de rapprochement direct et plus permanent des exécutifs de syndicats avec la Fédération.

Autour de trois axes prioritaires : valeurs et notre histoire, action revendicative et stratégie d'action, le fonctionnement démocratique et le fédéralisme. Il s'agit de :

- Identifier à travers l'histoire les valeurs communes et mesurer que notre syndicalisme agit dans la durée et s'inscrit dans la réalité de ce qui est vécu par les syndicats.
- Mieux connaître les positions de la Fédération en matière d'action revendicative et ancrer la stratégie fédérale à partir du contexte et de nos valeurs.
- Faire vivre le fédéralisme, en situant le syndicat comme base du fonctionnement démocratique, avec toutes les difficultés et les lacunes reconnues par les syndicats pour contribuer à l'élaboration de la politique CFDT et à son évolution en prise avec le contexte.

Toutes ces actions de formation permettent de valider par l'échange, l'écoute, la connaissance, le bien fondé du type de syndicalisme que nous voulons construire :

- par un syndicalisme de terrain, en recherchant dans l'action le renforcement de l'outil syndical par son développement, en favorisant la participation des adhérents dans notre pratique syndicale.
- par un syndicalisme véritablement démocratique fonctionnant selon les règles dont il se dote, avec à la fois, rigueur et ouverture.

Comme les tournées de syndicats, ces deux jours passés avec les exécutifs de syndicats ont renforcé les liens, enrichi le débat et ouvert des pistes de réflexion, en fait ils ont contribué à la cohésion interne dans le respect des diversités et des cultures.

La formation identitaire en direction des exécutifs de syndicats a été l'un des dossiers prioritaires en 1999, il demande à être poursuivi et démultiplié auprès d'un public d'élus et de désignés tous porteurs d'un mandat CFDT, permettant à chacun d'exercer au mieux son mandat et sa responsabilité mais aussi d'approfondir l'analyse de situations et la réflexion individuelle et collective.

Ainsi, nous espérons que la formation syndicale soit mieux articulée avec nos stratégies revendicatives, de développement et de structuration et qu'elle soit un outil commun au service de notre organisation.

Information - Communication

- Le "Quatre à Quatre" a informé, sous une forme condensée, régulièrement les responsables et mandatés de la Fédération de l'ensemble de l'activité et des prises de positions fédérales.
- Le "Bulletin du Militant" est un outil indispensable à l'action syndicale de nos militants. Le "Bulletin du Militant" a vu sa forme évoluer. Les plus visibles sont dans l'introduction de la couleur et une

nouvelle maquette. Dans son rythme de sortie nous nous sommes rapprochés de l'actualité afin d'être plus réactifs aux événements. Le sujet principal traité tout au cours du mandat est bien sûr le temps de travail et l'emploi. Le "BM" a servi ainsi à diffuser notre analyse au moment de l'accord UIMM. Il a également été le support des fiches sur la RTT. Il reste des progrès importants à faire pour une meilleure couverture des

actualités régionales, dans nos branches avec une attention particulière aux PME. Nous devons aussi mieux informer nos militants de notre activité internationale.

La règle décidée lors des précédents congrès d'un abonnement minimum pour 10 adhérents a été mieux prise en compte. Le bureau fédéral a décidé la mise en place du contrat d'abonnement sur la base de cette règle. Cela a abouti à la réalisation de l'objectif dans 40 % des syndicats et des Unions Mines Métaux. Il reste bien sûr des efforts à faire pour que cette règle soit mise en œuvre par toutes nos équipes. La progression du nombre d'abonnés a été d'environ 20 % mais des régions entières restent anormalement à la traîne.

Il reste à mieux mettre en œuvre la règle de l'abonnement pour les mandatés et responsables.

- La "Voix des Mines et des Métaux" s'adresse à tous les adhérents. Elle est jointe à CFDT Magazine. Sa parution a été irrégulière pendant le mandat. Nous en avons changé le format (4 pages) et sommes passés à la couleur pour la rapprocher de l'aspect du Magazine. Son contenu est devenu plus thématique sur des sujets d'actualité : RTT, retraite, pré-

voyance. Sa diffusion augmente avec le nombre de nos adhérents.

Au-delà des questions relevant directement de l'information, la communication avait constitué un sujet important pour les syndicats à l'occasion de la tournée. Il s'agissait notamment de parvenir à ce que l'expression de la Fédération soit accessible, directe, claire.

Au total si la qualité des tracts fédéraux, des affiches essentiellement réalisées à l'occasion des journées d'action s'est incontestablement améliorée au cours du mandat, il n'y a pas eu véritablement un travail approfondi dans ce domaine. A tous les niveaux de l'organisation, la fonction communication ne s'est pas réellement inscrite dans notre pratique syndicale. Le thème central du congrès devrait permettre de nous fixer des objectifs et des moyens précis en la matière.

Même si certains événements (négociations UIMM, RTT et mesures d'âge) ont été l'occasion d'une bonne présence dans les médias, nous sommes encore loin d'avoir le réflexe « communication ». Les contacts que nous avons noués avec de nombreux journalistes dans ces périodes devraient nous permettre d'accéder plus facilement que par le passé aux différents médias (TV, radios, journaux, etc.).

Travail en questions

Travail en Questions a pour objectif une meilleure connaissance du point de vue des salariés tout en développant une pratique de contact et de dialogue avec eux. Il est basé sur un travail d'enquête.

Après une première réalisation expérimentale en 1996/1997, la Fédération a réalisé 2 chantiers "Travail en Questions" en 1998. L'un spécifique à la mise en place de la RTT, et proposé par la Confédération ; l'autre

spécifiquement fédéral abordant les aspects organisation et conditions de travail.

Les deux chantiers réalisés en 1998 ont concerné une trentaine de sections et plus d'une centaine de militants ont bénéficié des formations TEQ organisées par la Fédération. Tout ceci représente une charge importante pour les militants concernés, lesquels ont pu constater à



La lutte contre les licenciements chez Ralston en Haute-Normandie.

chaque fois l'accueil très favorable des 2 000 salariés qui ont eu une participation active à ces enquêtes.

La réalisation de Travail en Questions a permis aux équipes concernées et à la Fédération d'approfondir la connaissance des évolutions du travail et des perceptions qu'en ont les salariés. Lorsque d'autres Fédérations ont réalisé ces mêmes travaux nous avons pu mesurer les spécificités ou les points communs avec le salariat des autres secteurs.

L'analyse des enquêtes confirme la diversité des situations, des points de vue, des aspirations des salariés ce qui interdit toute globalisation hâtive des enseignements issus de l'enquête.

On peut cependant mettre en évidence :

- des évolutions contradictoires du contenu du travail qui souvent devient plus intéressant mais s'accompagne de nouvelles pénibilités liées au stress, à l'accroissement de la fatigue psychique résultat d'un travail plus complexe, plus autonome, mais aussi plus exigeant en terme de résultats.
- une mise en place de la RTT très largement appréciée par les salariés enquêtés

Pratique syndicale dans le cadre des plans sociaux

La première tournée des syndicats fut l'occasion pour les équipes syndicales de mettre en évidence un réel besoin de conduire une réflexion fédérale sur notre stratégie syndicale, face à la multitude des plans sociaux.

mais qui souvent s'accompagne d'une intensification de la charge de travail.

Constats qui nous obligent à approfondir notre analyse sur les évolutions du travail, son organisation, et les conséquences sur le vécu des salariés, à accroître la place des conditions de travail dans notre action revendicative.

Il faut aussi souligner quelques difficultés lors de la réalisation de T.E.Q. (bien qu'elles n'en soient pas spécifiques) :

- la première, c'est la difficulté de trouver du temps, de sortir de tout ce qu'il y a déjà à faire, pour s'engager collectivement dans un tel projet qui voit sa portée limitée s'il ne reste l'affaire que de quelques-uns uns.
- il faut ensuite s'astreindre à l'analyse de ce qu'ont dit les salariés et en faire un point d'appui pour une plus grande efficacité de l'action collective, ce qui oblige à définir et mener à son terme un projet s'inscrivant dans le temps.

Mener à bien Travail en Questions dans toute sa dimension est donc exigeant et il est sans doute difficile de le développer à grande échelle. Cependant avec Travail en Questions l'ensemble de la Fédération dispose d'un outil (méthodologie, formation à l'utilisation...) donnant du sens à la consultation des salariés, même si en tant que tel le travail d'enquête ne résout pas toutes les difficultés d'une pratique syndicale impliquant les salariés dans un contexte de forte évolution du travail.

Réflexion fédérale justifiée par le constat global, que bien souvent notre action syndicale en pareil cas a rarement réussi à contrecarrer et imposer des projets alternatifs aux propositions des directions, et

que face à cette situation la réponse syndicale est plutôt juridique.

Cette situation cantonne notre action syndicale dans la défensive.

Le propos ici, n'est pas de remettre en cause le travail réalisé, au contraire il faut continuer d'agir dans ce sens, c'est notre devoir, mais nous voulons donner une autre vision de l'action syndicale, qui ne se réduise pas simplement à l'accompagnement social.

Cette réflexion n'a pu être menée à bien durant ce mandat, et donc la Fédération a continué comme dans le passé d'apporter son aide et son soutien aux équipes syndicales chaque fois que celles-ci en ont fait la demande.

La Fédération, durant ce mandat a été confrontée à de nombreux plans sociaux dans pratiquement tous ses secteurs d'activité, même si dans la dernière période on peut constater un certain recul.

International

L'activité syndicale de la Fédération s'est inscrite dans une période marquée par des interrogations fortes sur le rôle régulateur des organisations et institutions internationales, sur le rôle politique de l'Europe avec les conflits dans les Balkans et le retour de la barbarie aux portes de l'Europe avec le Kosovo, mais également avec l'arrivée de l'euro et l'ouverture d'un chapitre emploi dans la politique européenne. Au cours du mandat, se sont aussi déroulés les congrès de nos deux organisations internationales, notre Fédération internationale la FIOM et notre Fédération européenne la FEM.

Notre action au niveau européen

C'est sans nul doute au niveau européen que l'investissement de la Fédération aura

Au-delà d'apporter son aide et son soutien aux équipes syndicales concernées par des plans sociaux, la Fédération intervient à deux niveaux :

- **A la commission nationale supérieure de l'emploi**, par le biais de la Confédération, il s'agit là de soutenir et de défendre en lien avec les sections syndicales les dossiers dans le cadre de l'AS FNE.
- **Dans les ministères concernés**, par des rencontres, permettant à la Fédération et aux équipes syndicales touchées par des plans sociaux d'informer, d'échanger et faire part de leurs appréciations sur les projets envisagés.

Autre type d'intervention possible au niveau de la Fédération, c'est au niveau juridique et pendant ce mandat nous avons eu un certain nombre de dossiers concernant le défaut d'information des CE et ou des CCE par exemple.

été le plus marqué et peut-être le plus marquant au cours de ces dernières quatre années.

La Fédération est largement impliquée dans les activités de la FEM. Bien sûr dans les instances de la FEM, c'est-à-dire le Comité Exécutif où nous avons dans la première partie du mandat représenté les affiliés français comme l'avait prévu la réforme des statuts adoptée au congrès de Vienne en 1995, réforme à laquelle nous étions opposés car elle changeait la nature de l'organe politique qu'est le Comité Exécutif. La Fédération a également participé régulièrement aux Assemblées Générales. L'activité et les débats de la FEM auront été au cours de ces quatre années fortement percutés par la crise qui a vu s'affronter la direction de

la FEM et plusieurs organisations et qui a débouché sur la démission du secrétaire général en décembre 1998. La Fédération n'est pas restée spectatrice de ces conflits mais elle a surtout œuvré pour qu'au-delà des inévitables conflits de personnalités soit posée la question qui vaille, à savoir celle du rôle de la FEM et dans ce contexte la nécessité de procéder à de nouvelles modifications statutaires pour réaffirmer le rôle politique du Comité Exécutif et à travers lui celui des organisations affiliées.

Présente dans les trois principales instances de travail et de réflexion de la FEM, le Comité Négociations Collectives, le Comité Politique Industrielle et la Task Force Comités d'entreprise européens (groupe de travail et de coordination), la Fédération y a apporté une large contribution. En participant régulièrement aux différentes réunions des trois comités. Mais aussi au-delà en prenant part aux différents débats et initiatives, qu'il s'agisse des semaines de la FEM, la Fédération a d'ailleurs organisé la semaine de la FEM qui s'est déroulée à Paris à l'automne 1997, qu'il s'agisse des séminaires en particulier ceux organisés sur la problématique des comités d'entreprise européens, avec quelquefois une approche sectorielle comme dans l'automobile où ont été associés des militants du secteur, qu'il s'agisse de l'école d'été de la FEM, qu'il s'agisse également des conférences sur les négociations collectives auxquelles ont été associés des membres du Bureau Fédéral.

Plusieurs lignes force se dégagent de ces travaux. Au premier rang bien sûr on trouve la négociation collective. Tentant de dépasser le stade de l'échange d'informations sur le contenu et les systèmes de négociation collective, la FEM s'est fixée comme perspective la définition de revendications et d'objectifs syndicaux communs. Ainsi cela a donné lieu en juin 1998 à l'adoption d'une charte sur le temps de travail. Tout en conservant l'objectif phare

des 35 heures, la charte fixe des normes minimales communes sur la durée annuelle du temps de travail et les heures supplémentaires, en quelque sorte un fil rouge pour les négociations nationales dans la perspective de favoriser une plus grande cohérence des garanties conventionnelles en Europe, à défaut d'une négociation européenne sur le sujet. Mais on a vu avec la signature par FO et la CFTC de l'accord Métallurgie du 28 juillet 1998, qu'on pouvait fort bien adopter à Bruxelles une telle charte et ne pas s'y sentir lié à Paris. Ce travail devrait se poursuivre par l'élaboration de normes et de critères communs sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail. Dans la foulée de l'adoption de cette charte, une règle de coordination des négociations collectives a également été adoptée au printemps 1999. Cela constitue bien évidemment un pari, pourra-t-on par là suppléer à l'absence d'un cadre conventionnel européen dans la métallurgie et effectivement contribuer à une harmonisation des situations et par là même à la réduction des écarts existants en termes de salaires, de protection sociale, de durée et de conditions de travail, d'accès à la formation professionnelle... Il ne faudrait pas non plus qu'en fixant des normes européennes communes, on fixe le curseur sur les garanties conventionnelles les plus avantageuses au risque que le peloton des pays européens s'effiloche.

En matière de Comités d'entreprise européens l'activité a aussi été soutenue. Même si après la transposition de la directive dans les législations nationales le rythme des négociations et des conclusions d'accords s'est ralenti après la phase de négociation des accords volontaires qui avait été très dynamique en produisant un grand nombre d'accords. Entrés désormais dans la phase légale et obligatoire, nous nous heurtons bien souvent à des directions plus coriaces. Tout au long de la période la FEM s'est attachée à définir des lignes directrices pour la négociation des accords et a



10 juin 97 à Paris.

entrepris en coopération avec les organisations affiliées un gros travail de coordination. De même une réflexion s'est ouverte sur la pratique syndicale à développer, le rôle de cette structure européenne de représentation des salariés et notamment les perspectives qui pourraient s'ouvrir en matière de négociation collective en particulier dans le cadre du dialogue social sectoriel que la FEM tente de développer. De même la FEM a élaboré, au vu de l'expérience accumulée en la matière, une série de propositions dans la perspective de la révision de la directive. S'est également ouverte une réflexion sur le statut de la société européenne dont on parle depuis plus de trente ans sans qu'il ait encore vu le jour. En parallèle, la Fédération a apporté son soutien aux équipes confrontées à la mise en place d'un comité d'entreprise européen. Nous avons réalisé sur le sujet un guide pratique, semble-t-il fort apprécié. De nombreuses interventions ont eu lieu dans les réunions ou sessions d'Inters mais aussi dans des sessions de branche. Un module de formation à la négociation d'un accord Comité d'entreprise européen (CEE) a également été réalisé. Néanmoins la Fédération agit parfois dans l'urgence et avec difficulté dans la mesure où l'on se heurte à des carences de la représentation syndicale quand de plus en plus de PME appartiennent à une entreprise ou un groupe à dimension européenne.

Dans le champ de la politique industrielle, le dossier dominant est celui de l'anticipation et de la gestion des mutations et des restructurations industrielles dans un contexte européen encore marqué par un chômage de masse.

En parallèle au travail des comités de la FEM, des groupes de travail sectoriels ont

travaillé à un rythme soutenu. C'est notamment le cas du groupe Acier avec la perspective programmée de la fin de la CECA. Activité soutenue également du groupe Automobile qui tente d'intégrer au-delà des seuls constructeurs, les équipementiers. Approche de la construction d'une industrie européenne de l'Aéronautique et du spatial avec l'ouverture de la discussion du nouveau statut d'Airbus et de ses conséquences en termes industriels, d'emploi et sur la représentation des salariés. Débat particulièrement difficile voire contradictoire sur les industries de défense. Dans la navale, le contexte de concurrence déloyale des pays du sud est asiatique conduit la FEM à élaborer des propositions pour une politique européenne maritime.

Pour ce qui concerne l'EMCEF, avec l'Union Fédérale des Mines nous participons aux différentes étapes de l'évolution de l'EMCEF. Nous souhaitons lui donner les moyens et les structures d'un véritable contre pouvoir syndical au niveau européen, face aux Fédérations patronales européennes mais aussi vis-à-vis du pouvoir politique et de la commission.

Pour cela nous demandons que l'EMCEF soit en capacité de prendre et de défendre des positions rapidement. Cela nécessite plus de débats et de démocratie que devraient permettre les statuts, les structures et le fonctionnement de l'EMCEF.

A l'initiative de la CFDT (FCE et UFM) l'ensemble des affiliés français participe à des réunions préparatoires aux comités directeurs et assemblée générale.

Notre action au plan international

Au plan international, la FIOM a lors de son congrès en mai 1997 à San Francisco élaboré un plan d'action autour d'une problé-

matique centrale, celle de la mondialisation. Ainsi son programme d'action, en quelque sorte resyndicalisé, s'organise autour de grandes priorités comme la syndicalisation, les droits individuels et collectifs et les droits syndicaux. Au fil des réunions annuelles du Comité Central, le programme d'action a fait l'objet d'une évaluation et d'un enrichissement.

En tant qu'affiliée, la Fédération a plus particulièrement participé aux activités sectorielles de la FIOM qu'il s'agisse des comités mondiaux comme celui de SKF ou à l'occasion des conférences mondiales sur l'aéronautique et le spatial, l'électronique / informatique et la construction électrique, l'automobile, la sidérurgie, le machinisme agricole, la construction navale, etc. C'est à chaque fois l'occasion de débats intéressants, l'apport de nouvelles clés de lecture, de nouvelles problématiques mais aussi parfois la découverte de champs d'action syndicaux communs.

Initiative plus inédite, la FIOM a également organisé une conférence mondiale sur le temps de travail, les débats de la conférence ayant été soutenus par une enquête internationale de grande qualité.

Nous nous sommes aussi investis dans les initiatives plus géographiques de la FIOM. C'est notamment le cas en Europe centrale et orientale avec la poursuite des programmes de formation syndicale dans l'objectif de contribuer à la structuration du mouvement et des organisations syndicales de ces pays. Travail positif s'il en est puisqu'il porte ses fruits, comme par exemple en Roumanie où certaines organisations ont acquis leur autonomie et où de nouvelles relations s'ouvrent d'organisation à organisation. Ce type d'interventions est amené à se poursuivre, même si les modalités, au vu de l'expérience accumulée, évoluent un peu en direction de pays comme l'Ukraine ou la Russie.

Ancrés en Europe mais appartenant également au bassin méditerranéen qui recèle des dimensions géopolitiques, économiques et culturelles importantes, la Fédération suit avec attention voire suscite des initiatives de la FIOM. La tâche est difficile compte tenu de problèmes vivaces dans la région : conflits territoriaux, problèmes économiques et service de la dette, montée d'un islamisme exacerbé et intolérant, atteintes aux libertés syndicales et aux droits démocratiques, pauvreté des populations...

Néanmoins la Fédération a poursuivi ses partenariats dans la région, notamment avec l'UGTT de Tunisie, soit sous l'égide de la FIOM à l'occasion d'un séminaire sur la place des femmes, soit dans le cadre de relations bilatérales. En Algérie, nous avons initié et développé des relations avec l'UGTA, qu'il s'agisse de la Fédération des mines ou de celle de la métallurgie.

Pour ce qui est de l'ICEM, l'Union fédérale des Mines a maintenu des contacts bilatéraux, essentiellement dans les pays d'Europe centrale et orientale où les problèmes de restructuration des bassins miniers et de récession de la production charbonnière ont des conséquences importantes sur la population et l'économie de ces pays.

Nos relations bilatérales

Dans le cadre de nos relations bilatérales, hormis avec la CNM-CUT du Brésil, c'est au niveau européen que nous avons fait porter nos efforts. Nos relations déjà anciennes avec la CSC métal belge et particulièrement avec la FIM-CISL italienne se sont poursuivies, mais nous avons également approfondi voire développé de nouvelles relations avec les Commissions Ouvrières espagnoles, avec l'IG Metall et dans une moindre mesure avec la FIOM-CGIL italienne.

Le service juridique fédéral

Depuis novembre 1996, la Fédération a mis en place un service juridique. La création de ce service a été motivée pour deux raisons essentielles : apporter une aide à la négociation collective et offrir un conseil juridique à toutes les structures et équipes de la Fédération.

De ces deux missions principales, le conseil juridique aux équipes est dominant. Mais l'aide à la négociation se révèle être un atout dans le cadre d'une politique conventionnelle que la Fédération impulse.

Cette aide, depuis 1999, se développe de plus en plus et touche des thèmes très divers : accords préélectoraux, accords de droit syndical, accords d'intéressement et de participation, renégociation des conventions collectives territoriales, et bien sûr la RTT.

L'aide à la négociation collective répond à plusieurs objectifs : nécessité d'une plus grande rigueur dans la rédaction et le suivi des accords, vérification de la légalité des clauses conventionnelles et du respect par les partenaires sociaux des engagements conventionnels souscrits.

En matière de conseil juridique les problèmes évoqués sont très variés et balayent tout le champ du droit du travail : contentieux électoral, licenciements économiques et personnels, fonctionnement et attributions des institutions représentatives du personnel, statut protecteur des salariés protégés, discrimination syndicale, intéressement, participation, grève ...

Le service juridique engage par ailleurs au titre de la Fédération des actions propres, et en assure le suivi régulier.

Ces dossiers impliquent d'être en relation constante avec les équipes concernées et

les avocats du réseau AVEC. Il est à souligner que la mise en place de ce service juridique a modifié certaines relations directes entre avocats et équipes FGMM et ainsi participe à resituer la place du juridique dans notre pratique syndicale.

Des actions juridiques nationales sur :

- le défaut d'information et de consultation des CCE ou des CE,
- les différentes formes de discriminations,
- la contestation du droit d'opposition déposé par d'autres Fédérations syndicales,
- la contestation de la représentativité de SUD ou de l'UNSA,
- le non-respect des accords nationaux.

Globalement, on peut dire que la majorité des dossiers engagés par la Fédération sont menés avec succès.

Enfin, depuis janvier 1998, le service juridique instruit tous les dossiers CNAS qui relèvent du champ de la Fédération.

En conclusion, la mise en place d'un service juridique à la Fédération répond à une réelle demande des équipes et leur apporte une aide concrète. Elle permet aussi de préciser la place du juridique dans le syndicalisme, l'action juridique n'étant toujours qu'un moyen au service de notre action syndicale.

5 Des prises en charge particulières

Les P.M.E.

Les objectifs que nous avons fixés à cette prise en charge restent toujours d'actualité :

- développer la présence de la CFDT et la pérennité de cette présence dans les entreprises
- développer une pratique syndicale adaptée.

Ce secteur subit les externalisations, l'essaimage, les filialisations donc souvent l'émiettement des entreprises et des salariés. Il est difficile de savoir si le nombre de salariés des PME augmente véritablement dans notre champ fédéral.

Les 60 % de salariés du champ fédéral qui sont dans des PME (- 200 salariés) sont devenus plus apparents grâce au travail réalisé sur les conventions collectives, et par les négociations RTT qui ont touché beaucoup de PME.

Les salariés des PME bénéficient souvent des garanties collectives moindres que celles des grandes entreprises. Cependant en 1999 deux dispositions sont venues ouvrir quelques perspectives, la prévoyance collective devient une clause obligatoire des conventions collectives, l'accès au "chèque vacances" va être plus ouvert.

Les négociations RTT ont été l'occasion d'ouvrir un nouveau droit, le mandatement. Le Bureau Fédéral a eu l'occasion d'en débattre et de fixer des règles pour encadrer ce nouveau moyen pour accéder à la négociation. Les pratiques des syndicats ont été variées. Mais elles tendent à installer la CFDT dans des entreprises où nous étions absents. Des dizaines de sections syndicales sont créées.

Le Bureau Fédéral a décidé de pistes de prise en charge des PME dans la FGMM.

Le groupe de travail PME de la FGMM a préparé ce travail. Nous avons souligné l'importance de lier action revendicative et syndica-

lisation dans les PME. Les négociations dans les conventions collectives sont souvent d'application directe pour les salariés des PME et particulièrement pour les conventions collectives nationales mais aussi territoriales. Il est donc nécessaire de les informer à chaque résultat de négociation.

Des Unions Mines Métaux ont commencé à réfléchir à l'impact des PME sur leurs syndicats et aux besoins que cela demande pour les suivre. L'arrivée de nombreuses nouvelles sections change aussi le type de fonctionnement des syndicats. Dans les gros syndicats l'arrivée de nombreux délégués syndicaux bouscule le fonctionnement des débats et oblige à se donner une organisation afin de pouvoir prendre des décisions. Les sections des grandes entreprises acquièrent le plus souvent une certaine autonomie par le nombre de salariés, de militants et les moyens du droit syndical, des CE ... Dans les sections des petites entreprises, les moyens sont réduits par l'instauration de la délégation unique et encore plus pour les entreprises de moins de 50 salariés privés du comité d'entreprise. Alors que les problèmes sont souvent de même nature : mise en place des élections, négociations, le nombre de personnes pour les résoudre est bien moindre dans une PME. Cela entraîne une fragilité dans les responsabilités qui pèsent sur peu de personnes. La répartition des moyens pose problème pour les syndicats dans la mesure où, justement, il faut soutenir plus de sections syndicales qui ont moins de moyens en particulier à cause des effets de seuil. C'est particulièrement vrai pour le CE, mais aussi pour la formation syndicale.

Beaucoup de militants sont impliqués dans les prud'hommes ou comme conseillers du salarié. Dans ces mandats ils côtoient de nombreux salariés de PME. Mais leurs expériences sont peu réintégrées dans la vie syndicale.

La Fédération a aussi participé très largement aux travaux du groupe confédéral PME :

- Réunions régionales et nationales ainsi qu'au rassemblement confédéral de fin 1998,
- Chantiers Deux-Sèvres, sous-traitance nucléaire, Vallée de l'Arve,
- Séminaire de réflexion à l'Institut du Travail de Sceaux,
- Enquête sur les mandats.

Les adhérents isolés

Devant la montée constatée du nombre des adhérents isolés dans les syndicats et les conséquences de cette nouvelle réalité sur nos pratiques et notre fonctionnement, le plan de travail fédéral prévoyait d'en mesurer l'impact sur la structuration des syndicats et d'assurer leur prise en charge.

La réalisation en fin de mandat d'une enquête fédérale via les UMM et auprès des syndicats va nous permettre de mieux connaître et évaluer cette réalité de l'adhésion isolée, tant

dans les motivations des salariés concernés que dans les modes de fonctionnement syndical induits ou nécessaires.

Cette enquête intéressera tout autant le travail fédéral sur la syndicalisation que celui sur l'organisation. Des préconisations, voire des règles, seront notamment élaborées sur cette base, concernant l'implication des adhérents isolés dans la vie syndicale, qu'il s'agisse de son fonctionnement ou de ses objectifs.

Les jeunes

La place des jeunes est un enjeu fondamental pour l'organisation. La part des emplois tenus par les jeunes reste faible dans les entreprises de la métallurgie. Cela n'en constitue pas moins un enjeu majeur pour la relève et la pérennité de notre organisation syndicale.

C'est pourquoi nous devons constituer des équipes syndicales qui intègrent les jeunes, qui les écoutent, qui leur donnent envie de comprendre, de participer et d'agir à tous les niveaux de notre organisation syndicale, tant sur les aspects revendicatifs qu'organisationnels.

Cette démarche se traduit là où des syndicats osent leur intégration, par une dynamisation et une revitalisation des débats internes dans nos instances et structures.

Au regard des données transmises par les syndicats, une évolution positive se confirme grâce au travail réalisé sur la syndicalisation et le développement en faveur des jeunes.

