

bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

N° 364 - FÉVRIER 1993

FGMM-CFDT
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. (1) 44 52 20 20



PARTICIPATION — INTÉRESSEMENT — PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Depuis l'origine de la Participation — 1968 — **INTER EXPANSION**, l'une des plus importantes sociétés de gestion d'Épargne Salariale, met au service des salariés son professionnalisme financier pour la gestion de leur épargne. Cette société, reconnue pour son savoir-faire, est la seule à associer dans ses instances des membres de la CFDT. Ceux-ci participent aux grandes orientations d'INTER EXPANSION. Cette coopération s'entend tant au niveau de la Confédération qu'au niveau des principales Fédérations dont, bien entendu la FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFDT.

1. Nous avons rencontré INTER EXPANSION qui nous a présenté, en quelques mots, ses particularités.

INTER EXPANSION a été créée il y a 20 ans, à l'initiative d'un ensemble de Caisses de Retraite — la FÉDÉRATION CRI — pour gérer l'épargne des salariés dans le cadre de la Participation, de l'Intéressement et du Plan d'Épargne d'Entreprise.

Son originalité consiste d'une part à associer dans ses structures les représentants des salariés et des dirigeants des entreprises et d'autre part à conserver une parfaite neutralité.

Ces caractéristiques ont ainsi permis à INTER EXPANSION d'acquérir un savoir-faire propre :

- en matière de gestion financière, au bénéfice des salariés pour lesquels nous gérons plus de 3,9 milliards d'actifs avec 307 Fonds Communs de Placement,
- en matière de conseil, pour bien connaître l'ensemble des composantes de l'entreprise, pour accompagner dans leur démarche les partenaires sociaux.

2. Vous dites notamment assurer un rôle de conseil avec une démarche d'accompagnement. Que faut-il entendre par là ?

La mise en place dans l'entreprise d'une formule d'épargne salariale telle que la Participation ou l'Intéressement est complexe. Différentes formules sont prévues par la Loi et il appartient aux représentants des salariés et de l'entreprise de faire des choix.

INTER EXPANSION les conseille dans le cadre de la mise en place de ces accords en leur assurant une formation ou en les informant sur tous les aspects législatifs, fiscaux et financiers tels que :

- amélioration du calcul de la Réserve de Participation,
- répartition de la Participation permettant de favoriser les plus bas salaires.

Nous les informons également en matière de gestion financière et proposons diverses orientations pour les fonds : sécurité, préservation du pouvoir d'achat ou plus-value et gestion dynamique. Ainsi, ils peuvent mieux maîtriser leur dossier.

C'est un partenariat très concret que nous apportons aux salariés.

3. Pouvez-vous nous dire quelques mots sur ces formules d'épargne salariale ?

INTER EXPANSION a conçu un dossier « **Le Mode d'Emploi de l'Épargne Salariale** ». Celui-ci permet de découvrir les différentes formules, la gestion financière, les accords... et appréhender la mise en place.

■ **La Participation.**

La Participation étend son champ d'action aux entreprises d'au moins 50 salariés qui doivent — pour l'exercice 1992 — faire participer leurs salariés aux résultats de l'entreprise.

■ **L'Intéressement.**

Véritable dynamique et d'une grande souplesse pour le chef d'entreprise, les salariés sont directement impliqués par le développement de leur entreprise.

■ **Le Plan d'Épargne d'Entreprise.**

Formule souple, elle peut être mise en place par accord des salariés ou à l'initiative des chefs d'entreprise.

Associé à la Participation et à l'Intéressement, le Plan d'Épargne d'Entreprise permet de bénéficier d'avantages fiscaux et d'une aide financière apportée par l'entreprise sous forme d'abondement et versée individuellement.

4. Dans l'hypothèse de la conclusion d'un accord, quel est le rôle d'INTER EXPANSION après la signature ?

En quelques mots, car nos rôles sont multiples.

- Nous assurons la gestion avec un souci de performance en respectant les orientations du Conseil de Surveillance. A titre d'exemple, la performance moyenne de nos fonds mixtes au 31/08/1992 est de + **5,51 %** alors que les indices boursiers sont en baisse.
- Nous prenons en charge la gestion administrative en étant particulièrement attentifs à l'information des salariés et des membres du Conseil de Surveillance. Par exemple, nous éditons tous les mois une lettre financière et économique, nous réalisons des notes d'information destinées aux salariés, des stages de formation : Épargne Salariale, initiation à la gestion financière...

5. Quels sont les clients d'INTER EXPANSION ?

INTER EXPANSION gère 500 000 comptes de salariés et près de 1 000 entreprises réparties sur toute la France, telles que l'AÉROSPATIALE, SONY, CMB, MATRA, IBM...

Pour toute information ou documentation, contacter

Patrick CARREZ au

(1) 46.84.36.66

Pour un abonnement gracieux au Flash INTER EXPANSION (Lettre mensuelle économique et financière) ou pour recevoir le dossier « Mode d'Emploi Épargne », adressez ce coupon-réponse à la

FÉDÉRATION CRI - INTER EXPANSION
Paul BONNET

50, Route de la Reine. B.P. 85. 92105 BOULOGNE-BILLANCOURT Cedex

NOM _____ Prénom _____
Société _____ Effectif _____
Adresse _____ Téléphone _____

Je suis intéressé par le Mode d'Emploi Épargne

Je souhaite recevoir votre information économique et financière

RÉUNION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX DU 20 JANVIER 1993

Résumé de l'intervention de Robert BONNAND

Lieu d'échange, de confrontation et outil pour l'exercice du mandat FGMM, la première réunion des Délégués Syndicaux Centraux (DSC) se tient avec les membres du Bureau Fédéral (BF) et les secrétaires d'UMM et d'Unions fédérales industrielles.

La démarche de recherche de garanties collectives

L'orientation du Congrès de Lille donnait le départ d'une réflexion sur les conséquences et les risques d'une action trop souvent strictement limitée au périmètre de l'entreprise. Quand le nombre de salariés couverts par des accords d'entreprise se réduit alors qu'augmente le nombre de salariés concernés par des accords négociés hors de l'entreprise dans l'univers majoritairement hostile à l'implantation syndicale que constituent les PME, la démarche de recherche de garanties collectives même minimum nous ouvre un espace formidable et une série de questionnements qui touchent :

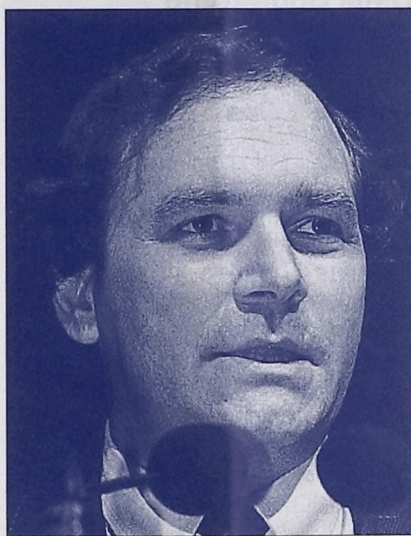
- à la pertinence de nos lieux de négociation,
- aux lieux d'expression du rapport de force,
- aux contenus des conventions collectives,
- au délabrement des organisations patronales, les grands groupes étant généralement absents au niveau territorial et peu impliqués au niveau national.