Au début du mandat la prise en charge en faveur des jeunes fut active avec l'assemblée générale de l'association Turbulences. Le lien avec les associations régionales et départementales et le groupe jeunes, a permis de réaffirmer la nécessité de lancer des actions spécifiques et d'adaptation de notre démarche syndicale dans l'entreprise mais également hors de l'entreprise. Concernant les actions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes (campagne d'action en 1997), si le résultat reste relativement faible au regard des effectifs de la branche, il faut noter le développe-



Echange franco-allemand avec l'UMM Lorraine.

ment du nombre des apprentis et des embauches de jeunes dans le cadre de l'ARPE et de la RTT, qui restent les principales actions en direction de la création d'emplois pour les jeunes dans la métallurgie.

Depuis deux ans, l'érosion du groupe Jeunes liée au vieillissement et au non-renouvellement de ce collectif a très peu fonctionné. Par contre les échanges avec les jeunes allemands se sont déroulés régulièrement avec quelquefois plusieurs échanges par an, et avec les Italiens :

- En 1996 - Séminaire à BAD -ORB de jeunes en responsabilité.
- En 1997 - Échange avec l'UMM de la Lorraine et le syndicat de PIRNA, et un échange inter régional avec l'UMM du Nord -Pas de Calais.
- En 1998 - Séminaire européen avec l'UMM Poitou - Charentes - Limousin et l'UMM Anjou - Vendée avec des Allemands et des Italiens, le retour s'est fait cette année avec le syndicat d'OSNABRUCK.

Egalité professionnelle - Mixité

Les femmes représentent aujourd'hui 45 % de l'ensemble de la population active et 20 % des salariés de la métallurgie.

Elles sont 15 % d'adhérentes dans la métallurgie, et 46 % d'adhérentes dans la Confédération. Nous sommes encore loin de notre objectif fixé dans le plan de travail à savoir : avoir une proportion de femmes adhérentes proche de ce qu'elles représentent dans nos secteurs d'activité.

- En 1999 - Échange inter régional à Francfort avec l'UMM Franche Comté et Nord Pas de Calais. Échange association turbulences Eurocopter, UMM PACA et syndicat d'AUGSBURG.

Ces échanges permettent une large réflexion sur le syndicalisme au niveau de l'Europe, d'approfondir les axes prioritaires en faveur des jeunes, et de leur faire prendre conscience de la nécessité de leur place dans les structures, pour une pratique syndicale renouvelée.

Par ailleurs, la délégation confédérale jeunes a publié une série d'outils en direction des jeunes : guide des droits des salariés en alternance, plaquette contact jeunes et le magazine Turbulences que chaque jeune adhérent peut recevoir gratuitement, s'il a été déclaré par son syndicat à la Confédération (ce qui devrait être le cas avec la mise en place de Gessy).

Si l'objectif de la Fédération en faveur des jeunes demeure leur intégration, en favorisant leur place dans l'organisation et en les prenant en compte dans nos revendications, force est de constater que la faiblesse de la prise en charge des jeunes dans l'organisation se retrouve à tous les niveaux.

Pour dépasser cette situation, nous devons prendre en compte leurs aspirations et les difficultés qu'elles rencontrent tant sur le travail militant que sur la gestion de leur temps (professionnel, personnel et familial).

Sur la question de l'aménagement du temps de travail, la situation des femmes est souvent le résultat conjugué de l'organisation du travail imposée par l'entreprise et du déséquilibre de la répartition des rôles et

des tâches entre les hommes et les femmes dans la société, qui a conduit une forte proportion de femmes au temps partiel choisi ou imposé, au congé parental..., de même les inégalités subsistent au niveau des salaires, des classifications, des promotions.

La Fédération s'est inscrite dans la démarche de l'opération sections engagées vers la négociation de l'égalité professionnelle dans l'entreprise à travers le rapport annuel.

La réduction du temps de travail dans les entreprises est une occasion de faire évoluer favorablement l'égalité et la place des femmes dans l'organisation.

Cette priorité est à prendre en compte par tous les responsables à tous les niveaux de l'organisation.

Au regard du chemin qu'il reste à parcourir, la Fédération doit poursuivre sa démarche sur la place des femmes, en aidant les syndicats à développer la mixité dans les structures.

Les dispositions adoptées en 1992, dans la charte fédérale mixité sont toujours d'actualité et il reste donc à chaque niveau de structure à la concrétiser. Mais dans la réalité, les difficultés à parler de la mixité dans

les structures subsistent d'autant plus que dans la métallurgie au-delà du faible pourcentage de femmes, leur présence est en fait très variable selon les entreprises, et nous les retrouvons majoritairement concentrées dans les entreprises de production, les PME, et avec des conditions de vie et de travail qui ne leur permettent pas ou peu de s'investir dans la vie militante.

Nous devons nous interroger sur la représentativité des hommes et des femmes dans l'ensemble de nos structures. Si l'évolution des comportements et des mentalités reste lente, un des principaux blocages reste celui de la formation, car les filles sont absentes des filières qui conduisent au monde de l'entreprise, notamment les filières scientifiques.

Face à cette situation, nous devons à la fois peser sur les questions de formation, d'organisation du temps de travail et sensibiliser les hommes à la répartition des rôles et des tâches dans la vie quotidienne.

De même, il est indispensable d'intensifier les actions qui favorisent à la fois l'accès et l'exercice des femmes en responsabilité. Cela passera dans un premier temps par un état des lieux à partir d'un questionnaire qui permettra aux syndicats de faire le point sur la mixité dans l'ensemble des structures.

Les ingénieurs et cadres

Ce mandat de nouveau, aura marqué la confirmation de l'augmentation dans notre branche d'activité du nombre de salariés cadres. En effet, nous sommes passés en l'espace de dix années, à un taux de la population cadres de 10,8 % à 14,5 %. Au sens conventionnel dans la métallurgie on compte près de 250 000 cadres.

Cette évolution constante des salariés cadres dans nos effectifs, justifie pleine-

ment la prise en charge spécifique de cette catégorie de personnel par la Fédération depuis plusieurs années dans le cadre de l'Union Fédérale des Cadres (UFC).

L'Union Fédérale des Cadres en terme d'animation se structure autour d'un conseil qui se réunit quatre fois par an, et d'un rassemblement ingénieurs et cadres qui est organisé par la Fédération tous les deux ans.

Conseil Union Fédérale des Cadres

L'objectif formulé lors de notre Assemblée Générale des syndicats de juin 1997, était de compléter la composition de ce conseil par la participation d'un représentant cadre par Union Mines Métaux issu d'un groupe d'adhérents cadres (UMM / Syndicats / Entreprises). Même si de nouveaux membres sont arrivés dans le conseil au cours de ce mandat, nous sommes loin de l'objectif affiché, il faudra donc persévérer dans l'effort engagé et arriver à mobiliser les équipes cadres locales dans leur implication dans la vie fédérale.

Rassemblement Ingénieurs et Cadres

Pendant ce mandat, deux rassemblements Ingénieurs et Cadres ont été organisés par la Fédération.

Le premier en novembre 1996, autour de deux thèmes : les classifications, en effet à cette époque, l'UIMM avait affiché le souhait de remettre en cause la grille de classifications des Ingénieurs et Cadres et la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres

Il s'agissait là de démarrer une première réflexion en vue d'une éventuelle renégociation.

Le deuxième en octobre 1998, fût l'occasion d'un grand débat sur la problématique de la réduction du temps de travail pour les cadres et plus largement pour les salariés qui sont au forfait. Débat qui a été enrichi, par la participation du Secrétaire Général de la Fédération, plus particulièrement sur les enjeux et la conclusion des négociations avec l'UIMM sur la réduction du temps de travail.

Bulletin de liaison adhérents cadres

L'objectif de parution de deux par an a été tenu dans ce mandat, il reste à améliorer la régularité dans sa parution et à structurer son contenu.

Syndicalisation

La Fédération continue de progresser au niveau de l'adhésion des salariés cadres. La mise en œuvre de la nouvelle "Charte Confédérale" permettra à la Fédération d'avoir une vision plus précise du nombre d'adhérents cadres. La construction d'un module de formation syndicale sur "syndicalisation et pratiques syndicales avec les cadres" n'a pas encore été réalisée.

Union Confédérale des Cadres

La Fédération a continué dans ce mandat à participer aux travaux de l'U.C.C. dans ces différentes structures.

Convention Collective Ingénieurs et Cadres

Les deux dernières années (1998 / 1999) auront été marquées par l'attitude de l'UIMM qui en bloquant toute négociation sur l'évolution des salaires mini a pris en otage l'ensemble de la population des Ingénieurs et Cadres avec la complicité de FO / CFTC et CGC. Au niveau du toilettage de la convention collective, il faudra attendre le texte définitif de la deuxième loi sur les 35 heures et en particulier la manière dont sera abordé le problème des cadres et plus généralement celui des salariés qui sont au forfait.

En conclusion, on peut dire que le travail de l'Union Fédérale des Cadres dans cette dernière période a été fortement influencé par les débats sur la réduction du temps de travail. C'est ainsi que l'Union Fédérale des Cadres a participé activement à la réflexion



Les retraités manifestent pour leur revendication.

et à l'élaboration des positions de la FGMM concernant les cadres et plus généralement les forfaités.

Les retraités et préretraités

Pendant ce mandat la prise en charge fédérale des retraités et préretraités s'est traduite par :

- un développement et une augmentation du nombre de retraités dans les deux Unions Fédérales (métaux et mineurs)
- et par un renforcement des liens entre la Fédération et les UFR et également entre les syndicats et les sections de retraités.

Aidés par la nouvelle charte financière et par notre démarche de constitution de sections de retraités dans les syndicats, les adhérents actifs de notre champ fédéral se retrouvent en général adhérents retraités.

Il est à souligner l'investissement important de certaines UMM et syndicats afin d'assurer la continuité de la syndicalisation et d'animer les sections de retraités. Les Unions Fédérales s'emploient à renforcer cette tendance.

Les retraités mineurs engagent de nombreuses actions au niveau de la syndicalisation et une action sur la revalorisation des retraites mineurs a été menée.

Des outils spécifiques pour la syndicalisation des retraités ont été réalisés et à partir de 1999 un plan de développement de l'UFR métaux a été décidé au niveau de la Fédération. Des contrats de développe-

Le travail ainsi réalisé au sein de l'Union Fédérale des Cadres depuis de nombreuses années permet aujourd'hui à la Fédération de proposer une évolution vers un « groupe fédéral Cadres ». Ce type d'organisation des adhérents Cadres de la Fédération sera plus en lien avec la réalité de la place et du rôle des Cadres dans les entreprises aujourd'hui.

ment ont été conclus entre l'UFR et les UMM : Bourgogne, Lorraine, PCL et UPSM.

Par ailleurs, un travail conséquent des militants retraités s'exerce dans le travail quotidien des syndicats (tenue des permanences juridiques, conseillers aux salariés, aide au fonctionnement du syndicat, etc.). Des liens de solidarité s'expriment en termes de moyens et de personnes ont vu le jour.

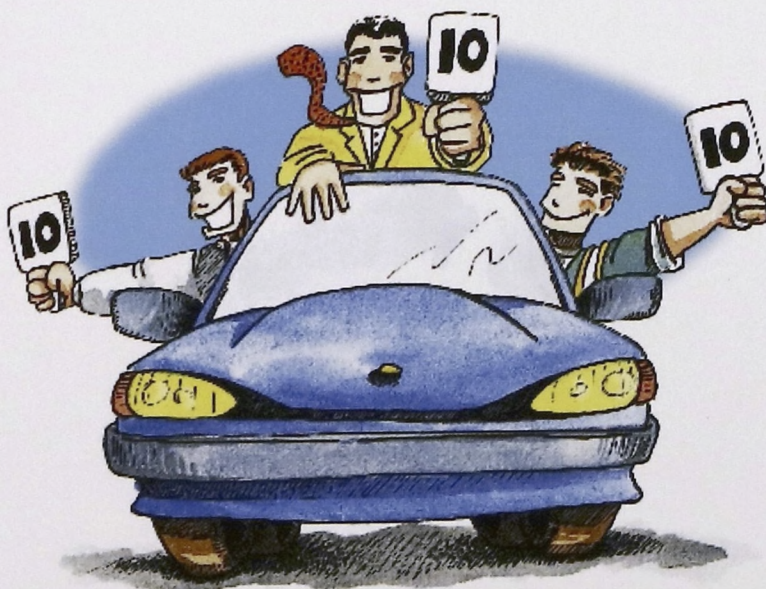
Dans le cadre de la syndicalisation des retraités, il faut signaler les difficultés rencontrées dans les dernières années avec les associations de retraités « autonomes ou sans étiquette » issues d'entreprises. Ces associations sont quelquefois subventionnées par les comités d'entreprise. Les retraités ignorent le plus souvent que ces associations se fédèrent au plan national et contestent aux syndicats confédérés la représentativité des retraités. Il y a là un grand danger, nous assisterons à une coupure entre les salariés et les retraités et au regain de réflexes corporatistes.

L'aide de la Fédération à l'UFR métaux, la participation importante des retraités mineurs et métaux à toutes les actions nationales organisées par la Fédération et l'implication des retraités dans le débat fédéral sur l'avenir des retraites ont renforcé les liens entre les actifs et les retraités et participé à la mise en œuvre d'un syndicalisme solidaire entre les générations.

Enquête de Satisfaction Clients
Formation professionnelle

94%

de **clients**
satisfaits
par nos **formations***



GROUPEMENT
NATIONAL POUR
LA FORMATION
AUTOMOBILE

Choisissez l'organisme de formation des professionnels de l'automobile

34 000 professionnels perfectionnés par an • 250 formations en technique, gestion et commerce • 25 conseillers en formation
• 20 agences régionales • 250 formateurs spécialisés • 173 centres et relais de formation • des partenariats locaux avec
les organisations professionnelles de la Branche, les Fonds d'Assurance Formation, les constructeurs, importateurs, équipementiers,
les groupements professionnels, les organismes consulaires et les administrations. **Pour tout renseignement : 01.41.14.61.24**

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

C.P.A.P. N° 636 D73 - 2/1 163

Supplément au Bulletin du Militant N°423 / février 2000

T O U L O U S E
11-14 / 04 / 2000



5^e congrès

FGMM

CFDT

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

PROJET DE RÉSOLUTION GÉNÉRALE

Présenté
par le Bureau Fédéral

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	9
4.12 Temps de travail	9
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	13
4.22 Rémunérations	14
4.23 Protection sociale	14
4.24 Egalité professionnelle	16

4.3. Notre action dans le domaine industriel

4.31 Politique industrielle	16
4.32 Energie	17
4.33 Environnement	17
4.34 Capital des entreprises	18

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	21
6.12 Le sens de cette pratique	21
6.13 Une pratique dans un syndicalisme fédéré	22

6.2. Développement

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

6.3. Des moyens pour renouveler nos pratiques syndicales

6.31 Fonctionnement	25
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 com-

portement 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, 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.
- 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 pour agir sur les mutations et ne pas les subir.

3 La fonction tations revendicatives

- 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 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 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 dans la perspective de l'obtention de garanties collectives au niveau européen. Dès maintenant les orientations revendicatives de la FGMM doivent s'inscrire dans la définition de normes européennes communes en prémices à la négociation de garanties collectives européennes pour les salariés de la métallurgie.

- 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, 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 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 vont largement peser sur leurs situations. L'organisation du travail décidée va en effet déterminer 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 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 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. En nous appuyant sur ce qui a été obtenu dans les branches et les entreprises, sur le cadre législatif 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 au travers des heures supplémentaires et des modalités de récupération, du forfait et de son cadrage et des garanties l'accompagnant, l'ensemble des éléments liés au temps de travail effectif, aux astreintes, etc.
- 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.

De notre action dans ces domaines, des résultats obtenus, dépend l'impact réel de la réduction du temps de travail sur l'emploi, la précarité, les conditions de travail et de vie. Une action qui 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,...) et de dispositifs garantissant le libre choix des salariés.

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 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 agissons 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, 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 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. 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 mandats 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.

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 les compétences, à travers l'organisation du travail 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 pourrions 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. 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...
- 4.146** La FGMM poursuivra en outre son travail d'outillage des équipes syndicales : dossiers spécifiques, guide fédéral Formation/Qualification, formation des mandatés dans les dif-

férentes 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 mandats CPTE et formation) sont d'importants leviers pour la mise en œuvre de cette politique fédérale.

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 nouveaux s'est traduite par des emplois précaires (intérim / CDD) et par l'émergence de contrats de travail atypiques. Autre tendance forte de ces dernières années dans nos secteurs d'activité c'est la poursuite de projets de restructuration sous toutes ses 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, ...).

4.212 On assiste globalement à une fragilisation croissante du statut dans lequel se trouve le salarié. Il est systématiquement la première victime de ces ajustements économiques et structurels. Face à cette situation, la Fédération doit 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.

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. Ces différentes stratégies ont pour conséquence le développement des inégalités.

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 favorisant 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 Fédération, dans ce mandat, engagera une réflexion 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.

4.223 En ce qui concerne les salaires minis la Fédération poursuivra le travail engagé avec comme objectif de réduire le décalage entre le niveau des salaires minis et le niveau des salaires réels de l'entreprise et de sortir le premier coefficient de la grille du SMIC. La Fédération s'oppose également à toute tentative de dévalorisation des salaires minis lors du passage à la nouvelle durée du travail, ainsi qu'au blocage des négociations des salaires minis 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 le niveau du SMIC lors du passage à la nouvelle durée légale de 35 heures.

4.23 Protection sociale

4231 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. 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.

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 intégrer dans les périodes de validation 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 garanties conventionnelles pour tous les salariés. 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 Égalité professionnelle

4.241 Aujourd'hui, les femmes sont de plus en plus présentes dans la vie professionnelle et prennent conscience de la nécessité de porter aussi 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'État 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 financières.

4.312 L'État a également des moyens dans des domaines qui nous intéressent comme l'aménagement du territoire : primes différenciées, 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 fiscale en Europe afin d'éviter les délocalisations ou le nomadisme industriel.

3 Notre stratégie

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'État.

4.32 Energie

4.321 La FGMM est favorable à une diversification des sources d'énergie. Il est nécessaire de soutenir des efforts importants pour les énergies renouvelables. Ce type d'énergie ne peut exister et se développer sans une politique volontariste des Etats. 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 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. Il faut aussi progresser sur les questions de traitement des déchets et de démantèlement.

4.33 Environnement

4.331 Les exigences de l'environnement vont accélérer des mutations : les normes vont être de plus en plus sévères. Cela ne sera pas sans poser de problèmes par l'ampleur des investissements à réaliser ou les risques d'arrêt des installations. 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. Demain ils risquent en plus de perdre aussi leur emploi.

C'est pourquoi la dimension Environnement doit être intégrée dans l'action des Comités d'Entreprises, des Délégués du Personnel, mais aussi des CHS-CT 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 une réflexion sur ces différents systèmes qui visent à intégrer davantage les salariés à leur entreprise. D'autre part, nous examinerons pour mieux les 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 syndicale

- 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 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 et est un point d'appui déterminant pour la négociation d'entreprise.

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.

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'informations 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 mécanismes 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 tenter 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 net avec les revalorisations régulières. 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 revendi-

cative 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, 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, 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, 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 (à déduire éventuellement du 0,2 % de fonctionnement des CE). Des évolutions législatives sont nécessaires pour que cette mutualisation soit effective. Ce financement n'est pas à confondre avec l'adhésion qui reste indispensable.

6.232 Pour les salariés des PME, 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 fonc-

tionnement : heures de permanence, formation syndicale, utilisation des finances, modes de décision... Le militantisme des PME 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 l'avenir de notre syndicalisme. 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. 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.

6.313 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.

6.32 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 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.

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 tous leurs élus et mandatés et 10 % au moins de leurs adhérents.

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 respectés.

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.

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

C.P.A.P. N° 636 D73 - 2/1 163

Supplément au Bulletin du Militant N°423 / février 2000

T O U L O U S E
11-14 / 04 / 2000



5^e congrès

FGMM

CFDT

RAPPORT D'ORIENTATION

Présenté
par le Bureau Fédéral

Sommaire

INTRODUCTION	05
I - LE CONTEXTE	
LES CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES GÉNÉRALES ET DANS LA MÉTALLURGIE.....	06
LES TENDANCES QUI ÉMERGENT ET CELLES QUI SE CONFIRMENT	10
II - UNE FONCTION, DES ORIENTATIONS ET UNE STRATÉGIE CONFIRMÉES	
NOTRE FONCTION	13
Construire des lieux de régulation mondiale.....	13
L'émergence possible de garanties collectives européennes.....	14
Renouveler le contrat collectif	15
NOS ORIENTATIONS REVENDICATIVES	17
Notre action dans le domaine industriel	19
• Energie	
• Environnement	
• Politique Industrielle	
• Capitale des entreprises	
Notre action sur l'organisation du travail.....	23
• Temps de travail	
• Conditions de travail	
• Qualifications	
Notre action sur le contrat de travail et sur le statut des salariés	26
• Contrat de travail	
• Rémunérations	
• Protection sociale	
• Egalité professionnelle	
NOTRE STRATÉGIE	32
III - UNE PRATIQUE SYNDICALE DE PROXIMITÉ DANS LE CADRE D'UN SYNDICALISME FÉDÉRÉ	
POUR UNE PRATIQUE SYNDICALE DE PROXIMITÉ	35
Etat des lieux	35
Les raisons d'une pratique syndicale de proximité	36
Les exigences de cette pratique	37
DÉVELOPPEMENT : DOUBLER NOTRE PROGRESSION.....	39
DES MOYENS POUR RENOUVELER NOS PRATIQUES SYNDICALES	44
Prendre en compte l'action syndicale de proximité dans nos fonctionnements.....	45
Initier et impulser cette pratique syndicale avec la formation syndicale	46
Communication/presse fédéral	48
Rechercher une évolution du droit syndical et des IRP favorable à cette pratique syndicale	49
ANNEXE : LES DIFFÉRENTS SECTEURS COUVERTS PAR LA FGMM	51

Introduction

Nous avons décidé de faire " d'une pratique syndicale de proximité dans un syndicalisme fédéré " le thème central de notre congrès fédéral, d'en faire un axe prioritaire de notre activité syndicale des années à venir. Prendre les moyens de mieux connaître, mieux comprendre, les situations des salariés et leurs aspirations dans une société en forte évolution est indispensable pour construire des réponses adaptées, condition essentielle de l'efficacité de notre action. C'est aussi le moyen de faire des salariés les acteurs de l'action syndicale, de donner sa pleine dimension à notre conception d'un syndicalisme d'adhérents.

Cette pratique ne s'enferme pas dans la limite des logiques de l'entreprise. Elle s'inscrit dans un syndicalisme fédéré dont nous réaffirmons l'ambition de transformation sociale, en lien avec nos valeurs. C'est par la négociation de garanties collectives et en prenant appui sur le rapport de force que nous entendons avancer dans ce sens. La branche professionnelle étant le niveau pivot de ces négociations pour des avancées sociales concernant tous les salariés et conciliant aspirations individuelles, identité professionnelle, intérêt collectif. Cette action syndicale revêt de plus en plus une dimension internationale. Elle s'inscrit résolument dans la construction d'un syn-

dicalisme de dimension européenne, enjeu indissociable d'une Europe sociale.

C'est aussi en prenant appui sur l'analyse du contexte dans lequel nous agissons que nous pouvons tenter d'infléchir les évolutions en cours. L'organisation de la production industrielle à l'échelle mondiale, dans une nouvelle phase de développement du capitalisme se traduit par une accélération des phénomènes de concentration, externalisation, sous-traitance ... En résulte accroissement des inégalités, précarisation, éclatement du statut des salariés constituant pour le syndicalisme autant de défis à relever et confirmant la pertinence de notre priorité emploi.

Les évolutions de l'organisation du travail, sa fonction centrale dans la situation des salariés nous conduisent à faire de notre action dans ce domaine un objectif à part entière prenant aussi le moyen d'anticiper et d'agir le plus en amont possible. En investissant la question du travail dans toute sa dimension, nous donnons cohérence à l'ensemble de notre action en matière de temps de travail, de conditions de travail, de qualifications, de rémunérations.

Le rapport d'orientation développe largement ces analyses, donne des repères pour une action syndicale cohérente et porteuse de résultats au-delà de la grande diversité de situation des sections syndicales, des syndicats de notre fédération.

1 Le contexte

Les caractéristiques économiques et sociales générales et dans la métallurgie

Les mots - clés qui caractérisent le mieux le contexte dans lequel nous évoluons et aussi dans lequel - de près ou de loin - notre activité s'inscrit, sont sans doute rapidité, ampleur et paradoxes. Au total le sentiment qui émerge c'est la difficulté à identifier dans la durée les caractéristiques marquantes de notre environnement. Ainsi en va-t-il de nombreux paramètres.

1998 aura présenté un visage fort différent de l'année 1997, caractérisée par une reprise quasi générale, avec une croissance mondiale de niveau élevé (4,1 %) en dépit de la crise asiatique. En 1998 la croissance mondiale est quasiment divisée par deux puisqu'elle s'établit à 2,2 %. Néanmoins, les contrastes sont forts, le fossé se creusant à nouveau entre pays développés, à l'exception du Japon, et les zones ou pays émergents. L'Europe restant globalement épargnée et l'économie américaine largement en tête. Impact de la crise russe, contraction de la demande des pays asiatiques, chocs financiers et monétaires ont jalonné l'année 1998, avivant la perception ou révélant les risques et dangers de la globalisation des marchés.

Dans ce contexte perturbé l'Europe s'affirme comme un pôle de stabilité, la zone euro résistant grâce à l'affermissement de sa demande interne, avec une croissance moyenne de 2,9 % (après 2,5% en 1997 et 1,6% en 1996). Dans le même temps, le taux de chômage est ramené de 11,5% en 1997 à 10,8 % mais le nombre de chômeurs reste très élevé, atteignant 16,5 millions.

Si d'aucuns estiment que le pire a été évité, l'année 1998 aura fait émerger et conforté l'idée que la mondialisation doit être organisée et maîtrisée après qu'on ait touché du doigt les dangers révélés par la globalisation des marchés et des capitaux. C'est bien sûr d'outils et de formes ou de modes de

régulation dont nous avons besoin au moment où leur carence ou leur inexistence est cruellement ressentie. De ce point de vue l'arrivée de l'euro peut jouer un rôle salubre, sa mise en place est déjà un succès.

Si 1998 est loin d'être une année faste au niveau mondial, la France tire bien son épingle du jeu en enregistrant, avec 3,2 %, son meilleur taux de croissance depuis 1989, nous tirant en tête du peloton européen. C'est le fruit d'une demande intérieure dynamique qui conjugue redressement de l'emploi, accélération de la baisse des prix à la consommation et sans doute un regain de confiance.

En 1999, la croissance s'accélère en Europe. Le PIB des quinze croît de 2,1% en moyenne. La croissance s'accompagne d'une inflation modérée et d'un chômage en net recul. Pour 2000 et 2001, la quasi-totalité des Etats membres devraient connaître un taux de croissance supérieur à 2,5% avec une moyenne de 3% pour l'Europe. Cela devrait entraîner dans l'Union européenne la création de près de 5,5 millions d'emplois entre 1999 et 2001. Le taux de chômage reculerait à 9,2% en moyenne en 1999 et à 8% en 2001.

En France, la croissance devrait être de 2,8% en 1999. Pour 2000, la tendance devrait se confirmer, voire s'accélérer. L'INSEE prévoit une croissance de 2,9% sur le premier semestre et une perspective de 3,5% sur l'année. Le chômage devrait continuer à baisser et passer sous la barre des 10%. En 1999, la croissance n'est plus seulement portée par la consommation des ménages, les industriels se sont remis à produire, à investir et à exporter. La France profite de la baisse de l'euro par rapport au dollar et tire profit d'un environnement international nettement amélioré. Au troi-

sième trimestre 99, les exportations hexagonales ont progressé de 4,4%. Pour répondre à cette demande les entreprises françaises ont augmenté leur production et leurs importations de biens intermédiaires et d'équipement. Les entreprises n'hésitent plus à faire des investissements. L'emploi sort gagnant de cette reprise. Au troisième trimestre, la France a créé 88 200 emplois marchands après en avoir généré 130 000 nouveaux au premier semestre. La tendance devrait se poursuivre en 2000. L'INSEE prévoit que 240 000 emplois seront créés au premier semestre.

Au cours de la période, on peut néanmoins relever un paradoxe entre l'évolution de la consommation des ménages et les évolutions salariales. En 1998 les augmentations salariales sont restées modérées, sans doute sous le coup des perspectives de la loi sur les 35 heures mais également du fait de la baisse continue de l'inflation (0,7% en 1998 après 1,2% en 1997 et 2% en 1996) qui ralentit les augmentations salariales. La réforme de la CSG apporte cependant un gain de pouvoir d'achat. Avec coup de pouce sur le SMIC en juillet 1997, grâce à l'inflation de 1,2% en 1997 et de 0,7% en 1998, on relève respectivement un gain de pouvoir d'achat de 1,7% et de 2,3%.

Si l'on regarde l'évolution du partage de la valeur ajoutée (des entreprises non financières) au profit des salariés, les évolutions sont peu marquées. Autour de 52,5% - 52,6% en 94-95, il se stabilise à 53,1 en 97 - 98. La part des salaires dans le PIB reste à 52%.

Avec l'accélération de la croissance économique à partir de la mi-1996, les effectifs salariés (secteurs marchands non agricoles) sont en progression constante depuis l'automne 1996. Ils ont progressé de près de 545 000 entre fin septembre 1996 et fin décembre 1998. Le rythme des créations d'emplois s'accélère progressivement. La croissance de l'économie française serait devenue plus riche en emplois. S'il fallait

dans les années 70 une croissance d'au moins 2,6 % du PIB, 2,2 % dans les années 1980, pour créer des emplois, depuis le début des années 90 une croissance de 1,2 % suffirait. Néanmoins si l'on regarde les chiffres du chômage, qui somme toute ne diminue que faiblement et si l'on tient compte de l'évolution de la population active, c'est sans doute au minimum d'une croissance de 2,2 % dont nous avons besoin pour stabiliser le chômage. Après avoir culminé à près de 3 230 000 à l'été 1997, le nombre de chômeurs est repassé sous la barre des 3 000 000 pour s'établir à la fin 1998 à 2 960 000 soit un taux de 11,5 % pour atteindre le taux de 11,3% à la fin d'octobre 1999. Les licenciements économiques auraient baissé de 30 % depuis juin 1997.

On peut de même considérer que l'envolée du temps partiel au cours des dix dernières années est une des explications de l'enrichissement de la croissance en emplois. Si 761 000 personnes travaillaient à temps partiel en 1991, il y en a 1 493 000 en 1998. Le nombre de salariés à temps partiel augmente plus vite en moyenne que le nombre total de salariés. Ainsi dans le secteur privé entre 1992 et 1997 il y a eu une progression de 765 000 du nombre de salariés à temps partiel alors que dans le même temps les créations d'emplois se montaient à 400 000. De même, la part de l'intérim et des CDD est en constante évolution, "l'emploi précaire" a augmenté de 60 % en 4 ans, passant de 824 000 en 1994 à 1 329 000 en 1998.

Au total après une certaine stabilité en 1996, les effectifs salariés (secteurs marchands non agricoles - "Le Privé") ont connu une progression de 210 000 (+ 1,4 %) en 1997 et de 315 000 (+ 2,1 %) en 1998, s'établissant à 15,2 millions à la fin 1998. L'emploi total a lui connu une croissance de 240 000 personnes (+ 1,1 %) en 1997 et de 410 000 (+ 1,8 %) en 1998. On assiste à une vive croissance des effectifs dans les services aux entreprises, 2/3 des créations

d'emplois sont enregistrées dans le tertiaire.

La forte accélération de l'activité industrielle dans la période s'est traduite également par une nette amélioration de l'emploi industriel (permanent ou intérimaire). On a pu constater une modération de la baisse du nombre de salariés permanents : 17 440 emplois supprimés en 1997 (- 1,1 %) après 71 460 en 1996 (- 3,7 %) puis une hausse à partir du 1er semestre 1998.

A la fin de 1998, on comptait 18 300 salariés supplémentaires dans l'industrie (+ 0,5 % sur un an). Cette amélioration a profité à la plupart des secteurs d'activité (biens intermédiaires, biens d'équipements).

Dans la métallurgie, la situation est marquée de caractéristiques particulières tant pour ce qui concerne l'emploi que les évolutions industrielles qui touchent l'ensemble de nos secteurs, ou plus spécifiquement à la question des salaires.

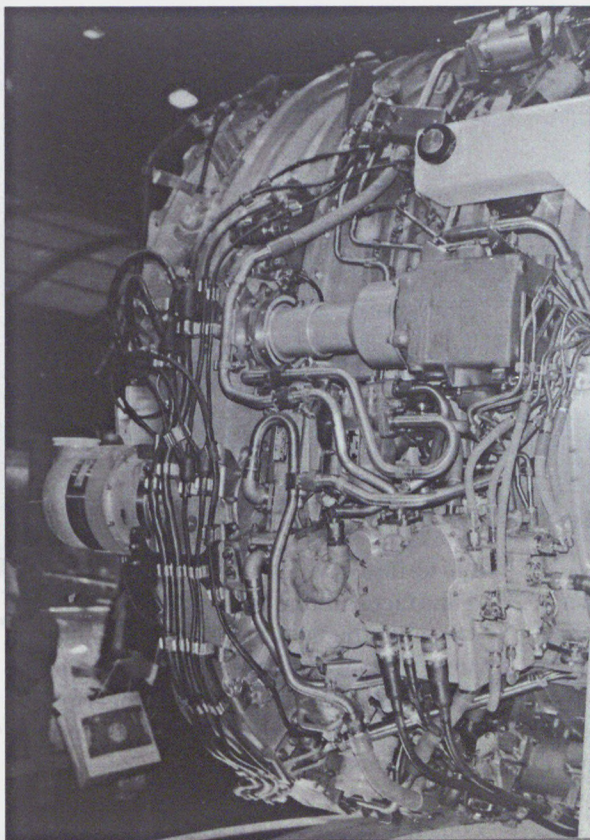
Le niveau de la croissance élevé, 3,2 % en 1998, autour de 2,8 % pour 1999 alors que l'on table sur 3 % voire 3,5 % en 2000 donne le ton de la conjoncture en France, conjoncture qui s'est très nettement améliorée. L'embellie se manifeste à peu près sur tous les plans y compris dans l'industrie où l'activité est dynamique sous l'impulsion du raffermissement des exportations. Les observateurs conviennent également que l'investissement repart après avoir accumulé du retard. Certains tablent que l'investissement productif après une forte progression au 1er semestre de 7,4 %, se maintiendrait sur une tendance de 5,5 % l'an. La reprise se confirme donc dans l'industrie où la production croît à un rythme soutenu. Les carnets de commandes globaux et à l'exportation sont de plus en plus garnis. La production industrielle retrouverait un rythme de progression de plus de 4 % l'an. Le taux d'utilisation des capacités productives pour l'industrie manufacturière se

situe à un point au-dessus de sa moyenne de longue période (85 %). 567 000 emplois nets ont été créés entre juin 1997 et juin 1999. Pour autant certains parlent de pénuries de main d'œuvre. L'activité de la quasi-totalité des secteurs de la métallurgie présente les mêmes caractéristiques même si parfois les situations sont un peu plus contrastées. Activité et chiffres d'affaires sont en hausse, les exportations jouant dans de nombreux cas un rôle important.

Pour autant, le niveau de l'activité ne profite pas complètement à la situation de l'emploi dans nos secteurs. En effet, s'il y a eu amélioration, celle-ci s'est traduite dans la métallurgie par un recours accru à l'intérim, qui ne s'est pas démenti depuis le début de l'année 1996. Sur l'ensemble de la période, tous les indicateurs sont à la hausse qu'il s'agisse du nombre de contrats conclus, du volume en équivalents - emplois temps plein ou des taux de recours à l'intérim. L'industrie automobile se distingue particulièrement en la matière, mais également aussi les composants électriques et électroniques, les équipements électriques et électroniques (matériel informatique, machines et appareils électriques, radio, télé, etc.).

Après un recul des emplois de 1,4 % en 1996, on note une certaine stabilisation en 1997 avec une perte de 5 500 emplois (- 0,3 %). En 1998, la tendance est légèrement repartie à la hausse avec une progression des effectifs salariés de près de 12 000 (+ 0,7 %). Au 31 décembre 1998, il y avait 1 744 673 salariés relevant du champ de la métallurgie.

Ainsi dans les industries de la métallurgie et de la transformation des métaux, c'est + 8 062 (+ 1,9 %), dans les industries des composants électriques et électroniques + 1 878 (+ 1,1 %), dans les équipements mécaniques + 3 657 (+ 0,9 %), dans les équipements électriques et électroniques - 1 500 (- 0,6 %), dans l'automobile + 510 (+ 0,2 %), dans la



Moteur d'avion

construction navale, aéronautique et ferroviaire + 608 (+ 0,5 %), dans les équipements du foyer - 1 178 (- 1,9 %).

Dans les entreprises/établissements de plus de 500 salariés les effectifs stagnent, ils augmentent dans la tranche de 10 à 19

salariés de + 2,3 %, plus faiblement dans les autres tranches. Dans la tranche de 200 à 499 salariés de 1,3 %, dans la tranche de 20 à 49 salariés de 1,1 %. Les autres évolutions étant moins marquantes. La proportion des femmes salariées dans nos secteurs reste stable à 21,1 % (368 881). Les Ingénieurs et Cadres sont en progression continue depuis 1993, en 1998 leur part progresse de 3 473. La maîtrise d'atelier progresse également. Chez les administratifs et techniciens on observe un recul important de plus de 12 000. Près de la moitié concerne les niveaux V. Les ouvriers qui représentent 54,29 % des effectifs métallurgie en 1998 ont progressé de plus de 20 000.

Quant à l'année 1999, elle ne devrait pas faire la démonstration d'une évolution majeure du nombre des salariés employés dans nos secteurs.

On le voit donc la croissance et le niveau de l'activité, soutenue dans nos secteurs n'auront pas eu d'effet d'entraînement majeur sur l'emploi, même si l'on semble sorti d'une période marquée par des pertes d'emplois massives et un recul sensible des effectifs. La faible évolution des effectifs traduit en fait un accroissement important de la précarité notamment sous le coup du recours à l'intérim.

Si la situation de l'emploi reste contrastée, croissance et niveau d'activité ne se tradui-

sent pas non plus par une largesse particulière des politiques salariales au niveau des entreprises. Il est vrai que la faiblesse de l'inflation réduit les marges, au moins dans l'affichage, et que les politiques d'individualisation s'intensifient, alors qu'en parallèle les formules d'intéressement et de participation se développent sans paraître toujours vraiment maîtrisées. Plus que dans d'autres secteurs, les écarts salariaux semblent se creuser. Les phénomènes de développement de la sous-traitance, d'externalisation, de précarité n'y sont sans doute pas étrangers.

Au niveau des salaires minis, on a assisté au blocage total des négociations sur les minima dans la métallurgie, suite aux injonctions de l'UIMM à ses chambres territoriales après l'adoption de la première loi Aubry. Après la signature de l'accord du 28 juillet 1998, les négociations redémarreraient doucement. Soixante cinq accords sont signés, la CFDT n'en signant qu'une trentaine. Un accord est également conclu sur les minima des Ingénieurs et cadres. En 1999, avec la préparation de la seconde loi sur les 35 heures, c'est à nouveau le blocage des négociations. Au début d'octobre juste avant l'adoption par le parlement de la 2ème loi, seuls deux accords ont été conclus sur les minima, près de 80 territoires sont donc sur la touche. Le blocage se confirme suite à l'adoption de la loi en décembre. Le blocage concerne les minima Ingénieurs et cadres et les territoires. Alors que les inquiétudes pointent sur les risques de proratisation des garanties à la nouvelle durée légale de 35 heures.

Dans les autres branches la tendance est moins affirmée que dans la métallurgie, il s'agit plutôt de faire coller les minima au SMIC.

Voir en annexe, la situation dans les différents secteurs d'activité couverts par la FGMM.

Les tendances qui émergent et celles qui se confirment

Au total, nous sommes donc dans une situation sensiblement différente de celle que nous avons connue ces dernières années. Bien sûr, le chômage reste à un niveau extrêmement élevé. Nous avons même le taux de chômage le plus élevé de l'Union européenne derrière l'Espagne. Au cours des années 88, 89 et 90 nous avons déjà connu une période de croissance, d'un niveau à peu près similaire. Elle ne s'était pas traduite par un effet aussi net et aussi durable sur le niveau de chômage. Il est toujours hasardeux et quelquefois bien imprudent de se risquer à des pronostics en la matière. Cependant, la conjonction de l'euro, de taux d'intérêts bas et des effets du développement des technologies de l'information plaident pour une version optimiste des années à venir. Certains y voient même l'entrée dans un nouveau cycle économique à l'instar de ce qu'avaient été ceux de la machine à vapeur ou de l'électricité qui avaient eu des effets vertueux sur la croissance et l'emploi pendant plusieurs décennies. Il convient de garder la tête froide d'autant que les conditions dans lesquelles se développent ces technologies n'ont rien à voir avec les conditions qui prévalaient à la fin du 18^{ème} siècle ou au début du 20^{ème}. Pour autant, à la lumière de ce qui se passe (dans de nombreux endroits), on mesure que le postulat qui consiste à dire que ces technologies détruisent plus d'emplois qu'elles n'en créent est globalement battu en brèche. Devant l'accélération du développement de la société de l'information et de son caractère universel, il est probable que les gisements de richesses et d'emplois sont loin d'être inventoriés en totalité.

Encore une fois même si le niveau de chômage reste extrêmement élevé, cette amélioration et surtout ces perspectives risquent d'avoir deux effets majeurs. Le premier c'est de faire diminuer la pression

sociale vis-à-vis du chômage d'où la nécessité de devoir afficher notre priorité emploi d'une façon différente d'autant que dans ce cas nous toucherions de plus en plus au noyau dur du chômage et de l'exclusion. Le deuxième c'est de nous interroger sur le rapport entre la croissance et l'emploi alors que pendant ces dernières années, cette donnée est souvent passée au second plan, convaincus que nous étions qu'elle n'aurait désormais plus un rôle essentiel vis-à-vis du chômage. Cela ne restera pas sans incidence sur le comportement des salariés et nous conduira sans doute à en tenir compte dans l'ordonnancement de nos revendications. Il n'est effectivement pas certain qu'à l'avenir, la question de l'emploi se pose toujours de la même manière. C'est d'autant plus vrai lorsqu'on observe les évolutions en cours ainsi que les nouveaux contours de l'activité industrielle.

En effet, l'évolution de l'activité industrielle a pour effet de modifier les relations entre la sphère industrielle et la sphère tertiaire. On estime qu'au cours de ces dernières années trois emplois créés dans les services sur quatre étaient induits par des services rendus à la production et à sa mise sur le marché. De nombreux phénomènes sont à l'origine de cette situation. Le tertiaire interne a par exemple fait l'objet d'une externalisation qui développe un tertiaire de services à l'industrie sur des fonctions autrefois assurées intégralement par l'industrie (nettoyage, gardiennage, maintenance, restauration puis comptabilité, marketing, etc.). Cette externalisation développe également un tertiaire de services à l'industrie sur des fonctions nouvelles (informatique, par exemple) et sur la gestion des facteurs de production (travail intérimaire, crédit-bail, leasing, etc.). D'autre part, l'élévation du contenu en services des produits manufacturés (recherche, études, conception, mise au



Tournée des syndicats
dans la Mayenne.

point, ...) a développé un tertiaire externe d'accompagnement. Le recours à des prestations de services est devenu un nouveau mode de fonctionnement et de gestion des activités industrielles. Les firmes dominantes, structurantes de l'industrie développent une dynamique de la division sectorielle du travail dans laquelle elles conservent les connaissances et savoir-faire stratégiques dans la production, tout en s'appuyant sur des compétences industrielles et tertiaires extérieures. Le développement d'organisations flexibles avec un recentrage sur le cœur du métier et une gestion économe des actifs et de l'emploi ainsi que le développement des technologies de l'information et de la communication participent également à ces évolutions.

D'autres évolutions de l'activité industrielle ont trait à la nature des entreprises, à leur structure ainsi qu'à leur organisation. Pour beaucoup la circulation de l'information horizontale prend le pas sur l'organisation verticale, l'organisation en réseau sur l'organisation hiérarchique. De plus en plus ces entreprises visent la minimisation des coûts, le partage des risques et des profits, la flexibilité globale. L'entreprise réseau domine un ensemble dont les frontières se modifient sans cesse, dont les relations sont variées (filiales sous-traitantes, sous-traitants, prestataires indépendants). Dans le même temps l'externalisation se développe. Elle s'étend aux services à forte valeur ajoutée. Elle vise à échapper aux conventions collectives d'appartenance et à maximiser la flexibilité. Les organisations du travail qui associent des salariés de statuts et d'employeurs différents sur le même lieu de travail se développent dans l'industrie et les services y afférant.

Les orientations et confirmées

Après la lutte contre les coûts et l'inscription de la qualité au cœur des processus de production, la simplification et la standardisation deviennent les clefs des nouveaux processus de production. Parallèlement on assiste à de nouvelles formes de division du travail. Ainsi des concepteurs assembleurs font réaliser des sous-ensembles à des fournisseurs de premier rang (électronique, automobile). Les premiers réalisent une part décroissante du produit final. On constate également qu'au sein des groupes une division intégrée du travail sur une base internationale se combine avec une généralisation des méthodes (process, organisation du travail) dans une stratégie commerciale intégrée, adaptée aux spécificités de la zone ou des marchés nationaux. Si le couple marketing - produit est variable selon les productions, les organisations du travail s'uniformisent aux niveaux européen et mondial. Le tout sur fond de réduction de la taille des entreprises et des établissements. Plus de la moitié des salariés du secteur concurrentiel est employée dans des établissements de moins de 50 salariés. Progressivement la part des salariés employés dans les établissements de moins de 500 salariés recule (- 10 points en vingt ans).

Pour autant, la tendance est simultanément à la concentration. L'évolution de la division sectorielle du travail, le développement d'activités nouvelles s'accompagnent de regroupements, de rachats, de fusions, que l'on raisonne sur de la sous-traitance - prestation peu qualifiée ou sur des activités à forte matière grise. Cette concentration se développe souvent sur des espaces qui dépassent le cadre national. Économies d'échelle, taille critique, notoriété, présence internationale constituent des moteurs puissants de ces phénomènes. Contrairement à une idée reçue, de plus en plus de PME sont des filiales de grands groupes. Plus surprenant encore, celles qui font partie d'un groupe sont celles qui créent des emplois au contraire des "indé-

pendantes " qui en perdent. La spécialisation et le renforcement sur le métier de base s'affirment par ailleurs comme un axe stratégique structurant de l'évolution des entreprises et des groupes d'entreprises dans une optique de globalisation et de croissance. Croissance nécessaire pour gagner en taille internationale et pour assurer la valeur à l'actionnaire devenu un facteur de gestion essentiel. Au regard de ce qui se passait dans les années 80, les phénomènes de concentration s'opèrent plus nettement au niveau international. Parallèlement, l'émergence de fonds de pension accroît financièrement la concentration stratégique tout en lui définissant des exigences financières qui renforcent les tendances lourdes relevées.

Pour ce qui concerne les métiers et les organisations du travail, les compétences ou qualifications opératoires s'homogénéisent au sein de l'activité industrielle au-delà du maintien des spécificités. Plus fondamentalement, les logiques d'emploi centrées sur la mission, le forfait se généralisent dans l'ensemble des secteurs économiques. Les frontières entre les catégories du travail s'estompent. Mais ces éléments d'homogénéisation, de réduction des spécificités s'accompagnent du développement de la précarité et de segmentation du marché du travail. Le recentrage et l'externalisation, le recours à un volant permanent de flexibilité externe, le développement d'emplois périphériques au noyau dur des CDI modifient la notion classique d'employeur et déconnectent l'activité, l'emploi, la couverture et la représentation des salariés. Les grandes entreprises restent au

cœur de la constellation d'emplois qu'elles induisent, sans que leurs responsabilités sociales puissent leur être opposées.

L'intégration dans le travail salarié des valeurs et des modes de fonctionnement du travail non salarié tels que le forfait ou la mission ainsi que la pénétration du modèle du travail salarié dans des sphères qui l'utilisait peu ou pas, remettent en cause les catégories du travail définies depuis des décennies. Le rapport de l'individu à son travail se trouve redéfini sur fond de mobilité, de précarité, de segmentation d'espaces différenciés d'emploi. La notion de subordination évolue et ne permet plus de caractériser la diversité du travail. On passe d'autre part souvent du travail compacté dans un temps délimité au travail éclaté dans le temps. La segmentation que l'on trouve au sein du système de réseau se conjugue en matière de gestion de ressources humaines, de conditions d'emplois et de salaires et de parcours. Souvent les différences en termes de nature de contrat, de conditions de travail et de rémunération se combinent sur un même site. La place occupée par l'employeur direct du salarié au sein du réseau définit le degré des conditions faites au salarié.

À la lumière du contexte général, de ses déclinaisons sectorielles et des tendances qui émergent, ce sont sur les questions d'organisation de l'activité industrielle et d'organisation du travail sur fond d'évolution de l'environnement économique et social que la FGMM doit faire porter son action dans les années qui viennent.

2 Une fonction, des orientations et une stratégie confirmées

Notre fonction

Construire des lieux de régulation mondiale

Pour la plupart de nos secteurs, l'internationalisation est déjà une réalité depuis longtemps. Elle explique pour une large part les évolutions de l'organisation de l'activité industrielle et de l'organisation du travail permettant de répondre à une recherche permanente de baisse des coûts. Cette situation est commune à l'ensemble des pays industrialisés. Elle concerne également les pays émergents et dans une certaine mesure les pays les moins avancés. A cet égard, la FGMM s'inscrit pleinement dans l'action de la FIOM à laquelle elle est affiliée depuis plus de trente ans. Cette action qui s'enracine dans les valeurs traditionnelles du syndicalisme international est aujourd'hui indispensable pour répondre d'une façon efficace et solidaire aux attentes des salariés de la métallurgie. A travers ses différentes facettes, l'action de la FIOM vise à rendre plus concrète des formes de régulation en intervenant dans les différentes organisations mondiales en lien avec la CISL pour la mise en place de normes ayant pour objet de protéger les salariés en permettant un développement économique équitable. Dans ce cadre la FGMM veillera à ce que la définition de normes ne soit pas l'occasion de nouvelles formes de protectionnisme.

Pour progresser vers la maîtrise de la mondialisation, une nouvelle architecture des institutions internationales est nécessaire. La FGMM considère qu'il est nécessaire que le rôle normatif de l'OIT soit renforcé pour assurer le respect de la dimension sociale du développement. Elle agira dans ce sens au sein de la FIOM. Cette dimension doit également être intégrée dans les problématiques du FMI et de l'OMC, ce qui implique leur coopération avec l'OIT et une réforme de leurs structures.

En facilitant une meilleure connaissance des réalités des principaux secteurs industriels, l'action de la FIOM a également pour ambition d'animer et de coordonner des initiatives au niveau sectoriel ou au niveau d'entreprises transnationales. Il s'agit de mesurer les évolutions de l'activité, des marchés, des technologies, des organisations du travail pour pouvoir apporter des réponses adaptées. Plus concrètement, dans le cadre des évolutions des groupes industriels au niveau mondial, la FIOM est le lieu pertinent pour que les organisations syndicales concernées puissent échanger des informations, élaborer des analyses et faire des propositions. C'est particulièrement important dans le cadre de fusions, de restructurations, les exemples très récents de Renault – Nissan et Pechiney – Alcan – Algroup sont pour la FGMM significatifs de cette nécessité.

Convaincue du rôle irremplaçable du dialogue social et de la confrontation des acteurs sociaux comme éléments constitutifs de la démocratie et de la transformation sociale, la FGMM estime qu'il est de la responsabilité de la FIOM de favoriser l'émergence d'interlocuteurs capables de générer une régulation par des solutions négociées (code de conduite, charte sur les droits des travailleurs, etc.). Une telle perspective nécessite le développement de synergies entre les pouvoirs publics, les acteurs économiques et les partenaires sociaux. La participation et l'adhésion des citoyens comme l'association des partenaires sociaux aux débats et aux choix qui sont faits conditionnent la réussite de ces politiques. Pour la FGMM, cela nécessite de renforcer et de rénover la concertation et de développer de nouveaux espaces de négociation à tous les niveaux. Cela justifie par ailleurs que la FIOM poursuive et amplifie des actions de soutien ou de solidarité pour le respect des droits humains et des droits syndicaux. Cela repose sur la participation et l'implication des organisations affiliées à la FIOM. La FGMM reste



Charléty 12 mai 98

convaincue que c'est un des rôles majeurs d'une organisation internationale.

L'émergence possible de garanties collectives européennes

L'Europe est pour la FGMM un choix incontestable puisqu'il s'agit d'abord de l'espace dans lequel nous vivons, constitutif de valeurs et d'identités communes.

Même si le visage de la construction européenne nous apparaît avant tout sous des traits économiques, ce sont bien les choix politiques successifs qui fondent l'Union européenne d'aujourd'hui. Bien qu'elle continue encore à souffrir d'une série de déficits, l'Europe ne peut être réduite à un simple espace de libre-échange. Ont été mises en place une série de politiques communes qui permettent à l'Europe d'être un espace de régulation possible. L'Europe dispose d'une série d'atouts : économiques, commerciaux, monétaire... pour jouer un rôle au niveau mondial.

Amorce de coordination des politiques économiques et de dialogue sur les politiques nationales de l'emploi, Europe de la monnaie unique avec l'euro, constituent à la fois des avancées positives et une nouvelle donne qui appelle de nouvelles étapes dans la construction européenne. Il s'agit bien évidemment de poursuivre la construction politique de l'Europe et de conforter un espace social européen. L'Europe est aujourd'hui une réalité de plus en plus intégrée qui appelle la poursuite et le renforcement d'une politique de cohésion économique et sociale. C'est

dans ce cadre que le dialogue social doit trouver toute sa place.

Le protocole social de Maastricht intégré dans le traité d'Amsterdam a donné une place essentielle aux partenaires sociaux dans l'élaboration de règles nouvelles en matière de relations professionnelles. Le droit à la négociation collective est désormais reconnu en Europe. La CES s'en est emparé et plusieurs accords ont vu le jour, sur le congé parental, le travail à temps partiel, le contrat à durée déterminée. Une négociation va s'ouvrir sur l'intérim. Des résultats sont déjà obtenus, d'autres avancées sont possibles qu'il reste à concrétiser.

Pour sa part la FGMM a toujours considéré que dans la perspective de la construction européenne, le seul moyen pour que le volet social progresse de pair avec le volet économique, c'est le développement d'un syndicalisme européen. C'est ce qui a guidé notre affiliation à la FEM. C'est ce qui guide aujourd'hui notre attachement à la FEM, dans la définition de ses orientations et de son action.

Au sein de l'Union européenne, dans une Europe de la monnaie unique et alors qu'un espace pour le dialogue social et pour la négociation collective s'entrouvre, la FEM propose d'agir en se traçant comme perspectives et comme démarche une coopération, une coordination et une intégration européenne plus intenses. La FGMM s'inscrit dans les tâches retenues comme prioritaires par la FEM que sont la politique industrielle, la politique de négociation collective, les comités d'entreprise européens et le dialogue social sectoriel. L'action conduite dans ces différents domaines devant à la fois traduire et reposer sur cette coopération, cette coordination et cette intégration européenne plus intenses.

Faire le choix de développer un syndicalisme européen porteur de résultats et d'avancées pour les salariés de la métallurgie en Europe

suppose que nos orientations et nos actions intègrent pleinement cette dimension européenne. Aujourd'hui ce n'est pas encore une réalité très visible pour de nombreuses équipes. Pour autant à la faveur de la mise en place et du fonctionnement des comités d'entreprise européens, ou dans certains secteurs d'activité comme la sidérurgie ou la navale, des exercices pratiques ont déjà commencé et sont appelés à se développer.

Par ailleurs dans le cadre des évolutions de l'organisation de l'activité industrielle une série de sujets peuvent faire l'objet d'exercices pratiques au sein de la FEM en lien avec la définition de normes européennes communes. Cela peut concerner les questions de précarité, comme celles de mobilité ou de reconnaissance des qualifications et d'évolution professionnelle.

Soulignons que nous n'avons pas encore dans la métallurgie de véritable espace de négociation, dans la mesure où la WEM (organisation patronale de la métallurgie européenne) refuse toujours de s'inscrire comme interlocuteur patronal à part entière. Nous avons néanmoins franchi déjà une série d'étapes.

Si la FEM s'affirme toujours comme une organisation au service de ses adhérents (les organisations affiliées) elle ne se contente plus aujourd'hui d'être le centre névralgique d'un réseau d'échanges d'informations même si cela reste nécessaire dans l'action au quotidien. Elle se met désormais en capacité de définir des revendications et des objectifs syndicaux communs, comme sur le temps de travail, dans la perspective de favoriser une plus grande cohérence des garanties conventionnelles en Europe. S'appuyant sur une stratégie de coordination et de coopération, la FEM tente de suppléer à l'absence de cadre conventionnel européen et de contribuer à l'harmonisation des situations et par là même à la réduction des écarts en termes de salaires, de protection sociale, de durée et de

conditions de travail, d'accès à la formation professionnelle...

Si la FGMM considère que la définition de normes européennes communes, en prémisses à des garanties collectives européennes, est une nécessité, il nous faut prendre garde à ne pas fixer le curseur sur le niveau le plus avantageux, au risque sinon d'abandonner ou de laisser à la traîne un certain nombre de pays en creusant de nouvelles inégalités.