La formation professionnelle, la prévoyance collective, les salaires minis, la mobilité, ainsi que les thèmes pour lesquels la mutualisation a un intérêt, permettent une concrétisation de cette démarche.

Le devoir d'ingérence

Il nous reste à faire la démonstration de la validité de cette orientation sur le terrain de l'emploi.

Devant la dégradation générale de l'emploi et les risques qu'elle fait courir, une prise en charge qui, par la négociation de plans sociaux successifs, limite de fait notre action au périmètre de l'entreprise, apparaît nettement insuffisante et nous enferme dans une logique de repli.



C. AVRIL

La recherche d'un cadre qui conditionne davantage les nécessaires négociations d'entreprise en fonction de la réalité économique, industrielle, voire sociale du secteur concerné, a été conduite par plusieurs branches de la Fédération comme l'automobile, et plus récemment l'industrie de défense, l'électronique/informatique ou la mécanique, sans parler du fonctionnement contractuel très ancien de la sidérurgie.

Tout en refusant de tomber dans l'immobilisme, le rôle de la Fédération a été d'éviter l'écueil d'une sectorisation pure et simple.

Nous demandons donc, dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, l'ouverture d'une **négociation nationale sectorielle avec l'UIMM**.

Cette formule présente plusieurs intérêts :

- contrairement à une négociation générale transversale, dont le résultat est le plus souvent déclaratif, l'approche par secteur permet de répondre concrètement aux grands symptômes dont souffre l'activité,

- elle prend en compte et s'applique à l'ensemble de l'activité (donneurs d'ordre, équipementiers, sous-traitants, etc.),
- elle évacue l'approche idéologique du rôle de l'Etat en fixant les conditions d'une intervention s'appuyant sur un résultat contractuel,
- elle s'articule parfaitement avec les relais régionaux que sont les conventions collectives territoriales,
- elle s'intègre pleinement dans la politique générale de l'emploi de la CFDT autour de la RTT, l'organisation du travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, la politique industrielle liée à l'aménagement du territoire.

L'objectif de la FGMM dans cette Négociation Nationale sectorielle est de répondre aux problèmes dominants de chacun des secteurs et, suite au travail des différents conseils de branche, du CNF et du BF, de hiérarchiser, d'organiser, de fédérer au regard de la politique générale.

La réponse de l'UIMM

Le 17 novembre nous avons demandé à l'UIMM l'ouverture de cette négociation, et au Premier ministre de le rencontrer afin que le gouvernement s'inscrive dans ce processus et favorise la mise en œuvre du dispositif dont conviendront les partenaires sociaux.

La réponse de l'UIMM du 26 novembre arguant de l'augmentation des charges des entreprises pour refuser notre demande, ne peut pas nous satisfaire même si, dans l'éventualité d'une manne en provenance des instances européennes ou des pouvoirs publics, elle serait prête à en définir paritairement les modalités de mise en œuvre.

On peut regretter qu'elle ne se soit pas découvert plus tôt cette vocation de relais de la politique gouvernementale dans d'autres domaines.

L'absence de réponse du Premier ministre ne nous surprend pas.

Tout cela est bien inquiétant et prouve la pertinence de placer notre action sous le signe du devoir d'ingérence.

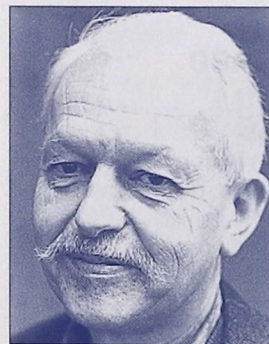
LES INTERVENTIONS À LA RÉUNION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX



Michel Charbonnier
DSC de Bull

Bull c'est 11 plans sociaux, c'est le passage de 23 500 à 14 500 emplois en France en 8 ans, c'est encore 4 128 emplois perdus dans le monde sur les 10 premiers mois de 1992.

Mais Bull c'est aussi le constat de la limite de l'entreprise, pour obtenir des résultats contractuels concrets, pour poser les problèmes de l'emploi au niveau de toutes les entreprises de la branche intégrant les Pme et les sous-traitants, pour lutter contre les heures supplémentaires et pour négocier les plans sociaux...



Jean-Claude Graff
DSC de Peugeot

Chez Peugeot, la volonté d'obtenir chaque année des gains de productivité élevés a conduit à une baisse de 40 % des effectifs en 10 ans et a accéléré le vieillissement de la pyramide des âges. Dans le même temps le management n'a que peu évolué et l'organisation du travail est restée très centralisée, très hiérarchisée. Pour la CFDT de Peugeot l'habillage des plans sociaux ne suffit plus, il faut rechercher au niveau de la branche les dispositifs sociaux les mieux adaptés pour régler progressivement et durablement la situation de l'ensemble de l'industrie automobile.



Edith Moreau
UMM Bourgogne

En Bourgogne la préoccupation emploi fortement ancrée devient la préoccupation de tous et se traduit par une prise en charge du travail précaire débouchant sur des embauches et par quelques accords de réduction du temps de travail avec baisse des salaires pour sauvegarder des emplois. Il faut avancer sur le contrat collectif et sur la mise en place d'une banque de données.



Alain Cadieu
DSC de Thomson

Le groupe est passé en France de 88 000 salariés en 81 à 49 000 en 92. Ces pertes d'emplois ont principalement eût comme causes les délocalisations et les essaimages d'activités. Pour la CFDT Thomson la solution passe par la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, la lutte contre les heures supplémentaires et le travail au forfait.



Jean-Pierre Klapuch
de l'UFM

Les mines, c'est la fin de toute extraction en France au début du prochain siècle. Pour l'UFM, si la récession oblige à fermer des bassins, leurs directions doivent mettre en place des plans sociaux interdisant tout licenciement sec. L'UFM s'inscrit dans l'action fédérale et organisera des manifestations et des actions intersyndicales.



Robert Vansielegem
DSC de Dassault Aviation

Dassault Aviation c'est 8 000 salariés sur 17 000 qui ont quitté la société en sept ans. Pour la CFDT Dassault, la solution ne réside pas dans les départs "volontaires" de salariés mis en condition pour les accepter mais dans la réduction et l'aménagement du temps de travail et surtout dans un plan de formation reconversion des emplois menacés.



Dominique Gillier
UMM Lyda

L'UMM Lyda c'est une section syndicale sur deux confrontée à des suppressions d'emplois en 1992, c'est aussi le chômage partiel multiplié par quatre, c'est l'essentiel de son activité tournée vers l'emploi. Pour la CFDT, la réduction de la durée du travail est le principal élément de réponse, à la hauteur des problèmes.



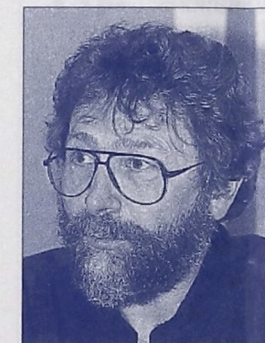
Ollivier Menez
DSC Aérospatiale

La branche aéronautique c'est une réduction annoncée de 30 000 emplois pour fin 1993 et 2 500 sureffectifs à Aérospatiale. Parmi les organisations syndicales, la CFDT est isolée sur les thèmes réduction et partage du temps de travail mais compte utiliser tous les moyens pour obtenir une négociation nationale, car pour l'emploi, le devoir d'ingérence est indispensable.