Renouveler le contrat collectif

A travers les deux terrains d'intervention 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 signifier les options sur lesquelles elle fonde son action. Elle entend également traduire concrètement sa conception de la transformation sociale, le rôle qu'elle entend jouer ainsi que le type de syndicalisme qu'elle incarne.

Justice sociale, démocratie, solidarité, liberté constituent les valeurs historiques du mouvement syndical. Elles trouvent leur expression et leur force dans un projet d'action en réponse aux situations mises en évidence par notre fonction de critique sociale. Le chômage et le développement de l'exclusion restent les problèmes majeurs sur lesquels la société, l'ensemble des acteurs et la CFDT en particulier doivent amplifier leurs interventions. D'ores et déjà des solutions et des résultats sont à mettre au crédit de l'action de la CFDT (activation des dépenses de l'UNEDIC, réduction du temps de travail...). La question d'une meilleure répartition des richesses déjà mise en évidence, en particulier par la FGMM, prend une nouvelle acuité avec le retour à la croissance. Dans ce sens il s'agit bien pour nous de redéfinir les rapports entre augmentation de la richesse, répartition de celle-ci et emploi. Ainsi le rééquilibrage entre profits et masse salariale doit bénéfi-



Manifestation pour l'emploi juin 97.

cier en priorité à l'emploi. C'est dans cette logique que la réduction du temps de travail conserve toute sa pertinence. Les nouvelles marges apportées par la croissance devraient nous permettre d'autant plus de promouvoir une réduction du temps de travail créatrice d'emplois et répondant aux aspirations des salariés. La nécessité en est encore plus forte sous l'effet des évolutions de l'organisation de l'activité industrielle et de l'organisation du travail. Plus que jamais en effet devant ces évolutions et les phénomènes d'éclatement et de précarisation qu'elles engendrent, le renouvellement du contrat collectif développé depuis plusieurs années par la FGMM prend tout son sens.

En effet, ce n'est sans doute pas de manière éclatée et limitée, entreprise par entreprise que peuvent s'élaborer des compromis efficaces et solidaires. Ainsi lorsqu'elles sont trouvées au seul niveau de l'entreprise, les solutions, si elles peuvent satisfaire aux exigences internes peuvent induire des distorsions globalement préjudiciables et amplifier les situations d'éclatement déjà existantes. Le rééquilibrage des relations professionnelles autour d'ensembles économiques et professionnels plus cohérents et articulés entre eux est nécessaire pour générer des résultats à la hauteur des enjeux de la période.

Dans ce sens, nous confirmons que la branche dont il convient de redéfinir les contours, constitue le lieu pivot de la confrontation sociale et de la négociation de garanties collectives. Par son niveau, sa géographie, son caractère organisé, la branche doit permettre l'expression d'un rapport de force efficace et garant de résultats dépassant les corporatismes d'entreprise. Elle doit également permettre de structurer des

réponses cohérentes et solidaires. A l'évidence cela nécessite de préciser les modalités d'articulation et de complémentarité de la branche avec les autres niveaux qu'il s'agisse de l'interprofessionnel, du territorial ou de l'entreprise. Cela nécessite également de sortir des relations de complaisance qui se sont instaurées entre certains interlocuteurs dans certaines branches.

Pour la FGMM, le contrat collectif renouvelé ne peut donc se limiter à apporter des garanties collectives minimum aux salariés. Outre cette fonction de socle conventionnel minimum le contrat collectif renouvelé doit permettre d'ouvrir des espaces de responsabilités et de choix individuels en offrant aux salariés les moyens de concrétiser leurs aspirations.

Pour apporter des réponses aux problèmes de l'emploi, de la précarité, de la mobilité, de l'évolution professionnelle..., notre fonction d'organisation syndicale nous conduit naturellement à mettre le travail au centre de notre intervention. C'est donc bien sur le contenu du travail, la durée du travail, l'organisation au travail, les conditions de travail, voire le contrat de travail que doit s'organiser notre activité syndicale. Sur ces différents aspects la participation des salariés aux choix qui les concernent, la prise en compte de leurs attentes sur le travail sont indispensables pour la formulation de nos propositions et dans les changements à opérer. Cela appelle de notre part le développement de pratiques syndicales de proximité pour une meilleure connaissance et prise en compte des réalités permettant de construire des réponses en phase avec les aspirations des salariés. Pratiques syndicales de proximité favorisant une implication des salariés contribuant à faire pencher le rapport de force en leur faveur. 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.

Nos orientations revendicatives

Prenant appui sur nos options fondamentales et la fonction que nous donnons à l'organisation syndicale, nos objectifs revendicatifs donnent des repères communs pour toute la Fédération, sur lesquels doit prendre appui la mobilisation des salariés pour atteindre des résultats. Ils guident notre action aux différents niveaux qui déterminent immédiatement ou en finalité la situation des salariés. Ils s'inscrivent donc dans le contexte général, l'analyse que nous en faisons comme ils doivent prendre en compte ce que sont et veulent les salariés.

Les tendances lourdes dans l'organisation du monde industriel (voir chapitre : « Les tendances qui émergent et celles qui se confirment ») pèsent sur l'évolution de la société et l'évolution du salariat. C'est en particulier le cas des concentrations et des recentrages des entreprises sur « leur métier » avec les conséquences en termes d'externalisation, de types de relations entre les entreprises, de la place des PME, de la sous-traitance. C'est aussi vrai des questions de propriété et de contrôle des entreprises, de la qualité, du rôle et des exigences des actionnaires. C'est enfin les nouvelles divisions du travail, l'éclatement et la précarisation du statut des salariés.

Nos objectifs en matière de politique industrielle, d'énergie et d'environnement, nos exigences vis-à-vis des détenteurs des capitaux des entreprises visent à agir sur des paramètres importants de l'organisation de la production industrielle. Dans ces domaines, nos actions ont une importante dimension européenne et internationale. Elles s'inscrivent aussi, pour une part, dans une dimension interprofessionnelle.

L'éclatement des statuts et l'accroissement de la précarité résultant des évolutions des entreprises industrielles, en particulier la place qu'y prennent les activités de ser-

vices, font de notre volonté d'aboutir à des garanties collectives couvrant tous les salariés et s'affranchissant des limites juridiques posées par les entreprises, un enjeu important.

C'est dans cet environnement qu'elles subissent et façonnent à la fois, qu'agissent les entreprises. Elles sont des lieux déterminants de la situation des salariés.

En lien avec sa fonction de production et de vente de biens et/ou de services dans une économie de marché à l'échelle mondiale, l'entreprise se fixe des objectifs à plus ou moins long terme, développe des stratégies pour les atteindre. Ces stratégies prennent en compte l'ensemble de l'environnement, de ses possibilités et de ses contraintes : marché, concurrence, possibilités de partenariat, fiscalité, réglementation, exigences des actionnaires et des milieux financiers...

Elles s'appuient sur les ressources dont dispose l'entreprise : les salariés, leurs compétences... l'appareil industriel, la maîtrise des techniques... En final, l'entreprise développe des organisations du travail en interaction avec les stratégies qu'elle développe, l'environnement dans lequel elle se situe.

Concrètement, s'appuyant sur une organisation de l'entreprise (rôle et importance des différents services ; relations entre eux) l'organisation du travail aboutit à répartir l'ensemble des tâches à accomplir entre les salariés ou groupes de salariés, à coordonner les travaux accomplis par chacun d'eux pour atteindre les objectifs fixés.

L'organisation du travail décidée par l'entreprise ne peut faire fi de ce que sont les salariés qui en sont une ressource essen-

tielle avec leurs compétences, leur histoire, leur âge, leurs motivations. Dans le même temps, elle a aussi des conséquences importantes sur la situation quotidienne des salariés, sur leur devenir.

En effet, la manière dont l'entreprise organise le travail détermine le contenu réel de l'activité de chaque salarié, fixe les conditions de sa réalisation et impose les objectifs à atteindre. Autant d'éléments qui vont avoir des incidences fortes sur les conditions de travail en particulier en termes d'intensification, de stress, sur les équilibres vie au travail/vie sociale, sur les relations avec la hiérarchie, avec les collègues. Les modes d'organisation du travail déterminent largement les niveaux d'autonomie, cadrent l'évolution des qualifications et les perspectives de carrière et ont un impact sur les politiques de rémunération.

Si donc l'organisation du travail joue un rôle extrêmement important sur la division du travail et le contenu de celui-ci, les qualifications, les conditions de travail, l'équilibre temps travaillé/temps hors travail, c'est, à de rares exceptions près, un domaine dont l'entreprise s'octroie la maîtrise en totalité. C'est un élément déterminant de la vie au travail et de l'avenir des salariés qui est généralement exclu du champ de l'action syndicale. L'entreprise le cantonne à la gestion et/ou à la réparation des conséquences.

Agir sur l'organisation du travail est pour nous un moyen d'anticiper, de peser le plus en amont possible sur ce qui détermine la situation des salariés sans pour autant négliger l'action sur les situations présentes. C'est aussi accroître le domaine de l'action syndicale et réduire de fait l'assujettissement des salariés à l'entreprise.

C'est aussi investir la question du travail dans toute sa dimension, donnant du sens et de la cohérence à nos objectifs revendicatifs en matière de temps de travail et

d'organisation de ce temps, de conditions de travail, de qualification et de formation professionnelle.

C'est en lien avec ces axes revendicatifs que le développement d'une pratique syndicale de proximité prend tout son sens. La complexité des problèmes, la diversité des salariés, la multiplicité des situations, la permanence des évolutions obligent à une relation avec les salariés qui permette la connaissance précise de leurs situations, la validation de nos propositions et la pertinence des solutions.

La manière dont est organisé le travail contribue aussi à l'évolution du statut des emplois (CDI, CDD, intérim, externalisation...), agit sur leur volume (capacités de développement, délocalisations...) rejoignant ainsi des priorités déjà énoncées.

Enfin la répartition de la richesse produite est un axe revendicatif majeur d'autant que l'accroissement de la production de richesse ne s'accompagne pas, loin s'en faut, d'une réduction des inégalités.

Nos objectifs visent une plus grande justice sociale dans les politiques de rémunération, d'égalité professionnelle. Un enracinement des solidarités dans les domaines de la retraite, de la protection sociale et leur financement par le salaire indirect.

Les modes d'organisation de l'activité industrielle, les organisations du travail déterminent notre action revendicative, et dans le même temps nous mesurons combien sur les situations vécues par les salariés, ils conduisent à l'éclatement des situations. Elles sont d'abord éclatées au sein même de l'entreprise, une même organisation du travail ayant des conséquences diverses, parfois opposées pour les salariés en fonction de leur histoire et de leurs aspirations. Éclatées aussi du fait des entreprises, de leur environnement.

Ces diversités, notre volonté de ne pas les ignorer, parce qu'une des premières responsabilités de l'organisation syndicale c'est la transformation des situations réelles, ont forcément un impact sur le contenu de nos objectifs revendicatifs. Ils doivent être opérationnels au niveau de l'entreprise et tenir compte de l'ensemble de ces diversités au niveau de la Fédération.

Prenant en compte le contexte, les lieux majeurs d'intervention en fonction des problèmes posés et voulant assurer la cohérence de l'ensemble de nos objectifs, nous les organisons autour de trois axes :

- Les politiques industrielles, énergétiques, environnementales, l'actionnariat des entreprises,
- L'organisation du travail : temps de travail, conditions de travail, qualifications,
- Le contrat de travail et le statut des salariés : rémunération, protection sociale et égalité professionnelle.

Notre action dans le domaine industriel

• Energie

Le monde de l'énergie est en pleine effervescence. Le bouleversement le plus important est la dérégulation de l'électricité. Les Etats européens s'étaient entendus dès 1996 pour mettre fin aux monopoles nationaux ou régionaux. Depuis cette année tous les Etats doivent avoir ouvert à la concurrence au moins 26 % de leur marché. La transposition de la directive dans la loi française est en retard. Mais déjà les plus gros clients peuvent choisir leur fournisseur. EDF perd des parts de marché car faute de loi elle ne peut offrir tous les services demandés par les clients différents : gaz, maintenance... Mais EDF est candidate au rachat partiel d'une société allemande, après l'achat d'une

société britannique. ENEL, l'électricien italien est à privatiser...

Tout cela pourrait paraître du Monopoly si cela n'avait des conséquences sur les industries métallurgiques. Les bénéficiaires évidents sont les entreprises qui font baisser leur facture énergétique. Mais cela ne fait pas une politique énergétique. Les Etats lâchent des monopoles mais réinterviennent autrement. A cela il y a 3 raisons : la perspective de l'épuisement des énergies fossiles, la montée en puissance des préoccupations environnementales avec la nécessité de lutter contre les gaz à effet de serre, et la croissance des besoins énergétiques mondiaux, sachant qu'un tiers des habitants de la planète n'a pas l'électricité.

La CFDT soutient une diversification des sources d'énergie. C'est pourquoi nous pensons nécessaire de soutenir des efforts importants pour les énergies renouvelables. Au départ ce type d'énergie ne peut exister et se développer sans une politique volontariste des Etats. Cette politique doit être durable pour permettre la mise en place d'une filière industrielle. Au Danemark plusieurs milliers de salariés ont un emploi dans la fabrication des éoliennes où les entreprises contrôlent 60 % du marché mondial grâce à la continuité d'une politique énergétique.

D'autres filières n'en sont encore qu'à la recherche. C'est le cas des piles à combustibles. Le principe est simple en apparence, la réaction entre l'hydrogène et l'oxygène qui, en se combinant forment de l'eau et produisent de l'électricité. Une pile pourrait fournir l'électricité et la chaleur pour une maison. La pile serait utilisée aussi dans les transports. A chaque fois c'est une filière industrielle où il faut être présent car il est possible d'y créer plusieurs dizaines de milliers d'emplois dans la métallurgie



Congrès de l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire.

La maîtrise de la consommation est une source importante d'économies et de non-pollution. Cette maîtrise passe par des efforts de tous les consommateurs qu'ils soient particuliers ou entreprises. Là aussi c'est par le progrès de l'appareil productif, des équipements, des matériels de transport que passent les résultats. Les améliorations nécessaires seront un argument commercial et donc liées au maintien ou au développement d'emplois de recherche et de production.

Le charbon est l'énergie la plus abondante dans le monde. Il restera donc pour longtemps en tête des énergies les plus utilisées pour l'électricité ou le chauffage. Mais son gros inconvénient est la production de gaz à effet de serre. La technologie du lit fluidisé circulant (LFC) permet d'améliorer cette situation, mais tout n'est pas résolu. Il faut continuer l'évolution technologique pour rendre cette énergie plus propre. La distribution du gaz est en cours d'augmentation en Europe et en France. L'an 2000 va voir la libéralisation de sa distribution. Il ne faut pas que nous arrivions à un tout gaz, après un tout pétrole, et un tout nucléaire.

Le nucléaire a atteint son maximum en France avec près de 80 % de la fourniture d'électricité. Son développement a été trop rapide par une surévaluation de la consommation future et une vision erronée de la flexibilité des centrales. Le nucléaire présente l'avantage de ne pas émettre de gaz à effet de serre, et les réserves d'uranium sont importantes, mais aujourd'hui la question est celle de l'avenir de cette filière. La CFDT pense qu'il faut maintenir ouverte l'option nucléaire. 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). Le futur réacteur nucléaire dont la décision de construction doit intervenir dans les 3 ans devra être plus sûr. Il faudra progresser dans le traitement des déchets et travailler sérieusement sur le démantèlement.

• Environnement

La volonté de protéger l'environnement est imposée aux Gouvernements par la population. Nous y sommes favorables. La dimension environnement va percuter de plus en plus le monde industriel mais aussi la vie dans la cité.

Les exigences de l'environnement vont accélérer des mutations : les normes vont être de plus en plus sévères. Cela ne sera pas sans poser des problèmes : car des installations demanderont de gros investissements ou seront arrêtées. 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. Demain ils risquent d'y perdre aussi leur emploi.

C'est pourquoi la dimension environnement doit être intégrée dans l'action des Comités d'Entreprises, des Délégués du Personnel, mais aussi des CHS-CT qui pourraient gagner un "E" pour cette nouvelle mission. Cela demande un complément de formation.

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. L'interlocuteur public est la DRIRE qui intervient sur la conformité des équipements mais aussi sur l'aménagement

industriel. De nombreux produits, en particulier dans les matériels de transport, mais aussi dans l'électroménager, se vendront mieux parce qu'ils satisferont à une demande de moindre consommation énergétique, de moindre bruit, poussière ...

Dans certains cas les directions vont mettre en cause la politique de taxation de la pollution en menaçant de délocaliser. Les gains faits par ailleurs sur les coûts de l'énergie doivent être réinvestis dans la dépollution.

• Politique industrielle

La notion de politique industrielle a évolué depuis l'époque où elle était liée à la propriété étatique des moyens de production. Aujourd'hui l'essentiel de l'appareil de production est privatisé. La concurrence est toujours plus vive.

L'État a des outils de politique industrielle qui ne tiennent plus pour l'essentiel à la propriété. Dans certaines entreprises l'État conserve une action avec pouvoir spécifique qui lui permet de bloquer certaines décisions mais pas d'intervenir sur la gestion courante.

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 sont les normes (environnementales, sociales, de sécurité) mais aussi la fiscalité, les subventions, les garanties financières. L'État décide par exemple de favoriser la recherche par un crédit d'impôt. C'est une forme de subvention pour inciter à faire de la recherche. Plus spécifiquement l'État oriente vers certaines consommations : la taxation du GPL est bloquée alors que les autres carburants voient la leur augmenter. En parallèle des normes antipollution des moteurs sont établies et progressivement diminuées. Cela oblige les constructeurs à améliorer leurs pro-

duits. Puis c'est un argument commercial qui répond à une attente des consommateurs. La conséquence est un déplacement des emplois de production vers ces nouveaux produits. Il y a bien sûr auparavant un gros travail de recherche/ développement. L'État peut aussi utiliser les subventions pour installer une filière et lui permettre de démarrer à un niveau suffisant pour abaisser les coûts. C'est le cas pour les éoliennes et pour les nouveaux panneaux solaires. Cet amorçage permet ensuite aux industriels d'être compétitifs à l'exportation.

L'État a également des moyens dans des domaines qui nous intéressent comme l'aménagement du territoire : primes différenciées, infrastructures, équipements, structures de formation... Il reste d'autre part beaucoup à faire dans le domaine de l'harmonisation fiscale en Europe afin d'éviter des délocalisations ou le nomadisme industriel.

L'État continue de jouer un rôle en étant client dans certaines branches. C'est particulièrement vrai dans les industries de défense où les États sont les seuls clients. Les choix des programmes permettent de peser sur l'implantation du travail. Dans cette industrie une partie de la négociation commerciale internationale porte sur les compensations industrielles, les transferts de technologie..... A ce niveau les États ont toujours des moyens pour agir. C'est vrai aussi pour les grands équipements de transports ou d'énergie.

Si la recherche au sens large est fondatrice pour les emplois de demain c'est là que l'État ou l'Europe doit intervenir. Par recherche, nous entendons aussi bien recherche fondamentale que recherche/ développement avec dépôts de brevets, que recherche sur le marketing. Il y a souvent du retard dans la liaison entre chercheurs et entreprises. Ce lien est à développer. Les budgets doivent avoir une

continuité et éviter d'être ponctionnés pour d'autres usages. La politique européenne de soutien à la recherche doit disposer de plus de moyens. Elle a un effet dans la mesure où elle participe à des projets communs à plusieurs pays et donc facilite des rapprochements.

L'action syndicale dans ces domaines doit reprendre plus d'importance par une meilleure connaissance des mécanismes, par le montage de dossiers qui peuvent influencer sur les décisions sur la recherche, sur les choix de produits, sur le maintien des sites et des emplois. Avec leur syndicat, les interventions des équipes CFDT doivent commencer dans leur entreprise. Il est possible de l'étendre au bassin d'emploi ou à la région en s'adressant au CESR. La FGMM prend le relais aux niveaux national et européen.

• Capital des entreprises

Le capital des entreprises est de plus en plus fluide. Les masses de capitaux disponibles favorisent une surenchère qui apparaît dans plusieurs phénomènes : fusions, OPA, OPE, montée de la capitalisation boursière. Il y a un mouvement continu de concentration avec en vedette les sociétés liées à l'information et en particulier au téléphone.

L'organisation capitaliste française avec les noyaux durs et les participations croisées tend à s'affaiblir sous la pression de nouveaux actionnaires. Les investisseurs institutionnels ou les fonds de pensions anglo-saxons et américains exigent un rendement sur le montant total des capitaux. Il s'agit de calculer "la valeur ajoutée économique". On retranche au résultat opérationnel net d'impôts le coût de tous les capitaux investis dans l'entreprise, quelle qu'en soit la forme, dette financière ou fonds propres. On mesure le montant que représente l'excédent de profit par rapport au minimum requis. Cette

formule peut s'appliquer à chaque partie d'une entreprise. La tentation peut être très forte pour les dirigeants qui doivent rendre des comptes aux investisseurs d'augmenter le surplus de richesse immédiat au détriment des salariés, de la recherche, de l'environnement, d'une politique industrielle à long terme.

Les salariés, par leur épargne, accumulent des capitaux qui sont en partie investis en actions. Mais ils n'exercent aucun contrôle sur leur utilisation. Ce sont des épargnants individuels qui attendent des intérêts. Là s'arrête leur curiosité. La copropriété des entreprises est entre les mains des dirigeants d'institutions sans réel contrôle.

L'actionnariat des salariés dans leur propre entreprise est un mouvement en cours d'augmentation dans la foulée des privatisations. On redonne ainsi une part de propriété (payante avec abondement) aux salariés. Ceux qui en profitent le plus sont de toute évidence ceux dont le pouvoir d'achat est le plus élevé. Cette participation des salariés au capital de leur propre entreprise se fait sans influencer la gestion de l'entreprise. Au contraire le rôle dévolu à ces actionnaires serait plutôt de conforter les dirigeants en place par une forme d'autocontrôle face à d'éventuels prédateurs qui pourraient les destituer.

Les stocks-options : la généralisation de ces distributions d'actions n'a pas de sens économique et c'est une injustice. Elle n'a un sens économique que pour des dirigeants qui ont une influence directe sur la marche de leur entreprise, pas pour l'ensemble des salariés. Elle est triplement injuste. Ce serait ajouter à l'insécurité financière pour des salariés qui ne peuvent se le permettre. Les avantages fiscaux de ce type d'opérations vont à l'encontre de la progressivité de l'imposition des revenus. Ce sont de nouvelles sommes importantes qui sont détournées du financement de la

solidarité sociale (maladie, retraite, chômage...).

Un démarrage significatif dans des systèmes de fonds de pension ne peut se faire que par une ponction supplémentaire sur les salaires nets ou une augmentation de la masse salariale en plus des inconvénients vus ci-dessus. Rajouté à l'intéressement et à la participation, l'actionnariat ne fera qu'accroître l'insécurité liée aux résultats financiers de l'entreprise. La contrepartie devrait au moins être une garantie sur l'emploi dans la mesure où le revenu devient plus aléatoire.

On peut craindre que ces systèmes ne touchent que les grandes entreprises au capital ouvert. Et il n'y aurait rien pour les autres : les entreprises au capital fermé, les PME. Ces derniers salariés paieraient en partie, par leurs impôts, les avantages fiscaux donnés aux autres.

Nos exigences de garanties collectives pour tous les salariés s'appliquent à ces domaines. Nous demandons que le statut des salariés soit indépendant de la taille de l'entreprise, de la nature de son capital ..., à défaut on risque fort de conforter une classe moyenne supérieure dont les intérêts se confondront partiellement avec celles des vrais détenteurs de capitaux contre les salariés les plus modestes.

Les organisations syndicales ont déjà, et auront de plus en plus, à se retrouver face à des associations de salariés actionnaires qui revendiquent des droits de représentation au détriment des premières.

Une réflexion est nécessaire sur ces points ainsi que sur le pouvoir potentiel des salariés de devenir actifs et d'infléchir les conditions de gestion. Les organisations syndicales pourraient définir des critères de rendement à long terme prenant en

compte des choix sociaux et environnementaux. C'est l'opportunité pour les organisations syndicales d'intervenir sur ce sujet.

Sans attendre d'incertains fonds de pension, les organisations syndicales peuvent porter leurs réflexions sur les critères de gestion des milliers de milliards de francs détenus par les fonds communs de placement, les caisses de retraite, les assurances - vie dont, souvent, elles ont la gestion paritaire.

Notre action sur l'organisation du travail

• Temps de travail

Au cours des derniers mois, nous avons franchi un cap avec la conclusion d'accords permettant à des centaines de milliers de salariés de bénéficier concrètement d'une réduction du temps de travail. Nous faisons la démonstration que la RTT produit des résultats en terme d'emplois. En prenant appui sur ce qui a été obtenu dans les branches et les entreprises et sur le passage de l'horaire légal à 35 H, nous devons agir pour parvenir à une généralisation de la mise en œuvre de la RTT dans la perspective d'une durée conventionnelle de 32 heures dans toutes les branches de la Fédération. La RTT doit être accompagnée du maintien du salaire dans le cadre d'une autre répartition des richesses. Dans ce sens, nous devons être en permanence vigilants sur le lien "RTT - emploi - aides publiques".

Cependant les résultats sur l'horaire collectif affiché ne se suffisent pas à eux-mêmes. Les véritables enjeux se situent au niveau :

- du temps réellement travaillé, ce qui inclut : la maîtrise des heures supplémentaires, des forfaits, de l'horaire de travail effectif,

ISSN 0395 4323

B.M.

BULLETIN DU MILITANT
DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFT



AGIR

**pour la PRÉVENTION et la RÉPARATION
des MALADIES PROFESSIONNELLES
et des ACCIDENTS DE TRAVAIL**

N° HORS SÉRIE

- des conditions de travail et des conditions de vie, dans l'équilibre entre temps travaillé et temps hors travail, l'adéquation entre temps de travail, objectifs à réaliser, moyens pour y parvenir,
- des flexibilités externes et des contrats précaires par des organisations du travail et du temps de travail réduisant le recours à ceux-ci.

une réponse à des souhaits des salariés et participent à l'action sur l'emploi.

Enfin, nous continuerons à agir au niveau européen pour l'adoption de références communes permettant d'avancer vers des normes cadrant l'organisation du temps de travail dans les branches, évitant de faire de celles-ci un enjeu de concurrence.

• Conditions de travail

L'action sur les conditions de travail est un axe stratégique. Les conditions de travail restent et seront un des volets essentiels de notre activité syndicale.

L'amélioration des conditions de travail n'est pas une chose naturelle, automatiquement acquise du fait du progrès technologique ou de l'évolution dans la structure des emplois, celle-ci est pour le moins contrastée. Si pour une majorité des salariés, on peut dire que les choses se passent plutôt mieux, il n'en va pas de même pour d'autres. Les nouvelles organisations et formes du travail (travail de nuit, temps partiel, 2 x 8, 3 x 8, VSD ...) jouent un rôle important sur les conditions de travail.

Devant la diversité des conditions de travail et des situations des salariés, ceux qui aspirent à rendre leur travail plus intéressant, ceux qui veulent pouvoir mieux conjuguer le travail et la vie personnelle, et les autres, contraints à mettre leur vie en danger, il faut améliorer la qualité de la vie au travail. Cela passe par le renforcement du dialogue social et l'obligation de négocier, au regard d'une nouvelle organisation du travail, des conditions de travail à l'image de la dynamique engagée sur la réduction du temps de travail.

On constate, à travers les enquêtes sur les conditions de travail que d'un côté un peu plus de la moitié des salariés déclare une

Parce que le temps de travail est un élément important de l'organisation du travail, qu'il est en permanence percuté par l'évolution de l'activité de l'entreprise, qu'il est au centre de l'équilibre temps de travail / temps personnel et est un indicateur de l'assujettissement du salarié à l'entreprise, une pratique syndicale permettant une bonne connaissance des avis et des souhaits individuels et collectifs des salariés est au cœur de notre stratégie syndicale. C'est le moyen d'agir en permanence pour adapter les garanties collectives aux aspirations des salariés et aux évolutions de l'entreprise.

La prise en compte des aspirations des salariés se traduit aussi par le développement des formes particulières de réduction du temps de travail sur l'ensemble de la carrière.

Dans ce sens, nous agissons pour élargir l'application de l'accord métallurgie du 26 juillet 1999 permettant des départs en cessation anticipée d'activité en lien avec la pénibilité du travail.

De la même manière les formes de temps partiel reposant sur un véritable choix des salariés, accompagnées d'un statut (protection sociale, garantie salariale...) sont

sous-exposition aux divers facteurs de risques alors que 10 % d'entre eux déclarent une surexposition à l'ensemble des facteurs de risques.