Daniel Richter
DSC de Renault

Renault, c'est 10 ans de plans sociaux successifs et un vieillissement de la pyramide des âges, c'est aussi un accroissement des ventes sur les deux dernières années mais aussi 2 249 emplois supprimés en 1993. Pour la CFDT il faut trouver l'intersection entre contraintes de la direction et aspirations des salariés pour aboutir à des accords qui permettent l'embauche de jeunes, lutter contre l'exclusion sociale et obtenir des contreparties significatives en matière de réduction du temps de travail même si c'est difficile.



Claude Rondeau
UMM Aquitaine

L'Aquitaine, c'est un emploi sur quatre dans l'aéronautique, branche fortement touchée par les licenciements, c'est un taux de chômage supérieur de 1,5 point à la moyenne nationale. C'est aussi des équipes CFDT fortement mobilisées, réussissant deux manifestations pour réclamer une approche globale des problèmes de l'armement, mais des équipes qui sont à la recherche de suites concrètes à donner. Pour la CFDT, une des pistes pour-



Bernadette You
UMM Anjou-Vendée

L'UMM Anjou-Vendée c'est une entreprise sur deux touchée par les licenciements, c'est aussi la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois trop souvent considérée comme un outil de flexibilité. Pour la CFDT, il faut donner la priorité à l'emploi au cours des négociations salariales, comme à SKF, où pour préserver l'emploi, les salariés ont accepté un blocage des salaires sur deux ans.



Marcel Grignard
DSC de Sollac

La sidérurgie, c'est 100 000 emplois perdus en 15 ans soit les deux tiers des effectifs. Mais c'est aussi, pour la CFDT, une succession d'accords de branche visant à obtenir une meilleure couverture en cas de suppressions d'emplois, une vigilance accrue sur les décisions industrielles afin d'assurer l'avenir, un travail de quatre ans de la branche pour compléter le dispositif emploi et qualification.

Mais il faut dépasser le cadre étroit de l'entreprise par des dispositions de branches. Cette démarche est contractuelle, car elle garantit souplesse et adaptation, favorise un suivi syndical et valorise notre rôle et l'action collective.

rait être la réduction des charges sociales au bénéfice, non des seuls patrons, mais aussi des salariés qui acceptent un passage à mi-temps.



Interventions de la FGMM au CNC

du 27 au 29 janvier 1993

La FGMM est intervenue dans trois débats. Nous reproduisons ci-dessous l'essentiel de ces interventions.

1 - Débat de situation générale

Intervention de M.-A. Garaud Le devoir d'ingérence

A cause de l'aggravation de la situation de l'emploi dans les branches et les nombreux plans sociaux qui touchent tous les secteurs de la métallurgie et des mines, la FGMM impulse une nouvelle démarche fédérale d'obtention de garanties collectives sur l'emploi pour lutter contre l'éclatement social et l'exclusion d'une partie de la société.

Notre action sur l'emploi a :

- un thème, le devoir d'ingérence,
- une stratégie, une négociation sectorielle avec l'UIMM,
- des objectifs revendicatifs qui répondent aux problèmes dominants de chaque branche de la fédération et qui s'intègrent dans la politique générale de l'emploi de la CFDT.

Parallèlement à la détermination de ces objectifs nous avons arrêté un processus d'action et de mobilisation de nos équipes et de l'ensemble des salariés de nos différents secteurs.

Le 20 janvier nous avons réuni 150 responsables dont 110 délégués syndicaux centraux.

Le 3 février nous avons programmé une journée fédérale d'action. Nos élus, nos adhérents, des salariés des mines et de la métallurgie ont porté un badge autocollant " Emploi : Le devoir d'ingérence ".

Des conférences de presse nationale et régionales, des interventions dans les chambres patronales territoriales et auprès des directions d'entreprises ont eu lieu.

Des initiatives en lien avec des organisations de chômeurs ont même été organisées.

Une journée européenne pour l'emploi

Le 2 avril 1993 sera pour nous une nouvelle étape, avec la participation de 5 000 militants de la Fédération à la journée européenne pour l'emploi organisée par la Confédération européenne des syndicats (CES).

Pour nous cette journée doit être une réussite mais appelle plusieurs questions :

- les conditions de réussite ne passent-elles pas par un appel en commun avec d'autres organisations ?
- quelle organisation syndicale sera la plus nombreuse dans la rue ce jour-là ? Serait-ce la CGT, non adhérente à la CES et qui voudra prouver sa force aux syndicats européens ainsi que l'ostracisme dont elle se dit victime ?
- L'appel de la CES définit en lien avec les organisations françaises affiliées ne pourrait-il pas viser un public plus large ?

Mais dans tous les cas, toute la CFDT doit être mobilisée ce jour-là et le montrer.

Les plans sociaux et les accords ARTT-Emploi-Réductions de salaire

Nous constatons aujourd'hui un développement des accords ARTT-Emploi-Réductions de salaire, à l'initiative de nos équipes mais aussi à l'initiative des entreprises. Il ne s'agit nullement de mettre en cause nos équipes mais bien de cadrer et baliser ce terrain pour que cette démarche mesure bien les effets à long terme sur la consolidation de l'emploi et sur les indemnités salariales en cas de licenciement.

Nous souhaitons une intervention confédérale sur ce point.

Nous souhaitons également une intervention sur les plans sociaux

mettant en cause la délégation à l'emploi et le ministère du Travail. Les entreprises négocient directement avec le ministère sur l'enveloppe des départs FNE et sur d'autres mesures. L'entreprise présente le plan au CCE ou aux CE en prévenant que tout a été négocié et qu'il n'y a plus de possibilités d'intervention. Le rôle des organisations syndicales est réduit en aval de ces plans.

En ce qui concerne Hoover

Nous avons, dès début octobre, contacté l'ensemble des syndicats anglais pour obtenir des informations, nous n'avons toujours pas de réponse à l'heure actuelle. De plus les informations en provenance de la FEM ne nous laissent pas entrevoir une telle issue. Première organisation syndicale dans cette entreprise, nous organisons une manifestation ce jour à Dijon avec le syndicat et l'UMM-Bourgogne.

En ce qui concerne les retraites

Le débat général sur leur avenir ne doit pas pour nous être limité au seul régime général du secteur privé mais bien y intégrer l'ensemble des régimes, y compris ceux des fonctionnaires. C'est la meilleure garantie, pour qu'à partir d'une réelle solidarité nationale, l'ensemble du dispositif sur les retraites soit consolidé.

2 - Débat sur l'analyse de la situation suite au changement de secrétaire général

Intervention de Robert Bonnard

Après avoir rappelé que : " Le hasard du calendrier ordinaire de la FGMM a fait que dans les dix jours qui ont suivi le changement de secrétaire général, se tiennent l'Assemblée générale de notre

(Suite page 11)

La formation syndicale un enjeu - un atout

Renouvellement de militants, nouvelles adhésions, renouvellement des pratiques syndicales, mieux comprendre les mécanismes économiques et industriels, voilà parmi d'autres choses, des éléments qui font de la formation syndicale un enjeu à ne pas manquer dans les quelques années à venir.