Dans ce contexte, un certain nombre d'évolutions préoccupantes des conditions de travail sont à relever :

- l'intensification du travail n'est sans doute pas étrangère aux problèmes de stress rencontrés par près d'un tiers des salariés,
- le travail répétitif n'est sans doute pas étranger au développement des troubles musculo-squelettiques, des lombalgies,
- la précarisation, la flexibilisation des horaires, la violence dans le travail, tous ces "nouveaux" risques ne doivent pas nous faire oublier les risques "classiques" comme le bruit, l'exposition aux produits chimiques, etc.

La revendication sur les conditions de travail est tout aussi stratégique, pour mettre en œuvre notre type de syndicalisme avec :

- un syndicalisme participatif qui écoute les salariés, cela passe par le renforcement de la démarche d'enquête.
- un syndicalisme de proximité qui renforce le lien avec les adhérents pour mieux connaître les évolutions du travail.
- une formation plus orientée vers la pratique syndicale tout en maintenant un bon niveau de connaissances techniques.

La Fédération poursuivra son investissement sur la démultiplication des formations des CHSCT, l'augmentation du nombre de formateurs, la coordination du réseau des mandatés, la participation au réseau confédéral sur les conditions de travail. La prise en charge des dossiers spécifiques en créant des groupes de travail ponctuels.

La Fédération fera en sorte d'augmenter la capacité des équipes de syndicats et

d'UMM, d'Unions fédérales, d'Inters, à prendre en charge individuellement et collectivement le dossier de la reconnaissance des accidents de travail et des maladies professionnelles à partir de la plaquette fédérale. Car s'il y a un domaine qui doit faire l'objet d'une prise en charge professionnelle c'est bien celui des conditions de travail avec les spécificités et les particularismes inhérents aux différents secteurs d'activité de notre champ.

Avoir une approche globale et durable de la vie au travail

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 d'activité. L'accord de branche sur la cessation d'activité des salariés âgés devra être étendu à d'autres secteurs d'activité, permettant ainsi des départs anticipés en lien avec la pénibilité du travail et la difficulté d'adaptation aux nouvelles technologies.

L'emploi est au cœur des revendications de la Fédération cela nécessite :

- le respect de l'intégrité physique et psychique des salariés,
- l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie au travail,
- la recherche de garanties collectives au niveau professionnel.

La Fédération s'appuiera sur des réalités à partir du travail des syndicats et des sections syndicales en lien avec les élus CHSCT, en valorisant ce mandat par le biais de la formation et de son suivi, en les organisant dans les structures syndicales.

Le travail change, les nouvelles technologies, les nouvelles techniques de travail, la mondialisation, l'environnement, mais aussi la féminisation de l'emploi, sont autant de raisons qui nous amènent à

repenser les outils au service de la prévention qui doivent évoluer.

L'obligation faite par la législation européenne de pluridisciplinarité dans l'offre de prévention remet en cause la médecine du travail française comme unique service de prévention en direction des entreprises. On constate que les différentes approches de la prévention au niveau européen enrichissent l'approche française.

Il nous faut donc pouvoir négocier une réorganisation du système de prévention autour des outils nationaux que sont : l'INRS, l'ANACT, la médecine du travail, la CNAM, la CRAM. Il est nécessaire d'aller vers la complémentarité et la synergie de l'ensemble de ces outils.

Dans le souci d'une meilleure utilisation des moyens mis à la disposition des équipes syndicales dans les entreprises, au service d'un objectif commun, développons de meilleures conditions de vie au travail pour l'ensemble des salariés de la métallurgie, des mines et du nucléaire.

• Qualifications

Construire les outils et une pratique syndicale pour le développement et la reconnaissance des compétences

Le travail a changé

Les nouvelles conditions du marché, les nouvelles technologies, l'élévation de la qualification moyenne des hommes et des femmes, sont déterminantes des profondes évolutions du travail et d'une complexification des tâches qui font appel au développement de certaines compétences, parfois nouvelles, organisées dans un cadre nouveau, beaucoup plus mouvant :

- capacité d'adaptation aux changements, à l'imprévu, à la résolution de problèmes... du fait d'instabilités des condi-

tions technologiques, du marché, financières... et d'organisation en projet, donc à durée limitée ;

- capacités relationnelles, notamment dans le cadre de nouvelles organisations du travail (par projet, en îlot, en équipe...), y compris avec l'extérieur (autres services, clients, fournisseurs...);
- polyvalence, opérationnelle et fonctionnelle, et polytechnicité du fait d'une flexibilité accrue de l'emploi et du travail ;
- élévation des exigences de qualité, de respect des délais... avec un client qui commande ;
- modes de circulation des informations (émises, captées et capitalisées avec l'informatisation) qui conditionnent le rapport au travail, son organisation, son contrôle...

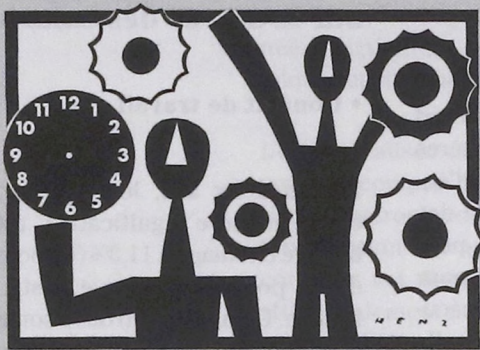
C'est dans une dynamique d'interaction entre compétences et organisation du travail et vice versa, que s'opérera la constitution de nouvelles compétences et l'évolution de l'organisation.

C'est cette interdépendance entre organisation du travail et capacités humaines davantage tournées vers la responsabilité, l'autonomie, la coopération, qui fait émerger la notion de compétence, complémentaire à la notion, plus traditionnelle, de qualification.

Dans ce contexte d'évolution du travail, l'approche des activités industrielles en terme d'opérations qui s'enchaînent et s'organisent dans un cadre défini rationnellement par le bureau des méthodes, laisse place de plus en plus à une définition des tâches par objectifs et résultats à atteindre. La performance, tenant à la productivité, à la justesse et à la rapidité de tâches élémentaires, tient aussi de plus en plus à la maîtrise de la complexité, des urgences, des imprévus...



Améliorer les conditions de travail et de vie par la R.T.T.



Affiche fédérale.

Les repères traditionnels de la qualification, savoirs et savoir-faire décrits et évalués essentiellement en durée de formation et niveau d'étude, s'avèrent insuffisants pour mesurer la professionnalité, même complétés par de nouvelles capacités (d'expression

et de communication, de méthode, de savoirs procéduraux, etc.), même si celles-ci sont renforcées par une acquisition en situation de travail avec les formations en alternance.

La compétence n'est pas seulement de l'ordre des savoirs et savoir-faire requis dans la notion de qualification, elle est aussi de l'ordre de l'action. Pour agir le salarié a besoin de savoirs scientifiques et techniques, de savoir-faire manuels, intellectuels et sociaux, constitutifs de sa qualification, mais il lui faut aussi les mettre en œuvre en situation de travail, ce qui suppose les moyens de faire et la volonté de faire. L'employeur ne peut donc pas faire supporter au seul salarié, la responsabilité de sa compétence.

Les moyens de faire, ce sont bien sûr les équipements matériels, les appuis et ressources extérieurs (service qualité, banque de données, entreprise de services, etc.) auxquels le salarié peut faire appel, les modes d'encadrement, la formation, ce doit être aussi les indications claires de l'entreprise sur les objectifs du travail et leur valeur en relation avec la stratégie de l'entreprise. Toutes choses qui relèvent de l'organisation du travail.

La conscience professionnelle relevait largement de l'identification à un métier plei-

nement exercé. Elle a été mise à mal par la discipline imposée par l'organisation taylorienne accaparante de la responsabilité d'organisation. Aujourd'hui, il est de nouveau fait appel à la responsabilité et à l'autonomie d'initiative. C'est cette confiance et cette autorité nécessairement confiées par l'entreprise au salarié qui dès lors peuvent être source d'une nouvelle conscience professionnelle mobilisatrice de sa volonté.

Les outils de gestion des compétences doivent évoluer

La FGMM a été porteuse de cette logique compétence dès les années 70 et notamment dans le cadre des négociations des classifications qui sur plusieurs années ont conduit à l'accord de la métallurgie de 1975. Il s'agissait pour nous de faire reconnaître le travail réel au-delà du travail prescrit, l'individu au-delà du poste, la compétence au-delà de la qualification. Curieusement ce sont aujourd'hui ceux qui ont accaparé la responsabilité de l'organisation du travail qui, bousculés par les nouvelles contraintes de la production industrielle, reprennent à leur compte la notion de compétence.

Car pour l'entreprise, la valorisation des ressources humaines dans une démarche de compétence est devenue un atout concurrentiel, une condition d'efficacité économique. De par la légitimité économique qu'elle a acquise, la logique compétence peut donc redonner aux salariés et à leurs représentants un nouveau pouvoir de négociation.

Il est démontré qu'il peut être fait un mauvais usage de cette notion de compétence. Il est clair qu'une démarche compétence n'est pas souhaitable si elle conduit à dévaloriser la qualification au profit de qualités liées à la personne difficilement objectivables et donc appréciées unilatéralement par l'employeur, à passer de garanties col-

lectives à une individualisation du contrat de travail, à restreindre la transférabilité des acquis des salariés dans un contexte de mobilité professionnelle accrue.

En revanche, l'articulation entre un accord de branche de classifications aux critères classants renouvelés et une procédure d'entreprise négociée et/ou participative des salariés et de leurs représentants, peut constituer une nouvelle dynamique pour un contenu du travail plus riche, une sécurité de l'emploi, une liberté professionnelle par une mobilité réellement maîtrisée, une transparence des conditions d'emploi, de rémunération et d'évolution de carrière.

Pour les salariés et pour la FGMM, à travers une démarche associant qualifications et compétence il s'agit toujours de permettre l'identification des compétences, leur développement et leur reconnaissance dans un cadre de garanties collectives ; il s'agit en plus de contrôler ce processus très décentralisé et l'organisation du travail avec laquelle il s'articule.

C'est pourquoi nous nous donnons comme projet de développer une pratique syndicale de connaissance, d'analyse, de propositions, de mobilisation collective quant au contenu du travail et aux compétences et d'améliorer les moyens nécessaires pour cela et les garanties collectives en termes de formation et de classification. Il s'agit notamment de favoriser l'accès aux compétences pour éviter l'exclusion.

Il est également nécessaire que nous participions de façon plus efficace à l'émergence d'un système lisible et cohérent de certifications publiques et paritaires, condition pour un renouvellement des classifications et de la formation, ainsi que pour la maîtrise par les salariés de leur parcours professionnel. Ces certifications devant aussi permettre la prise en compte des acquis professionnels par l'expérience et pas seulement par la formation.

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

• Contrat de travail

Depuis deux ans, le chômage a reculé d'une manière significative, même si le taux de chômage à 11,3% (en octobre 1999) de la population active reste élevé en France. L'emploi a retrouvé son niveau des années 1990. Ce développement de l'emploi s'est caractérisé dans cette dernière période par une montée en puissance des formes précaires d'emploi, à travers l'intérim (45 400 emplois équivalents emplois à temps plein en 1998 c'est-à-dire + 26,6 % par rapport à 1997), le contrat à durée déterminée et les contrats de travail atypiques, dans ce contexte notre secteur d'activité n'a pas échappé à la règle.

Autre tendance forte de ces dernières années dans les industries de la métallurgie, c'est la poursuite de la recherche permanente de gains de productivité, de rentabilité, de flexibilité, de réactivité, d'adaptabilité. C'est ce qui justifie, au nom de la performance économique, tous ces projets de restructurations, par le biais de fusions, cessions, filialisations, concentrations, externalisations et sous-traitance (externe, interne) avec toutes les conséquences économiques et sociales que cela suppose pour les salariés concernés.

L'ensemble de ces évolutions modifie concrètement le contenu du travail, les modes de gestion des entreprises (développement de progiciels de gestion intégrée PGI) et les modes de gestion de l'emploi. Ces évolutions ont également des conséquences sur les qualifications, la formation professionnelle et la polyvalence, mais touchent aussi aux conditions de travail, aux statuts des salariés et aux formes d'emploi.

Ce rapide constat, montre bien s'il en était besoin, la fragilité dans lequel se trouve le salarié, qui est systématiquement la première victime de ces ajustements économiques et structurels.

L'étude réalisée cette année par le CISE pour le compte de la branche informatique/ électronique sur les problèmes d'externalisation au sens large du terme, confirme cet état des lieux. Cette étude attire également notre attention sur le fait que ces différents projets de restructurations, se font sous couvert de l'article L. 122.12 du code du travail, (article qui a pour objet de protéger le salarié transféré). Le constat à travers de nombreux dossiers suivis par la Fédération, démontre que si cette protection existe bien au moment de l'action du transfert, à très court terme le statut du salarié peut être remis en cause, et c'est le commencement de la "dégringolade sociale".

Cette situation, en tant qu'acteur syndical, nous invite à remettre "l'ouvrage social" sur le métier. Aujourd'hui il existe un système de droit social qui s'est consolidé et adapté au fur et à mesure du temps, mais force est de constater que pour une partie des salariés il n'assure plus ses obligations (éclatement du salariat, périodes de travail entrecoupées de périodes de non-travail, précarité...).

Il faut donc au niveau de la Fédération, réfléchir et conquérir de nouveaux droits pour les salariés, qui prennent en compte ces différentes évolutions.

La nécessité d'obtenir de nouvelles garanties collectives pour les salariés, ne trouve-t-elle pas là toute sa pertinence. En effet notre système de protection sociale s'est construit dans un contexte hérité des "30 glorieuses", contexte qui aujourd'hui a largement volé en éclats. Il faut donc, par la négociation collective, au niveau de la branche et au niveau des conventions col-

lectives territoriales obtenir de nouvelles garanties collectives qui permettent de maintenir le statut et une protection sociale des salariés quelle que soit leur situation.

Il s'agit là, de consolider un concept de droit social attaché au salarié, comme l'UNEDIC par exemple, plutôt qu'un droit social exclusivement dépendant de l'entreprise.

A partir de cette réflexion on pourrait avoir deux axes de travail :

- le premier, à travers de nouvelles garanties collectives attachées aux salariés, qui permettraient de maintenir un niveau de statut au salarié autour des revenus, de la protection sociale, de la formation professionnelle.
- le deuxième, une obligation au niveau des entreprises, en cas de projets d'externalisation, de sous-traitance (externe/interne), d'utilisation d'emplois précaires (intérim/CDD), d'assumer et d'assurer un statut social, à travers par exemple l'élaboration d'une charte partenariale à dimension économique et sociale.

Si la négociation au niveau de la branche s'impose comme un lieu déterminant pour la construction d'un "statut professionnel" par l'obtention de nouvelles garanties collectives, pour un certain nombre d'autres domaines (retraite, chômage ...) le niveau interprofessionnel devrait être privilégié.

• Rémunérations

Dans un contexte, où les entreprises cherchent en permanence la baisse des coûts de production en maîtrisant entre autres l'évolution de la masse salariale, cela s'est traduit par des politiques salariales axées sur l'individualisation des salaires et le développement de primes à caractère aléa-

toire, le plus souvent liées aux résultats de l'entreprise. Cette situation a limité de fait le rôle des organisations syndicales sur les politiques salariales et a eu comme conséquence le développement des inégalités salariales entre les salariés.

Il nous faut donc réinvestir le dossier des salaires avec comme objectif de rééquilibrer et de changer le centre de gravité des négociations salariales.

Dans cette perspective, nous devons considérer que dans le cadre de la répartition des richesses, l'évolution des salaires est un élément de cette répartition, au même titre que les investissements, la rétribution aux actionnaires.

Ces négociations salariales, si nous voulons inverser les tendances actuelles, devront avoir comme objectif de corriger les inégalités constatées, à travers une autre répartition qui prenne mieux en compte le niveau de vie et les compétences des salariés, le tout se faisant dans la transparence et dans le cadre des grilles de classification des branches.

En ce qui concerne les primes à caractère aléatoire (intéressement, résultats, objectifs...), la Fédération dans le prochain mandat engagera une réflexion pour déterminer la place de ces différentes primes dans la politique globale des rémunérations. Une réflexion sera également menée par la Fédération sur l'actionnariat des salariés.

Au niveau de la répartition des richesses et de la réduction des inégalités, il n'y a pas que le seul terrain de l'entreprise, il y a aussi celui des conventions collectives territoriales et nationales. La Fédération poursuivra le travail engagé, avec comme objectif de réduire le décalage entre le niveau des salaires minis et le niveau des salaires réels des entreprises. Il en va de même en ce qui concerne l'évolution du SMIC, et la Fédération veillera à la mise en

œuvre du système transitoire lié au passage à la nouvelle durée légale à 35 H et aux conséquences éventuelles sur la détermination des salaires minis.

• Protection Sociale

La protection sociale, élément important du statut du salarié, a connu ces dernières années des avancées dans le sens des objectifs défendus par la CFDT. La réforme de l'assurance maladie et la mise en place de la couverture maladie universelle sont des acquis importants. Il convient de consolider ces avancées, être vigilants, éviter les remises en cause toujours possibles et agir pour obtenir ce qui reste en suspens, principalement l'intégration de la valeur ajoutée dans l'assiette des cotisations patronales et un dispositif plus ambitieux au niveau de la maîtrise des dépenses de santé.

Au niveau des retraites, la CFDT a depuis plusieurs années alerté et mis en avant les difficultés que vont rencontrer les régimes de retraite du secteur privé et public. Anticiper pour ne pas subir est la direction prise par la CFDT pour défendre l'urgence et la nécessité d'une réforme. 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 sont les options fondamentales défendues par la CFDT et qui demandent aujourd'hui à rentrer dans les faits.

S'appuyant sur ces orientations la Fédération continuera à agir dans ce sens, à exprimer et soulever les problèmes posés aux salariés et aux retraités du régime général : inégalités entre les régimes sur le contributif, sur le niveau des retraites et sur la durée de cotisations. La Fédération réunira les conditions pour qu'il y ait une prise en compte par la CFDT des problèmes relatifs à la situation des actifs dans



Formation en Franche Comté.

le secteur privé et des retraités issus des régimes de retraites des salariés du privé.

Dans le domaine de la protection sociale complémentaire (prévoyance et retraite) la Fédération a une responsabilité propre au niveau de la conduite et du suivi des négociations au niveau des branches et des entreprises.

Dans ce sens, l'action principale de la Fédération sera d'obtenir un régime collectif de branche garantissant une prévoyance collective complémentaire pour tous les salariés de la métallurgie. De même, une action sera engagée au niveau des autres branches pour compléter le régime collectif déjà existant au niveau de l'incapacité, de l'invalidité et du décès. Une couverture complémentaire frais de santé sera revendiquée.

Concernant les retraites complémentaires, l'amélioration du niveau des retraites complémentaires pour tous les salariés du privé notamment par la révision du prix d'achat du point et la revalorisation de la valeur du point sera défendue par la Fédération. De même, un état des lieux des différents systèmes (retraite chapeau, sur-complémentaire, 3ème niveau, etc.) mis en place dans les entreprises sera réalisé et une réflexion sera engagée pour définir une démarche fédérale dans ce domaine.

• Egalité professionnelle

Aujourd'hui les hommes et les femmes sont ensemble sur le marché du travail.

La situation des femmes au travail est encore loin d'être identique à celle des

hommes. De même, si l'investissement des hommes pour les tâches domestiques dans la sphère familiale évolue favorablement, c'est encore à petits pas, et cela ne se fait pas automatiquement.

Tenir compte de ces deux éléments est nécessaire pour faire évoluer la situation des femmes au travail sans remettre en cause ce qu'elles gagnent lentement dans la sphère privée.

Pour la CFDT, l'égalité professionnelle doit se concrétiser dans les entreprises et les branches.

Dans ce sens chaque équipe syndicale, à l'aide du rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise et dans les branches, doit mettre en avant les situations inégalitaires qui perdurent, au niveau des salaires, des classifications, de la formation professionnelle ou de l'évolution de carrière etc. Ensuite lors des différentes négociations dans les entreprises ou dans les conventions collectives, la négociation doit porter sur les inégalités pour les réduire voire les contrecarrer. L'action sur l'amélioration des conditions de travail liées à l'ouverture de certains postes aux femmes en est un exemple.

Le temps de travail est un élément important de l'organisation du travail, il est en permanence percuté par l'équilibre du temps au travail et du temps personnel.

La réduction du temps de travail représenterait d'autant plus une avancée réelle pour les hommes et les femmes que serait posée la question du rapport des uns et des autres au temps Car la notion de temps libre ne peut pas avoir pour celles-ci le même sens que pour les hommes.

C'est pourquoi, notre revendication d'égalité professionnelle n'est pas un thème à

isoler mais bien à intégrer dans toutes les négociations d'entreprises et de branches.

Les thèmes de travail retenus dans nos orientations devront :

- favoriser le débat avant toute décision importante pouvant avoir un impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes,
- prolonger la réflexion sur les conditions de travail, l'organisation, la qualification à l'occasion de la négociation RTT et de l'investissement formation professionnelle dans ou hors temps de travail,
- former à la négociation sur l'égalité hommes/femmes dans l'entreprise, par

une analyse de la situation comparée, par un repérage et une identification des discriminations,

- définir des objectifs syndicaux et un plan de travail des équipes syndicales sur l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle doit enfin sortir du ghetto dans lequel elle est enfermée pour irriguer l'ensemble de la politique contractuelle. Ce ne sera pas seulement un plus pour les femmes, ce sera également porteur de changements pour l'ensemble de la société.

Notre stratégie

Pour faire aboutir l'ensemble des objectifs revendicatifs ainsi fixés et obtenir des garanties collectives pour tous les salariés du champ fédéral la Fédération développe et met en œuvre une stratégie d'action afin de créer un rapport de force en faveur de ses objectifs.

Cette stratégie d'action repose sur la mobilisation de tous les salariés et sur le développement d'une politique contractuelle efficace dont l'ambition est d'améliorer la situation individuelle et collective de tous les salariés.

L'action collective de tous les salariés ne se décrète pas. En premier lieu elle passe par une augmentation du nombre de nos adhérents et par le développement d'une pratique syndicale de proximité (un des enjeux de notre congrès développé au chapitre 3) et par une mobilisation de toutes les structures et de tous les militants de la Fédération.

Afin que tous les militants soient porteurs de l'ensemble des objectifs et de la stratégie,

des débats continueront d'être organisés dans toutes les structures et à tous les niveaux de la Fédération pour diffuser ces orientations. Tous les moyens de communication seront utilisés (réalisation de tracts, d'affiches, organisation de campagnes, pétitions, etc.).

Nous réaffirmons notre volonté d'engager une action toujours plus identifiée autour de la défense des salariés du champ de la Fédération et plus largement celle des salariés du secteur privé. Pour cela les actions menées dans les entreprises, les réactions vis à vis des positions ou des initiatives du patronat de la métallurgie et les journées d'actions dans la métallurgie sont des moyens pour y parvenir, pour mieux identifier notre projet et pour mieux structurer l'ensemble de notre action.

Afin de donner une dimension plus importante à notre action et la rendre plus efficace, la recherche d'actions communes avec les autres fédérations de la métallurgie est à privilégier ainsi que la dimension interprofessionnelle.

③ Une pratique de proximité dans le syndicalisme

Lors des négociations nationales ou territoriales dans la métallurgie, la Fédération continuera à être à l'initiative et à contribuer à des initiatives ou à des actions communes. Des échanges, des contacts bilatéraux entre fédérations seront poursuivis. Néanmoins, il sera nécessaire d'engager une réflexion plus approfondie sur la nature de nos rapports avec les autres fédérations et sur le type de syndicalisme prôné par chacune d'elles.

Pour ce qui concerne la dimension interprofessionnelle, le dernier congrès confédéral de décembre 1998 a précisé les missions et les fonctions du syndicalisme confédéré.

- Un syndicalisme porteur de l'intérêt des salariés, des retraités, des chômeurs, des exclus et soucieux de l'intérêt collectif.
- Un syndicalisme de transformation sociale en inscrivant son action dans une perspective d'évolution solidaire de la société.
- Un syndicalisme faisant le choix clair de l'option contractuelle car voulant être acteur de ces transformations et farouchement attaché à son autonomie de pensée et de décisions.
- Un syndicalisme d'adhérents qui fonde sa légitimité sur des adhérents nombreux et impliqués dans l'organisation.
- Un syndicalisme qui investit sur la capacité de ses adhérents à capter les demandes sociales, à constituer des foyers de participation et de mobilisation des salariés ainsi qu'à enrichir et à valoriser les choix et les résultats de la CFDT.
- Un syndicalisme efficace assurant l'entière responsabilité des fonctions syndicales, de la critique sociale à la revendication, de la proposition à la négociation

en allant au bout de ses choix : la construction de compromis comme moyens de produire des avancées pour donner un contenu à sa volonté de transformation sociale.

La FGMM s'inscrit pleinement dans cette définition du rôle de la CFDT. Pour assumer l'ensemble de cette fonction la Confédération a la responsabilité de conceptualiser, d'impulser, de coordonner, d'intervenir aux différents niveaux et lieux qui relèvent de sa compétence. Elle a également la responsabilité de s'appuyer sur les organisations qui la composent. En faisant le choix du contractuel, la CFDT s'impose de fait de s'appuyer sur les réalités professionnelles. La mise à mal dans le domaine de la RTT de l'affirmation de la branche comme pivot de la politique conventionnelle avec ce que cela signifie en termes d'organisation du contractuel et de cohésion revendicative doit donner lieu à une clarification au niveau confédéral. La FGMM contribuera à ce que les débats qui devront avoir lieu dans ce domaine abordent la question des champs conventionnels et des champs fédéraux ainsi que celle de la stratégie d'action. Ce sera une des façons de répondre structurellement au problème légitimement posé par la CFDT de la place respective de l'Etat et des partenaires sociaux dans la construction du contractuel.

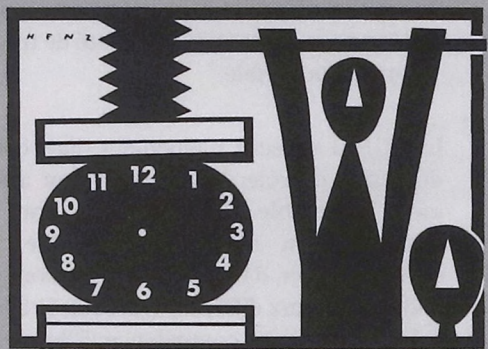
Devant la nature des défis à relever comme celui de l'avenir des retraites et de l'euro-péanisation du syndicalisme, il conviendra de progresser sur les questions de coexistence et de complémentarité au sein de la CFDT entre le secteur public et le secteur concurrentiel. Là encore la FGMM contribuera à ce que les enjeux soient clairement posés et à ce que les moyens soient pris pour que les organisations de la CFDT s'impliquent sur le sujet.

Une stratégie d'action ayant pour but de faire aboutir nos objectifs et d'obtenir des

FEDERATION GENERALE DES MINES ET DE LA METALLURGIE



Réduire le temps de travail pour tous, limiter et encadrer le forfait



Affiche fédérale.

résultats pour l'ensemble des salariés va de pair avec la recherche et la mise en œuvre d'une stratégie contractuelle toujours plus efficace.

Là aussi, cela nous conduit à renouveler l'analyse des rapports entre la loi et la négociation.

La loi, principalement sur le temps de travail, a pris une place importante ces

deux dernières années et a modifié de fait la nature de la négociation. La loi doit définir, adopter 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.

L'enjeu se situe au niveau de l'articulation entre le législatif et le contractuel. L'enjeu c'est aussi la consolidation du contractuel si nous voulons dans un avenir proche refonder celui-ci.

Le contractuel pour la Fédération se bâtit dans la confrontation et l'expression de

rapports de forces. La négociation est un moyen de lui donner un débouché positif. L'accord est à un moment donné un point d'équilibre et c'est un moyen pour avancer sur nos revendications.

Dans ce cadre, pour la Fédération la branche doit être un lieu primordial de la négociation. Une démarche de négociation au niveau de la branche n'a pas pour objectif de viser à l'affaiblissement de la négociation d'entreprise. Au contraire chaque niveau a sa pertinence et sa raison d'être.

Un accord de branche a un rôle d'encadrement, d'impulsion, de définition de normes et est un point d'appui déterminant pour la négociation d'entreprise.

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 c'est aussi, quand il y a blocage au niveau de la branche, le développement d'accords dans les entreprises avec en perspective l'élargissement à la branche.

③ Une pratique syndicale de proximité dans le cadre d'un syndicalisme fédéré

Pour une pratique syndicale de proximité

État des lieux

Nous avons fait le choix d'un syndicalisme qui, prenant appui sur la mobilisation des salariés, vise à obtenir par la négociation des garanties collectives qui répondent aux situations et aspirations des salariés et qui soient porteuses de transformations sociales en lien avec les valeurs de la CFDT.

C'est aussi un syndicalisme d'adhérents et nous sommes décidés à poursuivre et amplifier les actions de développement et structuration ; à assurer aux adhérents la place qui doit être la leur dans les débats et les décisions de notre organisation.