Le congrès de Lille a réaffirmé les bases de cette action :

" La formation syndicale est un moyen au service de notre politique, de notre ambition " .

Toutes les structures, de la section syndicale à la fédération, ont un rôle à jouer dans la formation des adhérents, des militants.

A côté de ces structures professionnelles, l'union départementale, l'union régionale, la confédération viennent compléter le dispositif de formation.

La formation syndicale est un atout pour donner



aux " acteurs " de la CFTD les moyens de leur action. Elle doit permettre d'accompagner et de favoriser de façon structurante nos logiques de changement.

Elle est par nature facteur de changement sur le moyen et le long terme.

Le bureau fédéral, le secrétariat national, la commission fédérale de formation ont travaillé pour établir le plan de formation pour 1993, définir les objectifs et les moyens à mettre en œuvre,

Cette démarche de développement de la formation syndicale s'inscrit dans les priorités confédérales pour tisser une véritable toile d'araignée. Tous les adhérents, tous les militants doivent pouvoir ainsi trouver une formation qui réponde à leur demande.

Les pages centrales de ce dossier ne font état que des modules pour lesquels la FGMM est, soit organisatrice, soit intervenante dans le cadre d'une action de formation décidée par une union mines métaux, ou une union fédérale.

SESSIONS ORGANISÉES PAR LA FGMM

Session	Militants	Objectifs	Éléments de programme
1) TRÉSORIERES <i>2 jours</i>	Secrétaires généraux et trésoriers d'UMM et d'Unions fédérales	S'inscrire dans la perspective de la nouvelle charte financière confédérale	<ul style="list-style-type: none"> - Charte en pourcentage - Fonds de péréquation - Structures - Fonds de syndicalisation et CNAS
2) NÉGOCIATEURS DE BRANCHES <i>3 jours</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables d'UMM, de syndicats - Négociateurs des conventions collectives 	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la négociation - Valoriser les résultats 	<ul style="list-style-type: none"> - Stratégie revendicative de la FGMM - Connaissance de la branche - Pratique de la négociation - Suivi et valorisation
3) ANIMATEURS DE LA SESSION "négociateurs de branches" <i>1 jour</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables d'UMM 	<ul style="list-style-type: none"> - Appropriation du module "négociateurs de branche" pour être en capacité d'animer 	<ul style="list-style-type: none"> - Les différentes phases du module - Comment aborder la négociation - Réalisation des séquences du module - Connaissance de la branche
4) ANIMATEURS "Session syndicalisation" <i>1 jour 1/2</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétaires et responsables d'UMM et d'Unions fédérales 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en capacité d'animer les sessions syndicalisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Déroulement du module - Appropriation des différentes séquences - Mise en situation
5) CONTRAT COLLECTIF <i>5 jours</i>	Bureau fédéral Responsables Inters, Branches, UMM	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la réflexion suite à la résolution du congrès de Lille 	<ul style="list-style-type: none"> - Conception, contenu du contrat collectif - La démarche
6) ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS <i>3 jours</i>	Responsables d'UMM et d'Unions fédérales	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre et analyser les procédures juridiques 	<ul style="list-style-type: none"> - La loi du 2/8/1989 - Les outils - L'analyse des plans sociaux - Le redressement judiciaire, la liquidation et les démarches syndicales
7) DIFOCAP <i>4 jours</i>	Bureau fédéral Responsable d'UMM et d'UF	Exercer la responsabilité de membre du BF ou de secrétaire d'UMM	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle de l'UMM - Identité et stratégie de la CFDT, de la FGMM - Animation d'une équipe - Animation d'une réunion - Organisation du travail personnel

MODULES FÉDÉRAUX POUVANT ÊTRE DISPENSÉS PAR LES UNIONS MINES MÉTAUX

Session	Militants	Objectifs	Éléments de programme
1) DÉCHIFFRER, COMPRENDRE L'ÉCONOMIE <i>5 jours</i>	Nouveaux élus CE Militants d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Se mettre en capacité de questionner les directions - Travailler avec les experts 	<ul style="list-style-type: none"> - Les mécanismes comptables et financiers - L'entreprise et son environnement
2) ANALYSER, MAÎTRISER L'ÉCONOMIE <i>5 jours</i>	Elus CE Avoir suivi " Déchiffrer l'économie " Membres des commissions économiques	<ul style="list-style-type: none"> - Définir et maîtriser les problématiques de l'entreprise - Dégager des pistes de réflexion - Faire des contre-propositions 	<ul style="list-style-type: none"> - Quelle modernisation ? - Analyse de la production - Compétitivité : de quoi parle-t-on ? - Organisation du travail
3) AGIR AVEC LE CHSCT <i>5 jours</i>	Militants entreprise Militants CHSCT	<ul style="list-style-type: none"> - Donner les outils nécessaires pour agir sur les conditions de travail - Sensibiliser sur les accidents et les maladies professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Le champ d'action du CHSCT - Analyse des risques professionnels - Le CHSCT et l'action syndicale
4) ACTIONS DU CHSCT, NOUVELLES TECHNOLOGIES <i>3 jours</i>	Militants CHSCT	<ul style="list-style-type: none"> - Développer la prise en charge des nouvelles technologies dans l'aspect conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Les sources juridiques <ul style="list-style-type: none"> • dispositions législatives • conventions interprofessionnelles - Les projets de changement de l'entreprise - Les objectifs syndicaux
5) RESPONSABLES DE SYNDICATS <i>2 séquences de 4 jours</i>	Exécutifs de syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Faire vivre et animer le syndicat - Aider ceux qui ont des tâches concrètes à assumer 	<ul style="list-style-type: none"> - 1^{re} séquence : <ul style="list-style-type: none"> - Fonctions, tâches et moyens du syndicat - Conduite d'une réunion - Syndicalisation - 2^e séquence : <ul style="list-style-type: none"> - Concept d'organisation - Action syndicale et stratégie CFDT - Le plan de travail
6) FORMATION MILITANTS D'ENTREPRISE " (FME ") <i>2 jours + 3 jours</i>	Collectifs de SSE : élus, animateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Consolider le fonctionnement et l'organisation des équipes syndicales 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître sa section - Les enjeux de la syndicalisation - Elaboration des revendications - S'approprier les éléments identitaires de la CFDT - Objectifs de travail
7) OBJECTIF 2000 <i>3 jours</i>	Responsables de SSE : Secrétaire, trésorier, délégué syndical	<ul style="list-style-type: none"> - Structurer les collectifs - Confronter les pratiques des SSE 	<ul style="list-style-type: none"> - Contexte et environnement des SSE - Pratique syndicale - Droit d'expression - Syndicalisation - Plan de travail