Mettre en œuvre un syndicalisme reposant sur ces conceptions, assurer son efficacité et en particulier sa capacité à produire des résultats, passe par une pratique centrée sur la relation avec les salariés ce qui par ailleurs en fait un rouage important de la démocratie. Une pratique syndicale de proximité dans le cadre d'un syndicalisme fédéré, est au centre de notre conception de l'organisation syndicale, elle en est un outil de mise en œuvre. Nous faisons de son développement une priorité pour les années à venir.

Des constats

Les rencontres avec les syndicats dans la phase initiale de préparation du congrès ont permis de faire état, compléter ou approfondir un certain nombre de constats qui, sans être exhaustifs et sans prétendre rendre compte des diversités des situations mettent en évidence quelques caractéristiques des relations des salariés avec le syndicalisme compte

tenu des évolutions du salariat et des entreprises.

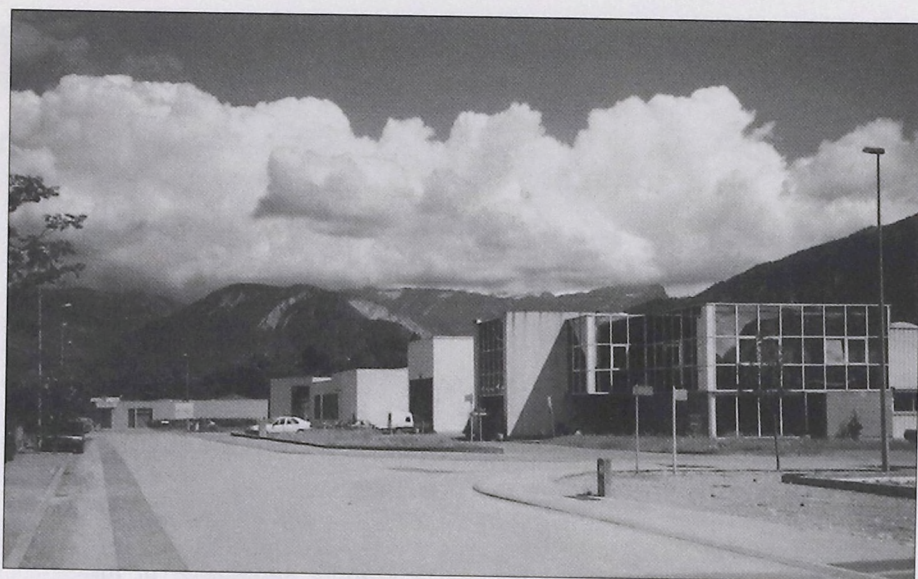
Depuis plusieurs années, notre travail syndical se concrétise entre autres, par un accroissement du nombre d'adhérents, des implantations nouvelles et souvent une amélioration de notre audience. Cependant, ces résultats ne se vérifient pas partout, les enraciner et les amplifier ne va pas de soi.

Si la mobilisation des salariés est indissociable de notre stratégie, nous buttons depuis longtemps sur de réelles difficultés pour y parvenir.

En effet, si les salariés sont largement convaincus de l'utilité du syndicat, ils en attendent bien souvent qu'il solutionne les problèmes auxquels ils sont confrontés sans pour autant s'impliquer. Souvent, ils ne le sollicitent que pour intervenir dans les situations ultimes.

Il faut aussi reconnaître que l'ampleur des tâches à accomplir, la place prise par les institutions représentatives, l'état des forces militantes, le niveau du droit syndical, les pratiques des entreprises... tout cela nous laisse finalement peu de temps pour développer une pratique régulière de relations avec les salariés et susceptible de recueillir leur point de vue. Nous sommes trop souvent réduits à une politique de diffusion d'informations en leur direction.

Qui plus est l'organisation du travail en équipes autonomes, la dispersion des postes de travail, la multiplication et l'éclatement des horaires, la disparition des temps morts, le niveau des objectifs à atteindre, les nouvelles formes de travail



Zone industrielle en Haute-Savoie.

(télétravail ...) rendent de plus en plus difficile la relation militant / salarié, tendent à marginaliser des collectifs de travail ceux dont une part de l'activité est consacrée aux tâches syndicales.

Les raisons d'une pratique syndicale de proximité

Si nous avons toujours mis la relation avec les salariés au centre de notre pratique syndicale, nous voyons dans les situations d'aujourd'hui des raisons nouvelles d'en faire un élément incontournable.

Les organisations du travail sont de plus en plus complexes. Les situations des salariés sont soumises à des évolutions contradictoires : un accroissement de l'autonomie et des responsabilités décentralisées pour un travail de plus en plus normé et rationalisé, un travail souvent plus intéressant mais aussi intensifié et accompagné d'une pression engendrant le stress. Les conséquences des organisations du travail pour les salariés sont non seulement difficiles à mesurer, elles dépendent aussi des individus et évoluent dans le temps.

A cette difficulté d'apprécier ce que produisent les organisations du travail pour les salariés s'ajoute le fait qu'elles reposent de plus en plus sur un travail individuel ou le travail de petits groupes de personnes entraînant parallèlement la disparition ou la modification de formes collectives d'organisation du travail.

Vouloir peser sur les organisations du travail et donc préalablement en mesurer les conséquences et les évolutions oblige à une pratique adaptée. C'est aussi ce qui nous donnera les moyens de construire de nouvelles garanties collectives quand celles existantes deviennent inopérantes.

Mais les mécanismes mis en œuvre par les entreprises et visant l'implication des salariés ne se limitent pas à l'organisation du travail proprement dite. Que se soit par les pratiques participatives, les politiques de rémunération et leurs liens avec les performances de l'entreprise, l'actionnariat des salariés... les entreprises veulent s'assurer de la motivation du personnel par des outils qu'elles managent et contrôlent dans leurs seuls intérêts.

C'est aussi sur ces situations que nous voulons agir par nos pratiques en visant à les maîtriser collectivement.

Le développement d'une pratique syndicale de proximité dans le cadre d'un syndicalisme fédéré doit nous permettre :

- d'avoir une meilleure connaissance de l'entreprise, du travail, de la manière dont il est vécu par les salariés, des souhaits et aspirations des salariés. Cette connaissance est indispensable pour asseoir une vision autonome et pertinente de l'entreprise, ses évolutions, la place des salariés, ... et faire en sorte que nous soyons en situation d'agir pour que les mutations en cours ou à venir dans l'organisation des entreprises, l'organisation du travail, soient créatrices de nouvelles solidarités, de nouvelles régulations sociales assurant la situation et le devenir des salariés par de nouvelles garanties sociales.
- d'impliquer davantage les salariés en leur donnant la parole, en vérifiant leurs points de vue vis-à-vis de nos propositions, en visant en final qu'ils y

trouvent leur intérêt et qu'ils en soient porteurs.

Avancer dans cet objectif favorise la construction d'un rapport de force, crée un terrain favorable à la syndicalisation, réduit ce qui peut apparaître ou ce qui est contradictoire entre les demandes individuelles et la prise en compte des intérêts généraux.

- d'avoir les moyens d'investir le terrain de l'organisation du travail pour être en mesure d'agir le plus en amont possible et élargir le champ d'intervention de l'organisation syndicale.

En effet, la maîtrise par l'organisation syndicale d'interventions dans ces domaines repose obligatoirement sur une forte pratique syndicale auprès des salariés et une bonne connaissance des situations.

- de développer et d'enrichir les domaines d'information et consultation des salariés dans l'entreprise en ne laissant pas à celle-ci le choix et le contrôle de tout ce qui touche aux différentes formes de participation des salariés dans le travail et la vie de l'entreprise.

Les exigences de cette pratique

Développer une telle pratique syndicale est exigeant. Elle n'est pas une paraphrase d'un quelconque retour à la base et d'ailleurs bien que nous n'y soyons pas toujours suffisamment, le contact régulier avec les salariés est le lot quotidien de notre activité syndicale. Ce qui est visé dans une "pratique syndicale de proximité", c'est le sens et la portée de la relation avec le salarié en en faisant le point de départ et le point d'arrivée de notre stratégie.

Le point de départ dans le sens où il faut d'abord prendre les moyens d'écouter et

collecter les points de vue des salariés sur ce qu'est leur situation et ce qu'ils souhaitent sur un aspect ou des aspects de leur vie au travail. Ce n'est pas le plus facile tant nous savons le risque de n'entendre que ce que nous avons envie d'entendre, de retenir ce qui nous conforte et oublier ce qui interroge.

Le recueil des points de vue est à la base du débat collectif qui va nous permettre une analyse validant notre vision sur certains aspects, la percutant sur d'autres, mesurant les évolutions... Travail qui nous permet aussi d'apprécier les décalages entre le réel et la vision que peuvent en avoir les salariés, faire l'état des problèmes, des aspirations, des priorités. C'est enfin à partir de cette analyse et au regard de nos objectifs que nous élaborons des propositions concrètes.

La vérification auprès des salariés, de la pertinence de ces propositions c'est-à-dire qu'elles sont de nature à répondre aux situations individuelles et collectives, qu'elles soient mobilisatrices, atteignables et qu'ils s'y identifient... que les résultats changent leurs situations, confirme qu'ils sont au point d'arrivée.

Concrètement "une pratique syndicale de proximité" recouvre des modalités pratiques extrêmement diverses dans lesquelles réunions d'ateliers, enquêtes de terrain, questionnaires, etc., prennent évidemment une place importante. La place des adhérents dans ces dispositifs est déterminante, c'est un moyen de mettre en œuvre notre conception du syndicalisme d'adhérents. De la même manière le développement de telles pratiques crée un terrain favorable à l'adhésion sans qu'il y ait confusion entre syndicalisme d'adhérents et pratique de proximité.

Si une pratique de proximité fait émerger les demandes des salariés, celles-ci s'ex-

priment a priori en lien avec les intérêts individuels. S'ils répondent à des confrontations de logiques complexes dont certaines reposent à des degrés divers sur nos valeurs, ils n'intègrent pas naturellement l'intérêt général ne serait-ce que parce que les salariés n'en maîtrisent pas toujours les paramètres.

En conséquence, en rester à la reprise des demandes individuelles ou collectives risquerait de rendre notre action directement dépendante des seuls intérêts individuels, voire de groupes de pression y compris ceux organisés par l'entreprise. Ce serait une manière de conforter des corporatismes.

Par contre, construire la synthèse entre ces intérêts individuels et les choix et orientations basés sur nos valeurs et visant l'intérêt général est une épreuve difficile. Les mises en place des réductions du temps de travail quand il faut confronter emploi et heures supplémentaires, modulation et précarité illustrent largement la nécessité de l'échange, du débat.

Une pratique syndicale de proximité dans le cadre d'un syndicalisme fédéré c'est le refus d'une action qui se limiterait au discours général sans lien direct avec les préoccupations immédiates des salariés, comme c'est le refus de pratiques populistes d'un syndicalisme qui oublierait ses ambitions transformatrices. C'est au contraire le choix d'un syndicalisme exigeant qui vise à travers la relation avec les salariés et leur mobilisation à obtenir des résultats donnant du sens et de la crédibilité à l'action syndicale.

Nous inscrivons nos pratiques syndicales dans un syndicalisme fédéré, c'est-à-dire capable par la confrontation aux différents niveaux de parvenir à une synthèse conciliant aspirations individuelles, identité professionnelle, intérêt collectif des

salariés de notre champ dans les limites de l'autonomie fédérale à l'intérieur du syndicalisme confédéré. Ce choix nous donne les moyens de la transformation sociale dans le sens des valeurs de la CFDT.

Il est pour nous d'autant plus pertinent que de plus en plus de problèmes auxquels nous sommes confrontés ont une dimension internationale et que nous n'entendons pas qu'ils soient résolus dans la seule logique des intérêts nationaux.

C'est aussi le moyen, quand nous constatons la fragmentation des situations exacerbant les oppositions d'intérêts particuliers, d'être porteur de projet commun qui n'est ni juxtaposition de demandes contradictoires, ni consensus à minima.

Développer une pratique syndicale de proximité dans un syndicalisme fédéré s'inscrit dans la continuité de ce que nous avons déjà décidé et que nous mettons en œuvre. Nous disposons aussi dans ces domaines des travaux et des expériences menées par des équipes syndicales, par la Fédération (TEQ, travail d'enquête, recherche et construction de démarches sur l'organisation du travail...). La Fédération poursuivra la mise en place, l'adaptation, la diffusion d'outils élaborés sur ces bases et favorisant de telles pratiques.

Faire d'une pratique syndicale de proximité une priorité nous conduit à intégrer systématiquement cette dimension dans nos débats, en faire un axe transversal dans la mise en œuvre de nos moyens. Ce choix donne aussi plus de force à notre priorité de développement, donne un rôle accru aux adhérents. Il nous invite à adapter nos moyens de fonctionnement, de formation, de droit syndical et de communication.

Développement : doubler notre progression

Si dans l'entreprise, un nombre significatif de salariés sont adhérents à la CFDT, ces adhérents sont du point de vue des situations de travail représentatifs des points de vue des salariés. Si l'adhérent ne se distingue pas a priori d'un autre salarié quant au regard qu'il porte sur sa situation dans l'entreprise, son statut d'adhérent conduit par contre à une relation privilégiée avec son organisation syndicale. Cela assure autonomie et liberté dans la communication entre les adhérents et la section syndicale, comme cela donne aussi un sens réel à la validation des propositions que nous avons élaborées. Le point de vue global des salariés, quelle que soit leur appartenance syndicale ou leur lien avec les directions d'entreprise ne pouvant quelle que soit sa pertinence se confondre avec les choix de l'organisation syndicale.

Ainsi, des adhérents nombreux sont, pour peu que nous en prenions les moyens, un formidable vecteur des pratiques que nous entendons développer. Ils sont aussi naturellement dans ces domaines relais de nos analyses et de nos propositions.

Au total la mise en œuvre d'une pratique syndicale de proximité crée un terrain favorable à l'adhésion tout comme elle est indissociable de nos objectifs de développement.

Un syndicalisme d'adhérents, des adhérents nombreux, c'est assurer notre responsabilité et disposer d'un rapport de forces permanent au service de notre projet syndical.

C'est faire des hommes et des femmes qui rejoignent la CFDT des acteurs des transformations sociales en lien avec les valeurs qui fondent notre action. C'est leur donner la possibilité, tout en respectant leur liberté de choix dans leur niveau de participation à la vie syndicale, d'intervenir sur la

construction et la validation de nos propositions, le choix des moyens d'action, les vérifications sur les résultats obtenus.

Pour cela, nous devons vérifier si, au niveau des sections syndicales :

Ils ont la possibilité et les moyens de s'impliquer pour :

- participer à l'élaboration de nos propositions,
- déterminer les moyens à mettre en œuvre pour aboutir,
- donner leur avis sur le compromis proposé,
- valoriser les résultats obtenus,
- choisir les responsables de la SSE.

C'est-à-dire, disposent-ils :

- d'informations régulières,
- de lieux de débat,
- d'accès à la formation syndicale,
- de rencontres régulières avec les élus et les responsables de la SSE ?

C'est bien avec le double objectif d'augmenter le nombre de nos adhérents et de les impliquer de plus en plus dans la vie de la CFDT que la Fédération doit agir.

L'essentiel de nos moyens doit provenir de nos adhérents pour assurer notre indépendance financière et politique. Cela implique une augmentation de notre nombre d'adhérents mais aussi le paiement des cotisations à 0,75 % du salaire net avec les revalorisations régulières.

Nos adhérents nouveaux permettent aussi le renouvellement de nos responsables.

Notre nombre d'adhérents est aussi un critère de notre représentativité du monde salarial. 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.

Pour atteindre cet objectif de progression, nous continuerons et amplifierons les actions prioritaires suivantes :

- **La FGMM animera le réseau des Responsables Développement Structuration.** Chaque structure de la FGMM (syndicat, UMM, Inter) doit fonctionner avec un responsable développement structuration. Son rôle doit être affirmé dans l'animation du développement du nombre d'adhérents et dans la structuration des équipes, en lien avec les autres responsables. Les inters d'entreprise doivent elles aussi mettre en place des RDS pour conjuguer leurs efforts avec ceux des syndicats et UMM.
- Poursuite de la rencontre annuelle des Responsables Développement - Structuration d'UMM et d'UF. Elles sont l'occasion d'échanges d'informations, de "bourse à idées", de temps de formation, de temps d'analyse, en particulier sur les initiatives relatives au rôle et à la place de l'adhérent.
- Des formateurs seront préparés sur le thème syndicalisation / structuration afin de démultiplier les opérations dans les UMM et les syndicats.
- Au moins une session de formation par an sera organisée pour les Responsables Développement-Structuration de syndicats. L'objectif de ces sessions est que ces militants soient à l'aise dans leur fonction. Avec le même objectif, une session par an sera organisée en direction des inters
- Une rencontre de tous les Responsables Développement - Structuration de la FGMM (UMM - UF - Syndicats - Inters) sera organisée tous les 2 ans. Elle sera l'occasion de faire le point sur les niveaux de prise en charge du dossier syndicalisation, d'échanger des informations sur les réalisations des uns et des

autres, les résultats produits et les perspectives de chacun sur des thèmes tels : le développement dans les grandes entreprises, les adhérents isolés, la prise en charge des nouvelles sections, la syndicalisation dans les PME, la SOMILOR, des services spécifiques pour les adhérents ...

- Des opérations particulières (sessions de formatio...) seront réalisées à la demande d'UMM, d'UF, d'Inters ou à l'initiative de la Fédération. Elles auront pour but la mise en place de plans de développement dans les sections syndicales d'entreprises, les syndicats, les Inters..
- Construire pour chaque structure un plan de développement, section, syndicat, inter, UMM. Pour chacun, le développement doit être un impératif du plan de travail.

Mieux faire partager et porter le concept de syndicalisme d'adhérents

Des débats dans les structures de la FGMM (UMM, Syndicats, Inters) seront organisés. L'objectif de ces débats doit déboucher sur la mise en place d'actions spécifiques.

Valoriser les initiatives et les résultats obtenus

- La presse fédérale continuera régulièrement à valoriser les résultats obtenus et agira comme "bourse à idées".
- Le bulletin "Vouloir le Développement" sera diffusé aux RDS environ 3 fois par an (information, documents...)
- La Fédération prendra une initiative d'ampleur nationale par an afin que l'ensemble de la Fédération puisse se retrouver sur le thème de la syndicalisation (rencontre Responsables Développement - Structuration, rassemblement jeunes, forum nouvelles sections, prise en charge des adhérents isolés...)



"Session syndicalisation à Bierville"

Intégrer 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. Avant, pendant et après une négociation, nous devons agir pour le développement. Nous devons intégrer la notion de syndicalisme d'adhérents dans toutes les formations syndicales.

Réaliser des outils

La Fédération réalisera un document en direction des salariés valorisant l'intérêt et l'importance d'une adhésion à la CFDT.

Un argumentaire pour les militants sera conçu par la Fédération (arguments, outils pour aller au contact des salariés, documents à remettre aux nouveaux adhérents...).

Fidéliser nos adhérents est un objectif pour consolider l'organisation, mais aussi un moyen pour se développer plus rapidement. 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, puisque les cotisations sont surtout payées par prélèvement. Revaloriser ce lien direct doit permettre de lutter contre la dérive vers une gestion uniquement administrative qui serait à l'opposé du syndicalisme d'adhérents.

Développer la SOMILOR

La SOMILOR (service de prévoyance collective complémentaire) reste un outil à valoriser et à développer car il permet notamment la syndicalisation des salariés des PME, des chômeurs, des intérimaires, des jeunes, des futurs retraités.

La campagne annuelle d'information à l'initiative de la Fédération sera poursuivie, les UMM s'en feront le relais.

La Fédération participera à toute réunion d'information, à la demande des UMM, en direction des militants souhaitant développer la SOMILOR.

Utiliser le fichier national des adhérents pour mieux les connaître, savoir où nous sommes implantés, mieux cibler nos plans de développement géographique, par catégorie ou par entreprise.

Poursuivre des actions spécifiques :

- L'importance du nombre de salariés dans les PME, la faiblesse de l'implantation syndicale dans ces entreprises et notre volonté d'être représentatif de l'ensemble des salariés nécessite une prise en charge particulière par l'ensemble de la FGMM du thème de la syndicalisation dans les PME.
- Des actions spécifiques seront poursuivies, en lien avec les UMM et les inters concernées, sur le développement dans les grands établissements et en particulier là où la section syndicale ne dépasse guère les seuls élus et représentants du personnel.
- Un travail particulier sera développé concernant la prise en charge par les syndicats des adhérents isolés (Très Petites Entreprises, défense juridique, chômeurs ...) Un document aux syndicats sera réalisé concernant leur prise en charge.

- La Fédération élaborera des outils permettant aux militants de faire un travail spécifique en direction des jeunes en alternance, des précaires..

Développer le droit syndical

Le développement du droit syndical est un élément favorable à la syndicalisation. Nous étudierons les perspectives ouvertes par le mandatement pour l'implantation dans les très petites entreprises, ainsi que son évolution dans la durée. Nous voulons obtenir dans les branches et les entreprises la reconnaissance de l'interlocuteur syndical, des moyens nécessaires à sa fonction et un droit pour les adhérents.

Donner une dimension européenne à la syndicalisation

La volonté de syndicalisation et les problèmes pour y parvenir sont communs à d'autres syndicats en France et en Europe. Nous avons par exemple la même difficulté à syndiquer les jeunes ou les cadres.

Nous organiserons des échanges bilatéraux pour préciser les états de lieux, augmenter notre culture commune de ce domaine, réfléchir aux solutions, expérimenter...

Nous proposerons à la FEM d'organiser ce type d'échanges entre organisations de la métallurgie. Cette question (de la syndicalisation) sera présente dans nos échanges internationaux.

Poursuivre l'effort, une nécessité pour des résultats

Il est nécessaire encore et toujours de continuer à mettre la syndicalisation à l'ordre du jour des réunions statutaires à tous les niveaux de la Fédération.

A cet effet :

- Une information trimestrielle sera réalisée en BF sur l'état de la rentrée des cotisations
- Un rapport annuel sera débattu en Bureau Fédéral. Le Conseil Fédéral sera l'occasion d'aborder une fois par an un thème en relation avec le développement de la CFDT.

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

Les jeunes c'est la pérennité de la CFDT

L'adhésion des jeunes est vitale à plusieurs titres. Elle est déterminante pour l'avenir de notre syndicalisme.

Les jeunes (- 30 ans) sont par définition ceux qui restent le plus longtemps salariés et donc potentiellement adhérents. Pour imaginer on peut dire qu'un adhérent de 20 ans restera adhérent 40 ans chez les actifs soit autant que 4 adhérents de 50 ans. L'effort vaut donc la peine d'être fait. Commencer jeune permet aussi un parcours de formation, de responsabilité... Ce sont des évidences qu'il faut répéter.

Mais la syndicalisation des jeunes ne doit pas se faire pour nous, ni par paternalisme. Nous devons partir de leurs préoccupations, de leurs idées. Leurs motivations pour adhérer sont logiques : se défendre, être informé... C'est la reconnaissance de l'utilité des syndicats.

Nous devons les écouter pour entendre leurs problèmes, leurs préoccupations.

Il faut en effet 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, qu'il existe une commission logement...

A nous de leur proposer l'adhésion à la CFDT, puis, éventuellement, de la formation, des responsabilités...

Les P.M.E. : mutualiser les moyens pour une représentation collective

Les salariés des établissements de moins de 200 salariés sont majoritaires dans le champ fédéral. Ils représentent 50 % des salariés de la métallurgie et plus dans les autres conventions (services automobiles, jeux-jouets...). Cependant jusqu'à maintenant le syndicalisme était étranger à ces salariés et considéré comme l'ennemi des entreprises. Les négociations RTT commencent à changer cet état de fait. Mais nous sommes encore loin du compte.

Nous considérons que tout salarié a droit à une représentation collective organisée dans ou hors l'entreprise quelle que soit la taille de son entreprise.

Les représentants mis en place sur un site, une zone industrielle doivent pouvoir contacter les salariés sur leur lieu de travail. Nous devons sur ce thème continuer notre réflexion et participer à celle de la Confédération.

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 (à déduire éventuellement du 0,2 % de fonctionnement des CE). Des évolutions législatives sont nécessaires pour que cette mutualisation soit effective. Ce financement n'est pas à confondre avec l'adhésion qui reste indispensable.

Les salariés des PME veulent des progrès dans leurs conditions de travail et de vie. Cela passe par des améliorations des garanties collectives qui leur sont appliquées. Des progrès sont faits 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.

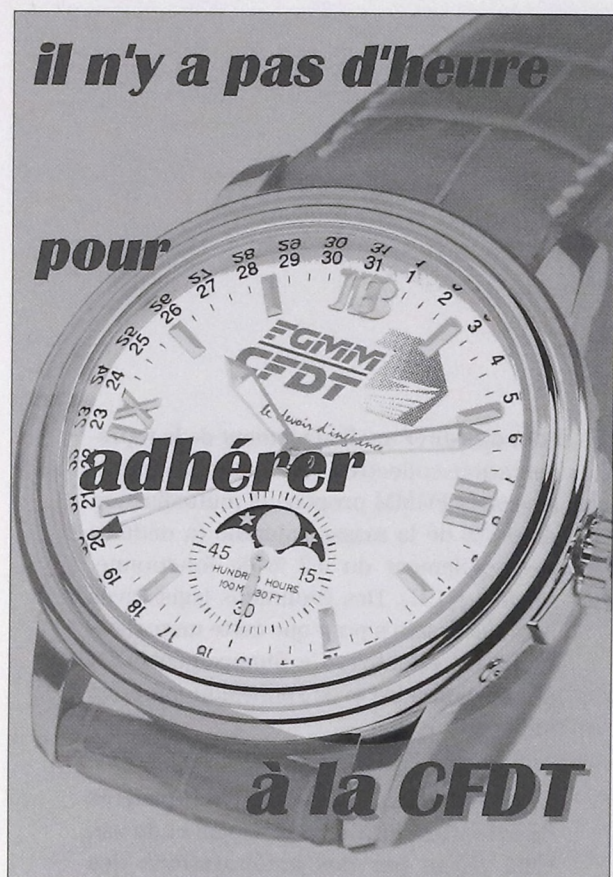
A l'inverse du militantisme des grandes entreprises qui tend à la spécialisation, celui tourné vers les PME demande une grande polyvalence, la formation syndicale doit en tenir compte.

Nous devons être convaincus de la nécessité d'une approche PME différente de celle des grandes entreprises car les réalités sociales et économiques y sont différentes.

Nous devons diffuser en interne nos réalisations locales, régionales ou nationales pour s'enrichir mutuellement. Cela passe bien sûr par la continuité des échanges dans le cadre interprofessionnel.

Notre presse doit être un support de ce travail. Du matériel spécifique d'action revendicative et de syndicalisation doit l'accompagner.

Le syndicat - structure de base - est percuté par l'arrivée des salariés des PME. Cela demande une évolution de son fonctionne-



Affiche FGMM.

ment : heures de permanence, formation syndicale, utilisation des finances, modes de décision...

Les mandats syndicaux tels que conseiller du salarié, conseiller prud'hommes doivent être réorientés vers la négociation, la syndicalisation.

Nous devons soutenir les syndicats qui organisent pour mieux se développer et structurer leurs équipes de PME.

Le travail sur l'action revendicative spécifique aux PME et celui sur la syndicalisation devrait nous permettre de progresser en représentativité et en efficacité pour ces salariés.

Les cadres : un enjeu de représentativité.

Les ingénieurs et cadres sont 254 000 dans la métallurgie, soit un peu moins de 300 000 dans le champ fédéral.

Ce public n'est pas homogène entre les fonctions techniques, commerciales ou d'encadrement. La CFDT a une bonne audience électorale chez les premiers. Mais la syndicalisation est inférieure à celle des autres salariés. Nos résultats électoraux dans les entreprises ou aux Prud'hommes doivent nous permettre de faire croître très

rapidement notre nombre d'adhérents afin d'être plus représentatif de cette catégorie. La prise en compte des thèmes d'action revendicative qui les touchent le plus est une nécessité. Mais pour eux comme pour les autres salariés cela passe par la proposition de l'adhésion pour s'organiser dans l'entreprise et dans la branche.

Les Préretraités et retraités

La dimension professionnelle du syndicalisme retraités se justifie pleinement. Elle permet la défense et le respect des statuts conventionnels, le bénéfice d'activités sociales et culturelles, la prévoyance et les retraites complémentaires, bien souvent spécifiques à l'entreprise, la profession.

Les retraités de notre couverture professionnelle sont attachés à leur identité dans la CFDT. Les adhérents, nombreux, dans la section retraités, de nos syndicats métaux ou mineurs nous confortent dans cette voie de structuration professionnelle. Les Unions Fédérales de Retraités de la FGMM défendront la politique fédérale en particulier dans l'UCR.

Chacun des syndicats doit démarrer, continuer, et amplifier son plan de syndicalisation des retraités et préretraités. 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.