MODULES FÉDÉRAUX POUVANT ÊTRE DISPENSÉS PAR LES UNIONS MINES MÉTAUX

Session	Militants	Objectifs	Éléments de programme
8) SYNDICALISATION <i>2 jours</i> <i>+ 1 journée bilan</i>	Militants entreprise Responsables de syndicats Adhérents	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser la situation de la syndicalisation - Définir un projet syndical de développement 	<ul style="list-style-type: none"> - Raisons de la perte, de la progression d'adhérents - L'utilité du syndicalisme - Regard sur quelques organisations européennes - Plan de travail
9) GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS <i>3 jours</i>	Militants siégeant dans les commissions paritaires Territoriales de l'emploi (CPTE) Militants inters et branches	<ul style="list-style-type: none"> - Appropriation de la démarche FGMM en matière de GPEQ 	<ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise, le groupe, la branche - Formation, qualification, organisation du travail, conditions de travail - Les outils
10) CLASSIFICATION <i>2 jours</i>	Militants SSE, Inters, Branches	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration du travail sur la reconnaissance des qualifications et l'évolution de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> - Historique des classifications - Les classifications dans la métallurgie - Lien classification/qualification <ul style="list-style-type: none"> • formation professionnelle • expérience professionnelle
11) FORMATION-QUALIFICATION <i>2 jours</i>	Militants SSE, Inters, Branches	Prise en charge de la dimension formation/qualification dans l'entreprise en lien avec la branche et le territorial	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens et rôle des CE - Les dispositions législatives et réglementaires - Les dispositions conventionnelles

PLAN DE FORMATION SYNDICALE 1993

Ce plan de formation a été envoyé à toutes les Unions Mines Métaux, Unions fédérales ainsi qu'aux membres du Conseil National Fédéral.

Les formations présentées dans ce BM sont reprises sous forme de fiches, y est annexé le plan de formation confédérale.

Ce plan ne reprend pas toutes les formations organisées directement par les UMM ou les syndicats telles que : Formation de base des nouveaux militants, techniques de communication, etc.

Chaque structure de la fédération gère directement ce type de formation.

Pour les modules fédéraux, les demandes d'inscription ou d'organisation de sessions, les dates, les lieux sont sous la responsabilité des UMM ou Unions Fédérales.

Aussi, si vous souhaitez vous inscrire à une formation ou mettre en place au niveau de votre structure (section, syndicat, Inter), tel ou tel module vous devez voir avec l'Union Mines Métaux ou le secrétaire national chargé de votre inter ou branche les modalités pratiques d'organisation.



(Suite de la page 6, interventions au CNC)

Union fédérale des mines et une session de 3 jours de notre Bureau fédéral", Robert Bonnard a fait part de l'analyse du Bureau fédéral sur la base de la résolution adoptée le 5 novembre 1992 et publiée en première page du Bulletin du Militant n° 362 d'octobre/novembre 1992. Il a poursuivi : " Je veux tout d'abord revenir sur le climat de doute qui a caractérisé cette période. Avec un peu de recul, une grande part de ce climat a été alimenté par le fait que cet événement a été vécu par beaucoup comme un combat de chefs et qu'aux yeux de beaucoup si c'est concevable et même naturel pour les autres, c'est incompréhensible pour la CFDT. Comme si les questions d'exercice des responsabilités, les questions de conduite d'autorité, voire de pouvoir, étaient des sujets étrangers à la CFDT. Ce qui alimente pour une grande part ce doute, c'est que finalement nous serions une organisation comme une autre. Une organisation de femmes et d'hommes qui a besoin de règles pour organiser sa propre démocratie. De ce point de vue si toutefois les statuts nécessitaient un toilettage pour être davantage conformes à la stratégie de l'organisation, il n'est pas certain qu'il suffise de dire qu'il est anormal que les statuts aient pu permettre ce qui s'est passé pour en changer. Il faudra sans doute avant, expliquer par exemple comment ces mêmes statuts auraient, aux dires de tout le monde, permis au BN de jouer pleinement son rôle d'organe directeur avant le Congrès de Strasbourg et que sans en changer une virgule, ils n'auraient subitement pas permis au BN de jouer ce rôle avant et après le Congrès de Paris. (Ils ne peuvent pas être, bons quand ça nous arrange et mauvais quand les décisions ne nous concernent pas). Le BN a joué son rôle en 1992 : il a exprimé des réserves avant le Congrès de Paris sur la conduite de l'organisation. D'une manière insuffisante pour la modifier, sans doute (mais c'est la démocratie). Le reste s'est passé au Congrès si on veut se donner la peine de mesurer les consé-

quences réelles du vote sur les personnes, notamment au regard de la conception de la responsabilité développée par Jean Kaspar. Oui, cet événement est d'une gravité exceptionnelle mais il convient de se garder de vouloir lui faire tout expliquer, de vouloir tout lui faire dire. Il pourrait alors se faire, qu'au motif de questions artificielles, nous passions à côté des vrais problèmes posés sur les décalages apparus, avec notamment le repli sur l'entreprise, sur le fonctionnement de l'appareil confédéral, sur le recrutement des responsables et sur la conception du fédéralisme.

Pour ce qui nous concerne, c'est sur ces questions que nous voulons, si ce n'est des réponses, au moins une méthode de traitement, les lieux dans lesquels ces questions seront traitées, avec un échéancier en signalant qu'un Congrès extraordinaire ne nous apparaît pas répondre aux problèmes posés et que nous nous prononcerons contre".

Concernant le schéma directeur, Robert Bonnard a exprimé notre réserve sur la traduction opérationnelle qui a été faite de l'approfondissement de la démocratie : " Face aux diverses formes d'éclatement qui constituent les véritables enjeux et les véritables défis, la notion de cohésion sociale nous apparaît à la fois plus adaptée, plus concrète et matérialisable autour de deux questions simples :

1. Quelle est la conception CFDT de la cohésion sociale ?
2. Quels sont les objectifs revendicatifs et les lieux générateurs de cette cohésion ?

Sur ce sujet également, le BN a joué son rôle, dont acte. Souhaitons justement qu'il soit suffisamment opérationnel".

3 - Débat sur l'association jeunes

Intervention de C. Guille

Pendant la période précédent le dernier congrès confédéral, la FGMM était réservée concernant l'association jeune, non pas sur

l'objectif, amener les jeunes à connaître la CFDT et à y adhérer, mais sur les conditions de sa mise en place qui nous paraissent poser problème vis-à-vis de l'objectif. A l'heure du lancement officiel de " Turbulence CFDT " il ne s'agit pas pour la FGMM de mener un quelconque combat d'arrière-garde, nous nous plaçons résolument dans le cadre des votes du congrès de Paris, mais nous souhaitons que ce lancement ne consiste pas à créer une association jeunes de plus, mais permettre la mise en place d'un lieu favorisant une réelle syndicalisation. Pour ce faire nous voudrions qu'une telle association réponde à plusieurs critères :

- un jeune salarié, en emploi stable, ne peut pas être membre de l'association sans être adhérent CFDT, surtout dans une entreprise où existe une section syndicale,
- les associations " Turbulences CFDT " ne doivent pas être des organisations politiques de la CFDT, mais rester sous la responsabilité de celle-ci pour tout ce qui concerne les questions revendicatives et les problèmes de politique générale,
- la création d'associations locales doit, la première année, se faire sous la responsabilité des Unions régionales et des Fédérations, structures politiques de la CFDT,
- les postes de président et de trésorier doivent être occupés par des responsables CFDT.

Si l'on peut comprendre la volonté de ne pas trop cadrer le lancement de l'association, il est probable que nous soyons obligés de clarifier les choses si " Turbulences CFDT " se développe fortement. Une marche arrière après une phase d'expérimentation est soit source de conflits et de drames, soit imposition du fait accompli. C'est la raison pour laquelle nous souhaiterions que ces principes soient rappelés au moment du lancement de " Turbulences CFDT " par un article dans Syndicalisme Hebdo.

HEWLETT PACKARD :

Organisation, réduction du temps de travail et création d'emplois

Suite à l'accord signé par la CFDT à Hewlett Packard à Grenoble, nous avons demandé à l'équipe syndicale (section, syndicat) de nous faire partager les raisons de cette signature.

B.M. : Dans quel contexte se situe la négociation Hewlett Packard ?

L'informatique traverse comme dans d'autres secteurs une crise importante.

La région grenobloise atteint à son tour le taux de chômage national. Les entreprises "High-tech"... les cadres ne sont plus épargnés. En septembre la direction Hewlett Packard Grenoble annonce un projet de doublement de production, le site de Grenoble est mis en concurrence avec une usine en Allemagne. Selon la direction ce projet nécessite le travail 24 h sur 24 et 7 jours sur 7 et s'il échoue c'est la menace sur 250 emplois. Une date butoir pour négocier est donnée avant janvier 93.

B.M. : Quelle a été la réponse CFDT ?

Dans ce contexte difficile la section n'a pas voulu jouer la politique du tout ou rien face à une direction dont le centre de décision est Outre-Atlantique, pas question de "finasser" sans bien sûr être naïf.

Jean-Pierre Collet (DS) fait appel au syndicat, à l'UD et à la FGMM.

B.M. : Comment s'est déroulée la négociation ?

Dans un premier temps cela parlait dans tous les sens. La direction discutait en CE, en DP avec les organisations syndicales... avec les salariés, la section avait du mal à tout maîtriser. Il a fallu remettre les pendules à l'heure.

1) Répartir les rôles dans la section pour le temps de la négociation, (4 négociateurs qui rendent compte à la section et au syndicat),

2) Désigner en CE un expert extérieur pour aider à prendre des décisions sur les horaires d'équipes.

3) Faire comprendre à la direction que c'est avec les organisations syndicales qu'elle devait négocier si elle voulait aboutir à un accord et avec personne d'autre.

4) Clarifier les positions CFDT.

Maintenir et créer de l'emploi avec le moins de contraintes possibles pour le personnel.

Donc réduire de manière significative l'horaire de travail pour compenser la pénibilité.

Tenir compte des impératifs économiques et techniques donc faire des propositions réalistes.

Prévoir des évolutions donc prévoir des changements en tenant compte du vécu du personnel et de l'expertise.

Cette négociation menée tambour battant pendant trois mois a été l'occasion pour la section syndicale de "coller" le plus possible à la réalité du terrain. Il a fallu expliquer les positions CFDT d'un point de vue technique mais aussi au nom de la solidarité. La CGT a toujours combattu pied à pied nos arguments faisant preuve de démagogie, de surenchère et de corporatisme.

ÉLÉMENTS DE L'ACCORD

- 1) 250 opérateurs concernés par cet accord.
- 2) Travail 24 h sur 24 en 6 équipes.
- 3) Equipe du matin : 34 h 40 hebdomadaires payées 37 h 30.
- 4) Equipe de l'AM : 33 h 30 hebdomadaires payées 37 h 30.
- 5) Equipes alternantes : 26 h 50 hebdomadaires payées 37 h 30 (nuit, week-end).
- 6) 34 h 40 de formation en moyenne par an.
- 7) Création de 130 emplois.

B.M. : Quel bilan en tirer ? Pour la section CFDT Hewlett Packard ?

D'un point de vue général.

Cet accord montre à la direction centrale américaine que les capacités de dialogue serein existent en France entre partenaires sociaux responsables.

C'est un test délicat qu'il ne fallait pas rater.

Si cet accord ne peut pas être transposé tel quel dans d'autres entreprises la dynamique l'est à l'infini. La bonne complémentarité entre les différentes structures CFDT assortie d'une direction qui joue le dialogue social sont la clé d'un renouveau social et d'une création d'emplois dans de nombreuses entreprises.

C'est l'organisation la plus crédible auprès du personnel et de la direction.

Cet accord est un très bon accord.

Mais le plus dur reste à faire : le faire appliquer avec intelligence et veiller à ce que les embauches soient effectives, que des chômeurs soient recrutés.

La meilleure carte de visite de la section est là. C'est sûrement la plus efficace pour renforcer l'adhésion à une organisation solidaire. C'est une tâche à laquelle la section va s'atteler.

HEULIEZ :

Une antenne emploi pour les C.D.D.

A Heuliez la section syndicale CFDT se préoccupe des contrats précaires, estime que l'expiration des contrats à durée déterminée doit s'accompagner de mesures sociales et préconise la mise en place d'une antenne emploi.

■ Un constat :

A fin novembre 1992 le nombre d'emplois précaires de la société Heuliez Automobiles s'élevait à 597 sur 1 835 salariés, soit 32 % de l'effectif et ne devait atteindre qu'un peu plus de 300 au 1^{er} janvier 1993.

■ Une réflexion :

Se séparer de salariés en CDD, c'est perdre un potentiel humain qui a fait, depuis plusieurs années, la force de l'entreprise par sa jeunesse, son adaptation, sa qualification et créer par une destabilisation des structures actuelles, une démotivation néfaste à la bonne marche de l'entreprise.

■ Des propositions :

Pour la section CFDT il faut maintenir 1 500 salariés sur le site de Cerizay et partager les conséquences de la crise entre les salariés en CDI et les salariés en CDD par :

- l'utilisation du chômage partiel,
- le temps partiel et les FNE mi-temps,
- les conventions formation FNE,
- la réduction du temps de travail,
- la préretraite FNE à 55 ans,

solutions coûtant moins cher à l'entreprise que le renvoi des CDD.

Mais pour les CDD dont le contrat ne pourra pas être renouvelé, la section syndicale CFDT, demande la création d'une antenne emploi, structure permanente orientée vers le reclassement et lieu d'accueil et d'accompagnement.

Mais aussi structure de travail pour une recherche active d'emploi permettant à chaque salarié de s'engager dans une démarche de réflexion et d'action pour définir un projet professionnel réaliste.

Cette antenne devrait permettre à chaque salarié en CDI d'avoir les moyens de piloter sa carrière professionnelle, en lui donnant les moyens d'accroître ses capacités d'adaptation, d'élaborer un projet réalisable dans ou hors de l'entreprise et de s'engager de manière autonome sans attendre d'être pris en charge par l'entreprise.

UN PETIT PEU D'HUILE DANS LES ROULEMENTS

Une session de la Branche Roulements a eu lieu en Vendée du 18 au 20 novembre 1993, et a regroupé 29 personnes. Les équipes syndicales suivantes y étaient présentes :

- SKF Fontenay-le-Comte-Saint-Cyr,
- Transrol SKF Chambéry,
- SNR Annecy,
- Timken Colmar,
- Nadella Vierzon.

A noter également la présence de la permanente de l'UMM Anjou-Vendée qui a participé à nos travaux, ainsi qu'un expert économique.

La Branche Roulements représentait 11 350 salariés en 1991. Par notre implantation, nous couvrons 10 960 salariés, soit 97 % environ. La CFDT est la 2^e organisation derrière la CGT et devant FO.

L'objectif de la session était, à partir des différentes mises en commun des réalités d'entreprise, de dégager des orientations syndicales pour la période à venir.