Des moyens pour renouveler nos pratiques syndicales

Vouloir développer une pratique syndicale de proximité dans le cadre d'un syndicalisme fédéré nécessite d'adapter nos moyens dans plusieurs domaines, en intégrant systématiquement cette priorité.

Notre fonctionnement, celui du syndicat et de la section syndicale mais aussi de la Fédération, doit mieux prendre en compte cette dimension de proximité de l'action syndicale.

La formation syndicale des militants joue un rôle majeur pour impulser cette priorité ; pour les jeunes militants, elle peut constituer une valorisation de l'engagement syndical, le consolider, lui donner de l'intérêt.

La presse fédérale et plus largement la politique de communication de la FGMM, participent aussi, directement ou indirectement, à l'appui des pratiques syndicales.

Le droit syndical et les institutions représentatives du personnel peuvent évoluer pour donner des moyens nouveaux à l'action militante, qui lui permettent une plus grande efficacité de représentation.

Prendre en compte l'action syndicale de proximité dans nos fonctionnements

Au niveau de la FGMM, le "Rapport Organisation" présenté au Congrès, propose une évolution statutaire et du fonctionnement de la FGMM qui doit notamment permettre une relation directe et régulière avec les secrétaires de syndicats dans le cadre d'un Conseil Fédéral. Il propose également une série d'actions pour le renforcement des syndicats. Par ailleurs le Fonds Fédéral de Développement confirme et amplifie les moyens de l'action décentralisée et déconcentrée de la FGMM à travers les UMM. Cette politique fédérale concrète concours tout autant à prendre en compte l'action de proximité qu'à la développer en lui donnant un cadre fédéré.

On sait aussi que la réalisation d'outils spécifiques facilite et engage le contact avec les salariés : grilles d'enquête, argumentaires, dossiers techniques... La FGMM multipliera ces réalisations dans le cadre de sa politique d'action revendicative. La Voix des Mines et des Métaux est un support pour cela.

C'est **au niveau du syndicat**, qui est le lieu d'un contact permanent avec les militants, que peuvent être impulsées des pratiques renouvelées. Les réunions des instances du syndicat, de représentation des sections syndicales, permettent une restitution du vécu et des réalités dans les entreprises. Elles doivent à cette occasion faire une place réelle et systématique à l'expression ou à l'interrogation sur la dimension des pratiques syndicales mises en œuvre dans l'action (négociations, conflits, campagnes de mobilisation ou d'expression, etc). Outre qu'elle identifie et valorise un savoir-faire militant, cette démarche concourt à son transfert vers d'autres sections syndicales.

En ce sens, une liaison permanente entre le syndicat et ses sections est nécessaire (rencontres de responsables du syndicat avec la section par exemple). Le Responsable Développement Structuration du syndicat y contribue. Dans certaines situations cette liaison s'amplifie pour permettre au syndicat d'apporter tout son appui à une section. C'est particulièrement fort en cas de conflit par exemple. Ces situations sont l'occasion pour le syndicat d'examiner avec la section les meilleurs moyens d'une pratique syndicale de proximité dans le cadre d'un syndicalisme fédéré.

La connaissance informatique des adhérents que permettent désormais GESSY et la constitution du Fichier National des Adhérents, doivent aussi aider à développer une information aux adhérents, pour une meilleure liaison avec eux mais aussi pour en faire des acteurs de l'action syndicale de proximité.

Au niveau de la Section Syndicale d'Entreprise, cette implication des adhérents, qui permet de démultiplier notre action militante, passe par un lien personnel avec eux. La disparition des collecteurs avec le prélèvement automatique des cotisations ne doit pas empêcher un maillage

militant de l'entreprise permettant la couverture syndicale d'abord des adhérents, ainsi que des salariés. La notion de "carte ouvrière" n'a rien perdu de sa pertinence. Avec les nouvelles organisations et formes du travail (travail en îlot ou à temps partiel, par exemple) il faut cependant la revisiter pour sa pleine efficacité.

Une telle démarche implique une organisation de la section en ce sens, une politique de communication, un suivi de sa mise en œuvre. Le temps syndical sur le temps de travail (crédit d'heures) est une ressource importante et collective pour la SSE. Il doit être utilisé pleinement et en priorité pour ce contact avec les adhérents et les salariés. C'est dans le Conseil de la SSE qu'on peut y veiller en organisant des comptes rendus d'activité réguliers et une utilisation optimum des crédits d'heures. Le syndicat et les autres structures doivent donc être tout aussi vigilants pour laisser une disponibilité suffisante à la présence des militants pour le contact avec les adhérents et les salariés.

Initier et impulser cette pratique syndicale avec la formation syndicale

Au niveau des modules de formation syndicale en tant que tels :

- Préalablement à sa diffusion, une pratique syndicale de proximité dans un cadre fédéré doit faire l'objet d'une conceptualisation à laquelle la formation syndicale participe dans sa phase de construction de modules de formation, les objectifs politiques de ces modules étant établis.
- Il s'agit alors d'identifier les "capacités militantes" à mettre en œuvre, de les définir, de déterminer leurs modalités d'acquisition. Un travail d'analyse des pratiques syndicales que nous voulons développer et démultiplier doit pouvoir nous permettre de créer une référence

transversale à tout module de formation syndicale. Son adaptation aux objectifs et publics spécifiques à chaque module doit pouvoir ensuite nous permettre le développement de ces pratiques.

- Le caractère "identitaire" des formations syndicales participe lui aussi à cette conceptualisation, qu'il soit l'objet même de la formation, comme avec l'actuel module identitaire, ou qu'il n'en constitue qu'un aspect qui doit être présent dans toutes les formations.

Toutes les formations syndicales fédérales, qu'elles soient de nature technique ou politique ou autre, doivent intégrer cette dimension des pratiques syndicales.

Dans le cadre de la politique des responsables, de tout niveau (Fédéral, syndicat, section), car ils sont acteurs de la démultiplication de nos pratiques syndicales, comme de nos valeurs et de notre politique en général.

Le choix de nos responsables, leur formation syndicale, le contenu des instances de l'organisation où ils siègent, l'animation fédérale des différents réseaux de responsables... doivent eux aussi intégrer cette dimension de notre action. Cela est vrai dès la constitution des listes de candidats aux élections dans l'entreprise.

La formation syndicale "ressort" du militantisme sur lequel il est opportun de s'interroger.

Si pendant très longtemps la "condition ouvrière" et l'exemple militant étaient producteurs d'une conscience sociale engendrant assez spontanément l'engagement syndical, c'est que celui-ci était aussi la voie vers un épanouissement personnel, tout à fait honorable et non réducteur du souci du collectif. Épanouissement que la condition de travailleur n'ouvrait qu'à une minorité dans le cadre professionnel, quand bien



Formation identitaire dans la Loire

même les compétences professionnelles étaient conséquentes pour un plus grand nombre. Le rapport du salarié à son travail était avant tout un rapport de subordination à un employeur, face à qui tout devait être arraché par un rapport de force essentiellement collectif.

Cette réalité est loin d'avoir disparu. On ne peut cependant pas nier qu'aujourd'hui, certains salariés ont un autre rapport à leur travail, souvent plus enrichissant dans son contenu, mieux reconnaissant de leurs compétences, avec plus d'espace de créativité et d'initiative personnelles...

Malgré ses nombreuses contraintes, l'action institutionnelle ou de négociation qui s'est considérablement développée, constitue certes un réel intérêt en terme d'accès à l'information, de dialogue avec les dirigeants, de réalisations et de résultats concrets... Elle ne concerne cependant qu'un petit nombre, même quand les tâches sont bien partagées.

A travers les nouvelles implantations syndicales, on constate que ces deux formes d'attrait de l'engagement militant continue de fonctionner. Qu'il soit clair que cet attrait n'a rien de négatif et que ce propos n'a rien de péjoratif. Il s'agit simplement de convenir que si l'engagement syndical n'était fait que de contraintes et de douleurs, il aurait disparu depuis longtemps et qu'il lui faut des ressorts et des motivations personnelles.

A travers une image positive du militant, une convivialité dans nos rencontres et une communication qui valorise l'action syndi-

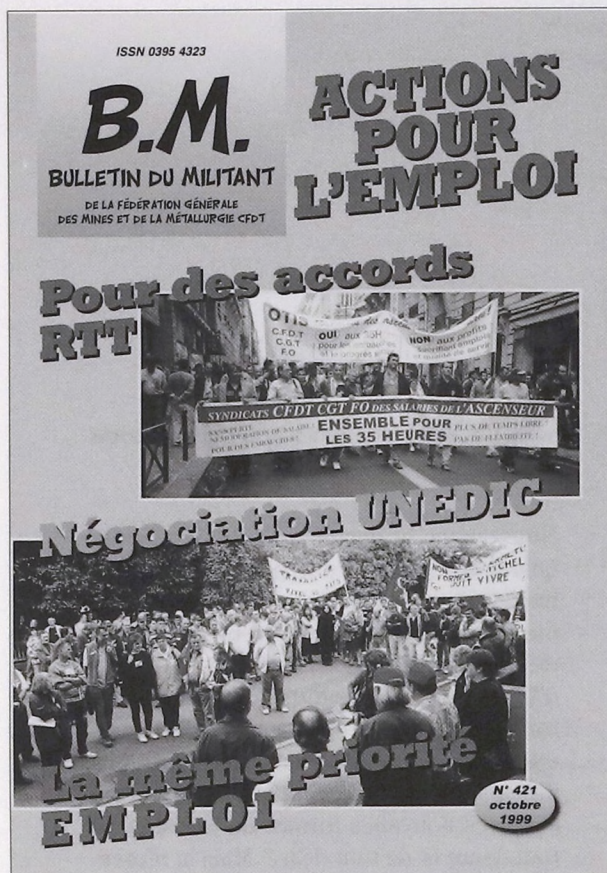
cale, nous contribuons à créer ces ressorts et motivations.

Nous avons le devoir de nous interroger quand des signes d'une pénurie d'engagement militant commencent à poser problème : difficultés dans le renouvellement de responsables de sections, de syndicats, d'UMM... dans la constitution de listes électorales complètes dans tous les collèges, etc. Cette situation n'est sans doute pas indépendante de la répression syndicale sous ces nouvelles formes de pression en tout genre et de tout degré. Mais la répression syndicale a toujours existé. Pas indépendante non plus du marché de l'emploi. Mais c'est pourtant aussi dans des entreprises où les menaces sur l'emploi sont faibles qu'on constate les mêmes signes.

Une réponse possible, offensive, est de considérer qu'il faut donner à l'action syndicale de nouvelles raisons et de nouveaux moyens pour qu'elle constitue encore un intérêt d'engagement syndical. La formation syndicale est sans doute un de ces moyens, en ce qu'elle apporte comme raison de militer en matière de capacités techniques et humaines nouvelles constitutives d'une forme d'épanouissement personnel et de reconnaissance de son environnement.

D'autres priorités fédérales et des moyens fédéraux pour la formation syndicale

La FGMM intensifiera et élargira son axe de formation 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. L'accent doit aussi être mis sur la formation des responsables à tous niveaux. Cette formation doit intégrer la dimension structuration et développement. Il faudra en outre tenir compte des situations différentes entre PME et autres entreprises dans nos contenus de formation.



La FGMM confirme et maintient son potentiel formateur au niveau central. Il s'agit d'assurer ainsi des formations elle-même (mais pas toutes), la construction pédagogique de certains modules ayant fait l'objet d'une commande politique de la Fédération, la gestion de la formation (recrutement, partenariats, parties financières, enquêtes, etc).

Une vérification des modules existants s'intégrera au travail de construction de nouveaux modules sur le même objet.

Il est indispensable de démultiplier nos moyens fédéraux avec la construction effective d'un réseau de formateurs, notamment pour la mise en œuvre des modules développés en nombre (CHSCT, identitaire, agir dans le syndicat avec la Fédération...). Les secrétaires généraux d'UMM et d'UF doivent s'inscrire dans cette construction, notamment en se positionnant comme formateurs sur certains modules.

Les différentes structures de la FGMM doivent prendre en compte la formation fédérale : les UMM, les UF, mais aussi les Inters. Une contractualisation entre la FGMM et ses structures doit permettre une programmation de la formation fédérale et des modalités de réalisation (animation, co-animation, intervenants extérieurs, gestion et suivi, aspects financiers...). Chaque responsable fédéral a une mission implicite de mise en œuvre de la politique fédérale de formation syndicale et de développement des moyens de formation de la FGMM.

Communication / presse fédérale

Le "Quatre à Quatre" est l'outil de liaison avec les responsables et mandatés de la Fédération. Il doit les informer sur l'activité de la Fédération, les négociations en cours, les prises de position de la Fédération, leur fournir des informations pratiques.

L'information électronique (Internet) va être progressivement utilisée. Une réflexion doit l'accompagner sur les techniques utilisées, le contenu, la fréquence, l'éventuelle substitution au support papier, la sécurité. Il est très important pour la Fédération de mesurer toutes les conséquences pour les relations entre individus et structures, de veiller à ce que les règles démocratiques et le fédéralisme soient respectés. Cela dit, la rapidité de circulation de l'information avec cet outil, améliorera les moyens de réactivité des syndicats avec leurs militants.

La presse fédérale est le moyen indispensable à l'action syndicale. Nous devons continuer à l'améliorer dans son contenu et dans sa forme afin de répondre à un double objectif :

- fournir à l'ensemble des militants et responsables, les éléments d'information dont ils ont besoin pour remplir leur mandat et favoriser la réflexion et les échanges d'expériences (le Bulletin du Militant ou B.M.),
- informer nos adhérents de l'activité de la Fédération et des grandes orientations qu'elle a définies et qu'elle met en œuvre (la Voix des Mines et des Métaux ou VMM).

La presse fédérale ne doit pas être seulement un outil fédéral au sens d'un discours général. Elle doit montrer la mise en œuvre de la pratique syndicale de proximité. Le récit des événements vus par une section syndicale doit permettre de valoriser la démarche générale tout en rapportant les

Annexe

difficultés de mise en œuvre, mais aussi la volonté de les dépasser.

L'abonnement groupé Bulletin du Militant + Syndicalisme Hebdo permet à tous nos militants d'être au courant de l'activité fédérale et confédérale, de mieux aborder tous les débats et de pouvoir en informer nos adhérents.

L'objectif pour chaque syndicat est d'avoir au moins un abonnement pour 10 adhérents.

Chaque syndicat et chaque section syndicale devra avoir au moins un abonnement au BM. Chaque élu et désigné (DP, CE, DS, RS, CHSCT) devra également être abonné. Les budgets de fonctionnement des CE doivent financer les abonnements des élus CE. Les syndicats organiseront la solidarité entre les sections syndicales qui ont des moyens financiers et celles qui n'en ont pas.

L'abonnement à la presse fédérale est également une obligation pour les mandats fédéraux (DSC, RS au CCE), afin de porter la politique fédérale. La FGMM ne désignera donc pas de Délégué Syndical Central ou de Représentant Syndical au CCE sans que cette désignation soit accompagnée d'un abonnement nominatif au BM.

Rechercher une évolution du droit syndical et des Institutions Représentatives du Personnel favorable à cette pratique syndicale

Le droit du travail reconnaît et organise légalement l'action syndicale dans l'entreprise et hors l'entreprise. Il donne un statut spécifique aux syndicats et unions de syndicats. Il prévoit leur représentation dans l'entreprise avec des moyens définis (SSE, délégué syndical, droit de négociation, collecte des cotisations sur le lieu de travail, etc.). Il définit les critères de repré-

sentativité assortis d'une priorité de candidature aux élections professionnelles, etc. Il institue ainsi **un droit des salariés à s'organiser collectivement en syndicat**.

Le droit du travail instaure aussi des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (DP, CE, CHSCT, etc.) et plus généralement des salariés dans la vie sociale (diverses commissions paritaires, commissions consultatives, Conseil de prud'hommes, jusqu'au Conseil Economique et Social, etc.). Il en définit l'objet, les missions, les moyens, les fonctionnements... Il institue ainsi **un droit de représentation des salariés confié le plus souvent aux syndicats ou à des élus sur listes syndicales**.

Ces dispositions pour l'organisation des relations sociales dans un système démocratique résultent souvent de l'action syndicale elle-même et d'une prise de conscience collective de la nécessité de corps constitués médiateurs et garants de l'expression de la société face aux pouvoirs politiques et économique. **La légitimité du syndicat est ainsi reconnue.**

Pour que ce système fonctionne réellement, cette légitimité légale et institutionnelle des syndicats (des Confédérations et de leurs organisations) doit être authentique. C'est à dire que **la représentativité du syndicat doit être effective et suffisamment forte**. C'est dans le nombre des salariés qui se reconnaissent en lui et qui s'inscrivent dans son action (sous différentes formes : l'adhésion d'abord, le vote, la participation...) que se mesure la représentativité du syndicat. C'est également dans sa capacité à transformer l'expression des salariés en une politique syndicale cohérente et porteuse de transformations sociales, se référant pour cela à des valeurs. C'est aussi dans sa capacité à susciter et à organiser cette expression des adhérents et des salariés, par un fonctionnement démocratique et des pratiques syn-

dicales adaptées. C'est donc avant tout au syndicat lui-même que tient sa représentativité, pour autant le droit du travail y concourt.

En amont de l'exercice de la représentation, le droit du travail doit aussi favoriser la construction de la représentativité du syndicat. C'est en ce sens que nous devons agir pour faire évoluer le droit du travail. Nous devons donc préalablement définir les moyens nouveaux qui renforcent et développent cette dimension de l'action syndicale. Pour certains d'entre eux nous avons d'ailleurs déjà une expérience acquise en droit et en fait dans l'entreprise (temps de réunion d'information par exemple).

Il faut également tenir compte des évolutions et des conséquences syndicales de l'organisation industrielle (PME, entreprises de moins de 11 salariés sans droit de représentation, adhésions isolées, etc.) et des organisations du travail (horaires décalés, temps partiels, disparitions des temps morts qui servaient souvent de temps sociaux, etc.).

Le droit du travail doit donc d'une part élargir et faciliter le droit de représentation pour ceux qui n'en disposent pas ou mal, notamment autour de l'idée de mutualisation introduite dans la partie PME du présent chapitre III. Il doit d'autre part approfondir les moyens de la représentativité. Il s'agit des moyens de l'expression des salariés et de leur débat avec le syndicat. Il s'agit des moyens de la relation entre le mandaté et ses mandants, entre l'institution représentative et ceux qu'elle représente.

Les institutions représentatives du personnel sont des outils pour la SSE. Comme telles, elles doivent s'inscrire le plus possible dans sa stratégie et servir au développement de pratiques participatives des salariés, pour que la fonction de délégation confiée par l'élection aux IRP soit complémentaire à ces pratiques syndicales.

Sans être exhaustives, les pistes suivantes doivent être réfléchies :

- élargir le **droit d'expertise**, d'une part des IRP au syndicat, d'autre part aux autres domaines où s'exercent des 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 dans le cadre d'un programme négocié de mise en œuvre (temps disponible pour sa réalisation, durée, autorisation de déplacement dans les services et d'enquête, etc) ;
- 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 ;
- permettre l'**accès du syndicat et des IRP aux réseaux de communication multimédia** de l'entreprise selon des modalités et conditions déterminées ;
- renforcer l'**accès à la formation syndicale** en généralisant la prise en charge du salaire pendant la formation et des coûts pédagogiques, dans le cadre d'un budget à définir, imputable sur l'obligation fiscale de formation de l'entreprise ;
- instaurer une obligation légale de **négo-cier, 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 ;
- proposer une mutualisation de fonds prélevés auprès des entreprises, pour financer le droit syndical des salariés des PME.

Annexe

LES DIFFÉRENTS SECTEURS COUVERTS PAR LA FGMM

Le chapitre I du rapport met en évidence pour l'ensemble des branches industrielles du champ de la Fédération les caractéristiques majeures en matière de situation et d'évolution tant sur les aspects économiques, industriels que sociaux. Les grandes lignes se vérifient généralement sur les différents secteurs, mais leurs spécificités conduisent à une lecture plus précise des stratégies et des enjeux. Cependant, ce type d'analyse repose largement sur le niveau de structuration des secteurs. Certains ne concernent qu'une ou deux entreprises quand d'autres sont composés d'une grande variété de PME développant leurs activités avec des caractéristiques qui leur sont propres.

• L'AUTOMOBILE

Le secteur automobile connaît une évolution accélérée qui se manifeste dans la vague de concentrations entre constructeurs. Ainsi, les six premiers constructeurs généralistes mondiaux regroupent 70 % du marché. Les grands groupes recherchent les effets de taille et les économies d'échelle potentielles dans le cadre d'une présence mondiale plus prononcée. Les autres cherchent à asseoir un positionnement par l'innovation, la recherche d'alliances ciblées. Ces fusions-acquisitions, à l'ordre du jour depuis plusieurs années chez les équipementiers, représentent plus de 700 opérations par an.

Les concentrations vont se poursuivre aussi chez les équipementiers puisqu'on prévoit une division par 4 des fournisseurs de 1er rang dans les 5/10 ans à venir. Elles se vérifient aussi dans la distribution avec une concentration des réseaux et une réduction du nombre de concessionnaires et d'agents alors que les constructeurs développent leur activité en aval dans le service au client, la réparation rapide Des questions se posent sur les résultats réels des fusions qui ne sont pas toujours au niveau de ce qui était annoncé. Cependant, si elles sont en théorie porteuses d'amélioration de la compétitivité, elles ont des effets redoutables d'accélération en terme de conséquences sociales que ce soit sur le volume des emplois, l'évolution des métiers, les localisations des nouvelles productions.

Les concentrations s'accompagnent d'une rationalisation industrielle se traduisant par la mise en commun de plate-formes, une standardisation visant à maîtriser la diversité, la réduction du temps nécessaire à la production des équipements, des modules, à l'assemblage des véhicules. La réorganisation des activités entre constructeurs et équipementiers se poursuit avec un recours accru au savoir-faire de ces derniers, y compris en recherche et développement.

Soulignons enfin que la situation actuelle se caractérisant à moyen terme par des perspectives de production en hausse, contrecarre les effets structurels évoqués ci-dessus. C'est dire les problèmes auxquels seront confrontés les salariés concernés dans le cas d'un retournement de cycle.

L'avenir du secteur automobile ouvre donc une série de questions quant aux évolutions à venir, aux relations entre constructeurs et équipementiers. S'y ajoutent les dimensions d'environnement, d'évolution technologique.

Des questions qui renforcent la nécessité d'une politique industrielle active en Europe s'appuyant sur des instruments, un cadre législatif adapté.

L'évolution du produit automobile, le partage des rôles équipementiers/constructeurs vont donc, nous l'avons vu avoir des répercussions importantes en termes d'or-



ganisation du travail, du contenu et du volume des emplois. Dans le même temps, nous entrons dans la mise en œuvre de l'accord métallurgie relatif à la cessation d'activité de salariés âgés chez les constructeurs, au démarrage d'usines nouvelles (Toyota) participant à des évolutions fortes de la structure globale de l'emploi.

Pour la FGMM, l'automobile est un secteur clé, non seulement parce qu'il concerne un nombre important de salariés mais aussi parce qu'il est un des secteurs où les évolutions de l'organisation de la production, les organisations du travail préfigurent ce que l'on retrouve souvent dans d'autres secteurs.

• L'AÉRONAUTIQUE

Le monde de l'aéronautique a beaucoup changé depuis quelques années et va continuer à évoluer très vite. Beaucoup de ces évolutions font penser à celles du secteur automobile. Les entreprises se regroupent et se spécialisent.

Les constructeurs ne sont plus que deux dans le monde pour les gros porteurs civils (+ 100 places). Il reste une dizaine de constructeurs pour les avions régionaux. Ce secteur c'est aussi les hélicoptères, les lanceurs, les satellites. Les restructurations touchent aussi le secteur militaire, comme les missiles, dans les mêmes entreprises, dans un cadre européen, face à la domination américaine.

Airbus possède le plus gros carnet de commandes du monde. Mais pour pérenniser cette position Airbus doit développer et

vendre un A 3 XX compétitif. C'est le coût de développement de cet avion, joint aux nouvelles exigences des actionnaires, qui va accélérer les restructurations. Les constructeurs européens se regroupent. Cela commence par les sociétés allemandes et françaises, puis espagnoles avant de s'ouvrir à d'autres.

La politique d'achat des constructeurs remettra en cause les positions acquises. Les équipementiers européens, mis en concurrence avec les Américains doivent se rapprocher pour être capables de fournir des systèmes entiers et non plus seulement des pièces.

Les constructeurs cherchent des partenaires à risque qui assument tout un programme, la couverture des changes monétaires et les modifications.

Les équipementiers américains se jettent sur le marché européen pour compenser les pertes de marché de Boeing. Ils y arrivent, en anticipant à la baisse, les prix pour Airbus.

Des concentrations vont avoir lieu en ce qui concerne les moteurs, les avions régionaux, les hélicoptères, mais aussi beaucoup d'équipementiers qui sont des nains sur un plan international. Ce qui reste d'entreprises héritières des pionniers de l'aviation va bientôt se fondre dans des alliances.

Le marché civil continuera à progresser dans les 20 ans à venir (au contraire du militaire). Une entente sur les politiques de Recherche et Développement peut seule permettre de soutenir tout un tissu d'entreprises. Ce secteur est l'un de ceux où la politique industrielle est la plus lisible et prévisible. La production progresse encore en l'an 2000, mais rebaisse ensuite jusqu'en 2005, avec cependant des parts de marché importantes pour Airbus.

Le secteur est aussi marqué par le caractère politique des relations commerciales. Les pays clients revendiquent des compensations sous forme de commandes à leur industrie ou de transfert de technologies.

L'augmentation du parc, liée à l'augmentation du trafic aérien, suscite une activité importante de services et de sous-traitance.

L'action syndicale est marquée par la défense des emplois et en particulier les inquiétudes pour des entreprises menacées par des restructurations. Le cadre de la FEM est nécessaire pour défendre ces priorités, avec la volonté de soutenir une politique forte de Recherche et Développement.

LES INDUSTRIES DE DÉFENSE

Les quatre dernières années ont été marquées par de profonds bouleversements au sein des industries de défense couvertes par la Fédération. Ces bouleversements concernent la structuration même du secteur et ses principaux intervenants. Il faut noter que ces bouleversements s'inscrivent dans un cadre national mais également dans le cadre européen et mondial. Suite aux mouvements de concentration de plusieurs acteurs américains du secteur (Lockheed-Martin, Loral-Rayton, Boeing, etc) se sont dessinés en Europe plusieurs scénarios quelquefois encouragés par certains gouvernements de façon conjuguée ou unilatérale. Le projet d'un regroupement généralisé au niveau européen a paru pendant un temps privilégié. C'est dans ce cadre qu'était envisagée la première tentative de privatisation de Thomson avec dans le même temps la volonté de la constitution d'un premier pôle franco/français.

Après bien des avatars et des atermoiements le paysage s'est récemment transformé sous une toute autre configuration.

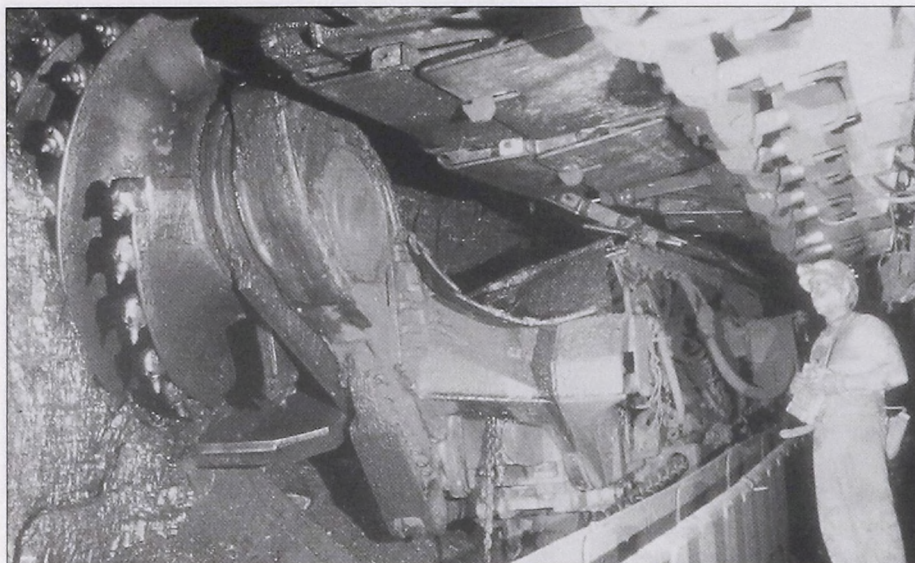
Le premier acte a été posé par la fusion de British Aerospace et de GEC Marconi qui a de fait conduit à repositionner les autres acteurs. Dans la foulée c'est le rapprochement Aérospatiale-Matra associant également Dassault qui se traduit par la privatisation d'Aérospatiale et ouvre à un rapprochement avec Dasa qui donne naissance à l'EADS. Suite à la privatisation de Thomson dont Alcatel devient le deuxième actionnaire à quasi égalité avec l'État, le troisième acte est posé par le rachat de Racal en Grande-Bretagne et de plusieurs acteurs industriels du secteur en Asie, en Afrique et en Australie.