L'analyse de la Branche a démontré :

- une année 1991 déprimée et des perspectives difficiles pour les années à venir ;
- plus de la moitié du marché français est couvert par SNR et SKF France.

Suite au bilan, des objectifs ont été dégagés pour le mandat à venir :

- poursuite de la confrontation des réalités à la fois au niveau des roulements, mais de l'ensemble de la Branche mécanique ; RTT, partage du travail, sous-traitance, heures supplémentaires, formation professionnelle, au regard des évolutions des qualifications, durée d'utilisation des équipements, relations internationales à l'intérieur des groupes,
- prévision d'une nouvelle réunion avec l'expert qui puisse prendre en compte un nombre plus important de situations d'entreprises au-delà de celles présentes à la session.

Cette session a permis une réorganisation au sein de la branche avec en prévision :

- 2 réunions par an (Conseil et Bureau) ;
- une expression au sein du CNF par le représentant de la branche mécanique ;
- 1 session tous les 3 ans.

Une session qui s'est déroulée dans la bonne humeur, et un bon accueil, avec la visite de l'Usine SKF de Fontenay très intéressante, où des liens ont pu être renoués entre les différentes sections avec des équipes dynamiques et efficaces.



Georges Braud pendant son exposé

LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE À TURBOMECA

■ UN PLUS POUR LES SALARIÉS,

■ UN PLUS POUR L'ENTREPRISE

Les sections syndicales CFDT de Turboméca ont élaboré un projet de préretraite progressive visant à conserver à cette entreprise de la branche aéronautique, touchée par une baisse du plan de charge et un chômage partiel important, sa capacité et son potentiel humain intact lors du retour à la normale de la charge de travail.

Il permettrait aux salariés de plus de 55 ans de bénéficier d'une importante réduction du temps de travail, sans perte significative de leur pouvoir d'achat et à l'ensemble du personnel, une diminution importante du chômage partiel donc une préservation de leur pouvoir d'achat.

Sous réserve d'une signature du Ministère du Travail, ce projet concernerait tous les salariés volontaires, âgés de 55 ans au moins, justifiant de 150 trimestres de cotisations à 60 ans et s'engageant à faire valoir leur droit à la retraite à 60 ans ou lorsqu'ils totaliseront 150 trimestres sécurité sociale après 60 ans étant entendu que dans ce dernier cas, le droit d'adhésion serait décalé d'autant.

Les salariés en préretraite progressive bénéficieraient d'une rémunération versée par Turboméca et les ASSEDIC qui garantirait le salaire net à hauteur de 91 % en moyenne grâce à une allocation complémentaire versée par l'entreprise.

Afin qu'ils ne soient pas lésés dans l'acquisition de points de retraites complémentaires, ils verseraient, ainsi que l'entreprise, les mêmes cotisations que celles qu'ils auraient versées à temps plein, compte tenu des points gratuits assurés sur la part ASSEDIC.

Les embauches compensatrices devraient être effectives avant la fin de la durée de cet accord et seraient réalisées sur la base d'une embauche à durée indéterminée pour deux contrats mi-temps. Ces embauches devraient concerner

pour moitié des demandeurs d'emploi en situation d'exclusion sociale.

Cette proposition ne vise en aucun cas à résoudre tous les problèmes posés à l'entreprise mais essaye de répondre, entre autre au rééquilibrage de la pyramide des âges par l'embauche d'une centaine de jeunes, à l'adaptation aux évolutions des technologies, à la diminution du nombre de jours chômés pour les secteurs touchés par la baisse de charge.



SYNDICALISATION

La syndicalisation est une priorité pour tous les responsables de la FGMM, donc si un débat sur ce thème au bureau fédéral n'est pas un fait exceptionnel, il reste un des moments importants de ses travaux.

Le débat du BF de janvier a permis de faire un bilan du travail réalisé dans la période récente, mais également de prendre des décisions pour amplifier notre effort de développement.

Un travail payant...

Depuis de nombreuses années et jusqu'en 1988 l'évolution du nombre de nos adhérents était à la baisse (- 3,72 % pour la seule année 1988 par rapport à l'année précédente).

La priorité à la syndicalisation et la mobilisation des militants sur ce thème au milieu des années 1980 a fini par produire ses effets. En 1989 la courbe s'inversait et la FGMM devrait enregistrer une progression de 7 % en quatre ans (une progression de près de 2 % en 1992 par rapport à 1991 est espérée).

La FGMM dans son domaine de responsabilité a participé à cet effort :

- développement de moyens financiers et humains,
- organisation de journées de réflexion et de recherche avec mise en place d'objectifs à atteindre permettant l'augmentation de notre nombre d'adhérents,
- valorisation du travail réalisé par des équipes et de ses résultats, notamment dans la presse fédérale,
- campagnes de sensibilisation...

Un constat ; la CFDT se développe quand ses militants agissent.

... Autour de recettes connues

Des militants sur le terrain qui débattent avec les salariés, leur expliquent les positions de la CFDT, apportent des solutions à leurs problèmes qu'ils soient collectifs ou individuels...

Des adhérents qui bénéficient d'avantages spécifiques (information, défense...), qui sont régulièrement consultés, à qui on propose des responsabilités...

Un syndicalisme qui obtient des résultats par tous les moyens dont il dispose (action des salariés, action institutionnelle, négociation...) et qui les valorise.

Un syndicalisme indépendant des partis politiques, avec des objectifs et des valeurs clairement affirmés.

Le bureau fédéral décide de nouvelles mesures pour des adhérents toujours plus nombreux à la CFDT

- 1) Mise en place d'un responsable développement-structuration au niveau de chaque Union Mines Métaux et de chaque Union Fédérale

Cette fonction importante et spécifique doit être occupée par un responsable du collectif de l'UMM ou de l'UF et doit être connue.

2) Réunion annuelle des responsables développement-structuration des UMM et UF au niveau fédéral

Cette réunion permettra un échange sur la façon dont le problème est pris en charge et sur les idées mises en œuvre.

3) Mise en place de militants chargés du développement et de la structuration au niveau de chaque UMM et UF

Il s'agit de trouver des militants qui acceptent de passer une partie de leurs heures de délégation sur la seule fonction structuration-développement à partir d'objectifs précis et peu nombreux (travail avec des sections prioritaires...) définis par les UMM et UF.

4) Organisation de sessions de formation syndicale pour ces militants

L'objectif de cette session est de permettre aux militants désirant aider un collectif à engager des actions de syndicalisation, de repréciser notre conception du syndicalisme d'adhérent et d'acquiescer des méthodes pédagogiques (diagnostic, choix des objectifs, suivi du collectif, lien avec la politique fédérale...).

5) Mise en place de contrat " syndicalisation "

A partir d'objectifs précis, l'UMM ou l'UF (ou un syndicat, avec l'accord de l'UMM) d'une part et la fédération d'autre part décident de moyens communs par contractualisation.

6) Groupe de travail fédéral " syndicalisation "

Ce groupe de travail sera plus impliqué dans la réalisation d'objectifs.

7) Réunion des secrétaires généraux d'UMM et d'UF

Elle aura pour but de débattre de la mise en œuvre de l'ensemble de ces décisions.