Il semble aujourd'hui qu'après une longue période d'incertitudes, le paysage des industries de défense se stabilise autour de ces trois grands pôles avec la présence d'autres acteurs plus spécifiques comme la Sagem ou le CEA....

Ces évolutions posent dans de nouveaux termes la concurrence que se livrent les principaux acteurs du secteur au niveau mondial. Elles pourront également générer de nouvelles évolutions et notamment des alliances ponctuelles entre les industries européennes et américaines.

En parallèle à ces profondes mutations se posent de nombreuses questions qui ont trait à l'emploi, au statut des salariés, à la formation professionnelle, à l'organisation du travail, aux institutions de représentation des salariés...

Si la politique de la FGMM est de nature à répondre à un certain nombre de ces questions, plusieurs d'entre elles relèvent au moins pour partie d'une prise en charge au niveau de la FEM.



mine de charbon

• L'ELECTRONIQUE-INFORMATIQUE

La branche Informatique-Electronique regroupe plus de 300 000 salariés et représente environ 17 % des effectifs globaux de la métallurgie. Au niveau mondial la branche est dominée par les Etats-Unis pour un tiers environ, l'Europe et le Japon se répartissant la moitié à part relativement égale. Cette domination provient de la part importante de l'informatique, où les Américains sont fortement représentés, puisqu'ils pèsent plus du tiers du secteur si on inclut les services informatiques.

En Europe et en France, les données récentes mettent en évidence une autre hiérarchie au profit de l'électronique industrielle, dont le poids devrait cependant régresser à l'horizon 2000. Viennent ensuite le traitement de l'information, dont le poids devrait rester constant et les télécommunications dont le poids devrait augmenter.

La France pèse 18 % de la production européenne en 1998. Elle est plus fortement représentée dans les domaines de l'audio vidéo (20 %) des matériels professionnels (21 %) et surtout dans l'électronique automobile (40 %).

Pour l'ensemble de la branche, le taux d'activité ces dernières années s'est maintenu à un rythme soutenu. Les télécommunications, l'audio vidéo et le traitement de l'information ont tiré ce taux d'activité, ce qui permet à la France d'avoir une croissance annuelle supérieure à la croissance annuelle moyenne au niveau de l'Europe. Cette image de bonne santé économique de

la branche ne doit pas occulter que celle-ci dans la dernière période a été fortement marquée par des restructurations importantes. Ces différentes restructurations se sont réalisées sous des formes diverses à travers des cessions d'activités, des externalisations de services (services généraux/logistique/maintenance ...), des filialisations et des opérations de sous-traitance (interne/externe). Mais on a assisté également à des opérations de reconcentration, y compris d'activités qui avaient été externalisées auparavant. Ces différentes opérations ont eu pour conséquence un remodelage de la branche au niveau industriel, au niveau des métiers, au niveau de l'emploi et ont engendré des réorganisations au niveau des groupes et des entreprises.

CONSTRUCTION ELECTRIQUE

La branche Construction Electrique regroupe un peu moins de 156 000 salariés, ce qui représente environ 9 % des effectifs totaux de la métallurgie.

La gestion tendue des effectifs, engagée ces dernières années, a eu comme conséquence d'installer les entreprises dans une situation de sous-effectif permanent. Cette situation, face à la reprise d'activité dans toutes les activités du secteur, a obligé les entreprises à faire appel de plus en plus à l'utilisation des emplois précaires (20 à 40 % des effectifs permanents) et au recours aux heures supplémentaires.

La dernière période montre également un net développement de la sous-traitance, y compris sur les métiers de base des entreprises.

L'adaptation des entreprises de la branche dans le cadre de la mondialisation s'est poursuivie, ce qui s'est traduit par de nombreux projets de restructuration et une recrudescence des plans sociaux.

• LE NUCLÉAIRE

Ce secteur est pris de doute. C'est la traversée du désert avec de forts chamberdements à venir, la période de croissance du nucléaire en France est terminée (77 % d'électricité nucléaire).

Le parc français ne pourra que reculer car il y a suréquipement. Les nouveaux besoins en France, pour le renouvellement partiel du parc, se situent vers 2015. La question est posée du lancement d'EPR ou l'attente d'une nouvelle filière : les réacteurs à haute température. La branche construction de Framatome est menacée de disparition ainsi que des équipementiers ou sous-traitants.

En Europe, la France est isolée. Plusieurs pays ont décidé d'arrêter ou au moins de ne pas développer cette filière.

Le nucléaire "bénéficie" d'une attention de chaque instant qui le soumet à des attaques régulières.

L'ouverture des frontières de l'électricité va affecter indirectement le secteur du nucléaire. EDF va céder des parts de marché en France pour en gagner dans d'autres pays. Des concurrents installent des capacités de production d'électricité non nucléaire. Principalement à partir de gaz, les installations de cogénération fournissent de l'électricité et en même temps de la chaleur. Ces installations ont l'avantage de pouvoir être de taille variable, donc adaptable aux besoins à proximité du client et avec un rendement amélioré.

Dans le débat sur les menaces climatiques le nucléaire présente l'avantage de l'absence de rejet de gaz à effet de serre que déversent les autres énergies thermiques.

Le nucléaire, décidé par une volonté politique de l'Etat, subit d'un côté l'assaut des écologistes, de l'autre celui du marché.

Pour baisser ses prix de revient et de vente, EDF va obliger ses fournisseurs d'équipements et de combustible à baisser les leurs (-30 %) sous peine d'être soumis à la perte de marché où ils avaient un monopole. Framatome et Cogema sont directement visées. Les conséquences risquent d'être lourdes, y compris sur le plan social.

Le Commissariat à l'Energie Atomique (CEA), chargé de la recherche, est menacé dans ses ressources. Sa division militaire est en recul. Le CEA doit pouvoir provisionner le démantèlement d'installations périmées.

L'action syndicale consiste à défendre l'emploi dans la production, mais aussi un potentiel de recherche qui doit lui permettre de conserver sa sûreté actuelle. L'objectif de la recherche est aussi de préparer la mise au point d'un nouveau type de centrale afin de progresser dans l'élimination des déchets.

• LES MINES

Ardoise, Charbon, Potasse, Uranium... l'extraction dans chacun de ces secteurs a continué à connaître une forte baisse d'activité. La production dans l'uranium et chez les ardoisiers est arrivée à un niveau très faible mettant en doute la pérennité des exploitations encore en activité. La fin d'exploitation de la potasse est programmée pour 2004. La baisse du niveau d'extraction du charbon s'accélère au fur et à mesure que l'on se rapproche de 2005. La situation d'un certain nombre de filiales de Charbonnages est incertaine si on met à part la production d'énergie mise en commun avec EDF.



Le bureau de branche "construction ferroviaire" en session à Ormans.

C'est dans ce contexte particulièrement difficile que la CFDT agit avec pour priorité la garantie de l'emploi ce qui a été largement obtenu pour la potasse, le charbon, ... ce qui est plus difficile pour l'ardoise.

Mais c'est sur le terrain du maintien d'activités existantes autour de l'extraction, l'industrialisation des bassins et l'aménagement du territoire, la promotion de techniques d'utilisation de charbon propre que la CFDT entend porter son action. La fin de l'exploitation ne signifie pas la fin de l'utilisation du charbon qui garde sa place dans la production d'énergie. C'est un enjeu pour l'avenir, y compris pour ce qui est du devenir du statut des entreprises concernées.

L'autre domaine où la CFDT entend agir concerne tout ce qui touche aux divers avantages liés à la profession du mineur, à la gestion du patrimoine.

La question de la protection sociale, de la retraite revêt une grande importance pour les mineurs. C'est d'abord la situation du personnel de la sécurité sociale minière et son avenir ; c'est le maintien des spécificités du régime minier. C'est aussi, comme pour toute la Fédération l'avenir du régime des retraites qui a la particularité, tout en étant un régime spécifique d'être contributif au même niveau que le régime général. Une autre particularité de ce dossier tient à la place de plus en plus importante de la population retraitée face aux actifs.

• LA CONSTRUCTION NAVALE

L'industrie de la construction navale française a connu une hémorragie de l'ordre de 80 % de ses emplois depuis 20 ans, il y en a aujourd'hui environ 6 000, avec d'importantes fermetures de sites (Nantes, La Ciotat, plus récemment Le Havre). Subsistent un seul grand chantier à St Nazaire, les Chantiers de l'Atlantique du groupe Alstom et quelques chantiers de moyenne ou petite importance (Leroux et Lotz/Alstom, Piriou, CMN ...).

De son côté, la réparation navale française a elle aussi réduit ses capacités. Sa situation est étroitement liée aux conditions qui lui sont faites par les différents ports français et par la situation de chacun d'eux. L'insuffisance d'une politique portuaire en France et le retard des ports français ont donc un impact direct sur l'industrie de la réparation.

La situation du marché mondial de la construction navale est marquée par la prédominance du Sud - Est asiatique (Japon et surtout Corée) qui par une politique de dumping ont considérablement augmenté leurs capacités, créant une surcapacité mondiale malgré une croissance forte du transport maritime. La tentative de régulation dans le cadre d'un accord OCDE a échoué, cela dit il ne s'attaquait pas aux surcapacités et nous pensons qu'il aurait plus pénalisé que servi l'industrie européenne.

Dans cette situation, la construction française s'est repliée sur des niches de marchés à forte valeur ajoutée (paquebots, navires rapides, méthaniers) sur lesquels les concurrents du Sud - Est asiatique tentent maintenant de prendre pied aussi. La fin des aides directes nationales à la construction des pays membres de l'Union européenne dans le cadre de directives de l'UE est désormais programmée. L'Union

européenne lui substituera une politique d'aide européenne, beaucoup moins importante, à la recherche et aux concentrations pour améliorer la compétitivité.

Il faut ajouter que la situation industrielle française est pénalisée par la séparation typiquement nationale des constructions civiles et militaires, ces dernières relevant du Ministère de la Défense.

L'exemple des Chantiers de l'Atlantique est intéressant à plus d'un titre, on passe d'une politique "d'activité minimum" totalement dépendante de fortes aides publiques nationales, à une politique dynamique de conquête de marchés et de développement de l'appareil productif et de l'emploi, avec l'objectif de se passer des aides à la production à moyen terme. Cette politique implique une stratégie sociale et contractuelle qui s'est déjà concrétisée par un accord d'ARTT et de préretraites permettant 900 embauches. D'autres défis syndicaux en découlent, telle la construction de garanties sociales pour les salariés de l'important réseau de sous-traitants.

Pour la FGMM, ce secteur industriel est stratégique au regard des perspectives de développement de l'exploitation des ressources maritimes d'une part, d'autre part au regard des problèmes de transport et d'environnement qui leur sont liés. Il est donc primordial de conserver une capacité de production et une haute technologie de construction maritime, ce qui passe par la définition urgente d'une politique publique maritime globale, au niveau national et surtout européen. L'existence d'une démarche de négociation internationale sectorielle dans le cadre de l'OCDE retient également toute notre attention comme niveau possible d'une régulation économique qui pourrait être assortie de dispositions sociales.

• LA CONSTRUCTION FERROVIAIRE

Depuis l'après - guerre, l'industrie de la construction ferroviaire s'est intégrée à un système ferroviaire national, en France avec la SNCF comme pivot, comme dans de nombreux pays européens.

Dans ce secteur de marché essentiellement public, les contraintes d'équilibre et d'économies budgétaires ont remis en cause ce schéma ; parfois très radicalement comme en Angleterre où l'on a assisté à une privatisation brutale et totale ; dans d'autres cas de façon moins idéologique, comme en Allemagne ou en France, avec la séparation entre infrastructures et exploitation, dans l'objectif en France de ne plus faire supporter à la SNCF le poids très lourd des constructions de nouvelles lignes contribuant largement à son endettement vertigineux.

Avec l'accident de Paddington, on mesure tragiquement ce que comporte de risques pour la sécurité, l'éclatement d'un réseau.

Tout cela a des conséquences directes et importantes sur les constructeurs qui redéfinissent leur stratégie en s'ouvrant de nouveaux marchés, de nouveaux clients, notamment à l'exportation vers des zones en expansion ferroviaire (Asie notamment). Les produits eux aussi évoluent : modularisation, standardisation des composants, plus grande rusticité, prix très tirés ... à côté de matériels qui restent plus élaborés : TGV pendulaires. De nouveaux clients qui contrairement aux sociétés ferroviaires nationales ne se sentent pas contraints de prioriser les constructeurs nationaux. Ceux-ci adoptant, pour des raisons de coûts, la même attitude à l'égard de leurs équipementiers et sous - traitants qui se trouvent ainsi exposés et dépourvus de la "protection" qu'assuraient les systèmes nationaux.

Cette situation a également conduit à une plus grande concentration, ainsi qu'à des rachats de sociétés étrangères pour être présents sur les marchés locaux sans compter aussi l'orientation des grands constructeurs vers une capacité d'offre globale : financement, conception, construction, système, infrastructures, maintenance, exploitation, rétrocession à terme.

Les autorités publiques se soucient traditionnellement des réseaux ferroviaires et la construction européenne a renforcé cette nécessité de communication et de transport entre pays membres. Plusieurs directives et un livre blanc en 1996 en attestent, face à la saturation et aux coûts induits des transports routiers, et sous la pression des contraintes environnementales et économiques.

Aujourd'hui, 3 constructeurs européens se partagent plus de la moitié du marché mondial : Alstom Transport en France, FFD Tranz (ABB, Daimler) en Allemagne, Siemens qui s'allie à Bombardier (Canada).

La situation française du marché est fortement marquée par la régionalisation (encore expérimentale) des schémas de transport ferroviaire. Les prochaines années connaîtront un fort développement des marchés urbains et périurbains et du marché de la maintenance.

• LA SIDÉRURGIE

Au cours de la dernière décennie, l'essentiel de la production de la sidérurgie en France était assurée par USINOR. Si ce constat global reste vrai, il est cependant marqué d'un double effet : une internationalisation d'USINOR, une européanisation de la sidérurgie française.

Le Groupe USINOR s'est concentré sur la production des aciers plats destinés notamment à l'automobile, l'électroménager ...,

ainsi que sur celle des inox. Mais USINOR possède aussi des installations sur ces mêmes types de produit en Belgique (Cockerill - Sambre) en Italie, en Espagne, en Allemagne. Il est de plus fortement implanté en Amérique (Canada, États - Unis, Brésil), en Asie. C'est devenu un groupe de stature mondiale, participant à la course aux nouvelles techniques alors qu'il y a 20 ans, les sidérurgistes français allaient voir régulièrement comment les Japonais avaient mis au point les recettes miracles permettant leur réussite.

Dans le même temps, certaines productions réalisées en France par USINOR étaient reprises par d'autres sociétés sidérurgistes : THYSSEN (Allemagne), BRITISH STEEL (Grande - Bretagne), LUCCHINI (Italie) ... terminant (provisoirement ?) l'européanisation de la sidérurgie française.

Parallèlement à la poursuite de cette nouvelle structuration des entreprises sidérurgistes, la crise asiatique privant de débouchés les sidérurgistes d'Europe Centrale et de l'Est a provoqué une forte déstabilisation des marchés dont les conséquences se sont fait sentir sur l'ensemble de 1999.

C'est dans ce contexte que prend fin le traité CECA avec une importante activité des organisations syndicales européennes (EMCEF et FEM) et nationales pour préserver les dispositifs de concertation créés par cette institution, ainsi que les dispositifs de recherche industrielle et de recherche sociale.

Ces enjeux ajoutés à la situation nouvelle de la sidérurgie française conduisent à une intense activité syndicale au niveau européen.

Les tendances récemment constatées vont probablement se poursuivre. Au regard des autres grands secteurs producteurs de matériaux de base, la sidérurgie paraît rela-

tivement éclatée. La poursuite des fusions - acquisitions, la spécialisation sur des produits seront d'actualité alors que les évolutions tendancielle à la baisse des prix de vente qui deviennent mondiaux le dispute à la recherche des gains de productivité. Si la surproduction constatée fin 98 a été partiellement gommée, les réalisations et les projets d'investissement poseront à nouveau le problème de l'adéquation entre la capacité d'offre et la demande. Enfin, l'évolution des sidérurgies des pays d'Europe centrale et orientale qui connaissent aujourd'hui des taux d'activité très faibles sont confrontés aux problèmes de restructuration des outils et aux processus de la privatisation. Leur propre devenir à la veille de leur entrée dans l'Union européenne comme les conséquences sur la production et la commercialisation de l'acier en Europe ne peuvent nous laisser indifférents.

• LA MÉCANIQUE GÉNÉRALE

La mécanique française reste la cinquième puissance mécanique mondiale. Ses quatre domaines d'activité que sont :

- Machines, équipements et systèmes de production (179.000 emplois)
- Outillage, composants, pièces, sous-ensembles et pièces sous-traitées (250.000 emplois)
- Optique, instruments de précision et de mesure (20.000 emplois)
- Équipements des ménages et de la santé (33.000 emplois)

L'ensemble des activités emploient 480.000 salariés dans 6.500 entreprises performantes, innovantes et exportatrices, avec 78% de salariés hautement qualifiés.

Aujourd'hui, le mécanicien doit être de plus en plus compétent pour permettre la mise en œuvre des technologies et des techniques de la mécanique comme :

- hydraulique, pneumatique
- électronique, robotique
- informatique.

L'internationalisation du secteur de la mécanique tant aux niveaux des marchés que de la fabrication des produits et de leur vente est une réalité grandissante.

La spécificité de certaines professions et la souplesse permettent aux entreprises de gagner des parts de marché, de rester réactives, et donc d'embaucher.

Dans la dernière période, la mécanique française progresse, notamment grâce aux exportations. La croissance de la production a été un facteur de création d'emplois dans ces métiers (+ de 8,7 % depuis 1994).

La place centrale que tient la mécanique dans l'industrie et dans l'économie fait d'elle "un centre d'observation privilégié".

Qu'il s'agisse de réglementation technique, environnementale, fiscale, sociale, de recherche et de développement ..., l'entreprise se trouve soumise à des règles établies dans un cadre européen. C'est le cas par exemple de la directive équipements sous pression. A noter qu'il est courant que pour répondre à un appel d'offres, plusieurs entreprises se regroupent.

La profession crée des emplois, les salaires progressent, les perspectives de carrière évoluent. Pourtant, marquée par une fausse image, la mécanique attire peu de jeunes. Elle requiert des compétences de plus en plus importantes et diversifiées, il semble nécessaire que cette activité se mobilise pour poursuivre l'information, développer la formation, notamment au travers de l'apprentissage et valoriser l'ensemble de ces métiers..

La session de la branche de 1998 a relevé que les grandes restructurations ne sont



" Les auto-écoles :
un des métiers des services de
l'automobile "

probablement pas terminées. La récente fusion d'un nouveau géant du machinisme agricole (Case et New Holland) le prouve. Les perspectives d'avenir seront directement liées pour le machinisme agricole, à la mise en œuvre de la réforme sur la politique agricole commune, et pour les travaux publics à la reprise dans le secteur du bâtiment, notamment par la relance de la construction des maisons individuelles.

La réalité du fonctionnement de la branche est réelle pour le Machinisme Agricole et les Travaux Publics de même pour les Roulements.

Tout en conservant une spécificité par secteur de la mécanique, il convient au niveau de l'ensemble des branches de la mécanique et avec l'accord des intéressés, de procéder à des regroupements compte tenu de ce qu'est devenu industriellement et syndicalement ce secteur.

Par contre, les autres activités autour de la fabrication, de la machine outils, de l'optique ... ne se réunissent que lorsque des problèmes d'emplois se posent dans les entreprises ou les groupes avec des réunions à la Fédération dans le cadre des inters ou des comités d'entreprises européens.

• LES OCP

La branche des Organismes de Contrôle et de Prévention a connu de nombreuses restructurations dans les entreprises qui la composent, à l'exemple notamment des regroupements au sein des Apave et des fusions entre Véritas et CEP.

Le risque que les entreprises de la branche quittent le champ conventionnel de la métallurgie demeure. L'accord UIMM du 28 juillet 1998 sur le temps de travail a d'ailleurs exclu les contrôleurs techniques du champ d'application.

La concurrence entre les différents organismes s'intensifie avec de fortes pressions sur les coûts au détriment de la qualité des contrôles de sécurité.

De plus, la pression des entreprises pour augmenter l'étalement des vérifications périodiques risque d'avoir des conséquences sur l'emploi dans le secteur.

De nombreuses actions de militants de la branche ont été menées pour obtenir un accord global de réduction du temps de travail pour tous les bureaux de contrôle.

L'action des militants pour la défense des adhérents mis en cause dans le cadre de leur activité professionnelle a abouti et sera prise en charge par la CNAS.

Les militants de la branche OCP ont en permanence la préoccupation du contenu des missions de contrôle, du rôle et de la déontologie de la profession. Ils restent actifs sur les domaines de la prévention des risques et s'impliquent notamment dans les formations d'élus CHSCT et les différentes instances fédérales et confédérales.

• L'ÉLECTROMÉNAGER

Si la majorité des groupes industriels de l'électroménager, surtout dans le Gros Électroménager, ont pu limiter l'impact des crises asiatique et russe, certains sont durement touchés, comme Moulinex et Seb en France. Le durcissement de l'environnement concurrentiel obligera à plus ou moins brève échéance les "petits" du secteur à jeter l'éponge.

Plusieurs mettent en place des organisations transnationales, par divisions, après (Electrolux) ou en même temps (Seb) que des programmes d'augmentation de la productivité à l'intérieur des usines et de diminution des effectifs.

La logistique et sa rationalisation seront vraisemblablement l'objet de mesures de réorganisation prochaines, spécialement en Europe. Elles ne peuvent qu'être encouragées par les distributeurs qui multiplient les plate-formes centralisées par types de produits. Ce mode de fonctionnement qui implique encore plus de fluidité des approvisionnements est facilité par l'installation de nouveaux logiciels.

Les restructurations plus importantes du secteur ne sont pas encore advenues, comme des ventes de marques ou des fusions - acquisitions d'ampleur. Tous les groupes font le gros dos, avec plus ou moins de marge de manœuvre financière, pour essayer de passer le gros de la crise. Cependant, tant dans le Gros Électroménager que dans le Petit Électroménager, face à une morosité prégnante des marchés des pays développés, cela s'est traduit par la mise en œuvre de plans sociaux d'envergure dans plusieurs usines. Il est vraisemblable que la multiplicité des concurrents, ne pourra résister à une trop longue attente d'une reprise des perspectives de développement d'autant que la tenue du marché français ne se dément pas et que les exportations retrouvent progressivement une orientation positive.

Une redéfinition de la politique de marques semble émerger chez certains acteurs. La logique semble être de réduire le nombre de marques, ou tout au moins de veiller plus à leur cohérence.

Si les décisions restent du ressort des groupes et des entreprises, les équipes syndicales doivent privilégier une pratique syndicale de contact et d'échanges directs

avec les salariés. C'est pourquoi, l'activité de la branche électroménager reste très active. Les priorités de la branche portent sur les problèmes spécifiques et en particulier sur :

- le rajeunissement de la pyramide des âges, avec une demande de départ anticipé pour les salariés ayant vécu les conditions de travail les plus pénibles.
- les nouvelles organisations du travail qui engendrent des conditions de travail où les maladies professionnelles explosent : TMS, Lombalgies, Tendinites...

Sur ces deux problèmes particuliers, un travail est engagé depuis trois ans au niveau de la branche, il sera poursuivi et relayé par l'ensemble des équipes syndicales.

• LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Cette branche emploie près de 430 000 salariés répartis dans environ 80 000 entreprises. Elle recouvre des métiers très différents tels que, le commerce et la réparation automobile, du cycle et motocycle, le contrôle technique, la location de véhicules, les auto-écoles, les parkings...etc. Cette profession compte 19 % de femmes et 81 % d'hommes, 70 % d'ouvriers employés et 30 % de maîtrise et cadres. L'âge moyen est de 38 ans, l'ancienneté moyenne dans une entreprise est de 9 ans tandis qu'elle est de 30 ans dans la profession.

Ce secteur se caractérise par sa forte proportion de petites entreprises. En effet, 80 % des entreprises comptent moins de 10 salariés. L'emploi dans cette profession est resté stable, malgré les évolutions dues à l'introduction importante de nouvelles technologies dans le fonctionnement des véhicules. Ces dernières années, nous assistons également à une restructuration de la profession avec l'apparition de gros groupes financiers détenant une multitude

de concessions et très souvent de différentes marques.

La CFDT reste bien implantée dans ce secteur et même se développe fortement dans certaines régions, ainsi que dans des groupes de dimension nationale (Speedy, Midas, Europe Service Restauration, Eldorauto ...etc. Elle représentait 26 % des voix aux dernières élections de la caisse de retraite en 1996.

• LA RMATP (Réparation Machinisme Agricole et Travaux Publics)

Ce secteur assez proche de celui des Services de l'Automobile quant à ses activités, regroupe le commerce et la réparation de matériels agricoles et travaux publics ainsi que le matériel d'entretien des parcs et jardins.

Cette branche regroupe près de 75 000 salariés répartis dans 8 000 entreprises. Cette profession compte environ 10 % de femmes et 90 % d'hommes.

Ce secteur est très lié aux fluctuations des marchés agricoles ainsi qu'aux exploitations agricoles pour sa partie machinisme agricole, et à tout l'environnement du bâtiment pour l'entretien du matériel de travaux publics.

Tout en connaissant des difficultés depuis déjà quelques années, l'emploi dans cette branche reste relativement stable.

• LES JEUX - JOUETS

Ce secteur regroupe la fabrication des jeux et jouets ainsi que le matériel de puériculture. Il dénombre près de 11 000 salariés dont 50 % de femmes. Avec environ 170 entreprises et 430 établissements, cette branche d'activité est confrontée à une forte saisonnalité de l'activité, ainsi que de

grosses restructurations autour de grands groupes.

Cette branche est également confrontée à la concurrence internationale et à l'accroissement de la consommation vers les jeux électroniques et les CD Rom. Pour le secteur de la puériculture, ces dernières années, les entreprises ont pour une grande majorité délocalisé leur production vers les pays asiatiques, ce qui se traduit par de nombreuses restructurations et suppressions d'emplois.

La CFDT est bien présente dans les entreprises de cette branche, tant dans le secteur du jouet que dans celui de la puériculture.

• LA BJO (Bijouterie - Joallerie - Orfèvrerie)

L'activité principale est la fabrication de bijoux, de diamants, de pierres, de perles, le travail des métaux précieux, la joaillerie et l'orfèvrerie. Cette branche regroupe environ 19 000 salariés dont 50 % sont des femmes. Elle est confrontée au problème de saisonnalité.

Cette branche a également connu de fortes restructurations, qui très souvent ont été suivies par des vagues de licenciement. Ces problèmes sont accentués par les difficultés dues à la concurrence étrangère. Toutefois, cette branche garde un bon niveau d'exportations.

• LE FROID

Cette branche regroupe les activités d'installation et de maintenance de climatisations industrielles et d'équipements de cuisine. Elle compte près de 380 entreprises et environ 12 000 salariés dont 20 % de femmes.

L'emploi dans ce secteur est relativement stable tant au niveau des effectifs qu'au niveau du nombre d'entreprises. Comme d'autres, ce secteur est confronté au problème de saisonnalité, notamment en ce qui concerne l'installation de matériel de climatisation.

• LA RÉCUPÉRATION

Cette branche regroupe des activités aussi différentes que la récupération et le recyclage des papiers et cartons, les métaux fer-

reux et non ferreux, le verre, les chiffons...etc. Cette branche a connu un important développement ces dernières années, et compte environ 25 000 salariés. Les entreprises sont soit des entreprises de petite taille, soit des groupes de grande dimension.

L'emploi dans cette branche est très stable et devrait s'accroître dans les années à venir. Dans ce secteur, il y a également un besoin important en requalification du personnel.



La solidarité en mouvement

CAPIIMMEC - IREC - URRPIMMEC - CMAV - SMM - SAPREM

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

- un partenaire solide par sa dimension et son histoire,
- un partenaire indépendant doté de structures paritaires.

Le Groupe Malakoff répond à vos attentes dans tous les domaines de la protection sociale complémentaire : la santé, la prévoyance, la retraite, l'épargne.

Géré par les partenaires sociaux, sans but lucratif, le Groupe Malakoff est indépendant de tout groupe financier.

Par une information et des contacts réguliers, il assure une gestion transparente des contrats et des résultats.

Ainsi, le Groupe Malakoff est un partenaire majeur du dialogue social dans l'entreprise.

Pour tout renseignement, appelez Jean-Pierre Calvet
au 01 30 44 45 01

Email. jpcalvet@groupemalakoff.com

**GROUPE
MALAKOFF**
Retraite Prévoyance Epargne