Une nouvelle étape qui devrait permettre à tous d'amplifier le travail déjà réalisé.

CHAUSSON : LE DEVOIR D'INGÉRENCE PAR L'ACTION

En 10 ans, les effectifs de Chausson sont passés de 17 000 à 4 200... Renault et Peugeot actionnaires et clients exclusifs ont décidé, pour des raisons de stratégies industrielles de se passer de Chausson. Chaque fois qu'une fabrication s'arrête, les effectifs sont ajustés à la charge de travail restante...

La CFDT, majoritaire, a tenté depuis de nombreuses années, avec l'assistance d'un expert, de faire reconnaître devant la justice la responsabilité sociale de Renault-Peugeot sur Chausson, sans véritable succès. Mais cette action a au moins permis qu'aujourd'hui plus personne ne nie la dépendance de Chausson vis-à-vis de ses donneurs d'ordre et d'avoir posé dans le domaine du droit social la question de ce type de dépendance, de plus en plus fréquente où les grosses firmes créent de petites sociétés, juridiquement indépendantes mais captives industrielles, sans autonomie.

Fin 1992, poursuivant ce processus de liquidation, Renault et Peugeot ont imposé à Chausson 1 285 licenciements dont 600 pour fin d'activité (fabrication de 205) et 700 au titre des gains de productivité.

Devant cette situation, après 4 mois de procédures sans réelles négociations ni sur les raisons économiques (pourquoi arrêter la 205 à Creil, pourquoi des taux de productivité supérieurs à ceux de Renault et Peugeot dans leurs propres usines ?) ni sur le plan social, les travailleurs n'avaient pas d'autres solutions que celle de la lutte.

Le 14 janvier 1993, la grève était massivement votée et paralysait Creil et Gennevilliers sur l'objectif : " Pas de licenciements secs ".

Devant le refus des directions de renégocier le plan social, il fallut l'unité et la

détermination des grévistes avec toutes les organisations syndicales pour briser un peu l'isolement et le silence : manifestations devant les sièges de Renault et Peugeot, à Matignon, occupation et blocage de la Bourse, occupation du Ministère du Travail, invasion de France 2, manifestations sur les lieux d'exposition automobile, etc

Et finalement après quatre semaines, M^{me} Aubry décidait de nommer un médiateur pour reprendre le plan social entre syndicats, ministère, Renault et Peugeot...

Il fut ainsi clairement démontré que les blocages venaient directement de Renault et de Peugeot car si le médiateur reconnaissait l'aspect " raisonnable et logique " des revendications syndicales, il se heurtait au mur patronal.

Il reste que la lutte fut payante car Renault et Peugeot devaient finalement accepter 200 reclassements dans leurs usines, mettre en place un dispositif de reconversion important, augmenter les primes d'incitation au départ à 65 000 F en les liant à la formation et à un reclassement effectif, obtenir la totalité des FNE à 55 ans et avoir une prime de fin de grève de 5 000 F.

Les grévistes ont voté dans l'unité la reprise du travail le jeudi 18 février. Mais l'action ne s'arrête pas pour autant.

Le coude à coude de la lutte a créé des solidarités et une conscience de la force de l'action déterminée et responsable. L'action a montré aussi qu'on pouvait peser sur les décisions des employeurs et qu'en quelque sorte, le devoir d'ingérence est une urgence et une nécessité réaliste.

ACTUELLES 1993

Ordre du jour de la matinée fédérale

FGMM salles 1 et 2

8 h 45 - 9 h 00	Présentation et animation de la matinée par M.-A. Garaud
9 h 00 - 10 h 30	Les femmes et l'emploi dans la métallurgie
10 h 30 - 11 h 30	Les femmes dans les structures de la métallurgie
11 h 30 - 11 h 45	Conclusions de R. Bonnand

CONGRÈS UNION MINES MÉTAUX PICARDIE

L'Union Mines Métaux Picardie a tenu son congrès les 3 et 4 novembre dernier.

Une soixantaine de délégués se sont retrouvés à Noyon.

Marie-Annick Garaud (secrétaire générale adjointe de la FGMM) et Michel Caron (secrétaire général de l'U.R.I.) participaient à ces travaux.

Les sujets à l'ordre du jour étaient :

- le fonctionnement de l'Union Métaux,
- la pratique syndicale et les droits nouveaux,
- le développement et la syndicalisation.

Bernard Rousselet, secrétaire général de l'Union Métaux, rappelait en présentant ces thèmes qu'ils avaient un même objectif " être plus forts pour l'emploi".

L'emploi était au cœur de toutes les interventions des délégués qui ont évoqué la situation des entreprises de la région : licenciements, travail précaire, heures supplémentaires...

Sur la syndicalisation, le débat était présenté par Bernard Pinson. Le bilan est largement positif avec une progression de 33 % depuis 1988 qui était le point le plus bas du nombre d'adhérents. Aujourd'hui, la syndicalisation est réellement une priorité des syndicats et des sections syndicales nouvelles ou anciennes. Une résolution dans ce domaine, adoptée à 81 % des présents, engage les délégués à continuer les efforts pour constituer un fichier de tous les adhérents de la région, par le développement du PAC, les droits spécifiques aux adhérents

et des contrats de développement avec les syndicats de l'UMMP. Sur le thème du droit syndical présenté par Sergine Quatreuvre et Didier Poiret, deux points forts sont ressortis. L'évolution de carrière de nos délégués est à prendre en compte mais trop peu d'entreprises reconnaissent, comme dans ACAP 2000 (Usinor/Sacilor), que les mandats syndicaux sont un élément valorisant de la carrière professionnelle. En même temps les responsables syndicaux se heurtent au fait qu'il n'y a pas de droit syndical hors entreprise ce qui limite les possibilités d'animation des syndicats par nos délégués d'entreprises.

Le mardi après-midi le congrès s'est élargi à d'autres délégués dans le cadre d'une conférence débat sur les changements dans l'organisation du travail.

Frédéric Bricnet du CISE (Centre d'Intervention Sociale et Economique) et Bernard Belin, délégué régional de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Picardie) sont venus rappeler que les changements du travail ne doivent pas nous faire oublier que ce sont les salariés qui doivent être les moteurs des changements et qu'ils doivent être au centre de la nouvelle organisation du travail.

Le bureau a été renouvelé et élargi. La nouvelle équipe se trouve donc renforcée pour plus d'efficacité et un meilleur partage des responsabilités.

Le secrétaire général est Bernard Rousselet, le secrétaire général adjoint : Bernard Pinson et le trésorier : André Machal.



Sommaire

- | | |
|------------------|--|
| 3 | Réunion des délégués syndicaux centraux du 20 janvier 1993 |
| 4-5 | Les interventions à la réunion des délégués syndicaux centraux |
| 6 | Interventions de la FGMM au CNC |
| 7-10 | La formation syndicale |
| 12
13 | Accords à Hewlett-Packard et Heuliez |
| 13 | Un peu d'huile dans les roulements |
| 14 | La préretraite progressive à Turboméca |
| 14
15 | Syndicalisation |

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

Rédaction, diffusion, administration :
47-49, av. Simon-Bolívar
75950 Paris Cedex 19
Tél. (1) 44 52 20 20

Le directeur de la publication :
Bernard ESPEL

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

Abonnement : 250 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163